

PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA AFLORE PARA EL
PRIMER SEMESTRE DEL 2019

FASE 6

CLERY ENITH CUELLAR
NIDIA YOHANNA URREA
MARIA ALEJANDRA CHAMUCERO
JUAN DAVID MARTINEZ BARRETO
JHON WILLIAN VANEGAS ECHEVERRY

PRESENTADO A:

EDGAR ENRIQUE AGUAS GUERRERO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y
DE NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MAYO DE 2019

TABLA DE CONTENIDO

Contenido	
INTRODUCCION	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	5
CONCLUSIONES.....	29
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	30

INTRODUCCION

La empresa Aflore en cumplimiento de la ley 1562 de 2012 y la normatividad vigente, tiene como propósito la estructuración y la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y gestión en el trabajo (SG-SST) ya que no cuenta con todo el sistema bien estructurado y lo que pretendemos como estudiantes en formación es plantear un plan de acción a los estándares que en este momento la empresa Aflore no está cumpliendo como lo es: Evaluación de SG-SST, Exámenes laborales, objetivos SGI, peligros, presupuesto SGI, accidentes laborales, requisitos legales, revisión de la dirección, roles y responsables del SGI, y programa de capacitaciones.

Donde a través de la implementación de un método investigativo y el desarrollo por etapas nos basamos en el método PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) con todo esto lo que nos permite es cumplir con los propósitos del SG-SST en pro de que la empresa Aflore cumpla con los estándares mínimos y la nueva regulación 0312 de febrero de 2019.

De acuerdo a esto, con el siguiente trabajo se pretende reconocer la importancia del talento humano y, a través de diversas estrategias exponer los diferentes conceptos que permiten potencializar la empresa caso de estudio, de acuerdo a las necesidades de la organización y a su vez del mercado a su alrededor.

OBJETIVO GENERAL

- Identificar y establecer el nivel de cumplimiento en cuanto a los estándares mínimos del SG SST bajo el ciclo Deming (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) generando un plan de acción para dar cumplimiento al marco legal y los programas internos del SG SST de la empresa Aflore.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Consultar la normatividad vigente en cuanto al SG SST y verificar la cantidad de ítem no cumplidos en la empresa Aflore.
- Realizar la valoración y ponderación en el cumplimiento y establecer el plan de acción para cada uno de los ciclos no cumplidos.
- Creación de documentación y planillaje correspondiente para la empresa.
- Capacitaciones, entrenamientos, inducciones, divulgación de la información.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

¿Cuál es el plan de acción y la propuesta Estratégica De Mejora En La Implementación De Los Estándares Mínimos Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) En La Empresa Aflore Para El Primer Semestre Del 2019?

1.2 Antecedentes del problema

En cuanto al nivel productivo de la empresa Aflore, se evidencia que a pesar de la buena experiencia y trayectoria que posee, el reconocimiento no es muy alto y el proceso interno es bajo debido, no solo a sus servicios, sino a varios aspectos como la falta de preparación de sus trabajadores, procesos administrativos sin finalizar e indicadores bajos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que estas falencias impiden el crecimiento de los procesos internos y por ende el avance profesional de los colaboradores y el reconocimiento que la empresa merece ante sus clientes.

Finalmente, se evidencia que la empresa necesita una estructura interna relacionada al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en donde el enfoque sea el crecimiento de los empleados debido al nivel de desconocimiento con el que se cuenta, ya que los clientes necesitan seguridad y confianza por parte de un asesor experto al momento de contratar los servicios de asesoría; lo cual no se ve reflejado en un SG-SST estructurado por la empresa.

1.3 Justificación de la investigación

Reducir los riesgos (accidente - enfermedad profesional) en la empresa Aflore se debe convertir en la prioridad de la empresa, teniendo en cuenta que un accidente o enfermedad afecta directamente al trabajador en el desarrollo de sus actividades y a la empresa afecta en gasto económico y afectación de productividad en las actividades; por lo anterior se hace necesario que la empresa Aflore reduzca los accidentes y tome medidas de prevención para el desarrollo de funciones.

