

**FASE 6: TRABAJO FINAL**

**“MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST, CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA GOBERNACIÓN DE CALDAS.”**

**Presentado Por:**

**BLANCA CONSUELO RUIZ: Código 24.414.118**

**RIGOBERTO GUTIÉRREZ: Código 4.558.950**

**JAIRO ANTONIO VALENIA: Código 9.970.572**

**KELLY JOHANNA AGUDELO: Código 24.344.171**

**NIDIAN ANDREA CARDONA: Código 1.045517.491**

**Grupo 101007\_42**

**Presentado a:**

**MUNIR FERNANDO CURE**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA-UNAD  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO  
HUMANO  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
Mayo 2018**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA .....</b>	<b>4</b>
<b>Objetivos Estratégicos.....</b>	<b>5</b>
<b>Planta de personal .....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPITULO 1: EL PROBLEMA .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Antecedentes del problema.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2 Planteamiento del Problema.....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Objetivos.....</b>	<b>12</b>
<b>1.3.1 Objetivo General .....</b>	<b>12</b>
<b>1.3.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Justificación de la Investigación .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPITULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Marco Teórico.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2. Marco Conceptual .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3 Marco Legal .....</b>	<b>22</b>
<b>CAPTITULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Método de la Investigación.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2 Población y Muestra .....</b>	<b>24</b>
<b>3.3 Fuentes de Información .....</b>	<b>28</b>
<b>3.4 Técnicas e Instrumentación de Recolección de Datos.....</b>	<b>28</b>
<b>CATÍTULO 4: RESULTADOS.....</b>	<b>30</b>

<b>4.1 Presentación de Resultados .....</b>	<b>30</b>
<b>4.2 Análisis de Datos.....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES .....</b>	<b>48</b>
<b>5.1 Resumen de Hallazgos.....</b>	<b>48</b>
<b>5.2 Recomendaciones .....</b>	<b>49</b>
<b>5.3 Propuesta .....</b>	<b>50</b>
<b>5.3.1 Recursos: Humanos; Materiales, Financieros.....</b>	<b>51</b>
<b>5.3.2 Plan Acción para la Propuesta de mejoramiento.....</b>	<b>52</b>
<b>5.3.3 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....</b>	<b>53</b>
<b>5.3.4 Plan de mejoramiento, según modelo Nonaka y Takeuchi.....</b>	<b>54</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>56</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>67</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>58-59</b>



## PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL

GOBERNACIÓN DE CALDAS

Nit. 890.801.052-1



### MISIÓN

Planificar y promover el desarrollo económico, social y físico dentro del territorio mediante el ejercicio de funciones administrativas, de coordinación, de complementariedad y de subsidiariedad hacia la acción municipal y de intermediación entre la nación y los municipios, así como la presentación de los servicios que determinen la constitución y las leyes

### VISIÓN

En el año 2025, Caldas será un Departamento Competitivo en el ámbito regional, nacional e internacional, integrado en sus subregionales y con el resto del país, orientado por los principios de desarrollo sostenible que conlleven a la equidad social, a la paz, al fortalecimiento de su diversidad biológica y cultural y a la generación permanente de sinergias entre el estado y la sociedad civil

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Convocar a los diferentes actores del desarrollo departamental y regional para construir concertadamente los escenarios del futuro y la formulación de políticas públicas para el ordenamiento y desarrollo del Departamento de Caldas.

Coordinar la elaboración del Plan de Ordenamiento Territorial Departamental y el Plan de Desarrollo del Departamento.

Asesorar y apoyar a los municipios en los procesos de formulación de los Planes de ordenamiento territorial y de desarrollo Departamental.

Administrar el banco de proyectos y asesorar y apoyar la consolidación e integración regional

Realizar medición y estudios sectoriales de los determinantes del comportamiento socio-económico regional con el fin de orientar el proceso económico del Departamento

## ACTIVIDAD ECONOMICA

Gobernación de Caldas: Empresas dedicadas a la administración del tesoro público, administrar los bienes del estado.

Código Dian 8412

Persona Jurídica

Clase de riesgo 1

## TAMAÑO DE LA EMPRESA

Grande

## PLANTA DE PERSONAL

<b>Nivel</b>	<b>Número</b>
Ejecutivo	1
Directivo	13
Asesor	7
Profesional especializado	83
Profesionales universitarios	102
Técnicos	70
Asistencial	83
Contratistas	200
<b>Total</b>	<b>559</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto tuvo como propósito realizar y diseñar una propuesta de mejoramiento al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en la **Gobernación de Caldas**, basándose en el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.7.4., para dar respuesta a la necesidad de establecer lineamientos claros en cuanto a la calidad de los servicios prestados, conocer la matriz de riesgos y peligros, aplicar un plan de seguridad y salud en el trabajo.

El presente Trabajo de Grado está compuesto por un componente investigativo y académico en el que se evidencia la implementación de los conceptos adquiridos en el Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, de la Universidad Nacional a Distancia -UNAD, Cavv, Dosquebradas, respecto al análisis e interpretación de los requisitos a nivel nacional e internacional en materia de inocuidad, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente en los procesos para el diseño e implementación de sistemas integrados de Gestión basado el Decreto 1072 de 2015, en la empresa Gobernación de Caldas,

Se pudo evidenciar la necesidad de proponer **un plan de mejoramiento al sistema integrado de Gestión**, bajo condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las actividades que permitan su diseño, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos con el fin de evitar que se presenten accidentes o enfermedades laborales y otras circunstancias que afecten la integridad de los trabajadores.

## CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En este capítulo se aborda la perspectiva que se tuvo de presentar un plan de mejoramiento, con el fin de mejorar el proceso de diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, en la Gobernación de Caldas, basándonos en Decreto 1072 de 2015 Capítulo 2.2.4.7.4, para dar respuesta a la necesidad de establecer los lineamientos claros en calidad de los servicios prestados para conocer los riesgos y peligros y aplicar el respectivo plan de mejoramiento.

La Gobernación de Caldas, cuenta con su respectiva implantación de su sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo SG-SST, al habersele efectuado una evaluación integral al área del Talento humano, su gestión no ha sido suficiente, por esta razón, quisimos presentar un plan de mejoramiento, que le permita a la entidad, continuar optimizando y mejorando las políticas y acciones, para detectar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

### 1.1. Antecedentes del Problema

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores en la Gobernación de Caldas las relaciones laborales están dadas en promover el desarrollo, en la aplicación de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y la vigilancia y control eficaz de los riesgos y peligros en el lugar del trabajo. Por lo tanto se hace necesario el involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos los que participan en la cadena de valor de la empresa.

Para su efecto el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, la protección y la promoción de la salud de los trabajadores , a

través de la implementación de un método lógico por etapas cuyos principios se basen en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

En tal sentido el SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para identificar los peligros y riesgos asociados con su actividad y compatible con el manual de inducción, con el objetivo de acompañar el ingreso del nuevo funcionario a la Gobernación de Caldas.

Se hace necesario promover las buenas las relaciones laborales, estableciéndose como medio eficaz para promover mejores condiciones de trabajo, como instrumento de buena gobernanza y fomento de la cooperación y el desempeño del trabajo en equipo y un alto grado de satisfacción de crecimiento personal y un entorno propicio como objetivo del servicio público.

Un primer trabajo desarrollado sobre el programa de seguridad y salud en el trabajo para la Gobernación de Caldas en el informe generalizado de actividades de seguridad y salud en el trabajo presentado por Esperanza Marín Ceballos, Profesional en Salud Ocupacional, María del Pilar Orozco, Enfermera Jefe y Daniela Ocampo, Psicóloga (2015) en este trabajo se indica que se ha venido cumplimiento con los requisitos y normas actualizadas y de obligatorio cumplimiento como la elaboración de la Política en el SG-SST (los aspectos relevantes de compromiso gerencial, identificación-valoración y prevención de principales peligros y riesgos, mejoramiento continuo incluyendo todas las partes interesadas), la organización del sistema, la planificación, la aplicación, auditoria y revisión por la alta gerencia (gobernador), y la mejora continua.

En el informe indican que la **accidentalidad laboral** En el año inmediatamente anterior fue de quince (**15**) **accidentes** de trabajo en una población promedio de 403 trabajadores. Ninguno de los eventos fue mortal o dejó secuelas graves a los funcionarios. En Las investigaciones de los accidentes se identificaron como posibles causas la no interiorización de riesgos previa a la ejecución de actividades, y en algunos eventos, la falta de cuidado y/o desconocimiento. En este sentido, se definieron los planes de acción correspondientes fortaleciendo en especial los controles relacionados con las prácticas y que se estaba realizando

por parte de Fisioterapeuta de ARL y la intervención directa en los puestos de trabajo desde el punto de vista ergonómico en el manejo y aplicación de la Higiene Postural.

**Factor de Riesgo Ruido:** Realizaron Audiometrías a personal expuesto al riesgo como son los instructores de bandas

**Tareas de Alto Riesgo:** Capacitación en Trabajo en alturas: manejo de escaleras, uso de arnés, línea de vida, lista de chequeo, permisos). Dirigido a Funcionario de la Secretaria de Educación Unidad de Sistemas (funcionarios que manejan las redes eléctricas).

