

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 LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES SAS  
PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.

ANA MIREYA PARRA HERNÁNDEZ

DAIRYS VANESSA BARRIOS

KARIN ELIZABETH VERA GÓMEZ

LUISA FERNANDA CARDONA RENDÓN

PAOLA MARCELA ALFARO

CLARA VIVIANE VILLALOBOS

Tutor.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA A DISTANCIA- UNAD

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLE ECONOMICAS Y DE  
NEGOCIOS.

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2019

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	IV
OBJETIVOS .....	V
Objetivo General .....	V
Objetivos específicos.....	V
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA .....	1
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2. Antecedentes del problema.....	4
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa .....	7
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL .....	9
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores .....	9
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	11
CAPITULO 3 METODOLOGIA INVESTIGACION CUALITATIVA.....	14
3.1 Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	14
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST....	18
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	22
CAPÍTULO 4: RESULTADOS .....	24
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. Presentar de forma Narrativa .....	24
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA .....	25

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa ..... 25

5.2. Cronograma de Actividades..... 28

5.3 Diagrama de Gantt con las acciones, responsables, recursos y tiempos..... 29

RECOMENDACIONES ..... 30

CONCLUSIONES ..... 31

REFERENCIAS ..... 32

## INTRODUCCIÓN

La empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S debe establecer su proceso de Estándares Mínimos como el sistema de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, indispensables para establecer, registrar, comprobar y vigilar el cumplimiento de los procesos de capacidad tecnológica, de competencia operativa y de capacidad técnico - administrativa, requeridas para el funcionamiento, ejercicio y avance de actividades tendientes a garantizar las condiciones de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Salud en el Trabajo.

La empresa no cuenta con un protocolo ni programas tendientes a garantizar los aspectos relacionados con el SGSST. Lo que ha dispuesto situaciones de riesgo en el trabajador, donde se aprecia la deserción de parte de estos y que, a su vez atenta contra la efectividad y operación de la empresa, reduciendo la competitividad y evitando la generación de valor agregado que permita estabilizar su situación en su mercado objetivo.

Con la elaboración de esta actividad, se logra en el grupo colaborativo, la comprensión de los aspectos definidos en la norma referente al SGSST donde se abordará los estándares mínimos aplicables para el área administrativa y para empresas con más de 50 empleados y de riesgo III y IV. Se definirá con el diagnóstico organizacional, matriz de estándares y formulación del plan estratégico.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Realizar el plan de mejora a través de una Auditoría General al área de Talento Humano, mediante la utilización de diferentes estrategias, métodos y técnicas para diagnosticar la situación de la empresa para formular el plan de mejora de la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020

### **Objetivos específicos**

- Realizar la matriz de desempeño de las funciones en el Talento Humano, que se dan en la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.
- Evaluar la matriz de estándares mínimos existente basados en los requisitos normativos del SGSST de la LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S.
- Establecer cuáles acciones de mejora se ajustan al SG SST de la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S para el cumplimiento de sus actividades.
- Formular el plan de mejoramiento sustentado en recursos financieros, técnicos, tecnológicos, administrativos y de control para su implementación que permitan generar mejores resultados.

## CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del problema

¿Cuáles son las estrategias adecuadas e implementadas en el plan de mejoramiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG- SST) para LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S? y ¿Cómo el SG-SST contribuye al éxito de la empresa?

Como bien se conoce el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ayuda a prevenir las lesiones y enfermedades causadas por los entornos de trabajo, además de generar la protección y promoción de la salud, del bienestar físico, mental y social de los empleados; en Colombia existe el decreto 1072 de 2015 que obliga y regula a las organizaciones a dar cumplimiento a la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Partiendo de lo anterior y teniendo en cuenta que el recurso más importante de una empresa es el Recurso Humano, siendo este base para que una empresa sea exitosa, cumpla su misión y se proyecte en un futuro competitivo, inicia la importancia de implementar el sistema SG-SST dentro de las actividades; teniendo en cuenta la afirmación de (FENALCO, 2017) “Conociendo la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo es importante reconocer los beneficios que trae consigo la implementación del SGSST en su empresa, considerándolo como una herramienta de mejora continua, desarrollado de manera lógica y por etapas que básicamente tiene como objetivo proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de incidentes y accidentes laborales, a través de la gestión eficaz de los peligros y

