

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 ICELL Pasto S.A

Para el Segundo Semestre de 2019 y Principios de 2020

Grupo 101007\_37.

Reynel Ricardo Moreno Oviedo

María Teresa Salcedo

Anjelina Prado Criollo.

Magaly Meneses Mora.

Tatiana Enríquez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Noviembre 2019

Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud En El Trabajo (SG-SST) en la Empresa ICELL Pasto S.A

Para el Segundo Semestre de 2019 y Principios de 2020

Grupo 101007\_37.

Reynel Ricardo Moreno Oviedo

María Teresa Salcedo

Angelina Prado

Magaly Meneses Mora.

Tatiana Enríquez

Tutora:

Olga Lucía Hernández C.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Noviembre 2019

## Contenido

	<b>Pág.</b>
Introducción	5
Objetivos	6
Objetivos Específicos	7
1. Problema	8
1.1 Planteamiento del Problema	8
1.2 Antecedentes del Problema	9
1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa	9
2. Marco Teórico y Legal	12
2.1 Marco Teórico	12
2.2 Marco Legal	15
3. Metodología Investigación Cualitativa	19
3.1 Análisis de la implementación inicial del SG-SST en la empresa	19
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	21
3.2.1 Valoración	23
3.3 Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	23
4. Resultados	27
4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación del SG-SST	27
4.1.1 Análisis de resultados resultado total	27
4.1.2 Aspectos claves a tener en cuenta según la matriz	29
5. Plan de Mejora Plan de Mejora	30

5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	30
5.1.1 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP.	30
5.1.2 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	32
5.1.3 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	33
5.1.4 Estilos de vida y entornos saludables	33
5.2 Cronograma de actividades: Diagrama de Gantt	36
Recomendaciones	37
Conclusiones	39
Bibliografía	40

## **Introducción**

Para las empresas de todo el mundo, es realmente importante el orientarse a desarrollar y ejecutar un correcto y eficiente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST; donde se logre contrarrestar y o disminuir considerablemente los riesgos y los peligros existentes en el entorno laboral de sus trabajadores, lo que además está consagrado en la normatividad nacional vigente

Teniendo en cuenta lo anterior, y específicamente la normatividad colombiana, el desarrollo de este trabajo está pensado en el reconocimiento de la importancia Del Sistema Gestión De Seguridad y Salud En El Trabajo y la combinación los diferentes conceptos relacionados para la elaboración de estrategias que permitan potenciar a las organizaciones, para ello se desarrolla un diagnóstico de los requerimientos mínimos legales y se propone estrategias de mejora del SG-SST la empresa Icell S.A, en la ciudad de Pasto Nariño, a llevarse a cabo en el segundo semestre de 2019 y principios del 2020, aplicando una metodología cualitativa basada en la verificación y evaluación de los estándares mínimos previstos en la resolución 0312 de febrero de 2019, del mismo modo se desarrolla la auditoria al área de talento humano de la empresa, y a los procesos de transición, para prevenir, proteger y promover la salud en los trabajadores de la organización. Para el desarrollo de este trabajo se presentaron algunas limitaciones principalmente la dificultad en la recopilación de información de la empresa Icell S.A relacionada con SG-SST, la cual se presentó por la poca disponibilidad de tiempo de los empleados encargados del área de talento humano para suministrar la información, pero esta situación fue superada satisfactoriamente gracias al aporte y el compromiso de los integrantes del grupo.

Esta propuesta busca brindar condiciones laborales seguras acordes a las condiciones de los individuos que laboran en la entidad, la prevención de enfermedades, evitar sanciones y conflictos legales, la verificación y acatamiento de las normas vigentes, de igual manera profundización y puesta en práctica de las competencias adquiridas en el desarrollo del diplomado de gerencia del Talento Humano. Para lo cual se puntualiza en la construcción de 5 capítulos que componen este trabajo enumerados así: 1 El Problema, 2 Marco Teórico y Legal, 3 Metodología Investigación Cualitativa, 4 Resultados, 5 Plan De Mejora.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Proponer un plan de mejoramiento dirigido al área de Talento Humano, para prevenir, proteger y promover la salud en los trabajadores de la empresa Icell S.A de la ciudad de Pasto, mediante la identificación del cumplimiento de los estándares mínimos, establecidos en la resolución 0312 de 2019, para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020

### **Objetivos Específicos**

Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa ICELL S.A. Pasto, mediante la aplicación de la matriz de evaluación, para conocer su calificación general.

Analizar la calificación de la matriz evaluativa en el cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa ICELL S.A. Pasto, para determinar su verdadera situación actual (resolución. 0312 del 2019).

Determinar cómo ha sido la implementación del plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y todas sus fases, en la empresa ICELL S.A. Pasto mediante la auditoria anual, para cumplir el sistema de normas vigentes y protocolos de seguridad laboral y conocer qué hace falta.

Proponer un Plan de Mejoramiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa ICELL S.A. Pasto, mediante la planificación y aplicación de las acciones de mejora para asegurar la transición ordenada por la normatividad, el bienestar integral de los trabajadores y la responsabilidad social de la empresa.

## Capítulo I: El Problema

### 1.1 Planteamiento del Problema

Producto de la globalización las empresas se ven enfrentadas a asumir retos para ser cada día más competitivas y lograr mantenerse en el mercado con productos y servicios de alta calidad, que logren satisfacer tanto las necesidades de sus usuarios como las de sus empleados; para ello diseñan estrategias y sistemas de gestión que le garanticen un mejoramiento continuo en cada uno de los procesos y direccionar sus actividades.

La empresa ICELL S.A. Pasto, teniendo en cuenta la globalización y la instrucción impartida por el gobierno nacional en el decreto 171 de 2016, el cual exige a partir de enero del año 2017 a todas las empresas de nuestro país ya sean pequeñas, medianas o grandes, el cumplimiento de la Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y lo exigido actualmente el decreto 0312 de 2019, en la cual establece los estándares mínimos, que se deben llevar a cabo en el ciclo por etapas, planear, hacer, verificar y actuar, (PHVA), se hace necesario diseñar estrategias de mejora en el trabajo en la dinámica de las labores diarias e incrementar el porcentaje de cumplimiento en las evaluaciones iniciales así como en los procesos de autorregulación.

A pesar de que ICELL S.A, es una empresa comprometida con el desarrollo de sus empleados, se necesitan fortalecer los procesos de capacitación en el tema de seguridad y salud en el trabajo, tanto en prevención de riesgos, primeros auxilios y vida saludable, de igual manera la empresa no ha realizado una revisión exhaustiva de los objetivos del SG- SST, y comparación con el plan anual de la empresa, en el momento no han creado un plan de evacuación o mitigación



de riesgos que se pueden presentar en las instalaciones, como tampoco existen personas lo suficientemente capacitadas para hacerle frente o mitigación de estos riesgos, accidentes o problema laborales.