**Ergonomía - Sistema Osteomuscular:** Se implementó un sistema de vigilancia epidemiológico para la prevención de desórdenes por trauma acumulativo dirigido a: Personal administrativo, Conductores, Personal de Servicios Generales y Mantenimiento.

Analizada la matriz de peligros, el riesgo ergonómico se encuentra estimado en el nivel medio con carga postural estática y dinámica en los siguientes cargos: Directivos, Profesionales especializados y Universitarios, Auxiliares administrativos. Servicios Generales, Conductores

Para minimizar este riesgo se implementaron pausas activas con actividades puesto a puesto orientando recomendaciones con el fin de prevenir enfermedades y molestias de tipo Músculo esquelético.

**Riesgo Químico:** se realizó Inventario de sustancias químicas y suministro de las hojas de seguridad, Inspecciones a funcionarios de servicios generales en el almacenamiento y uso de los productos químicos utilizados para la labor, etiquetado de los productos químicos utilizados en los diferentes centro de trabajo, Capacitación al grupo de Servicios Generales en la manipulación de las sustancias químicas, importancia del uso de elementos de protección personal.

**Riesgo Psicosocial:** determinan factores de riesgo críticos dentro de la entidad, donde se observa afectación en condiciones individuales como los rasgos y características de personalidad, actitudes de afrontamiento, motivación intrínseca, satisfacción laboral y por ende la condición psicológica cada vez es más vulnerable, se diseñaron acciones de intervención para

eliminar y reducir los factores de riesgos, protegiendo a los funcionarios, disminuyendo su vulnerabilidad y aumentando su percepción de salud mental y satisfacción laboral tales como:

- Taller de trabajo en equipo y relaciones interpersonales
- Visitas domiciliarias a funcionarios de la Gobernación de Caldas.
- Taller de comunicación asertiva, respeto por el otro y trabajo en equipo
- Jornadas de salud descentralizada con personal de los municipios y con los funcionarios de la Gobernación de Caldas
- Estilos de vida saludable
- Semana de la salud
- Campaña contra el estrés
- Campaña contra el acoso laboral

Este informe es importante referirlo como antecedente toda vez que en él se identifica uno de los problemas más frecuentes que no permiten una adecuada y eficaz implementación de un programa de Seguridad y salud en el trabajo en las empresas y que tiene que ver con la falta de compromiso y acción de la alta dirección, falta de aceptación y apropiación del sistema como pieza fundamental y clave del proceso

## **1.2. Planteamiento del problema**

Cómo diseñar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SG-SST) con énfasis en Gestión del conocimiento en la empresa Gobernación de Caldas, con el fin de identificar los principales factores de riesgo y peligros en los puestos de trabajo con estrategias de mejorar los estándares de calidad y seguridad en el trabajo, en la Gobernación de Caldas, propias de sus actividades y características de empresa del sector público. Que mejoren no solo la prestación del servicio, sino la calidad de vida y el bienestar laboral de los trabajadores. Con la perspectiva de mejoramiento de acciones preventivas y correctivas.



El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el trabajo SG-SST 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.

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo General**

Proponer y diseñar un plan de mejoramiento, que garantice las condiciones seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades en la Gobernación de Caldas, para que se identifiquen los peligros y riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que afecten la calidad de vida los trabajadores de la Gobernación de Caldas.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Diseñar un plan de mejora para identificar y evaluar la intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas
- Ubicar a los trabajadores según sus aptitudes físicas y psicológicas, para que se puedan desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de los compañeros.
- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores..

#### **1.4. Justificación de la investigación**

La presente investigación se enfocará desde la gestión del conocimiento, haciendo énfasis en la evaluación integral del área de Salud Ocupacional del Talento Humano en la implementación del SG-SST, que permita conocer los avances y los cambios presentados en la organización, profundizando los conocimientos teóricos sobre la gerencia del talento humano, que nos permita proponer un plan de mejoramiento o fortalecimiento en el Sistema de manera integral que la Gobernación de Caldas, sea el reflejo de una empresa socialmente responsable que promueva el desarrollo humano sostenible y mejoramiento de la calidad de vida para los funcionarios al servicio de la Gobernación y la comunidad caldense, enmarcado en un proceso de mejora continua.

El informe que se presenta refleja el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la Gobernación de Caldas basado en las características de los procesos y actividad económica. El interés fundamental es indagar si se cuenta con los recursos necesarios para responder a las necesidades de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, como lo demanda o lo amerita para su cumplimiento al Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

## **CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **ALCANCE**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todos los trabajadores de la **GOBERNACION DE CALDAS** vinculados directamente o a través de

contratos temporales de trabajo o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos, centros de trabajo y áreas de operación.

Este sistema de Gestión está diseñado y aplicado para todos los funcionarios, contratistas, trabajadores en misión y pasantes de la Gobernación de Caldas.

## **2.1 Marco Teórico**

La Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo - SST está diseñada a lograr una adecuada administración de riesgos, de forma que permita ejercer un control eficiente de los mismos en los diferentes puestos de trabajo, y que conlleve al bienestar físico, mental y social del trabajador y los objetivos organizacionales y recursos e instalaciones de la empresas.

Se reconoce que la prevención de los factores de riesgo ocupacionales es la base para una gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto, cada empresa sea cual sea su tamaño y actividad económica debe planificar acciones preventivas a partir de la identificación y evaluación de los riesgos en pro del bienestar integral de los trabajadores.

La historia de la salud y seguridad en el trabajo ha sido determinada por aspectos sociales, políticos y económicos propios de cada época, concibiendo entre si diferentes formas de concebir, realizar el trabajo y protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

El momento histórico que determino el inicio del interés por la prevención de los riesgos laborales, data desde la revolución industrial, que marca el inicio del desarrolla de un modelo estratégico productivo en las sociedades industrializadas dadas las condiciones del desarrollo tecnológico demanda un sistema de higiene y seguridad que esté acorde no solo con las competencias laborales, sino con la seguridad y prevención de riesgos, peligros y enfermedades de los trabajadores en la empresa.



De allí que desde esta época hasta nuestros tiempos actuales se evidencia la evolución de la medicina del trabajo, la salud ocupacional, y hoy en un concepto más grande, la salud y seguridad en el trabajo, con la inclusión progresiva de disciplinas que encargarán de las diversas necesidades de los sistemas de trabajo (**Mendes, 1991**).

**Rezzónico y Giordano (2008)** Proponen que la evolución de la sociedad ha determinado exigir a las empresas nuevas respuestas que no estén ligadas únicamente al consumo sino que además de propender por la calidad de los productos, servicios o conocimiento requiere calidad en la gestión ambiental, en el mayor requisito de los trabajadores y en las prácticas de responsabilidad social empresarial por lo que estos aspectos deben estar determinados a la gestión organizacional general y ser de prevalencia y relevancia particular para los directivos de la empresa

De otro lado entender la evolución que ha tenido la medicina del trabajo y la salud ocupacional denota un vacío de conceptos y una desintegración de las acciones y propuestas, que han emprendido denotan poca acogida multidisciplinar, lo que es pertinente dar respuesta la prioridad de necesidades dadas en la relación salud-trabajo. (**Minayo y Lacaz, 2005; Renè, 1991**)

Direccionar los objetivos estratégicos de las organizaciones es aportar a la sostenibilidad del negocio y al bienestar de los trabajadores o, como lo estructuran demarcan la relación que se tiene entre la prevención y productividad, así como el bienestar laboral. (**Vásquez y Ortega (2006)**).

Para que de la relación salud-trabajo y los accidentes de trabajo debe ser siempre identificados en el mismo momento que suceden, para que esto mismo acontezca con la enfermedad laboral se hace necesario andar un largo camino de diferentes estudiosos a través de la historia. "A medida que fueron surgiendo hombres que investigaban y dictaban reformas y

normativas que beneficiaban a los trabajadores” se fue implementado la prevención de riesgos laborales en el mundo y ella determinó importancia para la sociedad. **(García y Real s/f, 10)**

“De la salud ocupacional a la gestión de seguridad y salud en el trabajo: una historia que se escribe en la actualidad "Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo" la salud y la seguridad en el trabajo son factores que demandan de hoy, debido a la incidencia de la tecnología en el trabajo. **(Nava 1994, p. 534).**

A pesar que la actividad de la prevención de riesgos laborales le han dado diferentes nombres a lo largo del tiempo, todas van direccionadas hacia el mismo objetivo principal: "la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante labores de prevención y control en ambiente de trabajo". Después toma el nombre de medicina del trabajo, siendo una disciplina más de carácter determinante. **(Van Der Haar et Goelzer 2001, p. 7).**

Según las indicaciones médicas, requirieron de la intervención de otros profesionales para determinar formas de prevenir o disminuir el efecto de las exposiciones en la salud de las personas, dando entrada a la actividad de disciplinas como la toxicología, la ergonomía y la química. "En la posibilidad en que los médicos pioneros adquirieron experiencia en programas de prevención, también de accidentes y de enfermedades laborales, se dio inicio al nombre medicina ocupacional" **(Gomero y Llap Yesan 2005, p. 274).**

Con la detención de las incidencias en salud, la inspección epidemiológica es su herramienta fundamental, determinando la ubicación diagnóstica y geográfica de la sintomatología de la población laboral, dentro de la empresa en particular. Independiente del tipo de riesgo de la empresa, todas determina y miden sus peligros y visualizan sus tendencias



de salud en cuanto enfermedad/accidentalidad. En general, "...en la medida de efectuar acciones de prevención, no importa el tipo de riesgo de la empresa" (**Briceño 2003, p. 35**).