Es importante resaltar que una empresa con trabajadores sanos da como resultados eficiencia, y productividad en sus labores, por esto la inversión realizada a las mejoras en el sistema de gestión y seguridad en el trabajo llevan como resultados mejora calidad de vida en trabajo y empresas productivas; el desarrollo y mejoras realizadas logra en la empresa Aflore mejor conocimiento de la legislación, interpretación de los procesos y logra a nivel operativo, administrativo la conciencia del cuidado y salud de las personas.

La propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) en la empresa aflore para el primer semestre del 2019, ofrece a la empresa la

identificación de los factores positivos y negativos que aplican a todo nivel en la empresa estas mejoras buscan la disminución de accidentes laborales, enfermedades profesionales que puedan afectar la productividad y el bienestar de los empleados; tiene como objetivo aplicar las medidas propuestas para lograr procesos estandarizados, completos y con todas las normas exigidas para su cumplimiento brindando a los empleados ambiente de trabajo seguro buscando preservar, mejorar y mantener no solo la salud individual sino colectiva de los trabajadores en sus actividades, y alcanzar un mejoramiento organizacional.

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

Política de seguridad y salud en el trabajo empresa Aflore:

La empresa AFLORE, ubicada en la dirección, calle 71 No 13-56, establece dentro de sus propiedades la implementación y el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, contando con el compromiso desde el nivel administrativo con la gestión y asignación de recursos, el cual va encaminado a velar por el completo bienestar físico y mental de los trabajadores, minimizando la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y procurando condiciones óptimas a los colaboradores y consejeros.

Los lineamientos generales para cumplir con el propósito son:

- Cumplir con todas las normas legales vigentes en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo.
- Identificar los peligros, valorar y priorizar los riesgos y determinar los posibles controles.
- Procurar mantener el bienestar físico y mental de cada uno de los trabajadores directos de la empresa Aflore.
- Mantener las instalaciones en buen estado para la adecuada y segura convivencia de los funcionarios, consejeros, contratistas y visitantes.
- Todas las partes son responsables de mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, junto con unas instalaciones en buen estado.
- Evaluar y mejorar continuamente el sistema según los procesos establecidos.

Política de no alcohol, droga y tabaquismo empresa Aflore

La empresa AFLORE, plenamente consciente de brindar un entorno seguro, funcionarios y visitantes, conociendo los efectos negativos que algunas sustancias ocasionan a la imagen de la empresa y a las relaciones sociales internas, se establece una serie de disposiciones entre las que tenemos:

- Queda rotundamente prohibido el ingreso, porte y consumo de cualquier sustancia psicoactiva, así como presentarse a laborar bajo la influencia de sustancias alucinógenas o alcohol.

- Queda prohibida la comercialización para consumo en zonas comunes de alcohol, tabaco y/o sustancias alucinógenas.
- Se prohíbe la atención de visitantes bajo efectos de alguna de las sustancias.

La empresa Aflore, adelantará campañas encaminadas a concientizar a sus colaboradores, sobre los efectos negativos para la salud, la imagen y la sana convivencia, que puede ocasionar el consumo de este tipo de sustancias.

¿Qué es el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?

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

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Ventajas del SG-SST

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

Institucional y jurídicamente fue determinado mediante Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6. (Min Trabajo 2017)

CAPITULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

Se realizó una visita a la empresa Aflore, fuimos atendidos por la persona encargada del RRHH de la empresa, con quien realizamos un recorrido por todas las áreas de la organización, a su vez nos compartió información en cuanto al avance del SG

SST en la empresa, lo que nos permitió generar un primer diagnóstico en cuanto el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del SG SST. Seguidamente se diligencio la matriz de cumplimiento para identificar la valoración y cumplimiento, arrojando un porcentaje de 46,5% lo cual es un resultado crítico es por ello por lo que se realizó un plan de acción para la empresa mencionada anteriormente.

