

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)
EN LA EMPRESA RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**

PRESENTADO POR

RICARDO ANDRES LOPEZ – CODIGO: 88262723

JINETH ARIAS MONTENEGRO – CODIGO: 1012341220

KAREN NATHALIE COMBARIZA – CODIGO: 1012388994

MARIANA CADENA DIAZ - CODIGO: 1014250475

PRESENTADO A

MARIO HUMBERTO AGUILAR

UNAD

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS – ECACEN**

DIPLOMADO EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C. NOVIEMBRE DE 2018

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	OBJETIVOS	4
2.1	Objetivo general.....	4
2.2	Objetivos específicos	4
3	PRESENTACION DE LA EMPRESA	5
4	CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
4.1	Planteamiento del problema.....	6
4.2	Antecedentes del problema.....	6
4.3	Justificación de la investigación cualitativa.....	7
5	CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	7
5.1	Revisión de la literatura	7
6	CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	8
6.1	Implementación del SG-SST en la empresa	8
6.2	Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- decreto 052 del 12 de enero de 2017. 9	9
6.3	Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	10
7	CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	11
7.1	Presentación y análisis resultados obtenidos en tabla de valores y calificaciones del sg-sst	11
8	CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	12
8.1	Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	12
8.2	Cronograma de actividades, diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	14
9	RECOMENDACIONES.....	15
10	CONCLUSIONES	16
11	BIBLIOGRAFIA	17

1 INTRODUCCIÓN

Por medio del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se reconoce la importancia del capital humano y se compromete al más alto nivel de la organización con la implementación y mejoramiento continuo a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual va encaminado a promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y demás partes interesadas, ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados, esto con el fin de cumplir con los requisitos legales, estableciendo procedimientos que permitan a los trabajadores, contratistas o visitantes prevenir y protegerse en caso de emergencias, desastres o amenazas colectivas que puedan poner en peligro su integridad, mediante el desarrollo de acciones rápidas y confiables para responder satisfactoriamente ante dichos eventos y servir de herramienta para dar cumplimiento a los requerimientos establecidos en la legislación laboral colombiana en materia de Seguridad e Higiene Industrial.

El analizar, evaluar y verificar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo nos permite tener certezas de la calidad y cumplimiento de las diferentes normas establecidas.

Las condiciones de salud en el trabajo, identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos, y las medidas de prevención y control para intervenir los riesgos y peligros, fueron establecidos mediante un plan de acción ejecutado al interior de la organización y así trabajar sobre controles de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia, realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos y mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.

2 OBJETIVOS


2.1 Objetivo general

Analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa Recursivos Serviayuda S.A.S., en el segundo semestre de 2018.

2.2 Objetivos específicos

- Analizar y cumplir a cabalidad con los requisitos legales en cuanto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y dar cubrimiento en los factores de riesgo que se encuentren los empleados para minimizar posibles accidentes o enfermedades laborales.
- Evaluar los resultados obtenidos un periodo posterior a la implementación de las acciones preventivas y correctivas.
- Verificar la eficacia de las acciones, planes y programas aplicados a todos los colaboradores
- Implementar instrumentos de medición y seguimiento de las medidas preventivas y correctivas implementadas en toda la organización

3 PRESENTACION DE LA EMPRESA

ORGANIZACIÓN			
Razón Social:	Recursivos Serviayuda S.A.S.  RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. <small>Una Organización Especializada en Recursos y Servicios a Personas</small>		
Visión	Trabajamos para llegar a ser la Sociedad Administradora de Talento Humano líder en el mercado Nacional, reconocida por su Calidad en el servicio, oportunidad y satisfacción de las necesidades de selección y contratación de nuestros clientes, manteniendo relaciones de largo plazo con los mismos.”		
Misión	Somos una empresa ágil y experta creada para asegurar el futuro en la Gestión Humana de nuestros clientes, administrando en forma eficaz el talento humano, para ello contamos con colaboradores competentes, amables, comprometidos capaces de asesorar y brindar las mejores soluciones de selección y contratación de personal, con servicios bien hechos, entregados a tiempo y que contribuyen con el desarrollo de la calidad y oportunidad de negocio para nuestros usuarios.		
Actividad Económica:	Actividades de agencias de empleo temporal / Tercerización de personal / Empresa de Servicios Temporales		
Tamaño de la empresa:	Pequeña empresa PYME	Número de Trabajadores:	18

4 CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

4.1 Planteamiento del problema

Durante los diferentes encuentros con el personal de Recursivos Serviayuda SAS y posterior al análisis de la información recolectada logramos evidenciar que la empresa presentaba una oportunidad de mejora en los aspectos SG-SST, fue por ello que presentamos el siguiente planteamiento del problema para presentar una solución basados en los conocimientos adquiridos en el presente diplomado.