Las situaciones planteadas, llevan a buscar soluciones a las situaciones que necesitan ser mitigadas para que de esta manera se eviten problemas legales como sanciones por parte del ministerio, disminución del sentido de pertenencia por parte de los trabajadores, o problemas laborales por los incrementos en los riesgos e índices de accidentalidad en la empresa y por ende disminución de competitividad en el mercado.

¿Cuáles son las propuestas estratégicas 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 ICELL S.A. de la ciudad de Pasto- Nariño para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

## **1.2 Antecedentes del Problema**

ICELL S.A es una importante empresa nacional en el sector de telecomunicaciones, con veinticinco años en el mercado, la cual cuenta con todas la herramientas necesarias para que sus trabajadores desempeñen la función y generen los altos ingresos por su gestión, cuenta con un sistema de seguridad social y programas de Seguridad y Salud Ocupacional, pero no cumple con las exigencias del ministerio de trabajo, en cumplimiento al decreto 1443 de 2014, en materia de la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la entidad, los trabajadores y contratistas, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la

empresa a través del mejoramiento continuo de las condiciones laborales y el control eficaz de los peligros y riesgos en cada puesto de trabajo.

Es preciso señalar que uno de los problemas más relevantes que presentan las pequeñas, medianas y grandes empresas en el mundo son los originados por incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, resultado de las actividades laborales, es por eso que el no cumplimiento de la normatividad vigente nacional en cuanto al SG-SST podrían acarrear sanciones económicas de gran importancia para las empresas, como también demandas e inconvenientes que puedan afectar la liquidez de la empresa. Este tipo de situaciones puede pasar en cualquier organización independiente de su sector, por lo cual el Ministerio de trabajo, creó un decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, el cual define las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) definido

*“como 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.”* (Min. Trabajo, Actualización Decreto 1072 de 2015, 2017).

Por lo anterior se hace indispensable que todas las pequeñas, medianas y grandes empresas sin importar su actividad económica y número de trabajadores diseñen y propongan planes de mejoramiento en todos los procesos para cumplir con las normas legales en GS-SST, esto con el fin de estar comprometida con el bienestar físico, mental, emocional y social de los trabajadores en la empresa.

### **1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa**

La puesta en marcha de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, le permite a la empresa identificar y controlar coherentemente los riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, y mejorar el rendimiento en general de la organización, garantizando, así a los trabajadores un ambiente seguro, en condiciones favorables, partiendo del entorno laboral, el ambiente y los múltiples factores de riesgo, en los cuales se desarrollan las actividades productivas de la empresa; factores que se asocian directamente a la implementación y desarrollo de sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; que además de existir en cada organización por regulación normativa; deben estar actualizadas con base en la normatividad y legislación vigente en el campo, ya que generalmente las leyes están cambiando constantemente de acuerdo a las necesidades o situaciones presentadas y es obligación de las empresas cumplir con lo establecido en las mismas, en ese orden de ideas el propósito del SG-SST, es tener determinados los procesos y procedimientos tanto de medidas preventivas como correctivas en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, lo cual busca aumentar la productividad y competitividad en la empresa generando unas condiciones seguras y dignas para el trabajador.

Es por esto que la presente investigación, busca sustentar de forma descriptiva el análisis e interpretación de la información obtenida en la empresa Icell SA, desde la verificación las condiciones actuales de los procesos PHVA (planear hacer, verificar y actuar) contenidos en la lista de chequeo de los estándares mínimos requeridos dentro de la normatividad vigente Resolución 0312 y demás normas correspondientes, así como desde la observación del comportamiento de los trabajadores reflejo de situación actual de la empresa.

De lo anterior, se busca proponer estrategias de mejora del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Icell S.A, que permitan potenciar sus procesos en condiciones laborales seguras acordes a las condiciones de los individuos que laboran en la empresa y la prevención de enfermedades, con el compromiso del auto cuidado en los empleados, generando conciencia en cada uno de ellos estos con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, controlando los factores de riesgos presentes en la organización y así lograr evitar al máximo los posibles accidentes y enfermedades derivadas de la labor diaria de las personas con el desarrollo de actividades preventivas y actividades relacionadas con la salud de los trabajadores, impidiendo así sanciones y conflictos legales por causas relacionadas.

Dicho de otra manera, el análisis de la situación desde la investigación cualitativa, la verificación de las normas vigentes y la materialización de las competencias adquiridas en el desarrollo del diplomado de profundización en gerencia del Talento Humano, logran dar solución coherente a la problemática encontrada desde plan de mejoramiento propuesto y finalmente estar preparados y en acatamiento de las normas legales ante la eventual auditoria que pueda realizarse por parte del ministerio de trabajo, en la cual se evidencie el cumplimiento de los requerimientos legales por cuanto no habrá lugar a sanciones para la empresa.

## **Capítulo II: Marco Teórico y Legal**

### **2.1 Marco Teórico**

Al analizar avances cambios y transición, relacionados con los riesgos profesionales se tiene como base las siguientes teorías:

Teoría Subjetiva: se cita a Sainctelette y Sauzet (1883), donde sostienen que el empleador está obligado a garantizar a sus empleados seguridad en el trabajo, por lo tanto, si hubiera algún accidente era responsabilidad del empleador, siempre y cuando dicho no pudiera demostrar lo contrario, por el hecho mismo de que el empleado en su cumplimiento de su trabajo está expuesto a lesiones corporales o enfermedades de su profesión. (p.25)

Teoría Objetiva: se establece en principios de derecho civil, que dicta que el riesgo profesional se asocia al daño y vinculación de causa y efecto.

Por lo tanto la gestión de seguridad y de salud ocupacional, en cada organización se debe plasmar en un documento donde se relacionen programas, actividades a desarrollar y tiempos de ejecución y debe ser basado específicamente en la identificación de la empresa, las condiciones de las ocupaciones y sitios de trabajo, el panorama de riesgos, las situación de bienestar en salud, actividades de prevención de la salud , integridad mental y física y seguridad industrial, funcionamiento del Copasst y sistemas de evaluación.

En cuanto al área de Salud Ocupacional, la empresa tiene definido el conocimiento explícito a través de manuales, reglamentos e instructivos, podemos decir que la empresa posee estructura concreta para este proceso, en cuanto al conocimiento tácito la empresa no ha desarrollado su potencial, al no estructurar la forma en que pueden utilizar y transferir el conocimiento de los diferentes colaboradores en base a las necesidades, prácticas y competencias y en la aplicación de los diferentes mecanismos y planes de gestión de bienestar en la salud.

La línea investigativa a la cual fue ligado el presente estudio, corresponde a la gestión de organizaciones, la cual permite desarrollar investigaciones en un área específica de la organización que en este caso sería la gerencia del Talento Humano de empresa Icell S.A. Desde este enfoque,

establece que las personas facilitan el funcionamiento y desarrollo de los planes del talento humano que contribuyen con el alcance de metas y objetivos, definido bajo la lógica de buscar alcanzar el éxito o fracaso de la organización; teniendo en cuenta que cada actividad desarrollada será una determinante positiva o negativa en todo el sistema funcional de la empresa. Lograr que todo funcione en un engranaje perfecto y en cualquier cargo del orden jerárquico de la organización, inicia desde la creación de un propósito claro como meta operativa, donde se conozcan claramente los objetivos y el camino a recorrer, determinando así en el camino escenarios que permitan nuevas oportunidades para la organización; por lo tanto, la actitud operativa debe tener un enfoque de flexibilidad y apertura al cambio. Una operatividad eficiente y un correcto análisis del mercado, permiten a la organización tener un sentido organizacional eficiente que permita dar alcance a los objetivos propuestos y encontrando en el mercado las condiciones más favorables para el crecimiento y sostenibilidad de la marca.