3.2. Implementación de la evaluación inicial del SG-SST

En cuanto al cumplimiento del SG SST de la empresa AFLORE, podemos manifestar que después de una vista de campo a la organización anteriormente mencionada, identificamos que la firma tiene una cierta cantidad de Ítem del estándar en cumplimiento y que hay algunos Ítem que no se han cumplido, es por ello que de manera general se relaciona a continuación los Ítem cumplidos en cada uno de los ciclo del diagrama de Deming, dado a que la matriz nos arroja una valoración crítica ya que el porcentaje de cumplimiento es menor del 60%



I. PLANEAR

ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	CUMPLE TOTALMENTE
1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5
1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5
1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5
1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5
1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5
1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5
1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5
ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	CUMPLE TOTALMENTE
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	17	1
2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	2		1
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2
2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2
2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1
2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		1

II. HACER	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	9	1
	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1
	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1
	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1
	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	8	1
	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4
	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4
	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	15	2,5

IV. ACTUAR	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5	10	1
	7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5

Se puede identificar que dentro del ciclo Deming de la empresa Aflore, hace falta el cumpliendo en su totalidad del ciclo de VERIFICAR, es por ello por lo que la evaluación inicial nos ha permitido realizar el siguiente plan de acción de mejora con respecto a los hallazgos vistos, el mismo se relaciona con las acciones a seguir, los recursos y los tiempos en un diagrama de grant.

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



ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
Nombre de la Entidad: AFLORE				Número de trabajadores directos: 80 empleados				
NIT de la Entidad: 900743736-7				Número de trabajadores Indirectos: 10 empleados				
Realizada por: Grupo Colaborativo 101007-67				Fecha de realización: 1-04- 2019				
CICLO	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PORCENTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
				CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5		0	3,5	
	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5		0		
	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5		0		
	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5		0		
	1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0			0
	1.1.6 Conformación COPASST/ Vigía	0,5		0,5	0			0
	1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0			0
	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0			0
	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0	0		0	0
	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		0	0		0	
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0	0		0	
	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		0	0		0	
	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1	0		0	
	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	2		1	0		0	
	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0		0	
	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2	0		0	
	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	17	1	0		0	11
	2.7.1 Matriz legal	2		0	0		0	
	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0		0	
	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0		0	
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2		0		0		
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	1		0		0		
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	1		0		0		
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	1		0		0		
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1	1	0		0			
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	1	0		0			
3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	1	0		0			
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	1	0		0			
3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0		0	5	
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0		0		
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0		0		
3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	8	1	0		0	1	
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4	0		0		
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	15	4	0		0	15	
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3	0		0		
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0		0		
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		15	2,5		0		2,5
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5	10	0	0		0	2,5	
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5		0	0		
TOTALES			104			0	46,5	
0								
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)								
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)								
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE				FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

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

Aflore asigna recursos financieros, humanos, técnicos y físicos para la implementación del sistema de SG-SST, para el mantenimiento y continuidad de mejora del SG-SST.

Para el periodo comprendido de 1 de enero y 31 de diciembre de 2019 se cuenta con un presupuesto de (8 millones de pesos) primero que todo para la elaboración de los estándares que faltan, con una persona externa y capacitada en SG-SST.

También dentro de ese valor se tiene presupuestado realizar las siguientes actividades para gestionar por el administrador del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde deberá incluir como mínimo:

1. Pago de servicios profesionales de asesoría y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
2. Compra o mantenimiento de equipos de emergencia.
3. Exámenes médicos ocupacionales.
4. Elementos de protección personal
5. Implementación de medidas de intervención para riesgos prioritarios.

Al momento de finalizar el periodo el administrador del sistema de gestión de seguridad en el trabajo deberá rendir cuentas sobre los recursos.

CAPITULO 4: Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación del SG-SST.

La Firma Aflore. Tiene un nivel crítico en el cumplimiento del SG SST es porque se realizará un plan de acción y mejora para que la firma mencionada, logre tener un nivel moderadamente aceptable con la finalidad de mejorar día a día para que su nivel este por encima del 86 % es por ello por lo que:

Tomando como base el plan de acción estipulado en el diagrama de Grant se centrarán los esfuerzos en crear la política general del SG SST de la empresa, diseñando, documentando, socializando la misma bajo el marco legal, de igual manera se crearán los objetivos estableciendo las metas de cumplimiento para cada una de las fases del SG SST.