¿Cómo analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la Recursivos Serviayuda S.A.S. en el segundo semestre de 2018?

4.2 Antecedentes del problema

Recursivos Serviayuda S.A.S contaba con algunas medidas preventivas en seguridad laboral, las cuales no contaban con la documentación de dichos procesos en él, métodos de implementación, documentación y medición que por medio del ciclo PHVA, carecíamos de cosas fundamentales tales como señalización, botiquines de emergencia, brigada de emergencias, esto nos permitió dar poco a poco cumplimiento a las resolución 11/11 de 2017 con la aplicación del diagnóstico, y con esto verificar en que requisitos estamos incumpliendo y así tomar acciones para la mejora continua del sistema, una vez aplicado el diagnostico identificamos que estamos cumpliendo en un 92.5% sobre el 100% de los requisitos de la norma, lo que nos ubican en estatus de cumplimiento, y en el presente documento dejamos registro de la documentación e implementación de 7.5% de actividades a implementar.

4.3 Justificación de la investigación cualitativa

Recursivos Serviayuda S.A.S , somos conscientes de la presencia de riesgos y como parte de las actividades de Seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que la efectividad de los controles depende de un diagnóstico integral de la problemática existente, contemplando aquellos elementos que pueden alterar el funcionamiento normal de Recursivos Serviayuda S.A.S en cuanto a su productividad y calidad, para procurar el bienestar físico, psíquico y social del personal a través de la prevención de enfermedades laborales y lograr el mejoramiento continuo y buen desempeño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

5 CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

5.1 Revisión de la literatura

Recursivos Serviayuda S.A.S cuenta con un plan de trabajo anual siendo una herramienta que permite aplicar durante el lapso, esto facilitar el cambio del anterior programa de salud ocupacional al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo adecuado de cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, mediante el cual se estableció en la legislación laboral la obligatoriedad de contar el sistema, la cual ha sido liderada e implementada por el director de seguridad y salud en el trabajo y el gerente de recursos humanos, esta planeación se encuentra basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar, teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores, está siendo una herramienta fundamental para promover y proteger la salud de los trabajadores; la cual ha

funcionado pero se modificó de acuerdo a la norma y utilizando con guía la matriz de diagnóstico del estado del sistema, para esto existen 5 fases que establece la norma que son:

1. Evaluación inicial
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial
3. Ejecución del SGSST
4. Seguimiento y Mejora
5. Inspección y Vigilancia

6 CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

6.1 Implementación del SG-SST en la empresa

Se realizó una auditoria al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de Recursivos ServiAyuda S.A.S, y como hallazgo de esta se encontró inconsistencias claves para el buen funcionamiento de este para los cuales se van a desarrollar las siguientes actividades:

- Programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable mediante en jornadas de salud, y evidenciar soportes de registros de asistencia y registro fotográfico de las actividades realizadas, así como formatos de la asistencia y actividades realizadas y culminadas a satisfacción.
- Medición de ambientes ocupacionales y de seguridad con la colaboración de un agente externo y así realizar mediciones de ambientes de trabajo para evidenciar la implementación de acciones en los casos que los niveles de medición estén por debajo de lo indicado para el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

- Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura, maquinaria y equipos todo esto con profesional idóneo y certificado para tal fin y así evitar futuros accidentes que perjudiquen a cualquier colaborador o a personal externo o ajeno a la organización.

6.2 Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- decreto 052 del 12 de enero de 2017.

Se realizó mediante el proceso de diagnóstico, lo que consistió en una autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo para que el mejoramiento sea constante, estableciendo que los responsables de este proceso son: La gerencia de Talento Humano, el director de seguridad y salud en el trabajo junto con la asesoría de la Administradora de Riesgos.