Según lo planteado por Carlzon, “es importante la reducción de los gastos operacionales de forma razonable como estrategia para alcanzar la competitividad”, (citado en Domínguez, 1997) como lo menciona la cita anterior, en la actualidad las organizaciones requieren de gerentes que garanticen la sostenibilidad y competitividad, el ahorro en costos y gastos es un factor clave para ser competitivos en precios finales, sin embargo es importante que las reducciones en los costos sean bien pensadas, ya que el minimizar los recursos para adelantar campañas o estrategias en el área de salud ocupacional, puede conllevar al incremento de accidentes laborales leves, medios o graves, en estos últimos las empresas están expuestas a sanciones y a posibles indemnizaciones que pueden llevar al cierre de la organización. En la actualidad, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe hacer parte de cualquier planeación estratégica, exigiendo recursos y tiempo para adaptarla a cualquier área y proyecto.

La Organización Internacional del Trabajo - OIT – 2005 (citada en Gómez, 2016), deduce que son cuantiosas las pérdidas a razón de indemnizaciones, disminución de tiempos laborados, mejoramiento y superación profesional, gastos médicos, interrupciones de producción, y demás situaciones, representan el 4% del producto interno bruto (PIB) mundial (1.252.353 millones de dólares estadounidenses). A causa de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, anualmente se reducen las vinculaciones laborales por muerte aproximadamente dos millones de ellos. Según la anterior cita, la accidentalidad laboral representa una gran pérdida para las empresas, para ello se hace necesario desarrollar campañas de prevención y ejecutar los planes programas y ciclos del (SG-SST) sin excepción, definiendo sus garantías y controlando los procesos se pueden lograr organizaciones que se expongan menos a grandes pérdidas monetarias.

## **2.2 Marco Legal**

La normatividad que enmarca todo lo relacionado a Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, remonta sus inicios en el año el año 1979 en la cual se expidió la ley 9 del 5 de febrero de 1979 en la cual el ministerio de salud y protección social dictó las primeras medidas sanitarias en el país y se habló de la preservación de la integridad humana de manera general en materia sanitaria establece disposiciones y pautas regladas para y mejorar y restaurar las condiciones sanitarias en lo que se relaciona a la salud de los trabajadores principalmente, esto junto con la resolución 2400 del mismo año, por la cual se emitieron las disposiciones y reglamentaciones necesarias para preservar, restaurar y mejorar las condiciones sanitarias en lo que se relaciona a la salud humana; fueron piso jurídico en diversos escenarios de reclamo en los cuales las condiciones laborales causaban daños y perjuicios a la integridad de los trabajadores, aunque en ese entonces no había una jurisprudencia muy completa en cuanto a lo laboral esta

normatividad permitió el mejoramiento de muchas condiciones laborales de muchas personas e indemnizaciones por afectaciones causadas. (Ley 9 de 1979)

Posteriormente la normatividad fue avanzando específicamente en el entorno netamente laboral con la aparición en la década de los 80 del concepto de salud ocupacional en el decreto 614 de 1984 en el que se fijan los alcances de formación y administración de salud Ocupacional en el país. En la década de los 90 se emitió el decreto 1295 de junio 22 de 1994, por el cual se determinó la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, desde entonces en nuestro país se ha ido avanzando y complementando la normatividad legal relacionada; hasta llegar a la normatividad más reciente que regula en la actualidad, en las que encontramos las disposiciones consignadas en los decretos 1443 del 31 de julio de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SG-SST, Decreto 052 del 12 enero de 2017, por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015 regulando la transición para la implementación del SG-SST, Resolución No. 1111 del 27 de marzo 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. Y finalmente la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, por la cual se actualiza la definición de los estándares mínimos del SG-SST).

Se evidencia entonces que la normatividad se ha ido perfeccionando con el propósito de lograr establecer las mejores condiciones legales para preservar el bienestar de los trabajadores, por tanto es así como se ha dado paso a nuevas disposiciones y nuevos requerimientos que todas las empresas deben acatar para con sus empleados, puntualizando en que es de obligatorio su cumplimiento para todas las empresas; esto sin distinción alguna sea de capital, naturaleza, función



sector de la economía o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En este sentido el Decreto 052 del 12 de enero del 2017, modifica el decreto 1072 de 2015 y establece plazos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en relación con la salud y seguridad de sus empleados.

El mismo Decreto plantea el (SG-SST), como un mecanismo que busca que prevé desde el reconocimiento, medición y control de los riesgos que afecten la seguridad y la salud en el trabajo. En este sentido, se puede ver que se trata de todo un sistema y no de acciones aisladas.

El mismo Decreto establece una fase de cambio y avance para iniciar el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional al SG-SST a partir del 1 de junio de 2017, para lo cual se deben ir dando una serie de fases:

En primer lugar, se debe hacer una Autoevaluación inicial de la empresa, que permita identificar las prioridades del sistema, bajo la el compromiso y responsabilidad de las partes interesadas de todas las modalidades en la seguridad y salud en las organizaciones.

En segundo lugar, se debe diseñar un Plan de Mejoramiento que ayude a corregir las debilidades que arroje la etapa anterior. De esta acción son responsables los empleadores.

En tercer lugar, se produce la ejecución del SG-SST, el cual se pone en marcha de acuerdo con la autoevaluación y el Plan de Mejoramiento. Responsables los empleadores.

En cuarto lugar, se define el seguimiento y Plan de Mejora: se evalúa y se mejora el sistema de acuerdo a los estándares del Ministerio del Trabajo. Responsables los empleadores.

Finalmente, y en quinto lugar se establecen unas acciones de Vigilancia y Control, las cuales son realizadas por el Ministerio de Trabajo, de acuerdo a los estándares mínimos.

Adicionalmente se establece que es el Ministerio del Trabajo el que define la implementación del SG-SST y determina los estándares mínimos. Las ARL están encargadas, por la misma Ley, de asesorar y capacitar a las empresas y presentan informes semestrales. Las actividades de vigilancia y control, responsabilidad del Ministerio del Trabajo, se hacen durante todo el proceso.

Por su parte, el Decreto 0171 del 2016 modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 del 2015).

Al mismo tiempo, define el régimen de transición, en cual los empleadores de todas las clases deben hacer el cambio del Programa de Salud Ocupacional por el SG-SST a más tardar el 31 de enero de 2017.

Igualmente señala como responsabilidades de las ARL, el asesoramiento, capacitación y asistencia técnica para la implementación del SG-SST en las empresas que estén adscritas a cada una de ellas.