**Drais, Favaro et Aubertain (2008, (p. 24)3"y 24).**) Aducen que "los dos factores clave del éxito para el verdadero desarrollo de la prevención en las organizaciones están determinados por una eficiente relación entre salud-seguridad, en labores de la empresa y la gestión de los riesgos detectada en las actividades de trabajo. Y, es desde esta óptica que la gestión de seguridad y salud en el trabajo "...demuestra un estado de madurez en la organización con miras al tema de la prevención, la cual denota su posicionamiento dentro de su sistema organizacional.

La Gerencia de las grandes empresas en el mundo, establecen que la gestión de salud y seguridad son factores primordiales de ejecución en las organizaciones; miramiento que tiene su progreso en la mejora continua de la tecnología disponible, en los sitios de labor, seguros y saludables, el control del medio ambiente y en la globalización en el mercado." (**Arévalo 2002, p. 1**).

Empero, no resulta eficaz, ya que la estructura permitida por la norma - basada en el ciclo de mejora continua PHVA: **Planificar - Hacer - Verificar - Actuar** – determina que la organización supere sus compromisos en relación de prevención de riesgos laborales, mas no por ello deja de ser más eficiente lo que se ejecuta, porque a fin al cabo no se cambia la misma dirección técnica relacionada con la detención de los peligros.

De otra forma, el tipo de sistema adoptado por la OHSAS 18001 orienta que la organización pueda mejorar su rendimiento administrativo en función de prevención de riesgos laborales. Pero, no resulta eficaz ya que su mera implementación no garantiza que se modifiquen las situaciones en el trabajo. El modelo de gestión propuesto por la OHSAS 18001 incluye requisitos a cumplir (la política de SST , los requerimientos legales adoptables y los demás que la empresa determine importante, en las empresas en materia de seguridad y

salud ocupacional, los cuales deben ser auditados o autoevaluados objetivamente dentro de los procesos de certificación, con el fin de demostrar el desempeño que han tenido las organizaciones en materia de prevención de riesgos laborales "mediante el control de sus riesgos" un cuando la norma no establece criterios técnicos para ello. **(Instituto Colombiano de Normas Técnicas 2007)**

Si bien la implementación de esta norma busca "...empoderar el tema de seguridad y salud ocupacional dentro de la organización, incluyendo el nivel gerencial" en la práctica, los directivos de la prevención en las organizaciones se han constituido en ejecutores lentos de los procesos y en manipuladores de muchos tópicos determinados con la salud y la seguridad en los sitios de trabajo; pendientes más por el término de los procesos y por los documentos de los mismos, que por el mérito de los efectos determinados en función de protección de la salud y promoción de la seguridad en la población laboral. " **(Duque 2006, p 15)**

**Beltrán (1999)** Argumente que es común hablar en las organizaciones de tres niveles de gestión: estratégica, táctica y operativa.

Como lo denota dicho autor, la gestión estratégica se ejecuta en la dirección y se determina porque el estado de decisiones que se asuman y de las acciones que se tomen a cabo en el tiempo la meta de llevar a la organización a lograr los objetivos organizacionales. Tiene directa relación con la formulación, ejecución y control del plan estratégico de la empresa y se basa en la comprensión y administración de la relación e interacción de la empresa con el entorno **(p. 25)**; es decir, se establecen las acciones con directivos y trabajadores en su interior y después con los proveedores y los clientes, por otro lado, y con los demás agentes presentes en el entorno tales como la competencia, el gobierno, y en general todos aquellos que constituyen la cadena del valor a la que pertenece la organización, por otra. Los objetivos en este nivel de la organización orientan el rumbo a seguir y generalmente se miden para un tiempo de por lo menos 5 años, con la propuesta de los objetivos tácticos.



Si bien en la teoría se encuentra, que la "gestión tiene la particularidad de planearse, organizarse y controlarse desde el nivel estratégico hacia el operativo pero se ejecuta, desde lo operativo hacia lo estratégico" (Beltrán, p. 25); en lo relacionado con la prevención en riesgos laborales, no puede ejecutar en estos sentidos. Desde el tema de estudio de la salud ocupacional, la prevención se planifica y se establece en el nivel de gestión operativa y únicamente en fases más avanzadas llegan a intervenir el nivel táctico. Pero, raramente se ubica principalmente en el nivel estratégico de la organización, siendo su máximo ideal la firma de la política de salud ocupacional, por ser éste un componente del plan básico legal.

## 2.2 Marco Conceptual

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se fundamenta en el desarrollo de un método lógico y por periodos, basado en la mejora continua, que incorpore la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora tendientes a anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan tener efecto en la seguridad y la salud en el trabajo. Con acciones disponibles a prevenir, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus distintas labores que deben ser desarrolladas en sus puestos de trabajo en forma integral y multidisciplinaria.

Las condiciones y el medio ambiente laboral, se da por aquellos elementos, agentes o factores que tienen injerencia significativa en la repercusión de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente evidenciados en esta definición, entre otros:

- a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos dados en el ambiente de trabajo y sus correspondientes

intensidades, concentraciones o niveles de permanencia; c) los procesos para la ejecución de los agentes mencionados en el apartado anterior, que determinan en forma directa la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, introducidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

la descripción sociodemográfica, la podemos definir como el perfil socio demográfico de la población trabajadora, que introduce la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: Nivel de escolaridad, ingresos, sitio de residencia, grupo familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y horario de trabajo

La Matriz legal, la podemos describir como el conjunto de requerimientos que la norma le requiere a la empresa de acuerdo con las labores propias e inherentes de su actividad productiva, las cuales dan los direccionamientos normativos y técnicos para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual requiere la actualización en la forma que sean emanadas nuevas disposiciones aplicables.

La mejora continua se da como un proceso reiterativo para la perfección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para alcanzar las mejoras en el desarrollo en este medio, de forma adecuada con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

La Política de seguridad y salud en el trabajo, lo describimos como el compromiso de la Gerencia de la organización con la seguridad y la salud en el trabajo, discernidas formalmente, que establecen su logro y vincula a toda la organización.

La Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo, la comprendemos como la síntesis, el análisis, la deducción y la difusión ordenada y sistemática de datos a consecuencias de la prevención. La vigilancia es primordial para la

planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el chequeo de los trastornos y lesiones inherentes con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como los cuidados y divulgación de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia entromete tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como el clima laboral en el trabajo.

La Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad simboliza una de las herramientas de gestión más determinantes para el incremento en la calidad de vida laboral, en las empresas y con ella su competitividad y crecimiento. Esto se daría siempre y cuando la empresa fomente y favorezca en todo instante y fomente una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar acompañada con los planes de calidad, optimización de los procesos y puestos de trabajo, productividad, crecimiento del talento humano y la disminución de los costos operacionales.

El diseño y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene su fundamento primordial en el incremento de la calidad de vida laboral, propender por minimizar los costos producidos por la accidentalidad y las enfermedades laborales, incrementar la calidad de los servicios y sobre todo establecer ambientes sanos e higiénicos para los que allí laboran.

El interés de toda empresa de cualquier naturaleza jurídica, económica, tamaño y objeto social es el suministrar y proveer los recursos humanos, técnicos y financieros, necesarios en forma adecuada para responder a las necesidades de la población trabajadora respecto a su



salud y el medio ambiente laboral, así como lo determina el cumplimiento al Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

En conclusión el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST está diseñado y regulado para el logro adecuado de la vigilancia y supervisión de riesgos y peligros que incluyan el mantenimiento del control permanente y eficaz de los mismos en los diferentes oficios y que coopere con el bienestar físico, mental y social del trabajador y que influya y determine en la optimización de todos los recursos, equipos e instalaciones, de la empresa, con el compromiso y sentido de pertenencia del talento humano.

### 2.3 Marco Legal

En Colombia desde el año de 1979 se dio inicio a la reglamentación en materia de salud ocupacional, dentro de las normas que la han regulado actualmente tenemos:

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

El **Decreto 1072 de 2015**, Denominado como Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo, que determina toda la normativa que reglamenta el trabajo y que antes no operaba y a partir del día (25 de mayo de 2015), el **Decreto 1072** se estableció como Norma que regula el trabajo en Colombia.

**El Decreto 052 de 12 de Enero de 2017**, el cual modifica al Artículo 2.2.4.6.37, del Decreto 1072 de 2015, el cual establece la transición para su implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

**El Artículo 2.2.4.6.37.** Transición, establece que todos los empleados públicos y privados y contratistas de cualquier modalidad de contrato y empresas de cualquier tipo de economía o servicios, deben **cambiar el Programa de Salud Ocupacional**, por el nuevo **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** a partir del 1 de junio de 2017, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva y sistemática.

### **CAÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL**

El propósito es diseñar y proponer un plan de mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para la Gobernación de Caldas, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los funcionarios, contratistas y practicantes de los que allí laboran.

