

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN
LA EMPRESA IMAPAV SAS.

KAREN LORENA SAAVEDRA
CC NO: 52.973.970
DIANA MARCELA PEDRAZA
CC NO: 52.974.214
ANA MILENA BONILLA URREGO
CC NO:53.031.991
ZULEY HERNÁNDEZ DURAN
CC NO:52.983.179

MARIO HUMBERTO AGUILAR
Tutor.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA A DISTANCIA- UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLE ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS.
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
2018

Contenido

Introducción	III
Objetivo general	IV
Objetivos Específicos.....	IV
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Antecedentes del problema	2
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa.....	3
CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Revisión de la literatura.....	5
CAPITULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	7
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	7
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST .	8
CAPITULO 4: RESULTADOS.....	10
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	10
CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA.....	12
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	12
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	14
Recomendaciones	16
Conclusiones.....	18
Bibliografía	20
Anexos	21
Modelo de Implementación del SG-SST para la empresa IMAPAV SAS	21
Tabla 2. Propuesta de mejora por ítem 1.....	22
Tabla 3. Propuesta de mejora por ítem 2.....	23

Introducción

La implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo permitirá un mejor funcionamiento de la empresa de Ingeniería de Mantenimiento de Pavimentos e infraestructuras IMAPAV SAS, que cuenten con las condiciones físicas y locativas adecuadas para el buen desarrollo de sus funciones, aumentando su productividad, generando un mejor ambiente de trabajo, maximizando el bienestar colectivo lo que impactaría positivamente en la calidad de vida de sus colaboradores; además, el no implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo dentro su organización, podría generarle una serie de gastos ocasionados por accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y ausentismo de sus empleados. También permitirá que la empresa sea más competitiva y productiva, adoptado adecuados procesos de salud organizacional que le facilitara desarrollar un verdadero sistema de prevención.

Este proyecto titulado modelo estratégico integral para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa IMAPAV SAS. Busca solucionar las falencias encontradas en la organización mediante el análisis, evaluación y verificación de los riesgos obtenidos de la aplicación de una matriz de evaluación de riesgos al interior de la empresa y la cual nos servirá como insumo para la generación de una propuesta que estructure cada una de las partes que exige la norma, de una forma lógica y organiza.

Finalmente, con este modelo no solo buscamos alinear la empresa con lo que pide el decreto 1072 de 2015 y el decreto 052 de 2017 sino también garantizar el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

Objetivo general

Analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa IMAPAV S.A.S en el segundo semestre de 2019.

Objetivos Específicos

- ✓ Analizar los hallazgos obtenidos de la auditoria cualitativa, que nos permitan proponer un modelo estratégico e integral para el área de Gerencia del Talento Humano de la compañía IMAPAV SAS, basado en el mejoramiento y en la implementación del sistema de gestión de seguridad de los colaboradores.
- ✓ Verificar el Programa de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual se registra por la normatividad legal vigente en materia de prevención de riesgos ya que la empresa no cuenta con uno vigente.
- ✓ Plantear el Modelo Estratégico Integral para el proceso de Seguridad en el trabajo (SGSST) para la empresa, que contribuya a la prevención y seguridad de los trabajadores del sector salud, y su cronograma de acuerdo a las actividades que se van a implementar para el desarrollo del modelo integral estratégico.
- ✓ Plantear acciones de mejora frente a la seguridad industrial y salud ocupacional, a través de la implementación de manuales y procedimientos, en los cuales se deben ejecutar capacitaciones y evaluaciones de desempeño.

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.

Los riesgos laborales están presentes en todos los sectores profesionales, interfiriendo con el bienestar individual y la salud del trabajador; el conjunto de riesgos laborales aborda aspectos físicos, comportamentales y psicológicos. Hasta el 2015, las empresas venían mitigando estos riesgos por medio del programa de salud ocupacional, programa que a partir de decreto 1072 del mismo año, obligo a todas las empresas, públicas o privadas, a sustituirlo por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), sistema que hoy busca garantizar la salud de los trabajadores, prevenir los accidentes y las enfermedades laborales. Partiendo de esto y en aras de que todas las empresas quedaran alienadas, surgió el decreto 052 en donde se daba un periodo de transición para la implementación al interior de las empresas, periodo que termina el 31 de diciembre de este año.