Como se puede ver, la Ley establece, de una manera clara, las obligaciones de todos y cada uno de los actores de la vida laboral, dirigidas todas ellas al establecimiento de un clima laboral que asegure responsablemente las condiciones de salud y bienestar del trabajador y que, a su vez, evite que las empresas tengan que asumir sobrecostos por sanciones o demandas relacionadas con el incumplimiento de esta obligación, que es consustancial a la responsabilidad social de todo empleador.

## **Capítulo II: Metodología Investigación Cualitativa**

### **3.1 Análisis de la implementación inicial del SG-SST en la empresa**

El diseño de un Plan de Mejoramiento del SG SST, que asegure el bienestar laboral en la compañía ICELL S.A tiene, como fundamento la aplicación de la Ley que en Colombia regula las el ambiente laboral en las empresas en cuanto a la prevención y promoción de actividades y programas que garanticen la salud y la seguridad y la salud en el trabajo de los operarios como una obligación sustantiva de la empresa y la cual debe ser vigilada por el Estado.

Considerando el Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, señala que los trabajadores públicos y privados, los que contratan el personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a más tardar el 31 de enero de 2017, la empresa Internacional de Celulares ICELL S. A tomo como base para su transición el decreto 052 del 2017 con las siguientes fases.

Como primero realizó una evaluación inicial, actividad realizada por las directrices de la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, como lo establece el decreto 1072 de 2015. Como segundo paso se diseña un Plan de Mejoramiento que permita corregir las debilidades encontradas en la evaluación inicial del estado actual de la empresa, como la falta de capacitación, inducción y re inducción del SG-SST, como también involucrando todos los trabajadores y adoptando estilos de vida saludables y teniendo especial cuidado y atención en sus lugares de

trabajo, como tercer paso se da la Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, que es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la evaluación inicial y el plan de mejoramiento para alcanzar los estándares mínimos según la resolución 0312 del 2019 correspondiente a la empresa ICELL S.A.

Como cuarto paso, se tiene el seguimiento y plan de mejora, cuya actividad es la evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora, de acuerdo a los estándares mínimos regulados por el Ministerio del Trabajo, y como última fase se establecen unas acciones de Inspección Vigilancia y Control, las cuales son realizadas por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo a los estándares mínimos, para la revisión del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

		ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST							
		TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN							
Nombre de la Entidad: INTERNACIONAL DE CELULOSA S.A. (CELL SA)						Número de trabajadores directos: 30			
NIT de la Entidad: 800249401-2						Número de trabajadores directos: 10			
Realizada por: Tatiana Jazmin Enriquez Eraso						Fecha de realización: 22-Oct-2019			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	CUMPLE TOTALMENTE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICACION		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5			4	
		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						
		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				
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	1	4	2			4	
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y	1		0				
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con	2		2				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	14	1			14
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0			
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1			
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y	2		2			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2			
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		1			
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad	2.7.1. Matriz legal	2		2			
Comunicación (1%)		2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	1	1					
Adquisiciones (1%)		2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1					
Contratación (2%)		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	1	2					
Gestión del cambio (1%)	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						

Quando "SE CUMPLE" con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su

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

RESOLUCIÓN 0312 DEL 13 DE FEBRERO DE 2019

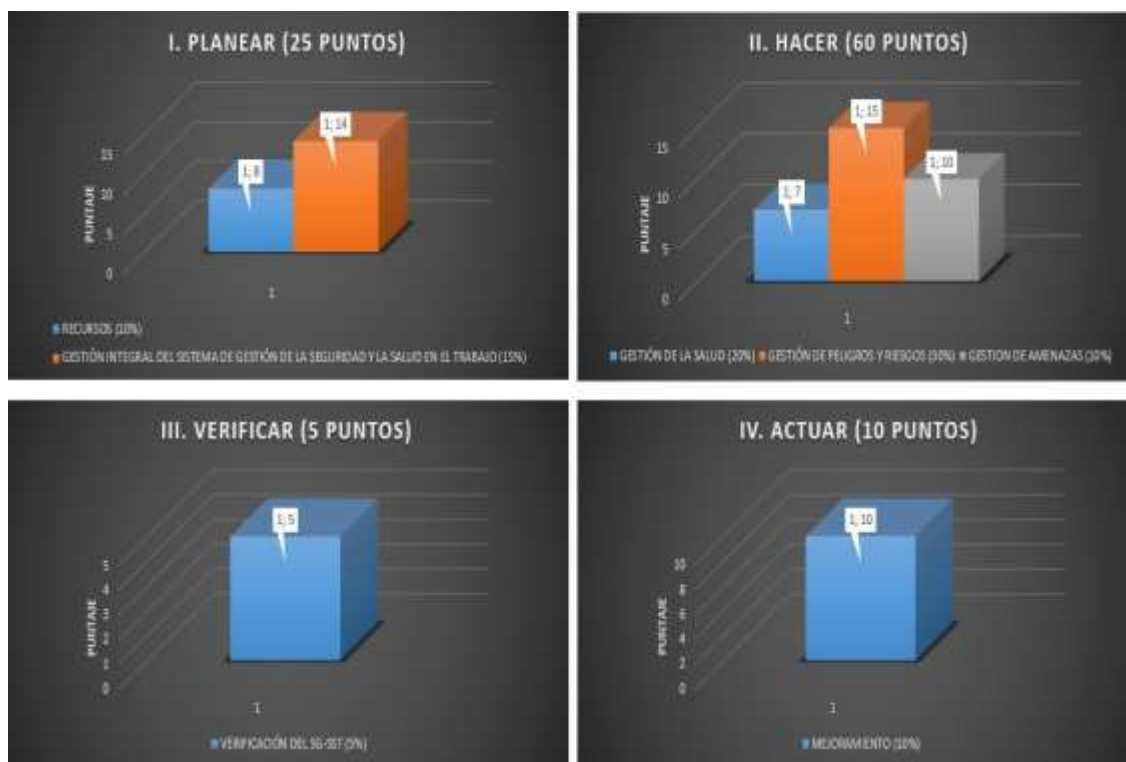
8

14

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	1							7	7	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0								
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	1									
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1	1									
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	1									
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	1									
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo,	1		0								
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	1									
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	1									
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	2							5		
			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									
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1							6		
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1									
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1									
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	4							15		
			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,	3	3									
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	4									
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	2,5							15		
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	2,5									
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	2,5									
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	2,5									
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	1,5	2,5									
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y	2,5	2,5									
		GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	1	5						10		
				5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	1	5								
		III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	1,25							5
					6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	1,25							
					6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	1,25							
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25				1,25									
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	2,5						10			
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	2,5									
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad	2,5	2,5									
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5	2,5									
<b>TOTALES</b>				<b>86</b>							<b>95</b>	<b>69</b>		
<p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</p> <p>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)</p> <p>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hechos manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 Código Penal Colombiano)</p>														
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE						FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST								

### 3.2.1 Valoración.

**Gráfica 1. Valoración**



Fuente: Resolución 0312 de 2019

Con la aplicación de la matriz del sistema de seguridad y salud en el trabajo aplicada en la empresa ICELL SA. Se pretende mirar si desempeña con todos los ítems del programa, con el fin de la que la empresa cumple cabalidad con la normatividad exigida por el gobierno garantizando el bienestar de los trabajadores.