Seguidamente bajo la matriz de riesgos, impactos y vulnerabilidades se debe identificar los peligros, realizar la medición mediante la documentación y trazabilidad correspondiente y hacer las mediciones para prevención, de igual manera se establecen los mismos parámetros para identificar las amenazas y sus medios de prevención cumpliendo con el marco legal el cual es base fundamental para llevar a cabo el cumplimiento del SG SST, se deberá realizar la evaluación siguiendo los formatos y documentos establecidos para su cumplimiento.

La Asignación de Roles para el SG SST es de vital importancia que la alta Gerencia estipule los parámetros para que los demás departamentos sigan la instrucción bajo

los formatos y registros establecidos para su cumplimiento el mismo debe ir acompañado de un presupuesto para toda la implementación y ejecución, de igual manera se deben llevar los controles verificar la cantidad de accidentes labores y los medios de control para la prevención y no reincidencia de los mismos, esto acompañado de un programa de capacitaciones controlado con las auditorias correspondiente y reporte de avances a la alta gerencia para poner en marcha planes de mejora y mantenimiento del SG SST.



CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA

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

EVALUACION DEL SG SST

OBJETIVOS

- ✓ Dispone de una evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Diseñar el procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en cambios internos y externos que se presenten en la entidad (Gestión del Cambio)
- ✓ Verificación de requisitos a evaluar
- ✓ Divulgar a todo el personal el sistema de evaluación de SG-SST, dejando evidencia.
- ✓ Evaluación de requisitos SST
- ✓ Plan de acción de mejora del sistema el cual incluye: indicadores de estructura, proceso y resultado del SG estableciendo un plan de auditoria anual con la revisión de la alta dirección

ACTIVIDADES

- ✓ Apoyar el desarrollo del SG-SST
- ✓ Evaluar la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores
- ✓ Diligenciar formato (checklist) que consigna los requisitos tenidos en cuenta en el proceso de evaluación
- ✓ Divulgar el sistema de evaluación de SG-SST a los empleados de empresa Aflore.
- ✓ Diligenciar formato evaluativo que consigna los requisitos del SST los cuales deben ser conocidos por los funcionarios
- ✓ Diligenciar documento formal que consigna el plan de mejora y estrategias a tener en cuenta para cumplir el SST

RECURSOS

- ✓ Humanos, Financieros y Técnicos.

RESPONSABLES

- ✓ Responsable Gestión Humana

NORMA

- ✓ Resolución 0312 de 2019, estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG STT; deroga Resolución 1111 de marzo de 2017 Artículo 05 y 06

EXAMENES LABORALES

OBJETIVOS

- ✓ Realizar de Exámenes Periódicos Ocupacionales a los funcionarios
- ✓ Elaborar la caracterización de las condiciones de salud
- ✓ Dispone de la priorización de los riesgos relacionados con la enfermedad laboral a partir de la evaluación de las condiciones de trabajo.
- ✓ Dispone de análisis epidemiológicos de los indicadores para establecer las principales causas y tendencias de las enfermedades laborales que permitan priorizar e identificar las acciones de intervención
- ✓ Dispone de medidas de control colectivas e individuales para la prevención de enfermedades laborales
- ✓ Dispone de acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo
- ✓ Realizar inspecciones de seguridad elementos de primeros auxilios con participación del COPASST
- ✓ Dispone de un sistema de información de los PVE
- ✓ Diseñar programa de estilo de vida saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y control, de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros
- ✓ Crear formato de seguimiento de Exámenes de ingreso, periódicos y de egreso

ACTIVIDADES

- ✓ El equipo de Seguridad y Salud en el trabajo coordinará con la persona a vincular la fecha y hora de la realización para la evaluación médica de ingreso en la Unidad Médica, realizando la toma del examen médico ocupacional de ingreso y otros exámenes complementarios según Profesiograma.
- ✓ Realizar descripción sociodemográfica de los trabajadores y la
- ✓ caracterización de sus condiciones de salud, Se tienen mecanismos para el auto reporte de condiciones de