Al realizar la validación al interior de la Empresa IMAPAV SAS y revisar en qué estado estaba con relación a la transición y validando cada una de las fases que exige la norma, nos dimos cuenta que si bien es cierto la empresa cumple con algunos de los lineamientos, también tiene muchas falencias de gran relevancia en otros, no cuenta con una responsable del SG-SST, no tiene un vigía, carece de un programa de formación continua, no tiene unos objetivos ni política definida para el programa, no cuenta con una matriz de riesgos, tampoco lleva un seguimiento y control de la accidentalidad (incluso meses atrás tuvo un evento relacionado con incidente de trabajo), no implementan medidas de prevención de riesgos, entre otras, lo que al ser contrastado con uno de los directivos de la empresa, nos llevó a concluir que carecen de un sistema según lo estipula la norma, por lo que requiere y de manera urgente, de un modelo que le permita tomar acciones correctivas, preventivas y de mejora dentro de los procesos realizados al

interior del establecimiento y que le garanticen no solo el cumplimiento de la normatividad exigida por el ministerio del trabajo sino que también velen por el bienestar físico de sus trabajadores, mitigando consigo los riesgos a los que hoy están expuestos.

¿Cuál sería el modelo adecuado para analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa IMAPAV SAS, en el segundo semestre de 2018?

1.2. Antecedentes del problema

IMPAV SAS es una empresa ubicada en la ciudad de Bogotá, matricula desde el 14 de septiembre del 2010, cuenta con alrededor de 50 empleados entre directos y temporales. Es una empresa que presta servicios de Ingeniería Civil a nivel nacional, en las áreas de mantenimiento vial e infraestructura.

Dentro del proceso investigativo que venimos realizando y cuyo finalidad ha sido reconocer el estado en el que se encuentra la empresa en la implementación del Decreto 1072 de 2015, encontramos que antes de salir el decreto, venia cumpliendo con las normas básicas exigidas hasta ese momento, pago oportuno de salarios, afiliaciones respectivas de sus trabajadores y normas básicas mínimas para su operación, sin embargo, con la resolución del decreto y el tiempo de transición adaptación a la norma se ha venido quedando corta.

Según el Decreto 052 de 2017 en donde se define la transición para la entrada en rigor de la norma y sus respectivas sanciones, todas las empresas públicas o privadas ya deben haber adelantado las fases 1 (Evaluación inicial), 2 (Plan de mejoramiento) y deben estar culminado a diciembre de 2018 la fase tres (ejecución), fases que para el caso de investigación no se han

realizado, información que fue socializada con el encargado de la empresa y junto con las observaciones ya mencionadas, quien desconocía de la misma.

1.3. Justificación de la Investigación cualitativa

Para este trabajo realizaremos una investigación de carácter cualitativo ya que esta nos permite comprender realidades al interior de la empresa de una manera amplia y sin limitaciones, revisando consigo sus particularidades, facilitándonos interpretar sus diferentes problemáticas con relación a la implementación y transición del SG-STT, además que nos permite comprender como funciona el entorno laboral de sus colaboradores de una forma abierta y sin restricciones.

Al realizar el proceso de investigación cualitativa al interior de la empresa y a revisar por medio de una auditoría si contaban con un plan estratégico para el cambio exigido por la norma y validar si cumplían con los estándares mínimos definidos en el ciclo PHVA (Planear-Hacer-Verificar- Actuar) del (SG-SST), se evidencia que por medio de la información que nos arroja la matriz de evaluación que los factores de riesgo ocupacionales que es la base para una gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo es crítico, por tal razón la empresa debe planificar acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos, evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, el acondicionamiento de los lugares de trabajo, y controlarlos cuando sean perjudiciales para la salud y vayan en contra de la integridad del trabajador.

Sin embargo, es importante que la empresa inicie el proceso de transición para fortalecer sus falencias. Implementar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el análisis de las condiciones actuales del sistema y sus aspectos positivos y negativos, permitiendo que la empresa logre un mejor conocimiento y adaptabilidad a la norma,

una mejor interpretación y mayor concientización en cuanto a la verdadera inversión social que representa la salud de sus empleados.

De acuerdo a lo anterior, una mejor calidad tiene efectos positivos tanto para el empleado como para el empleador. La inversión que se hace en este sistema, se convierte en un futuro en un elemento que puede contribuir con una mejor vida social y productiva para los empleados y a su vez para la misma empresa.

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

De acuerdo a nuestro tema de investigación en la implementación de una propuesta del (SG-SST) para la empresa IMAPAV SAS, se revisan los conceptos teóricos y normativos citados a continuación:

Históricamente la implementación del sistema de seguridad en el trabajo en Colombia nació en el año 1904 con el señor Rafael Uribe quien noto que solo se indemnizaba a los soldados, pero esto no ocurría con los demás trabajadores que presentaban accidentes de trabajo, no eran cuidados por sus empleadores, por esta razón, se creó la ley 57 de 1917 esta fue una de las primeras leyes dedicadas a la seguridad del trabajador. (Ramirez, 2013)

Ahora bien, en el siglo XIX se creó La Organización Internacional del trabajo O.I.T. Cuyo principal objetivo es Trabajar por el bienestar de los trabajadores, es decir generar acciones que conlleven a la disminución de las enfermedades y accidentes de trabajo, sin embargo, la OIT estima que 6.300 Trabajadores mueren a causa de enfermedades y accidentes de trabajo los cuales no solo afectan a la economía de las empresas y del país sino también afectan a los trabajadores y sus familias. Por esta razón la O.I.T. implantó un plan de acciones para la seguridad y la salud en el trabajo. (OIT, 2005)

Un concepto relevante dentro de nuestra investigación es el concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en el cual se resumen los aspectos humanos, físicos, que se tienen en cuenta para desarrollar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en cada empresa Garzón (2015) indica: “La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y

promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (p.89).