### 3.3 Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

Con respecto a los esfuerzos para la implementación y avance del SG-SST de lo descrito en la resolución 0312 de 2019 específicamente en el capítulo II se ha dado un énfasis especial a la intervención orientada a prevenir el riesgo teniendo como punto de partida los

resultados de evaluaciones del plan anual de la empresa, a través de la verificación de los estándares mínimos requeridos (21 condiciones) y la realización de la ejecución del plan de intervención en prevención del riesgo de acuerdo con el rango fijado entre 11-50 trabajadores.

Cabe tener en cuenta que la compañía Internacional de Celulares inicio con 10 trabajadores en la ciudad de Pasto, era una empresa pequeña y por lo tanto inicialmente el tema de la Seguridad y Salud en el trabajo, estaba solo encaminado a la afiliación de los trabajadores a la ARL y solo se realizaban los exámenes ocupacionales de ingreso a la compañía.

A raíz de la incorporación de nuevos operarios la empresa se vio la necesidad de mejorar su ubicación e infraestructura física y de implementar nuevas medidas que ayuden con el bienestar de los trabajadores y que los protejan de las enfermedades laborales, a la hora de realizar las funciones para las cuales fueron contratadas.

Es por esto que conforme a los lineamientos establecidos en la resolución 0312 de 2019 se implementaron con mayor claridad los ciclos por etapas, planear, hacer, verificar y actuar, (PHVA) que facilitaron la lectura los resultados de la compañía, encontrados tras la aplicación de la matriz de evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST.

Dichas lecturas manifiestan la necesidad de aumentar el porcentaje de cumplimiento en la evaluación inicial con respecto al Estado de Salud de los Trabajadores: se realizan exámenes ocupacionales tanto de ingreso, como exámenes periódicos, la movilidad de los de cargos de algunos trabajadores por alguna enfermedad o riesgo al que estaban siendo expuestos principalmente.



Con respecto a lo anteriormente descrito se adelantó el proceso de conformación del nuevo COPASST y se realizó el proceso de elección de los representantes de los empleados al nuevo Comité de Convivencia Laboral.

Se actualizó la matriz de identificación de peligros y valoración y control de riesgos, así como el plan de emergencias, el análisis de vulnerabilidad y el plan de contingencia.

Se ejecutó el programa de capacitación a los brigadistas;

Puestos de Trabajo: se hizo la compra de muebles que cumplan con las normas de ergonomía para los trabajadores, se ubicó a las personas en oficinas más amplias, donde puedan realizar sus funciones de la mejor manera y de acuerdo a su área, teniendo en cuenta el espacio y la iluminación.

Limpieza e Higiene: se contrató a una persona encargada del aseo de las instalaciones ya que anteriormente lo hacían los mismos trabajadores, se cuenta con más baños, lo que no pasaba en la anterior oficina, ya que solo existía uno y lo usaban tanto hombres, como mujeres y clientes.

Disposición de Elementos de Riesgo: se asignó un lugar adecuado para la disposición del material eléctrico, el rack de internet y energía anteriormente era desorganizado y estaba al alcance de todos, en la nueva oficina es ordenado y solo tienen acceso las personas expertas en el tema, los químicos y elementos de aseo están dispuestos en un lugar seguro, libre de humedad y de elementos inflamables que puedan ocasionar un accidente.

Planes de Emergencia, Señalización, y Capacitación: en la antigua oficina estos aspectos no se tenían en cuenta, ahora se han realizado algunas capacitaciones, pero se debe trabajar más en este aspecto, se debe tener un comité presente en la ciudad de Pasto que se encargue de estos

temas, ya que todo se maneja desde la ciudad de Bogotá y se está trabajando en mejorar la señalización y realizar un plan de evacuación y emergencias.

Con la reseña de transición al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST anteriormente presentada de la empresa Icell, podemos evidenciar claramente cómo la empresa ha logrado avanzar correctamente en el tema, esto ya que ha existido coherencia por parte de los directivos de la misma, en cuanto a las medidas tomadas inicialmente y las que se fueron llevando a cabo; teniendo en cuenta el aumento en la planta de personal de la empresa, que se tradujo en mayores necesidades y más peligros y riesgos laborales existentes en la organización, esto sin duda alguna resulta fundamental para desarrollar un óptimo SG-SST.

Ya que después de analizar las situaciones complejas presentadas en la empresa junto con el mayor número de operarios y además el cambio de la normatividad relacionada, se hizo necesario analizar cada uno de los puestos de trabajo; identificando de las actividades de alto riesgo y peligros asociados, determinando así cuales eran aquellos riesgos altos y peligros prioritarios que debían ser atendidos con mayor prontitud, posteriormente se realizó la respectiva planeación e implementación de cuáles serían las acciones a desarrollarse las cuales se mencionaron anteriormente, para lo cual fue determinante contar con los recursos necesarios para dar cumplimiento a los objetivos propuestos; recursos que pueden ser humanos representados por las personas que ejecutaron, supervisaron o se encargaron de las actividades que se realizaron y los económicos que estuvieron representados por los recursos económicos o presupuesto que se utilizaron para pagar los costos de la inversión en las adecuaciones y demás gestiones relacionadas, las cuales se llevaron a cabo de la empresa desde su inicio hasta la fecha enfocándose siempre a mejorar las condiciones de labor para los trabajadores y al mismo tiempo dar cumplimiento a lo establecido en la ley colombiana con relación a SG-SST.

Todo esto nos lleva a concluir que la compañía se está preocupando por cumplir con la norma en la ciudad de Pasto, pero falta mucho para cumplir con todos los parámetros establecidos.

## **Capítulo IV: Resultados**

### **4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación del SG-SST**

#### **4.1.1 Análisis de resultados resultado total**

La compañía ICELL SA, después de la aplicación de la Matriz, tuvo un puntaje total de 86 puntos, lo que quiere decir que la compañía cumple con la mayoría de Ítems del programa de salud ocupacional, y seguridad en el trabajo, lo que hay que aplicar es un plan de mejora para poder cumplir en su totalidad con los aspectos evaluados en la matriz, esto va a permitir tener un programa optimo donde se proteja y se brinde bienestar a los trabajadores.

#### **I. Planear**

En esta parte se tiene un cumplimiento de 22 puntos, lo que quiere decir que aunque la calificación es alta, hay oportunidades de mejora y sobre todo en la capacitación, se deben y se necesitan más procesos de capacitación en el SG-SST, tanto en prevención, riesgos, primeros auxilios y vida saludable, ya que se debe estar preparado ante cualquier situación de peligro, y todo el personal debe estar enterado de las políticas que se tienen en la empresa para este tema.