Posteriormente se establecieron los planes y acciones de mejora necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación y evitar su incumplimiento, estas consisten en poner en marcha el plan de mejoramiento de la mano con el desarrollo de las demás actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Siguiendo los lineamientos de la resolución 11/11 se establecieron auditorías de seguimiento semestrales realizadas por el director de talento humano para vigilar el cumplimiento del sistema, de la mano con los comités (COPAST) y el comité de convivencia laboral y en última instancia el ministerio de trabajo, este debe ir de la mano conforme a las políticas del Ministerio de trabajo, las cuales se debe tener conocimiento por parte de RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. y si estas son cambiadas deben ser informadas por la administradora de riesgos laborales que se tenga en el momento.

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

Luego de haber realizado los cambios sugeridos dentro del SG-SST pudimos realizar de nuevo la matriz de estándares mínimos arrojándonos valores mucho más favorables y dándonos a conocer aquellos puntos en los que aun debemos trabajar y la cual se muestra a continuación:

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Reproductores Sannayvella S.A.S.						Número de trabajadores (Punto): 18			
NIT de la Entidad: 900.034.039-9						Número de trabajadores (Punto): 18			
Realizada por: Comité Asesorador Grupo IDIEMT S7						Fecha de Evaluación: Noviembre 17 de 2018			
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PUNTO PORCENTUAL	PUNTAJE PUNTO				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					ÍTEM 1 TOTALÍSIMO	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	
I. PLANEAR	RECURSOS HUMANOS (10%)	1.1.1. Actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	0,5	4	0,5	0	0	0	0
		1.1.2. Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5						
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5						
		1.1.4. Almacén al Sistema General de Seguro Laboral	0,5						
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores afiliados	0,5						
		1.1.6. Compañías COPECOPIST Vigía	0,5						
		1.1.7. Compañías COPECOPIST Vigía	0,5						
		1.1.8. Compañías COPECOPIST Vigía	0,5						
		1.2.1. Programa Capacitación promovida o promovida PUP	2						
		1.2.2. Capacitación, Selección y Perfeccionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PUP	2						
II. PLANEAR	GESTIÓN OPERATIVA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (10%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	1	16	16	2	0	0	0
		2.1.2. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	1						
		2.1.3. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	1						
		2.1.4. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	1						
		2.1.5. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	1						
		2.1.6. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	1						
		2.1.7. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	1						
		2.1.8. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	1						
		2.1.9. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	1						
		2.1.10. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	1						
III. HACER	SECCIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.1. Evaluación de riesgos de accidentes	1	9	9	0	0	0	0
		3.1.2. Evaluación de riesgos de accidentes	1						
		3.1.3. Evaluación de riesgos de accidentes	1						
		3.1.4. Evaluación de riesgos de accidentes	1						
		3.1.5. Evaluación de riesgos de accidentes	1						
		3.1.6. Evaluación de riesgos de accidentes	1						
		3.1.7. Evaluación de riesgos de accidentes	1						
		3.1.8. Evaluación de riesgos de accidentes	1						
		3.1.9. Evaluación de riesgos de accidentes	1						
		3.1.10. Evaluación de riesgos de accidentes	1						
IV. VERIFICAR	SECCIÓN DE RELACIONES Y NEGOCIOS (10%)	4.1.1. Seguimiento de la implementación de los estándares mínimos	1	16	16	0	0	0	0
		4.1.2. Seguimiento de la implementación de los estándares mínimos	1						
		4.1.3. Seguimiento de la implementación de los estándares mínimos	1						
		4.1.4. Seguimiento de la implementación de los estándares mínimos	1						
		4.1.5. Seguimiento de la implementación de los estándares mínimos	1						
		4.1.6. Seguimiento de la implementación de los estándares mínimos	1						
		4.1.7. Seguimiento de la implementación de los estándares mínimos	1						
		4.1.8. Seguimiento de la implementación de los estándares mínimos	1						
		4.1.9. Seguimiento de la implementación de los estándares mínimos	1						
		4.1.10. Seguimiento de la implementación de los estándares mínimos	1						
V. ACTUAR	SECCIÓN DE AMPLIACIÓN (10%)	5.1.1. Actualización de la política, evaluación y verificación de riesgos	1	16	16	0	0	0	0
		5.1.2. Actualización de la política, evaluación y verificación de riesgos	1						
		5.1.3. Actualización de la política, evaluación y verificación de riesgos	1						
		5.1.4. Actualización de la política, evaluación y verificación de riesgos	1						
		5.1.5. Actualización de la política, evaluación y verificación de riesgos	1						
		5.1.6. Actualización de la política, evaluación y verificación de riesgos	1						
		5.1.7. Actualización de la política, evaluación y verificación de riesgos	1						
		5.1.8. Actualización de la política, evaluación y verificación de riesgos	1						
		5.1.9. Actualización de la política, evaluación y verificación de riesgos	1						
		5.1.10. Actualización de la política, evaluación y verificación de riesgos	1						
TOTALES				100	92,5	0			92,5