Mediante la emisión de la resolución 1111 de marzo del 2017 se establecieron los estándares y requisitos mínimos de obligatorio cumplimiento para empresas públicas y privadas e independientes y/o asociaciones. De acuerdo a:

Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura: La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (López, 2017, p.2)

CAPITULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

Como se ha mencionado en el desarrollo de la investigación, la empresa no cuenta con un programa que contenga la implementación del SG – SST descrito en el decreto 1072 de 2015 y que además en la aplicación de la matriz de riesgos según los estándares definidos dio como resultado con un 59% de cumplimiento (crítico), por lo que se hace urgente su implementación y que con esta investigación se busca generar una propuesta para la empresa y una adecuada implementación de un plan estratégico que garantice el cumplimiento de la norma, lo cual, a partir de abril de 2019 empezara a generar sanciones a las empresas que no hayan implementado cada una de las fases exigidas en el periodo de transición acordado en el decreto 052 de 2017.

Se evidencia que la empresa IMAPAV S.A.S, no tiene creada una Política de seguridad y salud en el trabajo (SST), la cual es necesaria entre los requisitos mínimos y básicos para la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

Con base a lo anterior, La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST método que se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST. Dicho sistema debe caracterizarse por su capacidad de adaptación de la empresa Ingeniería de Mantenimiento de Pavimentos e infraestructuras IMAPAV SAS, tiene como propósito centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos.

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

De acuerdo a las fases de implementación y para cumplir con lo establecido con la norma, la cual debió iniciar para el 01 de Junio del año 2017, de acuerdo a lo detectado no hay indicios sobre la implementación de las fases referente al cambio del nuevo sistema, no hay ejecución inicial que lo evidencie, para lo cual no hay transición del programa como tal, las fases iniciales de evaluación inicial y Plan de mejoramiento inicial ya deberían estar elaboradas para el año 2017, al igual que ya para el año 2018 iniciar con la ejecución en la empresa IMAPAV SAS.

Por ese motivo no está cumpliendo con los requerimientos de la norma al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

El cumplimiento de la transición debe ser regulado por el Ministerio de Trabajo, por el momento no hay revisión y control por parte del ministerio del trabajo en cuanto a esta falla, por eso mismo la empresa en cierta manera al no ser notificada no se alerta de la importancia de esta.

Realmente es algo alarmante ya que todas las empresas sin importar su actividad o tamaño deben implementarlo y más aún que es una empresa de Ingeniería Civil en donde aquejan aún más los accidentes y demás inconvenientes que se deben prever.

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

Por medio de la implementación de herramientas como la Matriz de evaluación la cual nos ayuda a identificar los ítems cumplidos al igual podemos verificar el criterio, evaluación y acción según el resultado en porcentaje analizado:

Matriz estándares mínimos SG -SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
Nombre de la Entidad: IMAPAV SAS						Número de trabajadores directos:						
NIT de la Entidad: 900.382.253-4						Número de trabajadores directos:						
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 15 de noviembre de 2018						
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO 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				1,5			
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0							
		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		0,5							
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2							
		1.2.2 Capacitación, inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		0							
1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (60 horas)	2	0										
I. PLANEAR	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	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	16	0				7			
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0							
		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		1							
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	2		1							
		2.7.1 Matriz legal	2		0							
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0							
		2.9.1 Identificación, evaluación, para adecuación de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1							
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2							
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	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		1							
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, perdidos	1		1							
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0							
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0							
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (control de 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							
II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RESGOS (30%)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	15	1				7			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
		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		0							
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0							
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		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		0							
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		0							
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0							
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3	15	3				10			
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4							
		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		0							
		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							
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	10	0				7,5			
		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		0							
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0							
		7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		2,5							
		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					59	

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

CAPITULO 4: RESULTADOS

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

Al aplicar la matriz de evaluación al interior de la empresa encontramos que esta no cumple con los estándares mínimos exigidos, obtuvo una puntuación del 59% del 100% requerido, lo que la deja en un estado crítico y en riesgo de ser sancionada sino no corrige ya mismo los hallazgos encontrados. Validando cada uno de los ciclos definidos del PHVA no cumple en ninguno con el porcentaje.