- ✓ trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.
- ✓ Realizar la evaluación de los puestos de trabajo en el marco
- ✓ de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los
- ✓ trabajadores.
- ✓ Obtener la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la
- ✓ enfermedad y la accidentalidad en el año anterior en la
- ✓ empresa Aflore.
- ✓ Evaluar el cumplimiento del plan anual de capacitación
- ✓ establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción,
- ✓ independiente de su forma de contratación.
- ✓ Registro y seguimiento a los resultados de los
- ✓ indicadores definidos en el SG-SST de la empresa Aflore del año
- ✓ inmediatamente anterior.
- ✓ Realizar acciones correctivas o preventivas.
- ✓ Realizar reporte de condiciones de
- ✓ trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.
- ✓ Realizar el plan anual de trabajo para alcanzar cada
- ✓ uno de los objetivos en el cual se especificaron metas, actividades,
- ✓ responsables, recursos, cronograma y se encuentra firmado por el
- ✓ empleador.
- ✓ Realizar el seguimiento de exámenes al funcionario cada año en la empresa, programada por la persona líder de SST, para la toma de los exámenes periódicos. Esta actividad se hace en coordinación con la IPS que preste los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

RECURSOS

- ✓ Humanos, Financieros y Técnicos.

RESPONSABLES

- ✓ Responsable Gestión Humana
- ✓ Responsable Gestión Humana, medico laboral

NORMA

- ✓ Resolución 0312 de 2019, estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG STT; deroga Resolución 1111 de marzo de 2017 Artículo 05 y 06.

ACCIDENTES LABORALES

1.1 OBJETIVOS

- Analizar las condiciones de trabajo para identificar, valorar y priorizar los factores de riesgos a los que se ven expuestos los empleados de Aflore dentro de su ambiente laboral.
- Realizar un diagnóstico y determinar los medios de intervención básica a seguir para el mejoramiento de las condiciones encontradas.
- Identificar los peligros, valorar el riesgo y determinar los controles asociados a las actividades (rutinarias y no rutinarias).

PELIGROS

OBJETIVOS

- Analizar las condiciones de trabajo para identificar, valorar y priorizar los factores de riesgos a los que se ven expuestos los empleados Aflore dentro de su ambiente laboral.
- Realizar un diagnóstico y determinar los medios de intervención básica a seguir para el mejoramiento de las condiciones encontradas.
- Identificar los peligros, valorar el riesgo y determinar los controles asociados a las actividades (rutinarias y no rutinarias)

ALCANCE

Aplica e involucra a todas las áreas y todos los niveles estratégicos y operacionales. Así mismo abarca los procesos y cargos donde Aflore haga presencia.

DEFINICIONES

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo

Actividad Rutinaria: Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Actividad No Rutinaria: Actividad que no se ha planificado ni estandarizado, dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Análisis de Riesgo: Proceso para comprender la naturaleza del riesgo.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Es el organismo encargado de la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de las organizaciones a través de actividades de divulgación información y promoción. Garantizan que los riesgos de enfermedad y accidente derivados del trabajo se reduzcan al mínimo.

Consecuencia: Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

Competencia: Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.

Exposición: Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.

Factor de Riesgo: Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

Impacto: Consecuencia en términos de gravedad que normalmente se espera cuando se materializa una amenaza.

Identificación del peligro: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Incidente: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido una lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal.

Nivel de consecuencia (NC): Medida de la severidad de las consecuencias.

Nivel de deficiencia (ND): Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

Nivel de exposición (NE): Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

Nivel de probabilidad (NP): Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

Nivel de riesgo: Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

Panorama de Riesgos: Documento que permite identificar la presencia de condiciones o factores ambientales, organizacionales o humanos que pueden desencadenar situaciones desfavorables para la salud de los trabajadores.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001).