Es por ello que debimos realizar una visita con el fin de analizar y evaluar el SG-SST, implantado en la Gobernación de Caldas, para hacer un diagnóstico y proponer nuestra propuesta de mejora, a partir de los antecedentes, informes de gestión y datos encontrados, como la población objeto y muestra.

#### **3.1 Método de la Investigación**

La metodología que se utilizó en la presente investigación fue mediante el método de investigación tanto cualitativa como cuantitativa, con el fin de diseñar un plan de mejora ajustado a las necesidades más sentidas de los funcionarios de la Gobernación, que ayuden a mitigar el riesgo, los peligros y prevención de enfermedades por malas posturas en el trabajo

y también enfermedades del orden psicosocial, tan recurrentes en la actualidad, por los estándares y competencias laborales.

Los referentes fueron las referencias bibliográficas del curso, también la observación y descripción de las fortalezas y debilidades que presenta el SG-SST en la Gobernación de caldas a través de la encuesta realizada en la entidad.

El objetivo es poder ofrecer un modelo de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo, que refleje las pautas del sistema de gestión, teniendo en cuenta la política en SST que involucren todas las partes de empresa Gobernación de Caldas, como empresa de servicios del estado en pleno uso de las actividades públicas, de allí se derivó, el diagnóstico inicial, sus objetivos de SST, de su elaboración e implementación del sistema, prevención de riesgos y peligros, luego la evaluación realizada por medio de la supervisión de los resultados de las inspecciones, investigación y auditorías. Finalmente, las acciones de mejoras que son medidas de prevención y corrección que den continuidad en el ciclo para el plan de mejora continua.

Para realizar las actividades que abarco el proyecto se debió escoger la mejor opción al momento de ejecutarlo, por consiguiente se toma la opción de empleado fue el ciclo de mejoramiento continuo de PHVA (Planear, hacer, verificar, actuar) respaldados en la información existente y la que se pudo obtener a través del personal involucrado en el SG-SST de la empresa.

### **3.2 Población y Muestra**

Variables demográficas de la población Para conocer las características de la población trabajadora se identificó su distribución de acuerdo con el género y la edad. Esto se puede ilustrar de la siguiente manera: Distribución de frecuencia por género de trabajadores

<b>GENERO FRECUENCIA PORCENTAJE</b>	<b>GENERO FRECUENCIA PORCENTAJE</b>	<b>GENERO FRECUENCIA PORCENTAJE</b>
FEMENINO	167	46.52%
MASCULINO	192	53.48%
TOTAL	359	

Distribución de población trabajadora por grupos etéreos

<b>GRUPOS ETARIOS AÑOS</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
26-30	20	
31-35	52	
36-40	82	
41-45	110	
46-50	81	
51-55	14	
TOTAL	359	

Verificación y análisis de datos socios demográficos, Variables ocupacionales de esta población:

En este punto se identifican las características de ocupaciones y oficios de la empresa teniendo en cuenta la actividad económica y el proceso productivo, haciendo un análisis de estas con los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos.

Ejemplo de esquema; Distribución de la población por (profesiones, oficios u ocupación)

<b>OCUPACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
Abogado	29
Administrador de Empresas	17
Técnicos	60
Contador	15

Bachiller	110
Economista	9
Agrónomo	10
Comunicador Social	8
Geólogo	6
Ingeniero Civil	10
Ingeniero Electricista	3
Ingeniero Mecánico	2
Licenciado en Educación preescolar	2
Licenciado en Educación física	6
Licenciado en Música	37
Licenciado en Admón. Educativa	1
Veterinario y Zootecnista	5
Ingeniero industrial	3
Publicista	1
Licenciado en Pedagogía reeducativa	1
Productor Agropecuarios	1
Promotor n desarrollo Rural	2
Psicólogo	2
Topógrafo	1
Ingeniero en Sistemas	6
Diseñador Visual	1
Licenciado en Orientación	1

Esta Investigación está diseñada para identificar los aspectos débiles y que son susceptibles de mejora dentro de la implementación del SG-SST en la Gobernación de Caldas la cual cuenta con una planta de personal de 359 colaboradores entre personal de planta y contratistas la cual constituye la población total.

Para el cálculo del tamaño de la muestra en la presente investigación se tuvo en cuenta criterios prácticos como La representatividad de cada grupo, es decir, escoger al azar de cada uno de ellos un número suficiente de encuestados para que los resultados sean indicativos de la opinión de ese grupo de trabajadores.

## Tamaño de la muestra: 359

Para el cálculo de la muestra se aplicó la fórmula estadística con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%

Margen de error: 5%  
 Nivel de confianza: 95%  
 Población: 359

Tamaño de muestra: 359

### Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra  
 Z= Nivel de confianza deseado  
 p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)  
 q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)  
 e= Nivel de error dispuesto a cometer  
 N= Tamaño de la población

## Matriz de Tamaños Muéstrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, en poblaciones finitas

N [tamaño del universo]	<b>359</b>
-------------------------	------------

p [probabilidad de ocurrencia]	<b>0,5</b>
--------------------------------	------------

Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)
90%	0,05	1,64
<b>95%</b>	<b>0,025</b>	<b>1,96</b>
97%	0,015	2,17
99%	0,005	2,58

### Fórmula empleada

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{Donde: } n_0 = p^*(1-p)^* \left( \frac{Z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$$

Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 359 con una p de 0,5										
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%
90%	57	67	81	99	123	154	194	242	296	341
95%	76	89	106	127	153	186	225	269	312	346
97%	89	103	122	144	171	204	241	282	320	348
99%	114	131	151	175	202	233	267	301	330	351

### 3.3 Fuentes de Información

Las fuentes de información fueron el informe de gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo implantado por la Gobernación de Caldas, Direccionado por la Profesional Especializado en SST, Martha Patricia Felizzola Hernández, contratista. A través de la solicitud hecha a la jefatura del Talento Humano, para su autorización con fines académicos.

Las Fuentes de información que se tuvieron en cuenta para el desarrollo de la presente investigación fueron tanto de forma directa como indirecta, entre las primeras tenemos observación personal y en las indirectas como las encuestas a través de las cuales se recogió los datos e información de los diferentes registros que conforman el sistema de información y también nos apoyaremos en la revisión bibliográfica. La cual fue una herramienta imprescindible dado que facilita la temática, base para las investigaciones existentes con respecto al caso de estudio.

### 3.4 Técnicas e Instrumentación de Recolección de Datos

**Información primaria;** La recolección de datos, se efectuó a través de una encuesta con un cuestionario de preguntas para indagar sobre los temas relativos al Artículo 2.2.4.7 del Decreto 1072 de 2015, que establece que el sistema de Garantía de Calidad del **Sistema General de Riesgos Laborales** tiene los siguientes componentes: Los **estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento**, mediante los que se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las diferentes

condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera, además de **la capacidad técnico administrativa que tenga**, siendo indispensables para el funcionamiento y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales.

**Investigación:** se efectuó revisión de archivos manuales en los cuales se encuentre información acerca de los procedimientos y seguimiento a la implementación del Decreto único reglamentario 1072 de 2015, en la Gobernación, implementación de la política de bienestar que incluya capacitaciones, incentivos y salud ocupacional a funcionarios de la Gobernación de Caldas: Fue ejecutado en su totalidad, se realizó la actividad de integración de fin de año con todos los funcionarios de la administración departamental, reconquistando un espacio de sano esparcimiento y recreación como motivación por todo el año laborado; así mismo fueron incentivados seis funcionarios por niveles (asistencial, técnico y profesional) de acuerdo a lo establecido por la Ley 909, a partir de los resultados de evaluación de desempeño anual ordinaria.

**Como anexo:** Se adjunta formulario de la encuesta con (10) preguntas relativas a establecer y verificar el estado actual del Sistema de Seguridad y salud (SG-SST) de la Gobernación de Caldas y a partir de su diagnóstico, con el fin de proponer un plan de mejora, que redunde en la seguridad y calidad de vida del Talento humano de la empresa.

Para obtener información y conocer sobre el estado de avance en la implementación del SG-SST, identificando los aspectos que pudieron ser susceptibles de mejora fue necesario acudir a una serie de herramientas e instrumentos que permitirán tener un conocimiento más amplio sobre los procesos y los riesgos asociados a ellos. Los instrumentos utilizados para desarrollar la investigación son los siguientes:

**Encuesta a:** la coordinadora del **SG-SST** de la Gobernación de Caldas con el fin de conocer de primera mano el estado actual del sistema de salud ocupacional implantado y conocer las condiciones de seguridad y de salud y para poder proponer nuestro plan de mejora.

## **CAÍTULO 4: RESULTADOS**

### **4.1 Presentación de Resultados**

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Por ello es que la GOBERNACIÓN DE CALDAS amerita entre sus propósitos diseñar un plan de mejora a su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

Los resultados que se presentan a continuación son los datos obtenidos de la aplicación de las distintas herramientas utilizadas para el diagnóstico del estado actual del SG-SST en la Gobernación de Caldas.



**ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL MARCO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (Basado en la resolución 1111 de Marzo 2017)**



**GOBIERNO DE CALDAS**

Caldas Territorio de Oportunidades

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	
<b>RAZON SOCIAL</b>	GOBERNACION DE CALDAS
<b>NIT</b>	890801052
<b>FECHA EVALUACIÓN</b>	23 de Abril de 2017
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	GUIDO ECHEVERRI PIEDRAHITA (Gobernador)
<b>COORDINADOR SGSST</b>	MARTHA PATRICIA FELIZZOLA H. (Profesional Especializada)
<b>N° TRABAJADORES</b>	389

I. PLANEAR						
1. RECURSOS (15%)						
E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole (7.5%)						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	OBSERVACION
1.1.1	<p>La Alta Dirección designó un responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), quien tiene asignadas responsabilidades específicas y es una persona con contrato laboral o con contrato de prestación de servicios.</p> <p>Si la persona está vinculada mediante un contrato laboral, como mínimo debe acreditar formación como profesional universitario en seguridad y salud en el trabajo o profesional con posgrado en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas afines y tener vigente su licencia de SST.</p> <p>Si la persona está vinculada mediante un contrato de prestación de servicios debe cumplir con lo establecido en la</p>	X				La Gobernación de Caldas Cuenta con un profesional en Seguridad y Salud en el trabajo

	<p>Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social o la que la modifique, adicione o sustituya.</p> <p>En los sitios del país donde no se encuentran personas con el perfil descrito del responsable del SG-SST puede acreditar como mínimo, formación como técnico profesional o tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas afines y tener vigente su licencia SST.</p> <p><b>Nota 1:</b> Para ajustarse al presente estándar se deberá tener en cuenta el número total de trabajadores independientemente de su forma de contratación o vinculación (En el caso que se incremente o disminuya la cantidad de trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, los empleadores deberán ajustar el perfil del responsable de acuerdo con lo establecido en la presente resolución). <b>Nota 2:</b> El designar a una persona responsable de la SST, no exime al empleador o contratante de sus propias responsabilidades frente a la seguridad y salud de sus trabajadores. <b>Nota 3:</b> Periodo de transición: El empleador podrá demostrar que el responsable del SG - SST vinculado a través de contrato laboral, se encuentra en proceso de formación para cumplir el perfil descrito; esta transición solo será válida hasta el 31 de julio de 2018. <b>Nota 4:</b> La designación del responsable del SG – SST no necesariamente implica la creación de un nuevo cargo, ni aumento en la nómina de la empresa.</p>				
1.1.2	<p>La empresa asignó y documentó las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	x			<p>Dentro del Manual de SST del año 2017 se encuentran descritas las responsabilidades del Gerente, COPASST, COCOLA</p>



1.1.3	La empresa define y asigna los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	X			La empresa cuenta con un presupuesto para el año 2018
1.1.4	Todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y el pago de los aportes se realiza conforme a la normatividad y en la respectiva clase de riesgo.	X			Todos los trabajadores están afiliados al SGRL conforme a la clase de riesgo
1.1.5	Si aplica, se tienen plenamente identificados los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgos del Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y se les está cotizando el monto establecido en la norma al sistema de pensiones.: 1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos. 2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional. 3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes. 4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas. 5. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes. 6. En los Cuerpos de Bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios. 7. En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el			X	

	tiempo en el que ejecuten dicha labor. Así mismo, el personal que labore en las actividades antes señaladas en otros establecimientos carcelarios, con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública					
1.1.6	La empresa cuenta, 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.	X				La empresa cuenta con el acta de constitución del COPASST vigente se tienen los soportes correspondientes a la convocatoria, acta de inicio y apertura de votación, así como los votos y registro de participantes.
1.1.7	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 (Principales y Suplentes) se encuentran capacitados para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la Ley.		X			El COPASST de la empresa no cuenta con un cronograma de capacitaciones
1.1.8	La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral y este funciona de acuerdo a la normatividad vigente	X				La empresa cuenta con el acta de constitución del COCOLA vigente y los soportes de las actas de reunión.
<b>E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud (7.5%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
1.2.1	Se cuenta con un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización y el mismo se ejecuta.		X			No se cuenta con un cronograma de capacitaciones que incluya los riesgos prioritarios

1.2.2	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 a realizar que incluya entre otros, la identificación y control de los peligros en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.  Así mismo se proporcionan las capacitaciones en SST de acuerdo con las necesidades identificadas.		X			no existe la evidencia de cumplimiento de este estándar para todo el personal
1.2.3	Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo cuentan con el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de 50 horas definido por el Ministerio del Trabajo.	X				El profesional contratado por la empresa cuenta con el Certificado de 50 horas emitido por el SENA

## 2. GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)

### E2.1 Estándar: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)

Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
2.1.1	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 de 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 normatividad	X				La empresa cuenta con Política de SST por escrito con firma del Representante Legal, está publicada, se tiene soporte de socialización a todo el personal incluido el COPASST y cumple con los objetivos y requisitos del Decreto 1072 de 2015.

	vigente aplicable en materia de riesgos laborales.					
<b>E2.2 Estándar: Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
2.2.1	Están definidos los objetivos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y ellos se expresan de conformidad con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, son claros, medibles, cuantificables y tienen metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario, están acorde a las prioridades definidas y se encuentran firmados por el empleador.	X				La empresa cuenta con unos objetivos definidos
<b>E2.3 Estándar: Evaluación inicial del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
2.3.1	La empresa realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente y fue realizada por el responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo o si fue contratada, por la empresa con personal externo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo	X				La empresa SI cuenta con una evaluación inicial conforme al Decreto 1072 de 2015
<b>E2.4 Estándar: Plan Anual de Trabajo (2%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
2.4.1	La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para el cumplimiento del Sistema de Gestión en 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 el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	X				La empresa cuenta con un Plan de Trabajo del año 2018 el cual tiene definido los objetivos
<b>E2.5 Estándar: Conservación de la documentación (2%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA

2.5.1	La empresa cuenta con un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	X				La empresa cuenta con el procedimiento para el control de la documentación.
<b>E2.6 Estándar: Rendición de cuentas (1%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
2.6.1	Quienes tengan responsabilidad sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, rinden cuentas anualmente sobre su desempeño.	X				La empresa hace rendición de cuentas sobre el SG´SST
<b>E2.7 Estándar: Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. (2%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
2.7.1	La empresa define la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos aplicables a la empresa.	X				La empresa cuenta con el procedimiento para la identificación de los requisitos legales y una matriz que contiene parte de la normatividad legal vigente aplicable
<b>E2.8 Estándar: Comunicaciones (2%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
2.8.1	La empresa dispone de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, como por ejemplo auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	X				
<b>E2.9 Estándar: Adquisiciones (1%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
2.9.1	La empresa estableció un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, de las compras o adquisición de productos y servicios, como por ejemplo los elementos de protección personal.		X			La empresa cuenta con un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo únicamente para compra de EPP pero no se tuvo en cuenta cualquier tipo de adquisición de productos y servicios

<b>E2.10 Estándar: Contratación (2%)</b>						
<b>Item</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C T</b>	<b>N C</b>	<b>N A</b>	<b>N V</b>	<b>REGISTRO DE EVIDENCIA</b>
2.10. 1	La empresa incluye los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.	X				La empresa cuenta con un procedimiento para la evaluación y selección de proveedores y contratistas
<b>E2.11 Estándar: Gestión del cambio (1%)</b>						
<b>Item</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C T</b>	<b>N C</b>	<b>N A</b>	<b>N V</b>	<b>REGISTRO DE EVIDENCIA</b>
2.11. 1	La empresa dispone de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.		X			La empresa no cuenta con un procedimiento para la Gestión del Cambio
<b>II. HACER</b>						
<b>3. GESTION DE LA SALUD (20%)</b>						
<b>E3.1 Estándar: Condiciones de salud en el trabajo (7%)</b>						
<b>Item</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C T</b>	<b>N C</b>	<b>N A</b>	<b>N V</b>	<b>REGISTRO DE EVIDENCIA</b>
3.1.1	Hay como mínimo, la siguiente información actualizada de todos los trabajadores, para el último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	X				
3.1.2	Están definidas y se llevaron a cabo las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, de conformidad con las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros de intervención prioritarios.	X				

3.1.3	Se informa al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles del cargo, con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.	X				
3.1.4	Se realizan las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.  Así mismo se tiene definida la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.	X				
3.1.5	La empresa debe tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en seguridad y salud en el trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.	X				
3.1.6	La empresa acata las restricciones y recomendaciones médico laborales por parte de la EPS o ARL prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.  Así mismo y de ser necesario, se adecua el puesto de trabajo, reubica o readapta el trabajador.	X				
3.1.7	Hay un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control del fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.	X				
3.1.8	En la sede hay suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.	X				