Parte de la problemática dada y de la no implementación del programa, se debe a que la empresa no cuenta con un responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, lo que dificulta que se cumpla con las normas básicas y que se realice una planeación, organización, seguimiento, control y administración al programa requerido por el decreto 1072.

Cabe resaltar que hay unos ítems que más allá de no cumplir la norma, están exponiendo la integridad física de sus trabajadores, no cuentan con un vigía, no se realizan capacitaciones lo que dificulta el uso adecuado de sus elementos de seguridad y el conocimiento de los riesgos a los cuales están expuestos en campo y como prevenirlos, no hay una medición ni seguimiento de los accidentes presentados por ende no hay un plan de prevención, no hay quien vigile y garantice que se realicen las labores según la norma de seguridad por ende se exponen a accidentes de trabajo.

En conclusión, la empresa necesita una intervención inmediata, requiere de un plan estratégico para la implementación del SG-SST y este debe ser ejecutado antes del 31 de

diciembre del año 2018, en aras de no incurrir en sanciones y evitar accidentes laborales que le traigan consigo problemas mayores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), fue diseñado con la finalidad velar por el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, su correcta ejecución es una responsabilidad compartida, la empresa debe garantizar las herramientas, los espacios y la comunicación del sistema a los trabajadores y los empleados tienen la responsabilidad de cumplir las exigencias de las normas de seguridad, además de hacer una retroalimentación continua de los posibles riesgos que van identificando en sus día a día.

Las personas que trabajan para cualquier compañía confían en sus empleadores, entregan su tiempo, trabajan con dedicación y aman su compañía y lo mínimo que debe hacer la empresa es garantizar el bienestar de sus colaboradores.

CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Partiendo de la investigación realizada y los hallazgos encontrados proponemos la implementación de un Modelo Estratégico Integral para la implementación del SG-SST, en el cual se incluyen cada uno de los ítems requeridos en el ciclo PHVA (dándole relevancia a los que hoy no se cumplen), que no solo garantizan el cumplimiento de la normatividad vigente, sino que también velen por la seguridad y bienestar de sus trabajadores. También se busca manejar todo de una forma más planificada, organizada, y con unos seguimientos y dinámicas que garanticen su adecuada ejecución

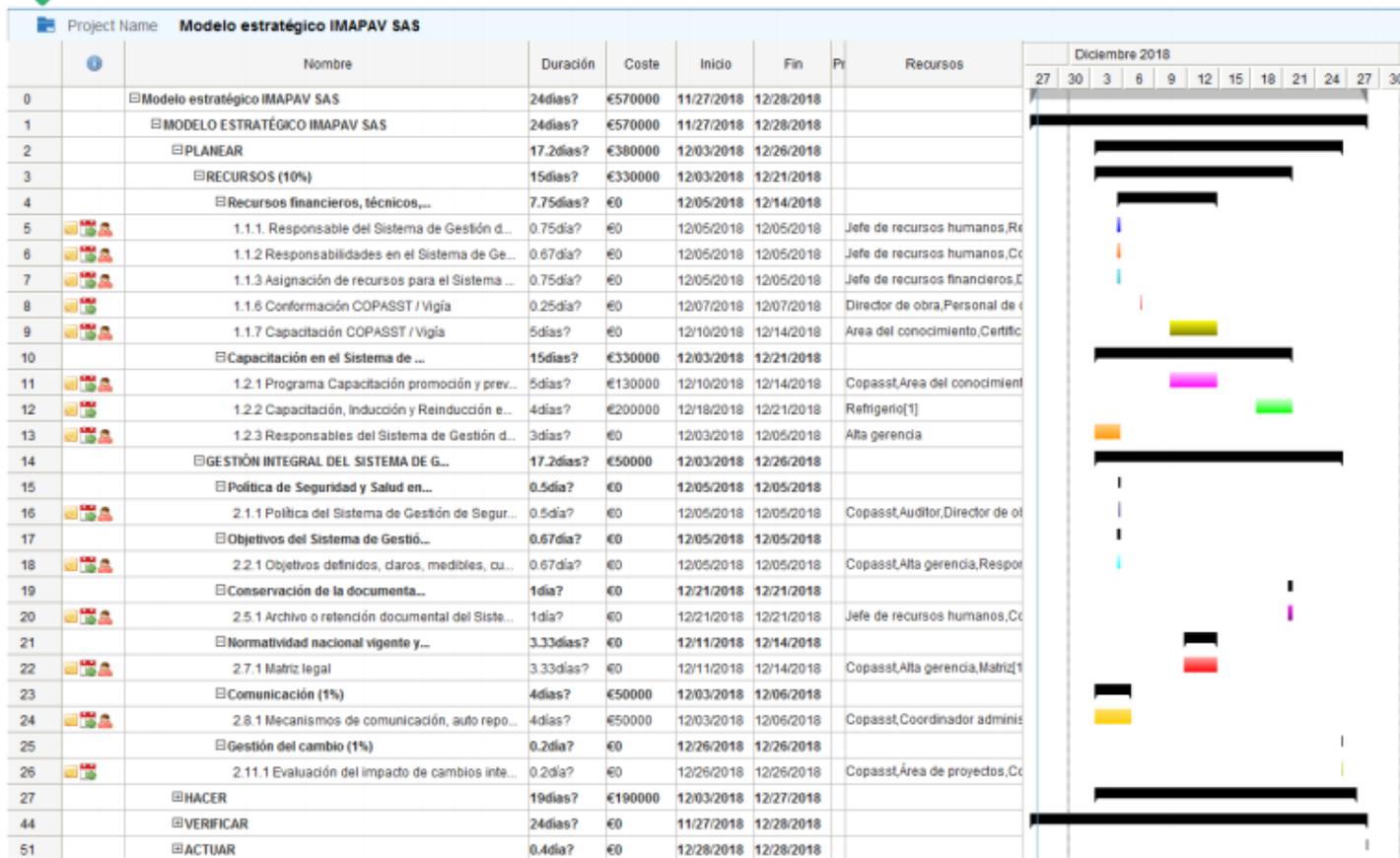
El modelo viene acompañado de un plan de trabajo de carácter prioritario para darle alcance a todos los ítems que hoy la empresa no cumple y que debe implementar antes de finalizar el 2018, esto según exigencia del decreto 052 y la transición del SG-STT en la empresa. Este plan de trabajo comprende todos los aspectos relevantes para que funcione adecuadamente el SG-SST al interior de la empresa, especificando frentes de trabajo, responsables, cronograma de actividades mensuales, recursos necesarios, forma de comunicación y forma de almacenamiento de las actividades realizadas. Seguimiento del programa y lo más importante, sirve como herramienta para la generación del plan anual que debe diseñar la empresa. Adicional, le permitirá desarrollar a cabalidad cada uno de los aspectos necesarios para garantizar el bienestar físico de sus empleados y evitar sanciones por no cumplir con los lineamientos exigidos.