#### **II. Hacer**

En este aspecto, la compañía tiene muy claro y definidos los peligros, los riesgos, y los accidentes que pueden ocurrir en las instalaciones de la empresa a nivel general, pero en la sucursal

de Pasto, se deben analizar más a fondo los riesgos que existen, ya que la oficina es prácticamente nueva, y no se ha creado un plan de evacuación, o mitigación de riesgos que se pueden presentar en las instalaciones, además no se tiene definido el comité que puede reaccionar frente a estos accidentes o incidentes que se puedan presentar, y obviamente tampoco existen personas lo suficientemente capacitadas para hacerle frente a estos riesgos, accidentes o problemas que se puedan presentar.

### **III. Verificar**

En este caso se pudo observar, que la compañía constantemente está realizando auditorias y pidiendo evidencias de la aplicación del programa y las políticas que se tienen para la seguridad y salud de los trabajadores, también se tienen registros de la aplicación de estos programas y del cumplimiento por parte de los trabajadores en la parte de promoción y prevención.

### **IV. Actuar**

En este ítem, se puede observar que la compañía cumple con el plan de mejoramiento continuo, le da importancia al cumplimiento de la norma y porque su plan de Seguridad y Salud en el trabajo este de la mano con la ley, se debe rescatar que la empresa siempre toma en cuenta los puntos de vista de los trabajadores en lo que tiene que ver con este aspecto, ya que influye de manera directa con el bienestar y salud del trabajador.

La empresa busca promover la cultura de autocontrol y cultura del sistema de gestión, busca replantear los objetivos para que estos estén vinculados a los objetivos de calidad y mejoramiento de los procesos y de los puestos de trabajo.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto se puede establecer que la empresa identifica la normatividad vigente con respecto a los riesgos laborales, identifica la situación con respecto a

los riegos realizando la valoración de los mismos, la revisión de amenazas y vulnerabilidad, sin embargo es necesaria la correcta evaluación de las medidas implementadas por la empresa hasta el momento que establezca la efectividad.

Dentro de los planes de vigilancia epidemiológica se deben ajustar las acciones, encaminadas a identificar las condiciones de salud de cada uno de ellos desde la lectura periódica de los exámenes de salud, así como la evaluación de los índices de accidentalidad y enfermedad. Y por último afianzar la gestión documentada de los procesos del SG SST y establecerla y ajustarla en el plan anual de trabajo, que permita indagar y realizará en detalle cada requerimiento especificado con satisfacción de cumplimiento.

#### **4.1.2 Aspectos claves a tener en cuenta según la matriz**

Se puede deducir que las mayores falencias que tiene la empresa y en las que debería trabajar son:

En la compañía, no se tienen establecidos programas de promoción y prevención de enfermedades.

En la empresa no se cuenta con una capacitación o programa que fomente los estilos de vida saludable.

No se realiza un mantenimiento periódico ni preventivo de la maquinaria equipo e instalaciones, sobre todo en la parte de instalaciones, existen unas zonas de humedad, algunos baños están dañados, y algunos muebles están en gran estado de deterioro.

La oficina de la ciudad de Pasto, no tiene definidas acciones de promoción y prevención del Sistema de Gestión.

## **Capítulo 5: Plan de Mejora Plan de Mejora**

La organización ICELL S.A actualmente cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el que da cumplimiento a la mayoría de los estándares mínimos exigidos por el Ministerio de Trabajo y después de la aplicación de la tabla de calificación de y con base en la información reportada por los departamentos de la empresa y demás unidades organizacionales, y de todos los procesos de la empresa, se hace necesario la creación y puesta en marcha de un plan de mejora, que permita cumplir todos los requerimientos fijados en la resolución 0312 de 2019, en la que se relaciona cada acción de manera que responda a los hallazgos encontrados con oportunidades de mejora, el tema de Riesgos Profesionales y Seguridad en el Trabajo y fortalecer la competencia del talento humano.

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

Se puede observar que la tabla de calificación está dividida en 4 ciclos, de acuerdo a estos parámetros, se diseña el plan de mejora, en donde se propone desarrollar actividades claves, las cuales involucran a todo el personal y se mejora los métodos y procedimientos del Sistema de Gestión. De acuerdo a lo anterior se presentan las siguientes actividades:

#### **Ciclo Planear.**

##### **5.1.1 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP.**

La administración del SG-SST de la compañía ICELL S.A, estará a cargo del Gerente de Talento Humano de la organización, quien debe garantizar que se otorguen los tiempos necesarios para las actividades del SG-SST, destinando las horas necesarias para la participación del personal

en las actividades del SG-SST, dentro de las cuales se incluyen simulacros, capacitaciones, actividades de seguridad y salud en el Trabajo, asistencia a exámenes médicos. El Coordinador del SG-SST contará con el apoyo del COPASST, Comité de Convivencia, Brigada de Emergencias, Asesorías de la ARL y consultor externo para el diseño e implementación del SG-SST, los cuales podrán disponer de las horas necesarias para cumplir con sus funciones de acuerdo con la normativa vigente en Colombia. A demás se debe contar con recursos humanos, tecnológicos y con el espacio adecuado para las reuniones y capacitaciones, con buena iluminación, ventilación y acondicionado para mínimo 40 personas.

En este punto se plantea llevar a cabo actividades que tienen como objetivo, la gestión de los recursos; se desarrollara un taller de primeros auxilios, en donde el personal aprende diferentes formas de actuar en caso de que se presenten accidentes laborales, o sucesos que involucren la vida de sus compañeros de trabajo, como es el caso de un desmayo o pérdida del conocimiento, los trabajadores también aprenden el uso de elementos como el botiquín, camilla, extintores etc. Esta actividad será dirigida por un funcionario de la Cruz Roja durante 30 días, en el salón de capacitaciones de la empresa. Al final del proceso se realizará una evaluación tanto teórica, como práctica del proceso.

También se propone que la empresa desarrolle capacitaciones cuyo tema es la actuación frente a desastres naturales, en donde se incluye un plan de evacuación, en el que se ven involucradas todas las áreas de la compañía, este proceso está dirigido por un delegado de Bomberos y se llevará a cabo durante 10 días, al final se hará una evaluación teórica y se entregará una certificación a los trabajadores.

En la Gestión de SG-SST, es necesario llevar a cabo una capacitación de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales, el objetivo es que los trabajadores conozcan

los riesgos a los que se ven expuestos en su puesto de trabajo, la forma de prevenirlos y el proceso que se sigue para el reporte de un incidente y accidente de trabajo, esta actividad, estaría dirigida por la empresa aseguradora de riesgos laborales SURA durante 15 días, se realizara una evaluación virtual sobre el tema y trimestralmente la compañía aseguradora realizaría una de refuerzo y evaluación sobre el tema.