Probabilidad: Posibilidad de ocurrencia del riesgo, que puede ser medida con criterios de frecuencia o teniendo en cuenta la presencia de factores internos y externos que pueden propiciar el riesgo, aunque éste no se haya presentado nunca.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001).

Riesgo Aceptables: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001).

Valoración de los riesgos: Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001).

1.4 RESPONSABLES

Este documento es generado por estudiantes de la universidad nacional UNAD 2019, pero donde se hace responsable el área de talento Humano de la empresa Aflore

Es responsabilidad de todo el personal de Aflore seguir los parámetros especificados en este procedimiento.

Es responsabilidad de Aflore y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo verificar la implementación de lo especificado en el presente procedimiento y su cumplimiento en todas las áreas de la organización.

Gerencia: Suministrar los recursos necesarios para la aplicación del presente procedimiento y de las medidas de control que se establezcan como producto de la identificación de peligros y valoración del riesgo.

Especialista SST: Aplicar al presente procedimiento la identificación de peligros y valoración del riesgo y los controles con su respectivo seguimiento. Mantener actualizada la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.

COPASST: Velar por que se mantenga actualizada la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de Aflore; así como participar en la divulgación a los trabajadores de los riesgos y peligros a los cuales están expuestos.

Trabajadores: Participar en la identificación de peligros a través del reporte de actos y condiciones inseguras. Cumplir y participar de las medidas de control de riesgos establecidas.

2 PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN RIESGOS OCUPACIONALES

2.1 FASE I: DEFINIR EL INSTRUMENTO PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN

AFLORE a través de la realización de capacitaciones y aplicación del taller de identificación de peligros y riesgos a los trabajadores de todas las áreas, plasma en su matriz la información que recopila, tabulando y tomando lo necesario para aterrizar la identificación de los peligros y valoración de los riesgos.

FASE II: CLASIFICACION DE LOS PROCESOS ACTIVIDADES Y TAREAS

Para empezar con la recolección de datos se listarán todos los procesos, actividades y las tareas para agruparlas de manera razonable y que permita visualizar los riesgos y peligros de cada proceso.

Al recopilar la información sobre los procesos, actividades y tareas se tiene en cuenta:

- Descripción del proceso, actividad o tarea (duración y frecuencia).

- Interacción con otros procesos, actividades y tareas.

- Número de trabajadores involucrados.

- Partes interesadas (como visitantes, contratistas, el público, vecinos entre otros).

- Procedimientos e instructivos de trabajo relacionados.

- Maquinaria, equipos y herramientas.

- Plan de mantenimiento.

- Manipulación de materiales.

- Servicios utilizados.

- Sustancias utilizadas o encontradas en el lugar de trabajo (humos, gases, vapores, líquidos, polvos, sólidos) su contenido y recomendaciones (hoja de seguridad).

- Requisitos legales y normas relevantes aplicables a la actividad.

- Medidas de control establecidas.

- Sistemas de emergencia (equipo de emergencia, rutas de evacuación, facilidades para la comunicación y apoyo externo en caso de emergencia).

- Datos de monitoreo reactivo: histórico de incidentes asociados con el trabajo que se está realizando, el equipo y sustancias empleadas.

FASE III: IDENTIFICAR LOS PELIGROS

Para identificar los peligros, se debe plantear preguntas tales como:

¿existe una situación que pueda generar daño?

¿quién (o qué) puede sufrir daño?

¿cómo puede ocurrir el daño?

¿cuándo puede ocurrir el daño?

A través de la visita y la observación sistemática, se debe identificar cada uno de los factores de riesgo presentes en cada área de trabajo para de esta forma determinar la magnitud de afectación.