riesgos en el trabajo” al implementar este sistema no solo la empresa brinda bienestar a sus colaboradores al preocuparse por su salud física y mental, si no que a su vez está reduciendo costos por accidentes o enfermedades laborales, esta implementación no solo debe verse como una transformación positiva, teniendo en cuenta que al dar cumplimiento a la normatividad también se está cuidando el capital y las finanzas de la compañía, ya que es muy notorio que no se tienen en cuenta las multas. Dentro de su informe (FENALCO, 2017) afirma que “Los accidentes laborales provocan una pérdida de alrededor de 4% del PIB a nivel mundial, un porcentaje importante como para llevar a cabo la toma de medidas entorno a la seguridad y salud en el trabajo como un factor de éxito en las empresas. El rendimiento de la prevención es un cálculo de costos y beneficios de las inversiones en seguridad y salud en el trabajo, definiendo el retorno de inversión esperado dejando una rentabilidad superior. La rentabilidad de las acciones preventivas no se percibe de forma inmediata, pero sí existe.”

LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S, en la actualidad cuenta con personal operativo y administrativo clasificando con un nivel de riesgo V, debido a su actividad económica. La empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S realiza un estudio previo donde el resultado es que no cuenta con un sistema (SG-SST) actualizado y requiere identificar que sus procesos se encuentren alineados, para evaluar la eficacia y eficiencia y efectividad del sistema.

De acuerdo a nuestra investigación y según lo manifestado por los directores de la empresa, se identifica que la empresa no tiene evidencias de capacitaciones periódicas, no cuenta con evaluaciones de desempeño, así mismo que si existen procedimientos, pero que no son aplicados en su totalidad, adicionalmente no se ha hecho seguimiento al (SG-SST), y se encuentra que hay

antecedentes de accidentes y enfermedades laborales por la falta de capacitación al trabajador y una pérdida de posibles clientes importantes para la empresa.

Por lo anterior y pensando en el bienestar de los trabajadores, en lograr una disminución de los gastos y costos concebidos por los accidentes y enfermedades laborales, en aumentar la competitividad de la empresa, en efectuar grandes alianzas y garantizar siempre un ambiente laboral sano, se plantea el rediseño y desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en Trabajo bajo el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 para la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S, que permitirá lograr tener una adecuada administración de riesgos y el control permanente de los mismos en las diferentes áreas de la empresa.

## **1.2. Antecedentes del problema**

LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S es una empresa ubicada en la ciudad de Barranquilla, fundada el 17 de mayo del 2011, como una empresa especializada en el mantenimiento y reparación de maquinaria y equipos, construcciones de obras, ingeniería civil, terminación y acabados de edificios, que cuenta con un equipo de trabajo aproximado de 70 empleados entre directos y temporales.

De acuerdo al proceso de investigación que realizamos y el cual tiene como finalidad identificar el estado en el que se encuentra la empresa frente a la implementación del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, encontramos que antes de surgir el decreto, se venía cumpliendo con algunas de las normas mínimas exigidas hasta ese momento, tales como el pago oportuno de los salarios, las afiliaciones a seguridad social pertinentes de sus trabajadores y normas mínimas para su operación; sin embargo, con la nueva resolución del decreto y el tiempo de transcurrido, la empresa no ha tenido una adaptación y cumplimiento y esto ha hecho que se esté quedando corta en el cumplimiento.

Según el Decreto 052 de 2017 en donde se define la transición para la entrada en rigor de la norma y sus respectivas sanciones, así como la nueva Resolución 0312 de 2015 Fase de adecuación, transición y aplicación para la implementación de los estándares mínimos todas las empresas públicas o privadas ya deben haber adelantado las fases 1 (Evaluación inicial), 2 (Plan de mejoramiento inicial), 3(Ejecución) y deben estar desarrollándose desde noviembre de 2019 la fases 5 (Inspección, vigilancia y control) fase que para el caso de esta investigación, no se han cumplido.

El artículo publicado por la (OIT, 2018) (organización Internacional del Trabajo) “cada día mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,78 millones de muertes por año”; en nuestro país el sector de obras para el año 2017, indicó una cifra de 88.102 accidentes laborales, convirtiéndose en la cuarta actividad económica más riesgosa, además, anualmente ocurren unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo laboral.