3.1.9	La empresa elimina los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	X				
<b>E3.2 Estándar: Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo (7%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
3.2.1	La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas.  Así mismo reportará a la Dirección Territorial el accidente grave y mortal, como las enfermedades diagnosticadas como laborales.  Esto reportes se realizaran dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo de diagnóstico de la enfermedad.	X				
3.2.2	La empresa investiga todos los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades laborales cuando sean diagnosticadas, determinando las causas básicas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	X				
3.2.3	Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes, así como de las enfermedades laborales que ocurren; se analiza este registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del SG – SST.	X				
<b>E3.3 Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud e los trabajadores (6%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
3.3.1	La empresa mide la severidad de los accidentes laborales como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	X				
3.3.2	La empresa mide la frecuencia de los accidentes laborales como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro que los generó (físicos, de químicos, biológicos,	X				

	seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.)					
3.3.3	La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)	X				
3.3.4	La empresa mide la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro que la generó (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial, entre otros)	X				
3.3.5	La empresa mide la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro que la generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros)	X				
3.3.6	La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo, como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)	X				
<b>4. GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)</b>						
<b>E4.1 Estándar: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
4.1.1	La empresa tiene definida y aplica una metodología para la identificación de peligros de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, así mismo para la evaluación y valoración de los riesgos con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos todos los centros de trabajo y 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.	X				La empresa tiene identificada la Matriz de Identificación de Peligros bajo la metodología GTC-45

4.1.2	La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se desarrolló con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y es actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.	X				La empresa tiene una Matriz de Peligros para la cual se contó con la participación de los trabajadores a través de entrevistas
4.1.3	La empresa donde se procese, manipule o trabaje con agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades laborales, prioriza los riesgos asociados a estas sustancias o agentes y realiza acciones de prevención e intervención al respecto.			X		Dentro de la actividad económica de la empresa no se manejan sustancias cancerígenas
4.1.4	Se realizan mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.			X		Dentro de los riesgos identificados de la empresa y su actividad económica no requiere de mediciones ambientales
<b>E4.2 Estándar: Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos (15%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
4.2.1	Se implementan las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), la evaluación y valoración de los riesgos (incluidos los prioritarios) y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.	X				Con base a la identificación de peligros del año 2017 la empresa ha realizado la gestión correspondiente a los riesgos No Aceptables teniendo en cuenta el esquema de jerarquización.
4.2.2	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)	X				La empresa cuenta con mecanismos para verificar la implementación de prevención y control, se lleva acta de entrega para EPP.

4.2.3	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)		X			La empresa no cuenta con procedimientos, instructivos, fichas técnicas enfocados en los Riesgos Prioritarios
4.2.4	Se realizan inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	X				Con el apoyo del COPASST se han realizado Inspecciones a las instalaciones y equipos de emergencia
	Se realiza el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y herramientas, de acuerdo con los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras.		X			La empresa no cuenta con soportes de mantenimiento preventivos y/o correctivos de equipos, herramientas e instalaciones
4.2.6	A cada trabajador que requiere protección de uso personal, se le entregan los Elementos de Protección Personal y se le reponen oportunamente conforme al desgaste de los mismos.  Se verifica que los contratistas y subcontratistas que tengan trabajadores realizando actividades en la empresa, en su proceso de producción o de prestación de servicios se les entrega los Elementos de Protección Personal y se hace reposición oportunamente conforme al desgaste de los mismos.  Se realiza la capacitación para el uso de los Elementos de Protección Personal	X				La empresa realiza la entrega de los EPP dejando soporte de entrega de los mismos con acta,
<b>5. GESTION DE AMENAZAS (10%)</b>						
<b>E5.1 Estándar: Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
5.1.1	Se tiene un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la vulnerabilidad, incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida, simulacros como mínimo una vez al año y este es divulgado., Se tienen en cuenta todas las jornadas de trabajo.	X				La empresa tiene documentado el Plan de Respuesta ante emergencias del año 2017, no existe la evidencia de socialización del mismo con todo el personal,

5.1.2	Se encuentra conformada, capacitada y dotada la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, organizada según las necesidades y el tamaño de la empresa (primeros auxilios, contra incendios, evacuación etc.).	X				La empresa tiene un acta de conformación de la Brigada con sus respectivas hojas de vida.
<b>III. VERIFICAR</b>						
<b>6. VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (5%)</b>						
<b>E6.1 Estándar: Gestión y resultados del SG-SST (5%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
6.1.1	El empleador tiene definidos los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.	X				La empresa tiene definida la ficha técnica de los indicadores de Estructura, Proceso y Resultado del SGSST del año 2017
6.1.2	El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del COPASST y/o Vigía de SST	X				La empresa tiene definido un procedimiento para realizar la Auditoría del SGSST
6.1.3	Alcance del Auditoría de cumplimiento del SGSST	X				La empresa tiene definido el Alcance para realizar la Auditoría del SGSST
6.1.4	La Alta Dirección revisa una vez al año el SG-SST, sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de seguridad y salud en el trabajo y al responsable del SG – SST.		X			La empresa no cuenta con Actas de revisión gerencial
<b>IV. ACTUAR</b>						
<b>7. MEJORAMIENTO (10%)</b>						
<b>E7.1 Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG- SST. (10%)</b>						
Item	CRITERIO	C T	N C	N A	N V	REGISTRO DE EVIDENCIA
7.1.1	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 SG- SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía.		X			La empresa no cuenta con una matriz de mejoras donde se pueda realizar seguimiento a las medidas de intervención correctivas y/o preventivas

7.1.2	Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del SG-SST se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos del SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.		X			La empresa no cuenta con Actas de revisión gerencial
7.1.3	La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas de las enfermedades laborales.		X			La empresa no lleva una caracterización de los incidentes y accidentes de trabajo
7.1.4	Se implementan las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.	X				Se han implementado las acciones de mejora recomendadas por autoridades administrativas.

Valoración de los Estándares para empleadores	
CRITERIO	VALORACION
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	<b>CRITICO</b>
Si el puntaje obtenido esta entre el 61% y 80%	<b>MODERADAMENTE CRITICO</b>
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 81%	<b>ACEPTABLE</b>

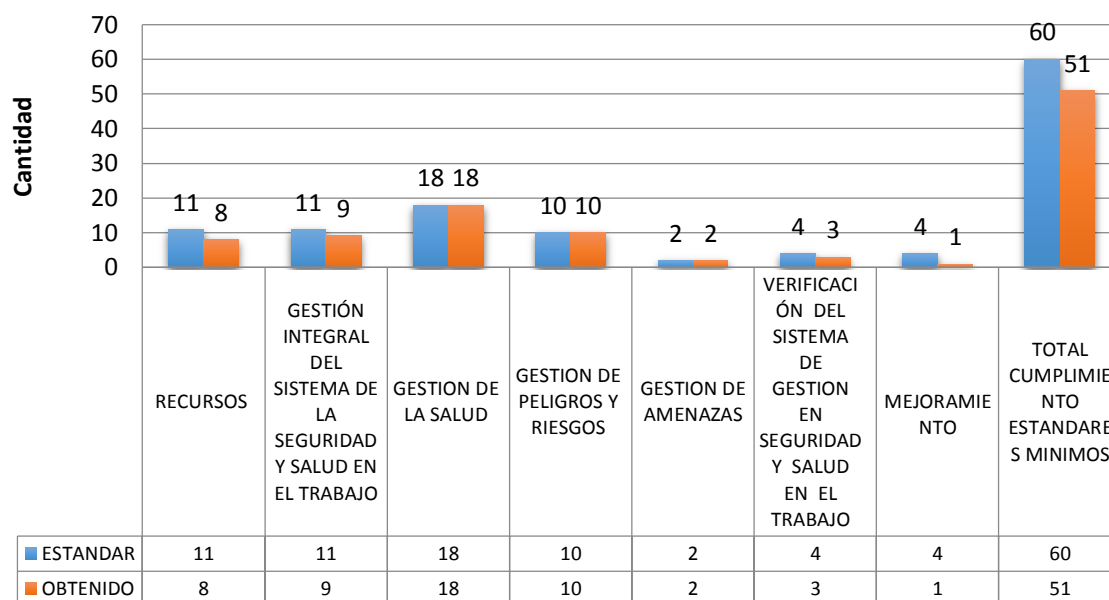
A continuación se presenta el resultado de la verificación del cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST

### EVALUACIÓN ESTANDARES MINIMOS

	TOTAL ITEM	PORCENTAJE ITEM	TOTAL OBTENIDO	PORCENTAJE OBTENIDO POR ITEM
<b>PLANEAR</b>				
<b>RECURSOS</b>	<b>11</b>	<b>10%</b>	<b>7</b>	<b>6%</b>
Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole	8	4%	6	5,6
Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud	3	6%	1	2,5
<b>GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>11</b>	<b>15%</b>	<b>9</b>	<b>12%</b>
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	1%	1	1
Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1%	1	1

Evaluación inicial del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo	1	1%	1	1
Plan Anual de Trabajo	1	2%	1	2
Conservación de la documentación	1	2%	1	2
Rendición de cuentas	1	1%	1	1
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.	1	2%	1	2
Comunicaciones	1	1%	1	2
Adquisiciones	1	1%	0	0
Contratación	1	2%	1	2
Gestión del cambio	1	1%	0	0
<b>HACER</b>	<b>TOTAL ITEM</b>	<b>PONDERACION</b>	<b>TOTAL OBTENIDO</b>	<b>PORCENTAJE OBTENIDO POR ITEM</b>
<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>18</b>	<b>20%</b>	<b>18</b>	<b>20%</b>
Condiciones de salud en el trabajo	9	7%	9	7
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo	3	7%	3	7
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	6	6%	6	6
<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>10</b>	<b>30%</b>	<b>10</b>	<b>30%</b>
Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15%	4	15
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos	6	15%	6	15
<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2	10%	2	10
<b>VERIFICACION</b>	<b>TOTAL ITEM</b>	<b>PONDERACION</b>	<b>TOTAL OBTENIDO</b>	<b>PORCENTAJE OBTENIDO POR ITEM</b>
<b>VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>4</b>	<b>5%</b>	<b>3</b>	<b>4%</b>
Gestión y resultados del SG-SST	4	5%	3	3
<b>ACTUAR</b>	<b>TOTAL ITEM</b>	<b>PONDERACION</b>	<b>TOTAL OBTENIDO</b>	<b>PORCENTAJE OBTENIDO POR ITEM</b>
<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG- SST	4	10%	1	2,5