### **5.1.2 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST**

Se organizó la normatividad legal básica que se requiere en la Empresa, iniciando con las políticas y reglamentos en seguridad y Salud en el trabajo, en esta se muestra la intención que tiene la compañía en temas de seguridad con los colaboradores y plan de mejoramiento continuo ante el Sistema de gestión, de la misma forma se determina cómo se van a controlar los documentos que exige el SG-SST, por medio de un procedimiento para realizar el seguimiento de todos los documentos que son movibles y de ayuda para los procesos internos y externos de la organización. Otra de las actividades que se lleva a cabo es la revisión de los objetivos del SG-SST, en comparación al plan anual de la empresa, se realizan reuniones periódicas, en 30 días, dirigidas por el jefe de talento humano, se consigna la información en planillas y se generan actas de compromiso.

Teniendo en cuenta lo anterior se desarrollará la revisión de los objetivos del SG-SST, en comparación al plan anual de la empresa, se busca realizar reuniones periódicas, en 30 días, dirigidas por el jefe de talento humano, se consigna la información en planillas y que se generen actas de compromiso.

Se propone realizar un taller de pausas activas y estilo de vida saludable, con el objetivo de que los trabajadores conozcan ejercicios de pausas activas, y los periodos que deben ser



desarrollados, además se realizara una charla de estilos de vida saludables, con el fin de que los trabajadores prevengan enfermedades físicas y laborales, estas actividades se llevaran a cabo durante 30 días, esta actividad estará dirigida por un funcionario de la empresa aseguradora SURA, finalmente se deberá dejar registro diario en el libro de pausas activas y se hacen revisiones periódicas de las cámaras de seguridad para verificar si el trabajador cumple con este proceso.

### **Ciclo Hacer.**

#### **5.1.3 Actividades de Promoción y Prevención en Salud**

Para promover la salud e integridad física, mental, social y emocional de todo el personal de ICELL S.A se realizan acciones y procedimientos completos enfocados en el auto cuidado y auto control, dirigidas a todos los empleados y de sus familias para que mejoren sus condiciones de vida y disfruten de una vida saludable y sana como también evaluar y calificar cada puesto de trabajo de acuerdo a una lista de chequeo, esta actividad está dirigida por la coordinadora operativa, durante 30 días y al final se realizara una evaluación de los exámenes laborales periódicos que se realizan a los trabajadores.

Se crea el plan de evacuación y actuación frente a desastres naturales, para llevar a cabo este proceso, se realiza una reunión del comité de SG-SST y los coordinadores de cada área para evaluar los riesgos y crear un programa de evacuación, el cual se lo difundirá a toda la compañía, estas reuniones se llevaran a cabo durante 10 días, se realiza una lista de chequeo trimestral, con el fin de evaluar los elementos de seguridad y el conocimiento del plan de evacuación así mismos Se realizara inspección de los botiquines y elementos necesarios para atender primeros auxilios.

#### **5.1.4 Estilos de vida y entornos saludables**

(controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) para prevenir problemáticas laborales y personales dentro del sitio de trabajo, fomentando hábitos de estilos de vida y trabajo saludable en pro del desarrollo de los trabajadores como entes fundamentales para el buen funcionamiento de la empresa se desarrollan actividades con estricta participación de todos los trabajadores, entre ellas se realizara talleres grupales de sensibilización frente al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, de igual manera, sus causas y consecuencias cada 6 meses bajo la responsabilidad del director del SG-SST de la empresa, la alta dirección asigna una hora semanal laborable para el desarrollo de actividades lúdicas y deportivas en todo el año.

### **Ciclo Verificar.**

Se desarrollan actividades encaminadas a la gestión de resultados del SG-SST, una de las actividades es realizar auditorías internas, de todos los procesos, que tienen que ver con el tema, este proceso tiene como objetivo evaluar los proceso de SG-SST con el fin de prevenir accidentes laborales, se llevara a cabo en 5 días por el jefe de talento humano, y se consignara la información en una lista de chequeo que serán archivadas en el libro de SG-SST. La auditoría se llevara a cabo por el jefe de Talento Humano y el coordinador de SG-SST

También se implementarán indicadores de gestión, con el fin de tener una medida clara de los procesos del SG-SST, este proceso se desarrollará durante 3 días y se analizarán los resultados por el coordinador de SG-SST.

Se realiza una capacitación a los integrantes del COPASS, con el fin de que cumplan con las funciones para las que fueron escogidos, en la capacitación se estudiaran temas como primeros auxilios, actuación frente a desastres naturales, alturas, manejo de los implementos de seguridad,

etc.; se llevara a cabo por 4 días y estará dirigida por el jefe de Talento Humano, el coordinador de SG-SST y un representante de bomberos.