El ministerio de trabajo ha tratado por todos los medios de crear conciencia frente a las empresas sobre esta realidad, pero a la fecha todavía se piensa que todo lo relacionado con SG-SST, no es más que un obstáculo para las mismas, que se trata de encerrar a las pequeñas y medianas empresas, pero no se toma en cuenta que, en el fondo, se trata de un esquema que a la larga les va a permitir ser más competitivos y proteger sus recursos y su patrimonio. Cuando una empresa reduce los accidentes y enfermedades laborales, esto se traduce en ganar tiempo y eficiencia, pero a su vez el trabajador también sale beneficiado, ya que cuenta con un entorno de trabajo seguro, pues de ninguna manera un ser humano debe pagar con su vida por culpa de la desidia y la falta de compromiso de otros, frente a los riesgos y peligros.

A través de la resolución 0312 de 2019 (Estándares mínimos para la Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo), expedida por el ministerio de trabajo y cuyo objetivo es reconocer los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, anticiparse a esos riesgos y controlarlos en aras de mejorar continuamente, todo ajustado al tamaño y capacidad de cada empresa, lo que representa una reducción de los costos en la implementación del sistema.

Invertir en la prevención, es lo más rentable en el futuro ya que implementando el SG – SST primero evitamos que los trabajadores se enfermen, pues se previene las lesiones y

enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los empleados y segundo se evitan multas, suspensiones, sanciones y en el peor de los casos cierre de la empresa así como también el estar implicado en sanciones administrativas, multas y costos debidos a una eventual demanda por responsabilidad civil o incluso responsabilidad penal, como quedó consignado en la denominada culpa patronal consagrada en el Artículo 216 del Código Sustantivo del trabajo.

Por lo anteriormente expuesto vemos la importancia de cumplir con el SG-SST pues el proporcionar a los trabajadores de un ambiente sano y seguro contribuye a preservar la salud e integridad física de estos, previniendo los riesgos laborales identificados, y evitando los efectos nocivos sobre la productividad e imagen de la empresa.

### **1.3 Justificación de la Investigación cualitativa**

Toda actividad que realice una compañía, se encuentra atada a un riesgo o peligro no solo para la empresa a nivel administrativo, sino también a sus colaboradores, este punto es tan importante ya que el recurso más valioso de la compañía es el recurso humano aquel que es indispensable para lograr sus objetivos y su razón de ser, es por esta razón que, el implementar este sistema proporciona a la empresa una tranquilidad para la seguridad de sus trabajadores.

Para este trabajo se realizaremos una investigación de carácter cualitativo y auditoría interna, la cual nos permite entender las condiciones al interior de la empresa de una manera extensa y sin restricciones, revisando en detalle sus características, facilitando la interpretación de sus problemas con relación a la implementación, seguimiento, vigilancia, control y transición del SG-STT, además de permitir percibir como funciona el entorno laboral de los trabajadores sin restricciones.

Al realizar la investigación cualitativa e inspeccionar por medio de la auditoría el interior de la empresa, se evidencia que por medio de los resultados arrojados por la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos que es la base de la implementación del SG-SST, el estado de la empresa tiene una valoración moderadamente aceptable, por cual la empresa debe planificar acciones de mejora continua que cumplan al 100% con el sistema.

Es importante que la empresa inicie el proceso de transición para fortalecer sus falencias, con la implementación del sistema SG-SST analizando los aspectos positivos y negativos, identificando los riesgos, mejorando el acondicionamiento de los lugares de trabajo y controlando las posibles causas que perjudiquen la salud y aquellas que estén en contra de la integridad del trabajador.

Así como lo firma (Roncancio, 2018) “Una organización responsable no solo invierte todos sus esfuerzos en alcanzar sus metas, también se preocupa por un sustrato fundamental: sus trabajadores. El cuidado de los trabajadores, más que una obligación, es un compromiso que las mejores organizaciones adquieren, impulsando con esto, los resultados esperados y alcanzando el éxito. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SS) guía a las organizaciones colombianas para anticipar, reconocer, evaluar y controlar riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de sus trabajadores en el desempeño de sus funciones.