Para identificar los frentes que comprenden el modelo lo podemos encontrar en la gráfica Modelo de Implementación del SG-SST para la empresa IMAPAV SAS 2018 en la sección de anexos.

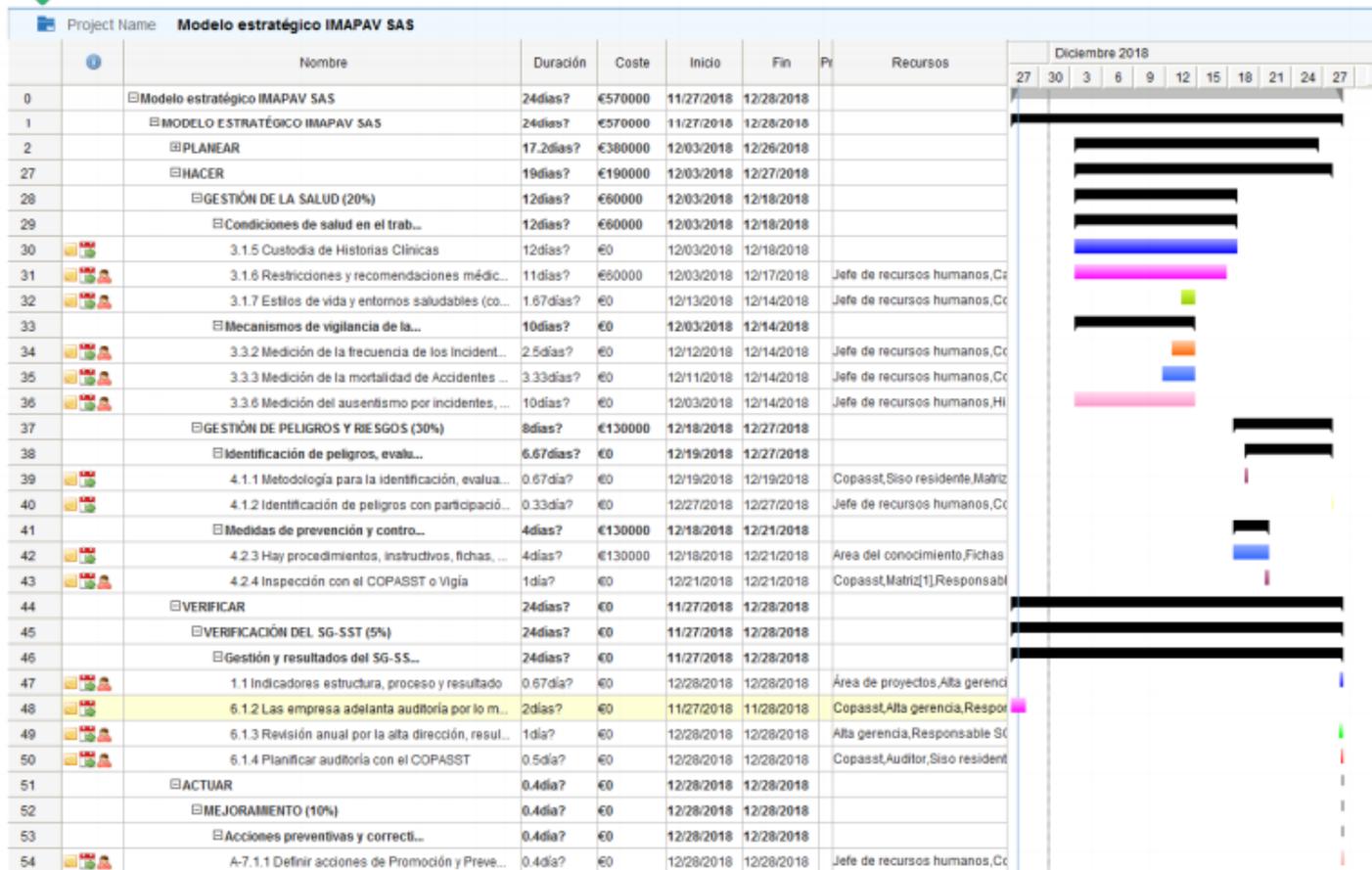
Diseñamos una propuesta para cada uno de los ítems que la empresa hoy no cumple y esta la encontraremos en el anexo en la tabla 1 y 2 las llamadas Propuesta de mejora por ítem 1 y 2.