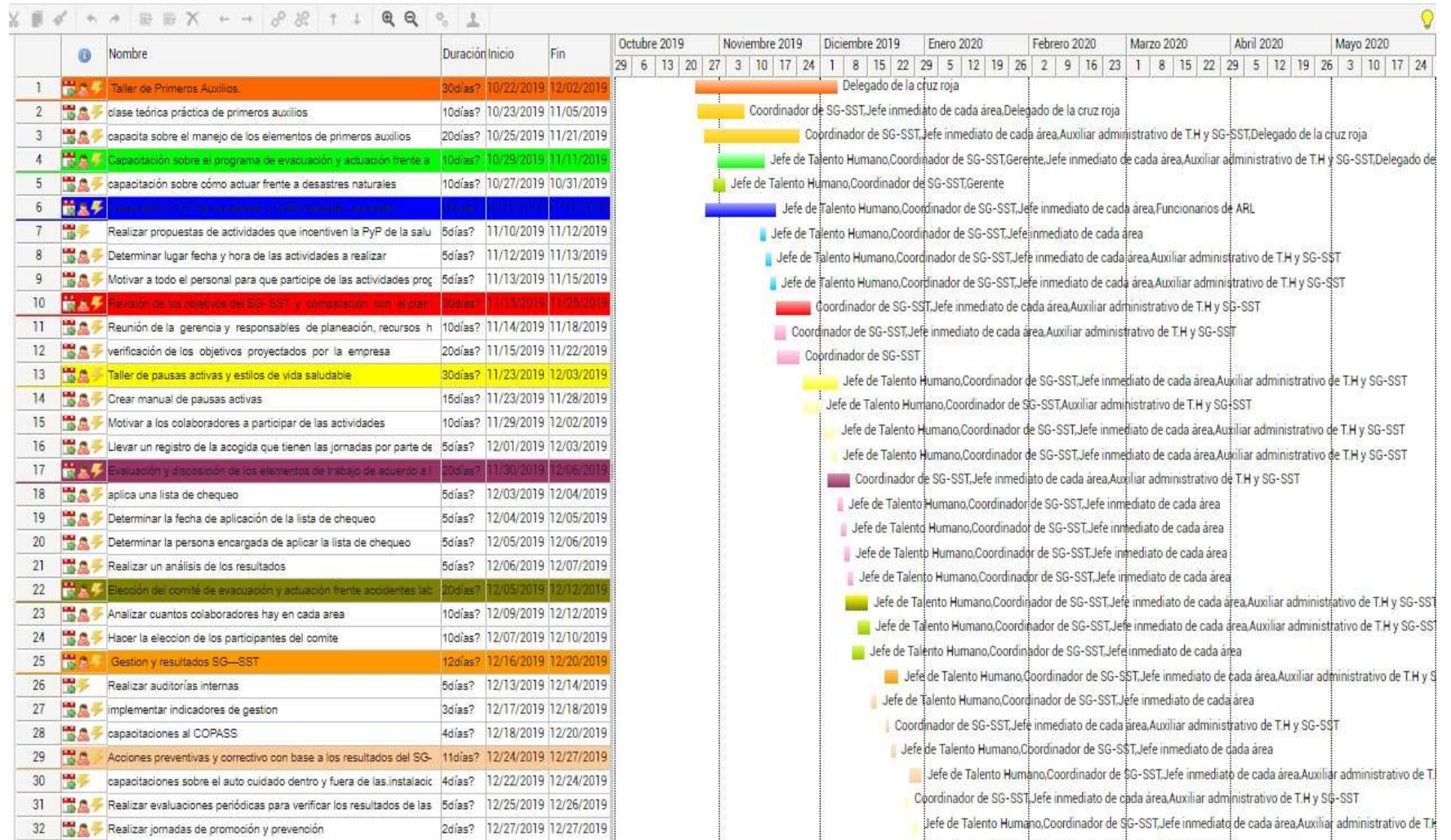
### **Ciclo Actuar.**

Se deben desarrollara actividades que tienen como objetivo el mejoramiento continuo del sistema de SG-SST, de acuerdo a la implementación del sistema se toman medidas y acciones, tanto preventivas como correctivas de los procesos del SG-SST.

Es necesario gestionar capacitaciones sobre autocuidado fuera de las instalaciones de la empresa, con el fin de contribuir al bienestar de los trabajadores, esta capacitación es desarrollada por el Jefe de Talento Humano y el Coordinador de SG-SST durante 4 días; mediante ayudas educativas y trabajo de campo.

Otra actividad es la evaluación periódica de los procesos de SG-SST, esta actividad será llevada a cabo durante 5 días por el coordinador de SG-SST y el jefe inmediato de cada área, mediante listas de chequeo; con el fin de tomar los correctivos necesarios.

## 5.2 Cronograma de actividades: Diagrama de Gantt



## **Recomendaciones**

La empresa ICELL S.A debe llevar el control de la información de las actividades realizadas en materia de inducciones, capacitaciones y entrenamiento de tal manera que permita medir la cobertura alcanzada del plan de mejora.

Promover la comprensión y participación de los programas de salud ocupacional en todos los niveles de la organización. La empresa debe definir responsables para la coordinación, asesoría y apoyo de cada uno de los programas, para lograr la gestión en cuanto a la construcción de planes de acción y seguimiento, establecer las necesidades de capacitación en materia de prevención de riesgos en todos los niveles de la empresa.

La empresa ICELL S.A debe contratar un asesor externo que se encargue del acompañamiento en la aplicación del plan de mejora del SG-SST para obtener mejores resultados se pueda cumplir los estándares exigidos en la resolución 0312 del 2019.

Se recomienda que la empresa ICELL S.A deba cumplir con las actividades faltantes del Sistema, en las fechas previstas según el cronograma, a fin de evitar sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

La empresa debe de invertir en el plan de mejoramiento del SG-SST, para que sus empleados se sientan seguros y tengan un buen clima laboral, garantizando un buen desempeño y crecimiento de la empresa.

Se recomienda la implementación de una capacitación intensiva y permanente en todos los temas que tienen que ver con la aplicación de la Ley en lo relacionado con el SG-SST con el fin

de que todos los actores implicados en el mismo unifiquen sus criterios y conocimientos y los apliquen de manera adecuada en los roles correspondientes

Se recomienda la implementación de un sistema interno de autoevaluación, seguimiento y control; que esté siempre al tanto de los avances o retrocesos en el proceso de aplicación del SG-SST de la empresa para que se adopten las mejoras necesarias en el tiempo justo, y se reduzcan los peligros y accidentes laborales en la empresa ICELL S. A de la sucursal de Pasto.

Se recomienda afianzar la gestión documentada, llevar registros, controles de ausentismo, incapacidades por accidente, enfermedad, de cada trabajador que le permitan identificar el nivel de riesgo y los factores que permitan la ocurrencia de los mismos así como dar lectura periódica de los resultados los exámenes médicos.

## Conclusiones

Se concluye que el informe obtenido en base a la matriz de evaluación inicial y la auditoría aplicada, la empresa ICELL S.A Pato-Nariño, no cumple con los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) enmarcados en la resolución 0312 del 2019, aunque se evidencia que la empresa aplica el ciclo PHVA el cual le permite estandarizar un proceso de acciones, realizando planeación y seguimiento de las acciones preventivas y correctivas.

La calificación de la matriz de evaluación inicial en cuanto a los estándares mínimos del SG-SST fue del 95%, la cual corresponde a una valoración aceptable, por lo cual sus acciones son de mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas, para el correcto funcionamiento del sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la empresa.

Para el proceso de actualización y adaptación a los cambios de la legislación vigente, en cuanto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para garantizar ambientes aptos para cada puesto de trabajo, la empresa, hizo responsables a todos los que integran la empresa tanto directivos y colaboradores a practicar el auto cuidado, medir el riesgo y preservar la seguridad, donde se valore la vida de cada trabajador, creando una cultura de seguridad relacionada con la productividad y el desarrollo del talento humano.

La empresa ICELL S.A propone un plan de mejoramiento para optimizar las condiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con una serie de acciones y recomendaciones las cuales permiten que la empresa se comprometa cada día más en el cumplimiento de la normatividad nacional vigente y a crecer como una empresa sólida, que se preocupa por mejorar continuamente el bienestar de todos sus trabajadores y contratistas.

## Bibliografía

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

Recuperado de:

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

Saintelette y Sauzet, (1883). Teoría subjetiva. Pag.25

Congreso de Colombia – Ley 9 del 24 de Enero de 1979, por el cual se dictan medidas sanitarias.

Recuperado de:

[www.minsalud.gov.co > Normatividad Nuevo > LEY 0009 DE 1979](http://www.minsalud.gov.co/Normatividad/Nuevo/LEY_0009_DE_1979)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1443 del 31 de Julio de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Recuperado de:

[www2.igac.gov.co > igac\\_web > normograma\\_files > Decreto 1443 d...](http://www2.igac.gov.co/igac_web/normograma_files/Decreto_1443_d...)

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social - República de Colombia (2015) decreto 1072 del 26 de Mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector 41 de Trabajo.

Recuperado de:

[www.mintrabajo.gov.co > documents > DUR+Sector+Trabajo+Actualiza](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza).

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](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Min.Trabajo. (12 de Enero de 2017). Decreto 052. Recuperado el 16 de Abril de 2019,

de ArlSura:

[https://arlsura.com/files/decreto\\_52\\_de\\_2017\\_sg-sst.PDF](https://arlsura.com/files/decreto_52_de_2017_sg-sst.PDF)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes.

Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+de+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+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales.

Recuperado de:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>