El decreto 1072 de 2015, en su sexto capítulo afirma lo siguiente: “El SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” ¿Qué significa esto? Qué el SG-SST guía todos los procesos de organizaciones que estén en pro de proteger a sus empleados y brindarles mejores condiciones laborales. Implica todo un proceso basado en el ciclo conocido como PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar”).

De acuerdo a lo anterior, se deja claro que una mejor calidad de los procesos tiene efectos positivos tanto para el empleado como para el empleador y que la cambio que se hace en este sistema, se convierte en una inversión a futuro que contribuirá a cumplir la misión y visión de la empresa.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL**

### **2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.**

Para este trabajo fue necesario consultar la siguiente normatividad que nos sirvió de fuente para generar la propuesta estratégica de mejoras en la implementación del (SG-SST) para la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES SAS.

Durante el renacimiento Bernardo Ramazzini publica su Tratado De Morbis Artificum Diatriba, Las Actas de Fábrica también tuvieron como objetivo mejorar las condiciones bajo las cuales los menores trabajaban en la fábrica con los requisitos de ventilación, saneamiento y protección de la maquinaria., siendo considerado el padre de la Medicina del Trabajo.

Debido a la situación caótica a la que se veían sometidos los trabajadores, El Papa León XIII publica su Encíclica Rerum Novarum, Karl Marx y Federico Engels presentan el Manifiesto Social y al Canciller Bismark en 1885 en Alemania a través de La ley de 15 Compensación Obligatoria para Trabajadores, busca sensibilizar a los patronos e incentivar la mejora de las condiciones de trabajo

En Colombia tenemos el antecedente que para 1583 la corona española expidió la Ley de Indias, con el fin de regular y proteger el trabajo de los indígenas, pero lamentablemente nunca se llevó a la práctica. Luego nuestra historia se remonta hasta la declaración de Rafael Uribe Uribe en 1909 frente al Congreso “Igual que se indemniza al soldado que resulta herido en el campo de batalla, debe indemnizarse al trabajador que se lesiona en la batalla diaria del trabajo”, emitiéndose posteriormente la “Ley Uribe” o Ley 57 de 1915 sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convirtiera en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

A partir de 1925 se promulgarían varias leyes buscando mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, pero sólo hasta 1934 se crearía la Oficina de Medicina del Trabajo para el reconocimiento de Accidentes y enfermedades profesionales. La Ley 100 de 1993 abrió todo el Panorama de la Seguridad Social Integral y prestadores particulares entrarían a jugar un papel preponderante, dentro de ellos las Administradoras de riesgos profesionales (ARP) que empezarían a funcionar en 1996

Para el año 2014 con la expedición del Decreto 1443 se definirían las directrices para la implementación del sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo otro Programa de Salud Ocupacional, que consiste en “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, que se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el Trabajo” y que como sistema de gestión está enfocado bajo el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar), e incluye los requisitos generales de Estructura Organizacional, Plan de Trabajo, Responsabilidades, Procedimientos, Procesos y Recursos que garanticen la ejecución, cumplimiento, revisión y continuidad, conforme a la política y objetivos planteados para el SG- SST

A través de la Resolución 1111 de marzo del 2017 se expiden los Estándares mínimos del SG-SST mediante los cuales se “registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica: de suficiencia patrimonial y financiera: y de capacidad técnico-administrativa, indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos laborales”. Esta se deroga por la resolución 0312 de 2019, el cual hace ajustes y adecua de acuerdo al número de trabajadores, actividad económica y el oficio que se desarrolle en la empresa.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implica que sea liderado por el empleador con la participación de los trabajadores para así lograr que se apliquen las medidas de prevención y la gestión de los peligros y riesgos a los que están expuestos, reduciendo al mínimo la tasa de accidentalidad y la presentación de Enfermedades de origen laboral. Igualmente, las ARL deben asesorar, capacitar y brindar asistencia técnica para las diferentes fases de la implementación, además de presentar informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo acerca de las actividades desarrolladas.

## **2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.**

Ley 1010 de 2006 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Código      Código Sustantivo del Trabajo 1951 Regulación de Relaciones Laborales

Resolución 1401 de 2007 Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2346 de 2007 Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Decreto 1443 del 31 de Julio de 2014 por medio de la cual se dictan disposiciones para la implementación del SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo y las empresas de servicios temporales.

Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo

permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional

Resolución 652 de 2012 Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se di tan otras disposiciones.

Resolución 1409 de 2012 Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

Decreto – Ley 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

Resolución 1792 de 1990 Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

Resolución 2013 de 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo

Resolución 2400 de 1979 Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015. Denominado como decreto único reglamentario del sector del trabajo, que determina toda la normativa que reglamenta el trabajo y que antes no operaba y a partir del día 25 de mayo de 2015, el Decreto 1072 aplica a las entidades del sector Trabajo, así como a las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales, y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen”. (Ministerio del Trabajo, Artículo 2.1.1.2 de 2015).

Decreto 171 del 01 de febrero de 2016. En el cual se fija como fecha límite de transición para sustituir el programa de salud ocupacional por el de SG-SST a más tardar el 31 de enero de 2017 (Ministerio del Trabajo, 2016).

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

Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017. Define los estándares mínimos del SG-SST, donde se establecen las diferentes fases de aplicación del sistema de gestión según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019. Las fases son, Evaluación inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución, Seguimiento y plan de mejora e Inspección, vigilancia y control. (isotools.org)

Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019. Define los nuevos estándares mínimos del SG-SST y deroga la resolución 1111 de 2017, por medio de esta se incorporan algunos cambios de acuerdo con el tamaño y el nivel de riesgo de las empresas y las fases 4 y 5 de adecuación y transición del SG – SST con estándares mínimos, quedando de la siguiente manera. }

Fase 1: Evaluación inicial (De junio a agosto de 2017).

Fase 2: Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial (De septiembre a diciembre de 2017). 15

Fase 3: Ejecución (De enero a diciembre de 2018).

Fase 4: Seguimiento y plan de mejora (enero a octubre de 2019). } Fase 5: Inspección, vigilancia y control (De noviembre de 2019 en adelante) Así mismo “la presente resolución tiene por objeto establecer los estándares mínimos del SGSST para las personas naturales y jurídicas, estos estándares corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes”, (Artículo 1. Resolución 0312 de 2019).

## **CAPITULO 3 METODOLOGIA INVESTIGACION CUALITATIVA**

### **3.1 Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa**

El método que se utilizará es la investigación cualitativa utilizando la observación directa del entorno y la entrevista, mediante los cuales se desea buscar los datos que ayuden de manera pertinente a la implementación del SG-SST, el cual es uno de los elementos prácticos para la empresa, con el que se lograra el bienestar del Recurso Humano.

Para la implementación inicial del Sistema general de salud y seguridad en el trabajo en la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S tuvo como base el artículo 2.2.4.6.16 del decreto 1072 de 2015 que dice: “La evaluación inicial deberá realizarse 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. La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia”.

Conforme a lo anterior, la implementación inicial se llevó a cabo haciendo un análisis en lo que anteriormente manejaba la empresa, que lo podemos ver detallado en la matriz del aporte de la fase 5 vs la nueva normatividad, con el fin de identificar prioridades en seguridad y salud en el trabajo y así, establecer un plan de trabajo y/o actualización del que ya existía.

Para esta implementación inicial se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

- Identificación de normatividad vigente con base a los riesgos laborales.
- Verificación de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, contemplando los cambios en los procesos, instalaciones, equipos y maquinaria.

- Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad.
- Evaluación en las medidas de la efectividad de las medidas implantadas para controlar los peligros, amenazas que incluyen en los reportes de todos los empleados de la empresa.
- Cumplimiento del programa de capacitación que la empresa maneja en la inducción y reinducción para los empleados, colaboradores y contratistas.
- Evaluación de cada puesto de trabajo con base a la vigilancia epidemiológica de la salud de los empleados.
- Descripción socio demográfica de los empleados, condiciones de salud, estadísticas sobre enfermedad y accidentalidad.
- Se estipulo un indicador para los registros y seguimientos de seguridad y salud en el trabajo de resultados.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES S.A.S no tenía información eficiente y/o su manejo era de forma obsoleta. Por lo tanto, todo lo encontrado en la implementación inicial fue documentado para la toma de decisiones futuras y planificación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Se realizaron auto reportes de condiciones de trabajo y salud por parte de los empleados, para la actualización de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

En cuanto a la planificación se comprometieron a:

- Cumplir con la legislación nacional en materia de riesgos laborales, teniendo en cuenta los estándares del SG- SST.
- La empresa debe fortalecer los componentes del SG- SST.
- Debe mejorar los resultados obtenidos, conforme a lo establecido en el SG- SST.
- Definir prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.