Cuando los puntos con el fin de cumplir la calificación será de manera de proporción con el número de calificación será que a uno (1). Si el estándar no aplica, se debe ajustar la calificación con el promedio máximo del puntaje máximo para cada estándar. En caso de no cumplimiento, la calificación se deberá ajustar según lo que (1).

El presente formulario es documento público, se debe entregar (lecto) y ser registrado (lecto) y está sujeto a los estándares establecidos en los artículos 280 y 281 de la Ley 909 de 2013 (Código Penal Colombiano).

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

7 CAPÍTULO 4: RESULTADOS

7.1 Presentación y análisis resultados obtenidos en tabla de valores y calificaciones del sg-sst

El día 17 de noviembre en compañía de la gerente de talento humano y el coordinador del sistema de gestión de calidad, seguridad y salud en el trabajo de RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. se realizó el diagnóstico del SG-SST por medio de la tabla de valores obteniendo un 92,5% de cumplimiento, debiendo trabajar sobre un 7,2% que comprende los siguientes ítems:

Ciclo PHVA	Estándar	Descripción del Estándar	Item de Estándar	Actividad concreta a realizar	Recursos administrativos y financieros	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades	Fecha de realización de la Actividad	Estado de la Acción	Observaciones
Hacer	H - Gestión de la Salud	Condiciones de Salud en el Trabajo	3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, farmaco dependencia y otros)	Programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable	economicos, tiempo, espacio y personal	Plan de bienestar 2018	07/01/2018	Realizada	El detalle esta en el bienestar laboral en jornadas de salud, se evidencias soportes de registros de asistencia y registro fotografico de las actividades realizadas asi como formatos, Pruebas de alcoholemia
Hacer	H - Gestión de Peligros y Riesgos	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Medicion de ambienestes ocupacionales	Financieros	Proveedor Sol y Ser, empresa de consultoria de sistemas de gestion HSEQ	22/06/2018	Realizada	Se contrato a la empresa Sol y Ser dedicada a realizar mediciones de ambienes de trabajo para evidenciar la implementacion de acciones en los casos que los niveles de medicion esten por debajo de lo aceptable
Hacer	H - Gestión de Peligros y Riesgos	Medidas de prevención y control para intervenir los riesgos / peligros	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura, maquinaria y equipos	financieros, locativos y de personal	MITOIA1	05/30/2018	Realizada	Se encuentran los registros en la az del programa de mantenimiento y el cumplimiento del mismo , Soporte de los mantenimientos realizados de los recursos físicos de la compañía

Son resultados favorables para la empresa, sin embargo, logramos identificar que la empresa no cuenta con controles de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros, adicional no tienen un cronograma para la realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos, ni mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.

- Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros)
- Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas
- Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.

De los anteriores ítems no existía ninguna actividad de cumplimiento de ellos, los cuales se implementarán las acciones pertinentes y será expuestas en el presente documento.

8 CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Como plan de mejoramiento para el 7,5% de no cumplimiento de la empresa, se proponen las siguientes actividades:

Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros). En nuestro plan de bienestar laboral se encuentran la planeación de actividades como:

- Creación e implementación de la política del no consumo por venta o distribución de sustancias psicoactivas o alucinógenas antes y durante la jornada de trabajo.
- Pruebas de alcoholimetría (como método de control y evaluación de la política)
- La ejecución de pausas activas durante la jornada laboral,
- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro,
- Jornadas de la Salud, Taller Cuidado de la Piel, clases de zumba, y recomendaciones como: Seguir una dieta saludable y equilibrada, ejercicio de una manera regular, evitar consumo de sustancia psicoactivas, tóxicas o adictivas como tabaco o alcohol o cualquier otro tipo de droga,
- Diagnósticos de puesto de trabajo, presentaciones de molestias posturales, listado de participación en pausas activas.
- Investigación de accidentes de trabajo (COPAST) y actividades del comité de convivencia laboral

- Diseñar políticas para la prevención de tabaquismo, alcoholismo y farmacodependencia. Contando con el apoyo de las áreas responsables y personas capacitadas para definir el alcance y responsabilidad de cada empleado y de la empresa; dar cumplimiento al programa de bienestar laboral en el ámbito de salud laboral que hace parte del bienestar integral.