## ESTANDARES MINIMOS DEL SG - SST



TOTAL ITEM	PONDERACION	TOTAL OBTENIDO	PORCENTAJE OBTENIDO POR ITEM	INTERPRETACIÓN
60	100%	50	85%	ACEPTABLE

### 4.2 Análisis de Datos

La matriz de verificación de cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST nos arrojó como resultado que si cumple por alcanzar un porcentaje del 85%, también se determinó que en la Gobernación de caldas, ha venido trabajando en la implementación del SG-SST, sin embargo los estándares que presentan algún grado de debilidad están representados en aspectos como la planeación (recursos) ya que de 11 Puntos evaluados cumplen debidamente con 8, también se detectó que se debe hacer mejora en algunos aspectos que afiancen la gestión integral del SG-SST, reforzando la revisión del sistema especialmente por la falta compromiso de la Gobernación, lo que conlleva afianzar las políticas para la mejora continua del sistema de Gestión.

## **CAPITULO 5: CONCLUSIONES**

### **5.1 Resumen de Hallazgos**

En desarrollo del presente trabajo de investigación se establecieron los siguientes hallazgos:

Hallazgo 1: Hallazgos de Morbilidad, en la población se identifican a través de las evaluaciones médicas ocupacionales realizadas a los trabajadores.

En estos exámenes se detectan presencia de posibles patologías laborales, que para este caso sería originada en la historia laboral del trabajador, sino también las enfermedades de origen común, a las que el programa dará los lineamientos de atención en promoción y prevención para contribuir con el bienestar de los trabajadores.

Hallazgo 2: La Gobernación de Caldas no cuenta con un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluya los riesgos prioritarios y que sea extensivo a todos los niveles de la organización.

Hallazgo 3: No se cuenta con un programa que permita asegurar que todo el personal que ingresa a laborar a la organización independientemente de su forma de vinculación o contratación reciba de manera previa al inicio de sus labores inducción o reinducción tanto en aspectos generales como específicos de las actividades que va a realizar y que también incluya la identificación y control de los peligros de su trabajo y la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Hallazgo 4: en cuanto a la identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos, se debe aplicar una metodología tenga alcance en todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias (internas o externas), en todos los puestos de trabajo y todos los trabajadores independiente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera

Hallazgo 5: La Gobernación no ha estructurado un programa de prevención y protección de la Seguridad y salud en el trabajo, que incluya procedimientos, fichas técnicas e instructivos relacionados con los peligros identificados.

Hallazgo 6: No se encontraron evidencias de que la Gobernación realice mantenimientos periódicos preventivos de las instalaciones, equipos o herramientas, al parecer los mantenimientos son de tipo correctivo únicamente.

Hallazgo 7: Falta Compromiso de la Gobernación puesto que no se revisa ni evalúa al menos una vez por año los resultados del SG-SST para la toma de decisiones, generalmente se deja solo al profesional en Seguridad y salud en el trabajo y este no tiene la potestad de asignar recursos, pues no basta con las buenas intenciones o con documentar políticas, por lo tanto, es indispensable que la Gobernación los recursos necesarios para este proceso.

Hallazgo 8: La entidad no ha suscrito planes de mejoramiento que se deriven de los resultados de supervisiones, inspecciones o medición de indicadores o recomendaciones del COPASST.

## **5.2 Recomendaciones**

El proceso de implementación de un SG-SST siempre es dinámico y está en constante cambio por diversos factores, es así como la mejora continua está sujeta a cambios, especialmente por la evolución sistemática y tecnológica en el trabajo.

Programar y Ejecutar las Capacitaciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, y que participen todas secretarías de la Gobernación, al igual que realizar jornadas de sensibilización en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, siempre buscando el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Ajustar el procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en seguridad y salud en el trabajo, Para la adquisición o compra de bienes y servicios.



Estructurar un programa de prevención y protección de la Seguridad y salud en el trabajo, que incluya procedimientos, fichas técnicas e instructivos relacionados con los peligros identificados.

Realizar los mantenimientos preventivos a cada una de las máquinas y equipos utilizados en el ejercicio de la labor en las fechas establecidas y reponer cuando sean necesarios las máquinas, equipos o piezas que se requieran, llevando su correspondiente registro.

La Gobernación debe involucrarse en el sistema y realizar anualmente una revisión del mismo para encontrar oportunidades de mejora y asegurar entre otras la asignación de recursos que conlleve a un bienestar común y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores como objetivo esencial del SG-SST.

La Gobernación debe desarrollar programas de motivación y estrategias comunicativas para detectar rápidamente falencias o riesgos como exceso de responsabilidades, trabajo bajo presión, monotonía y rutina, problemas familiares, problemas laborales, movimientos repetitivos y turnos de trabajo.

Peter Drucker, afirma lo siguiente *“Lo que se puede medir se puede mejorar”*. Si un SG-SST no es medido, evaluado y revisado periódicamente no es posible saber si es efectivo y está aportando lo suficiente para el logro de los objetivos del mismo.

### **5.3 PROPUESTA:**

**“MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SSG-SST), CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA GOBERNACIÓN DE CALDAS.”**

Debido a la importancia que constituye el desarrollo del Talento Humano en la Empresa Gobernación de Caldas, se considera indispensable proponer un plan de mejoramiento, realce

las debilidades que presente dicho sistema, cuyo objetivo le permitirá generar no solo seguridad y bienestar si no una mejor calidad de vida a los funcionarios.

Teniendo presente que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso lógico que está en constante cambio y que busca la mejora continua, es necesario que se retomem las acciones correspondientes a través de un plan de acción para alcanzar un nivel de cumplimiento óptimo del 100% en lo requerido por la normatividad vigente (estándares mínimos del SG-SST)

De acuerdo al diagnóstico inicial la política de SST necesitaba fortalecimiento para su cumplimiento, basado en el conocimiento propuesto en el modelo Nonaka y Takeuchi, con la finalidad de preservar la salud y el bienestar de los funcionarios y a la vez mejorar la productividad de la misma, acordes con los objetivos de la empresa, un proceso lógico que busca la mejora continua y que vincula políticas de la organización con el fin de evaluar y controlar los riesgos de la seguridad en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.7.4

### **5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, financieros**

**Humanos:** Secretario General, Coordinador de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST, Jefe de gestión del talento humano, Jefe Unidad de Capacitación

**Materiales:** Es necesario contar con un espacio físico adecuado (auditorio) para llevar a cabo las capacitaciones y reuniones.

**Financieros:** La propuesta requiere de una asignación de presupuesto para asegurar la Ejecución de actividades del plan de mejora. (valor 17.500.000)

### 5.3.2 PLAN DE ACCIÓN PARA LA PRPUESTA DE MEJORAMIENTO

#### Gobernación de Caldas

Acción de Mejora	Responsable	Proceso	Recursos	Tiempo de Ejecución
Implementar los sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y evacuación.	Secretario General	Establecer las áreas o de mayor circulación y afluencia de público y sitios de trabajo	Materiales	6 meses
Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la Gobernación de Caldas.	Coordinador de Gestión y seguridad en el trabajo (SG-SST)	Diseñar las áreas temáticas y la metodología del sistema de prevención.	Financieros	3 meses
Identificar los recursos disponibles en la Gobernación de Caldas, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;	Jefe de gestión del talento humano	Establecer los las necesidades de capacitación y sus costos respectivos.	Económicos	6 meses
Instruir a los funcionarios y contratistas, sobre los presuntos accidentes y enfermedades laborales.	Coordinador de Gestión y seguridad en el trabajo (SG-SST)	Establecer presupuesto y recursos necesarios para los planes de capacitación	Humanos	6 meses
Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada integral para la prevención y atención de emergencias acorde con su nivel de riesgo.	Jefe Unidad de Capacitación	Fijar criterios para acceder a los programas de atención y prevención como el COPASST	Humanos	5 meses

### 5.3.3 Cronograma de actividades (Diagrama de Gantt)

Diagrama\_Excel (1).xls - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA COMPLEMENTOS EQUIPO