Para terminar con la descripción de la propuesta que planteamos para la empresa, encontraremos un cronograma de actividades para el desarrollo de cada uno de los ítems a mejorar y lograr su implementación del SG-SST al 100% al cierre del 2018, este lo veremos en la sección siguiente.

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



Fuente: Producción propia, cronograma de actividades plan de mejora del SG-SST, 2018.



Fuente: Producción propia, cronograma de actividades plan de mejora del SG-SST, 2018.

Recomendaciones

Conformar un equipo de auditoría o comité de seguridad y salud en el trabajo para que cooperen en la planificación y desarrollo de planes de mejora en el modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST).

Generar un plan de trabajo anual, especificando frentes de trabajo, responsables, cronograma de actividades mensuales, recursos necesarios, forma de comunicación y forma de almacenamiento de las actividades realizadas. le permitirá a la empresa desarrollar a cabalidad cada uno de los aspectos necesarios para garantizar el bienestar físico de sus empleados y evitar sanciones por no cumplir con los lineamientos exigidos.

Los directivos de la organización deben fijar y garantizar los recursos financieros y técnicos que den cumplimiento al plan estratégico de la implementación del sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

Socializar y difundir de manera periódica los documentos donde se encuentre registrado las medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente, para que las partes interesadas se apropien del conocimiento y lo practiquen en sus lugares de trabajo. Esta actividad debe consignarse en actas de capacitación.

Realizar un análisis por oficio para identificar los posibles factores de riesgos ocupacionales a los que se exponen los trabajadores en cada una de las etapas o procedimientos que realizan en el lugar de trabajo y para que así se facilite desarrollar las acciones preventivas e implementación de mejoras en los procesos.

Generar espacios de socialización en donde participen todos los colaboradores le permitirá a la empresa identificar nuevos riesgos y así generar planes preventivos oportunos en pro del bienestar de los trabajadores y de la misma empresa.

Difundir el conocimiento sobre los planes de mejora del SGSST, para que los colaboradores interioricen la información y desarrollen nuevos valores y más liderazgo en la gestión de prevención y promoción de la salud de los trabajadores.

Conclusiones

Para el ejercicio académico, para la auditoria se aplicó y analizo la matriz de evaluación de sistema (Matriz de riesgos) y se revisó el cumplimiento de los decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, encontrando como hallazgos que la empresa hoy no solo no cumple con la normatividad, sino que también no ha iniciado la transición para implementación del SG-SST al interior de la misma, no cumple con los estándares mínimos exigidos en el ciclo PHVA, en el cual obtuve una puntuación de 59% dejándola en un estado crítico, exponiendo consigo la seguridad de sus colaboradores, además se evidencio que no cuenta con un modelo que garantice la implementación de la norma, exponiéndola a sanciones ya que el plazo de transición vence el 31 de diciembre de este año. Partiendo de esto se propuso un modelo estratégico estructurado basado en el mejoramiento y en la implementación del sistema de gestión de seguridad de los colaboradores, que alinee a la empresa con lo exigido en los decretos requeridos por la norma.