CLASIFICACIÓN DE PELIGROS	
BIOLOGICOS	Virus Bacterias Hongos Parásitos Fluidos y excrementos
FISICOS	Ruido Iluminación Temperaturas Radiaciones ionizantes Radiaciones No ionizantes
QUIMICOS	Líquidos Gases y vapores Material Particulado
PSICOSOCIALES	Gestión organizacional Características de la organización del trabajo Características del grupo social de trabajo Condiciones de la tarea Interface persona tarea Jornada de trabajo
BIOMECANICO	Postura Movimiento repetitivo Manipulación Manual de cargas

CLASIFICACIÓN DE PELIGROS	
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico Locativo Eléctrico Tecnológico Público Trabajo en altura
FENOMENOS NATURALES	Terremoto Vendaval Inundación Derrumbe

FASE IV: MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Es necesario monitorear los riesgos, la eficacia del plan de tratamiento de riesgos, las estrategias y objetivos y el sistema de gestión que se ha establecido para la implementación de los controles.

Teniendo en cuenta los niveles de riesgo y la aceptabilidad, se decide si se requiere crear, mantener o mejorar los controles existentes. Para ello tiene en cuenta el número de expuestos, la peor consecuencia del peligro, la legislación aplicable y la inversión en relación con el impacto esperado de los controles.

Si se requieren controles nuevos o mejorados, siempre que sea viable, se deberán priorizar y determinar de acuerdo con el principio de eliminación de peligros, seguidos por la reducción de riesgos (es decir, reducción de la probabilidad de ocurrencia, o la severidad potencial de la lesión o daño), de acuerdo con la siguiente jerarquía:

- **Eliminación:** modificar un diseño para eliminar el peligro, por ejemplo, introducir dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar el peligro de manipulación manual
- **Sustitución:** sustituir por un material menos peligroso o reducir la energía del sistema (por ejemplo, reducir la fuerza, el amperaje, la presión, la temperatura, etc.).
- **Controles de ingeniería:** instalar sistemas de ventilación, protección para las máquinas, enclavamiento, cerramientos acústicos, etc.
- **Controles administrativos:** instalación de alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de los equipos, controles de acceso, capacitación del personal.
- **Equipos y elementos de protección personal:** gafas de seguridad, protección auditiva, máscaras faciales, sistemas de detención de caídas, respiradores y guantes.

FASE V: REQUISITOS LEGALES

Aflore debe cumplir y exigir las responsabilidades según normas y disposiciones legales en Colombia, para ello deben seguir las clasificaciones generales o específicas según la siguiente Matriz.

FASE VI: REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

La empresa AFLORE en adhesión a lo estipulado en la ley 1562 de 2012, el decreto 1443 de 2014 y la normatividad vigente, ha estructurado el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre AFLORE y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, AFLORE plantea la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El esquema del sistema de gestión se describe en las siguientes etapas:

- Política
- Organización
- Planificación
- Aplicación
- Evaluación

ROLES Y RESPONSABLES DEL SGI

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de la gerencia

ENCARGADOS:

- Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo designado
- Coordinadores de sedes, áreas o procesos
- Comité de Recursos Humanos designado

ROLES:

- Gerente general

RESPONSABILIDADES:

- Garantizar la participación de los trabajadores identificando los peligros y proponiendo acciones de control ante los riesgos
- Permitir la participación de los trabajadores a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos
- Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
- Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

GERENTES Y SUBGERENTES:

- Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo
- Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
- Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Promover la comprensión de la política en los trabajadores.

AREA DE TRABAJO DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
- Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:

- Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
- Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
- Utilizar y cuidar y reponer los elementos de protección personal que se le suministran.

LIDERES DE CADA PROCESO INTERNO:

- Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
- Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.

PROGRAMA DE CAPACITACIONES

DESCRIPCION DEL PROCESO:

Se llevará a cabo un proceso de capacitaciones con el fin de guiar a la empresa en una cadena empleada con el único fin de velar para que se cumpla el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

ENCARGADOS:

- Especialista en normas de calidad ISO actuales.
- Especialista en Salud Ocupacional que brinde la información suficiente
- Coordinadores y líderes de cada proceso
- Comité de Recursos Humanos designado
- Coordinadores de Salud y Seguridad del ministerio de trabajo

OBJETIVOS:

- Brindar las herramientas base para desarrollar el programa de SG-SST
- Enfocar el proceso y unificar los términos legales y conductuales en el desarrollo del sistema de acuerdo a las necesidades de la empresa.
- Velar por el mejoramiento continuo de la empresa desde su interior (trabajadores y procesos) para ver los resultados en el exterior (ventas y posicionamiento)

UNIDAD 1:

GESTION DE CALIDAD: Norma ISO 9001

- Proceso en el cual se desarrollará el conocimiento relacionado a la participación del medio ambiente y su influencia en la seguridad y salud en el trabajo.