H25 : X ✓ f

Iniciar sesión

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	<b>Nombre actividad</b>														
2	<b>Plan de Mejoramiento al SG-SST Gobernación de Caldas</b>														
3	Implementar los sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y evacuación.														
3	1	30 Dias													
4	Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la Gobernación de Caldas.														
4	2	30 Dias													
5	Identificar los recursos disponibles en la Gobernación de Caldas, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;														
5	3	30 Dias													
6	Instruir a los funcionarios y contratistas, sobre los presuntos accidentes y enfermedades laborales.														
6	4	30 Dias													
7	Instruir a los funcionarios y contratistas, sobre los presuntos accidentes y enfermedades laborales.														
7	5	30 Dias													
8	Entrega del Plan														
8		1 Dia													
9															
10															
11															
12															
13	<b>Nombre del Recurso</b>														
14	Secretario General														
14		Trabajo													
15	Coordinador de Gestión y seguridad en el trabajo (SG-SST)														
15		Trabajo													
16	Jefe de gestión del Talento Humano														
16		Trabajo													
17	Coordinador de Gestión y seguridad en el trabajo (SG-SST)														
17		Trabajo													
18	Jefe Unidad de Capacitación														
18		Trabajo													
19	Sala de conferencias														
19		Materiales													
20	conferencistas														
20		Materiales													
21	Actividades terapéuticas, normas de seguridad														
21		Materiales													
22	Materiales Didácticos														
22		Materiales													
23	Proyectors - Videobin														
23		Materiales													
24															
25															
26															
27	Diagrama de Gantt / Diseñado en Excel														
27		Trabajo													
28															
29															
30															

Item.	Costos	Valor
Actividad 1	1	2,000,000
Actividad 2	2	6,000,000
Actividad 3	3	3,000,000
Actividad 4	4	5,000,000
Actividad 5	5	1,500,000
Total		17,500,000

Tempo de ejecución 5 meses de Abr 01 a Agt.31/2018

LISTO Hoja1 100% 9:17 p. m. 30/04/2018

### 5.3.4 PLAN DE MEJORAMIENTO BASADO EN LA GESTION DEL CONOCIMIENTO PARA EL SG-SST, DE LA EMPRESA GOBERNACIÓN DE CALDAS.



Figura 1. Espiral y procesos de conversión del conocimiento. Fuente: Nonaka y Takeuchi, 1995

Este plan de mejoramiento se elaboró teniendo en cuenta las perspectivas planteadas en el modelo de creación de conocimiento de los autores Nonaka y Takeuchi, este está conformado por un esquema de relación, de tal manera que permita la generación de nuevo conocimiento a partir de procesos de conversión de conocimiento, los cuales se retroalimentan uno del otro, generando así un mejoramiento continuo de aquellos que hagan parte de él. En este caso se seleccionaron las estrategias más relevantes según los resultados obtenidos por medio de la encuesta.

**Socialización:** Se aplicaron encuestas a los trabajadores para conocer la información que poseen los empleados de la empresa con respecto a sus habilidades, experiencias, fortalezas, prácticas.

**Exteriorización:** Se destacaron los instrumentos que se utilizaron como la encuesta, encuesta de satisfacción al cliente interno, (Anexo) de las cuales contribuyen a dar claridad y discernimiento de la información, permitiendo la conversión del conocimiento tácito a explícito; dichos instrumentos son de gran utilidad en desarrollo del plan de mejoramiento.

**Combinación:** Se elaboró un plan de mejoramiento buscando el intercambio y recopilación del conocimiento explícito, donde el colaborador pueda contar con un cronograma mensual actividades.

**Interiorización:** En dicha etapa se evidenció como las herramientas utilizadas buscan a través de la experiencia dar solución a una problemática en cuestión, con el fin de que el conocimiento explícito anteriormente adquirido sea vivido o experimentado y se convierta en el conocimiento propio de cada empleado.

#### CONOCIMIENTO TÁCITO A EXPLICITO:

Es importante para la empresa GOBERNACION DE CALDAS, que el conocimiento tácito de sus empleados del área del Talento Humano, se convierta en explícito, sobre todo después de aplicar la propuesta de mejora de acuerdo a las actividades y cronogramas establecidos, existe varias formas de hacerlo, pero a continuación se propone que la empresa implemente los siguientes métodos ya que estos se ajustan a la consecución de los objetivos organizacionales: (ver cronograma de actividades)

## CONCLUSIONES

Basados en la información recopilada mediante la aplicación de la encuesta realizada al personal Coordinador del SG-SST la plata de la Gobernación de Caldas, se pudo afirmar que: Respecto al diagnóstico realizado mediante el método de investigación como la encuesta y la entrevista y al Conducto Regular en el mismo, consideramos que sería recomendable mejorar el Sistema de Seguridad y salud en el trabajo, para hacerlo más eficiente, ya que un porcentaje considerable de la encuesta, requiere la ejecución de una serie de actividades con el fin de controlar y evaluar los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo, que se han quedado cortos debido a la falta de su complementación.

Por otra parte se recomienda la identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos, donde la Gobernación de Caldas, debe aplicar una metodología nacional o internacionalmente aceptada, que sea sistemática y que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias (internas o externas), todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independiente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera

## Referencias bibliográficas

INTRODUCCIÓN A LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORALES Recuperado de [http://training.itcilo.it/actrav\\_cdrom2/es/osh/intro/inmain](http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain).

Marín, Orozco y Ocampo (2015) Anexo 1 Informe generalizado de actividades de seguridad y salud en el trabajo, recuperado de: <https://caldas.gov.co/index.php/component/easyfolderlistingpro/>

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.

Innovar – Portal de Revistas UN – Universidad Nacional de Colombia. Recuperado: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo d.1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2

Guio y Meneses (2011) Trabajo de Grado para Optar por el título de especialista en gerencia en salud Ocupacional. Recuperado de: [bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/.../Implementacion\\_sistema\\_gestion](bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/.../Implementacion_sistema_gestion)

Cinco factores que garantizan una adecuada implementación del SG-SST recuperado de: <https://revistaempresarial.com/.../cinco-5-factores-que-garantizan-una-adecuada-implementacion>

Abad, J., y Rodríguez, P. (2006). La Integración de Sistemas de Gestión.

Amezcuca, M. (2000). El Protocolo de Investigación. En Antonio Frías Osuna, Salud Pública y educación para la salud. Barcelona: Masson, 2000:189-199. Recuperado de: <http://www.index-f.com/PROTOCOLO.php>

Wiki Libros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento.

El Portal de la Seguridad, la Prevención y la Salud Ocupacional en Chile (s.f.). GLOSARIO BASICO DE SALUD LABORAL (48 Terminos). Recuperado de [http://www.paritarios.cl/especial\\_glosario\\_salud\\_laboral.htm](http://www.paritarios.cl/especial_glosario_salud_laboral.htm)

## FORUMARIO ENCUESTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y ADISTANCIA –UNAD  
CCAV DOSQUEBRADAS RISARALDA**

**TEMA  
ENCUESTA SOBRE “ MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL SISTEMA  
DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO –SG-SST, CON  
ENFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA GOBERNACIÓN  
DE CALDAS**

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar datos importantes para realizar el trabajo de campo del **Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano-Opción de Grado**. Tales datos serán de vital importancia para verificar y analizar, sobre el estado actual y desarrollo del SG-SST, tema que hemos enfocado en esta empresa.

En virtud a lo anterior, se le agradecerá de forma muy especial su colaboración para responder las preguntas que encontrará a continuación. No está demás enfatizar que los datos que usted exponga, serán tratados con profesionalismo, discreción y responsabilidad. Muchas gracias.

**INSTRUCCIONES:**

Conteste las siguientes interrogantes con responsabilidad honestidad de acuerdo a las experiencias que ha vivido como como Coordinador (a) en este establecimiento.

No.	Actividades /Preguntas	SI	NO
1	Cuentan con los recursos organizaciones tales, como personas con terapeutas, Masajistas, deportólogos, y gimnasio y espacios adecuados		X
2	Fomentan las prácticas seguras de trabajo, centrado en aspectos biométricos (posturas, movimientos manipulación) que eviten los factores de riesgo	X	
3	Promueven la participación de los funcionarios en actividades de promoción a la salud para el bienestar físico y mental	X	X
4	Se cuenta con asignación de un presupuesto propio para el desarrollo y ejecución de actividades directas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.		X

4	Se cuenta con asignación de un presupuesto propio para el desarrollo y ejecución de actividades directas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.		X
5	Ha contribuido la implementación del SG-STT, al mejoramiento de las condiciones de salud y al clima organizacional en el trabajo de los funcionarios.	X	
6	Las características generales de los puestos de trabajo e instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, son las más adecuadas para la seguridad y el desempeño de los funcionarios.		X
7	Han determinado las necesidades de promoción de salud, integrándolos al plan de Seguridad y Salud en el trabajo promovido por la institución y acompañado por la Administradora de Riesgo Laboral.	X	
8	Se hace Seguimiento al personal con enfermedades crónicas degenerativas, accidentes de trabajo y enfermedad general en el campo laboral y su grupo familiar si fuera necesario.		X
9	Organizan cronogramas de ejecución de las actividades de seguridad y salud planificadas por la entidad.	X	
10	Considera usted que el SG-SST de la Gobernación, puede ser objeto de un plan de mejora	X	

**Nombre Funcionario:** Martha Patricia Felizzola Hernández

**Cargo:** Profesional Especializado en SST - Contratista

**Fecha de Entrevista:** 27/04/2018

**Encuestador:** Rigoberto Gutiérrez H.

**Firma de Funcionario encuestado:** *Patricia Felizzola H.* LSD128