Es imperativo que las empresas implementen en el marco de sus funciones el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de minimizar riesgos y garantizar su funcionamiento adecuado. Para el caso de investigación, se identificó que la empresa no cumple a cabalidad con los ítems mínimos exigidos en la evaluación del ciclo PHVA del SG-SST, cuenta con falencias en asignación de responsable y recursos, carencias de planes de formación, prevención de riesgos, planes de acción preventivos y de seguimiento a novedades de riesgo presentadas, publicación y comunicación de la seguridad industrial que deben seguir los colaboradores además, que no cuenta con un plan anula de mejoras, todo esto nos sirvió como punto de partida para saber qué aspectos mejorar e impactar y qué medidas correctivas tomar para lograr el cumplimiento del programa al 100% al cierre del 2018.

Se planteó un modelo estratégico, lógico y organizado, que garantiza que se cumpla con todos los lineamientos exigidos en el decreto 1072 de 2015, 052 de 2017 y 1111 de 2017. Este modelo le sirve a la empresa como herramienta guía para identificar responsables, actividades a realizar, quien las debe hacer, que recursos necesita y en qué tiempo y con que periodicidad se debe realizar cada actividad para cumplir anualmente con el programa. Esta es una gran herramienta para el responsable de la implementación, ejecución, seguimiento y control del SG-SST en la empresa, que solo garantizara el cumplimiento de la norma sino también la seguridad y bienestar de sus colaboradores.

Finalmente, dentro del Modelo Estratégico Integral propuesto, se plantearon acciones de mejora por cada uno de los ítems en los que hoy no cumple la empresa y que velan por la seguridad industrial de los trabajadores, algunas acciones estuvieron enmarcadas en la implementación de manuales de procedimientos para el manejo de los elementos de seguridad, formación necesaria para la ejecución adecuada de las funciones, prevención de riesgos, protocolos por roles y medidas preventivas para promover el autocuidado en el trabajo, y la evaluación de desempeño por proyectos ejecutados, permitiéndoles tomar medidas correctivas para futuros proyectos, las cuales están descritas en el cronograma de actividades del modelo propuesto para la implementación del SG-SST.

Bibliografía

Ministerio de Trabajo. (2018). Decreto único reglamentario trabajo: Decreto 1072 de 2015.

Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) 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>

Obregón, C. E. (2017). Decreto 052 de 2017.

Ramirez, R. (2013). Salud ocupacional: Historia de la salud ocupacional en Colombia.

Recuperado de <http://rramirez2.blogspot.com/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html>

Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado

de <http://hdl.handle.net/10596/9573>

Anexos

Modelo Estratégico Integral para la implementación del SG-SST para la empresa IMAPAV SAS.



Fuente: Producción propia, Modelo Estratégico Integral para la implementación del SG-SST para la empresa IMAPAV SAS.

Tabla 2. Propuesta de mejora por ítem 1

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST				
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	PROPUESTA DE MEJORA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Designar aun alto directivo como responsable de la gestión idónea del área de Seguridad y Salud en el Trabajo que le permita a esta empresa planear, organizar, verificar y controlar cada uno de los aspectos necesarios para garantizar el bienestar físico, mental y social de sus empleados. El responsable Tomara el curso virtual de 50 horas (requisito Decreto 1072 de 2015).	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Según la resolución 1111 de 2017 artículo 5 y 6, son responsabilidades del encargado del SG-SST: 1. El responsable del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. El responsable de la ejecución del SG-SST. 3. El responsable de la administración del SG-SST. 4. El responsable de la implementación del SG-SST. Además, contar con un manual de funciones específicas, el cual le permita cumplir con cada uno de los lineamientos exigidos en la norma.	
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	La gerencia año a año debe definir y asignar los recursos financieros, técnico y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo de los empleados en misión de acuerdo en lo contemplado en el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2,2,4,6,8 numeral 4	
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	Según la resolución 1111 de 2017, las empresas con mas de 49 empleados deben contar con un Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) el cual estará conformado con dos representantes de ambas partes con sus respectivo suplentes y se elegirá por votación publica.	
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	Una vez elegido y conformado el Copasst, debe anexas el certificado de haber asistido a la capacitación con su respectivo documento soporte de evaluación con su respectiva calificación que lo certifica como idóneo ejercer las funciones del cargo. Esta capacitación puede ser por medio de la Arl o las entidades permitidas.	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	Diseñar un programa de formación que abarque todos los campos del saber importantes para el desarrollo adecuado, cuidado y prevención en el trabajo para los empedados, definir cronograma, hacer seguimiento y tener soportes de su ejecución.	
		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	1. Definir las temáticas y actividades a realizar en el proceso de capacitación, inducción y reinducción. 2. Realizar actividades de promoción y prevención de accidentes mensualmente para los trabajadores.	
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	Una vez definido el responsable del SG-SST, este debe realizar el curso que lo certifica como idóneo el cual lo puede realizar por medio de la Arl, Sena o las entidades permitidas, este curso tendrá una duración de 50 horas.	
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	Elaborar una política de seguridad y salud en el trabajo (SST) que hará parte de las políticas de gestión de la respectiva empresa, con alcance sobre todo de sus centros de trabajo y sus trabajadores en misión. estará será de conocimiento publico, se le deberá hacer seguimiento y deberá tener soporte magnético de su implementación
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	Establecer y formular los objetivos de seguridad y la salud en el trabajo con los parámetros establecidos en el decreto 1072 de 2015 de manera clara por escrito y deben ser conocidos por todos los empleados y tener su soporte de divulgación con los empleados.
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Implementar un sistema de almacenamiento de la información sea físico o digital en donde se almacene los soportes de cada uno de los procesos y actividades realizadas en el SG-SST y cual debe ser almacenado o administrado por cada uno de los responsables de las actividades realizadas.
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	Implementar la tabla de valores de estándares mínimos (matriz) que exige la resolución 1111 de 2017 en su artículo 12. Esta también puede ser solicitada a la Arl a la cual este inscrita la empresa.
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Aprovechar los diferentes canales (internos o externos), Circulares, boletines, Intranet, correo electrónico, formaciones, reuniones o charlas, etc. Para comunicar a los empleados el SG-SST en donde conozcan sus objetivos, posibles riesgo a los que se exponen en su labor y las respectivas medidas preventivas que deben tomar para evitar incidentes que afecten su integridad física y mental. Todo debe estar documentado y almacenado.
		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	Elaborar una lista de chequeo o Matriz que les permita evaluar el impacto de los cambios internos y externos y así identificar los posibles riesgos. Esta debe poder identificar el impacto en el trabajo, las consecuencias que podría ocasionar a los trabajadores y las medidas preventivas, adicional debe ser de conocimiento de los empleados y debidamente documentado y almacenado.