- Se implementará la gestión de riesgos operativos, en donde la participación del personal es muy importante para hallar las variables que pueden presentar dichos riesgos y cómo mitigarlos y/o afrontarlos (antes, durante y después)
- Desarrollar un proceso clave en la formación de los empleados, basado en el análisis de qué es la calidad y como poder desarrollar una buena gestión acorde de la necesidad y productividad de la empresa.

UNIDAD 2:

MEDIO AMBIENTE: Norma ISO 14001

- Normativa, aspectos y conceptos básicos del medio ambiente en relación a la empresa y sus vínculos
- Análisis sobre problemáticas ambientales, identificación de los riesgos y evaluación de prioridades ambientales. El desarrollo sostenible que se aplica a la actividad de la empresa
- Estudio del plan ambiental que se desarrolla con base en las normativas correspondientes, y la aplicación en la actividad interna y externa de la empresa

UNIDAD 3:

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: OHSAS 18001

- Conocimiento básico sobre la seguridad y salud ocupacional, aclaración de términos y explicación de conceptos con base en el desarrollo de la empresa.
- Análisis y organización de los riesgos encontrados con el fin de validar su afectación y hallar las estrategias para minimizar estos riesgos.
- Identificar, evaluar, manejar y hacer seguimiento a los riesgos presentados que puedan afectar la integridad de la empresa

UNIDAD 4:

AUDITORIA GENERAL Y RETROALIMENTACION: Normativa general

- Criterios básicos de la auditoría general en Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales se rijan por la normativa actual y el manejo interno de la compañía.
- Evaluación y desarrollo del conocimiento básico sobre el SG-SST para todos los empleados.
- Analizar algunos casos como ejemplo para la aclaración de conceptos claves y su desarrollo en casos reales.

RECOMENDACIONES

- Es importante mejorar y/o implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo buscando así el sostenimiento del programa y el beneficio de los trabajadores.
- Ejecutar el plan de acción para el sistema de gestión de SG-SST donde se evidencie el contenido normativo y su aplicación dentro de la empresa seleccionada.
- Se deben aplicar la matriz e identificación de peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles necesarios para proteger la seguridad y salud de los trabajadores mediante la mejora continua del SG- SST.
- La empresa Aflore debe garantizar las condiciones de seguridad mínimas a todos los colaboradores, diseñando a un 100% el plan de mejoramiento del SG-SST y las actualizaciones correspondientes.
- Se recomienda a la empresa Aflore, realizar un pre-auditoria, pues con ella se planifica, ejecuta y genera el informe respectivo el cual permitirá superar alguna anomalía que se presente.
- Aplicar los conocimientos aprendidos en los procesos internos de la compañía con el fin de fortalecer cada área y validando dicha aplicación en cuanto al crecimiento de la empresa.

CONCLUSIONES

- La empresa Aflore debe mantener la documentación legal vigente siendo socializada a sus empleados y a todas las personas que hacen parte de la empresa.
- La empresa Aflore debe comprometer a todos los miembros de la empresa y a todos los niveles de la organización; gerencial, operativo y administrativo para que los programas sean implementados y los empleados asista a inducción y capacitación logrando los objetivos trazados.
- Se concluye que el sistema de gestión y seguridad en el trabajo es una de las bases principales que constituyen el buen funcionamiento de una empresa; este es un proceso que permite fortalecer las áreas internas y administrativas de la organización y por ende apoya el proceso comercial, beneficiándose a sí misma y fidelizando a sus clientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado abril de 2019

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

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

Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>

ANEXOS

Formato revisión alta dirección

Matriz requisitos legales

Objetivos SST

Plan de Mejoramiento

Programa de Capacitación