Para dar cumplimiento a la política de no alcohol de consumo, porto y distribución de drogas se implementó como medida preventiva y de control realizar puebas de alcoholimetría cada dos meses y el mantenimiento de este equipo cada 6 meses ya que este debe ser calibrado en este tiempo

Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas: Este ítem trata de las mediciones de ambientes ocupacionales, como acción de implementación se contrató a la empresa Sol y Ser, dedicada a realizar mediciones de ambientes de trabajo para evidenciar la implementación de acciones en los casos que los niveles de medición estén por debajo de lo aceptable, estas se realizaran de manera anualmente para evaluar y controlar los riesgos que posiblemente puedan surgir, contando con el apoyo de personal calificado para determinar la periodicidad de estos controles y el plan de acción que se deba implementar de acuerdo con los resultados obtenidos

Se contrató a la empresa Sol y Ser dedicada a realizar mediciones de ambientes de trabajo para evidenciar la implementación de acciones en los casos que los niveles de medición estén por debajo de lo aceptable.

- Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas: Se creó un programa de mantenimiento de preventivo y correctivo de infraestructura, maquinaria y

9 RECOMENDACIONES

Se debe dejar registro de la participación del personal en todas las actividades propuesta tales como fotografías, listados de asistencia, correos, comunicados y avisos informativos de manera que denote la interacción de todos los empleados de la compañía.

Proponer un buzón de sugerencias para que el personal proactivo que quiera hacer propuestas y ser partícipe de los comités de organización en el sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Siempre debe haber un entendimiento del **SG – SST** y se sugiere periódicamente retroalimentar a todo el personal para que siempre el conocimiento del sistema esté presente y así evitar futuros inconvenientes al respecto y es por eso que debe haber un comité encargado para tal fin donde sean los mismos colaboradores los que impartan dicho saber.

Hoy en día el **SG – SST** es tan importante como saber las funciones que debe cumplir cada colaborador en su cargo asignado, ya que es parte fundamental cuidar la salud de cada integrante de la compañía y es por eso que para el cumplimiento del sistema se debe trabajar en equipo entre la ARL que se tenga en el momento, trabajadores, visitantes y toda persona que tenga acceso a la compañía y estar en constante evolución y con una mente abierta a un mejoramiento continuo para que el **SG – SST** siempre sea lo mejor posible.

10 CONCLUSIONES

Se realizó el correspondiente análisis y estudio mediante los suministros brindados y hallamos un 92,5 % de cumplimiento del sistema de Gestión, lo que ubica la empresa en una valoración aceptable de acuerdo a los requisitos legales, establecimos las acciones para cumplir con el 7.5% restante con el objeto de tener un enfoque preventivo en nuestros procesos y reconocer de una manera sistemática las fuentes de peligros a que los que está expuesto el personal y a evaluar los riesgos asociados de la mano con la sensibilización del personal sobre los peligros específicos en su puesto trabajo, las posibles consecuencias que tiene, y, conocer las medidas de protección y prevención de las que dispone y debe exigir, es una tarea que es de todos, para que las personas que actúan de forma proactiva en asuntos de seguridad y salud en el trabajo.

Los programas deben estar avalados por un comité y mejor aún por la ARL que se tenga en el momento, así se tendrá la seguridad del cumplimiento de las diferentes políticas generadas en el

SG - SST

11 BIBLIOGRAFIA

- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16._d-1477-14mintrabajo.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>
- Rebai, F. (2006). Programas de Desvinculación Asistida por la Empresa. Argentina: Invenio 9(17), 2006. pp. 119-132. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87791709.pdf>
- Vega Zambrano R. (2011, septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional? Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>
- Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9573>
- Bao, J., Wu, A. (2017). Equality and Equity in Compensation. Harvard Business School. Working Paper 17-093 (2017). Recuperado de

http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/17-093_b4f6e873-ad56-4f49-a6b8-0d7b50cd07ab.pdf

El mobbing (2011). El mobbing o acoso laboral. Recuperado de <http://www.elmobbing.com/>