Tabla 3. Propuesta de mejora por ítem 2

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST				
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN				
CICLO	ESTÁNDAR		PROPUESTA DE MEJORA	
		ÍTEM DEL ESTÁNDAR		
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	Cada una de las historias clínicas de los empleados que trabajen en la empresa y en cada proyecto deben ser documentadas y almacenadas en la base de archivo, sea física o digital.
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	Las recomendaciones o restricciones medicas compartidas por la Eps o Arl deben ser documentadas y de conocimiento de recursos humanos y de los lideres a cargo.
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	La empresa debe contar con la debida señalización de espacio libres de humo, pruebas de alcohol y garantizar su cumplimiento.
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Llevar un registro magnético de todos los eventos que afecten la salud del empleado y su respectiva investigación y medidas correctivas. Hacer un seguimiento mensual.
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Llevar un seguimiento de las enfermedades laborales presentadas y los accidentes mortales que sirvan como insumo para tomar medidas preventivas. Hacer un seguimiento Trimestral.
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Llevar un registro magnético del índice de ausentismo presentado por accidentes de trabajo y por enfermedad laboral, hacerle su respectivo
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	Implementar una matriz de riesgos que puede ser suministrada por la Arl a la cual esta matriculada la empresa. Dicha matriz e debe aplicar al inicio de cada proyecto u obra a realizar.
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	Adicional a los demás sistemas para la detección de riesgos, se deben generar espacios con los colaboradores desde todos los frentes para identificar nuevos riesgos y así tomar las medidas preventivas necesarias. Se debe definir una periodicidad y las actividades a realizar
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	Diseñar un Chuck list medidas de prevención según los estándares, fichas con procedimientos según el cargo, check list para seguimiento del Copasst, lista de elementos de seguridad que debe usar el empleado según sea la función a desempeñar, cartelera con normas de seguridad industrial. Estas herramientas deben ser suministradas por la empresa a los colaboradores, deben ser suministradas en los procesos de formación, inducción y reintroducción.
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	El Copasst debe garantizar que siempre antes de iniciar una obra se cumplan con todas las condiciones de seguridad para el trabajador.
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	Se recomienda realizar auditorias periódicas en aras de poder identificar el cumplimiento de todos los lineamientos exigidos en el decreto de 1072, esto le permitirá gestionar mejor sus riesgos y le dará la tranquilidad de estar preparado para la auditoria anual legal a la cual esta obligada y que será realizada por las entidades pertinentes.
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	La empresa debe realizar una auditoria anula adicional a la legal y la cual debe ser previa, para el caso, debe realizar una auditoria antes de abril de 2019.
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	El responsable del SG-SST debe garantizar la revisión anula por los altos directivos de los resultados obtenidos en la auditoria y con base en este realizara el plan anual del año exigido por la norma.
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	Programar con antelación la auditoria en conjunto con el Copaste.
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Realizada la auditoria se deben tomar medidas preventivas y correctivas y debe ser de conocimiento de los empleados los resultados encontrados para su corrección.