- Los objetivos del SG- SST deben ser medibles y cuantificables según sus prioridades y alineamientos.
- Realizar un plan de trabajo anual, especificando las metas y actividades a realizar para conseguir dichas metas.
- Definir indicadores que permita realizar la evaluación sobre el SG- SST.
- Definir recursos económicos, humanos, técnicos y de otra índole que sean requeridas para la implementación.

En Colombia, años atrás se hablaba de salud ocupacional como la planeación y la ejecución de actividades relacionadas al bienestar de los trabajadores, pero como bien su nombre lo decía era un programa que direccionaba a la prevención de los accidentes y enfermedades laborales en forma de sub actividades como: medicina preventiva, plan de emergencias etc. Y no se relacionaba con los demás sistemas que tuviera la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES a través de la resolución 1016 de 1989 venia documentando como requisito el programa de Salud ocupacional, ya que estas actividades no se realizaban a cabalidad. Cuando se expide el decreto 1562 de 2012 y se cambia el nombre de Salud ocupacional por Seguridad y salud en el trabajo Decreto 1072 de 2012 y en artículo 2.2.4.6.1. Se establece como obligatoriedad para todas las empresas el cumplimiento de diseñar, implementar y evaluar permanentemente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, para LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES es aquí cuando realmente se toma algo de conciencia frente al tema y se empieza a dar importancia a lo que establece,

En el año 2019 el ministerio expide la Resolución 0312 de 2019 en donde se establecen los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir las empresas respecto al número de colaboradores con el que cuentan, y ya aquí LM MANTENIMIENTO Y

CONSTRUCCIONES traía un avance ya implementado, se aplica la tabla de valores de los estándares mínimos en donde inicialmente se evidencia un pequeño cumplimiento y se establece un plan de acción para dar cumplimiento a los ítems que no se cumplen.

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

 <b>ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN</b>										
Nombre de la Entidad: LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES SAS							Número de trabajadores directos: 70			
NIT de la Entidad: 900.439.179-1							Realizada por: Comité evaluador UNAD			
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	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		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		2	6	2		
	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2						
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2						
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	1	1			1	
			2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
			2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				

GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	15	2			15
	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 y salud en el trabajo (2%)	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 Trabajo SG-	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	2		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			
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9		0		7
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1			
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1			0		
		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, farmacodependencia y otros)	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			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del 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	5	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					

II. HACER	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	6	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				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	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, cancerígenos y otros)	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	15	2,5			12,5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5			
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5			
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0			
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5			
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2,5	2,5					
GESTIÓN 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	5	10	5			5	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25		3,75	
			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			

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			3,75
			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			0		
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	2,5	10	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 laboral	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>100</b>				<b>89,25</b>

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

La empresa ve la necesidad de iniciar con las fases de intervención en materia de riesgo laboral para el año 2017, para lo cual a esa fecha se realiza evaluación inicial en relación a resolución 1111 de 2017 (normatividad legal vigente para el año 2017, a la fecha derogada), en la cual se evidenciaba un cumplimiento del 20% demostrando un nivel crítico, se elabora un Plan de Mejoramiento de inmediato y un seguimiento anual y plan de visita a la empresa, por parte del Ministerio del Trabajo, esto se trabaja con asesoría de la ARL, avalado por la gerencia para poder así avanzar en la implementación del mismo

#### **EJECUCION:**

LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES durante todo el año 2018, buscó poner en marcha las actividades establecidas en el plan de acción anterior, entre las principales actividades desarrolladas fueron algunas capacitaciones y desarrollo de actividades de promoción de la salud y la prevención de accidentes y enfermedades laborales, lo anterior con el fin de lograr cumplimiento de la normatividad legal vigente y contribuir al bienestar de los empleados de la misma manera LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCION formula un plan de trabajo anual del SGSST para ejecutar en el año 2019 y dar mejora continua al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplicando las etapas del ciclo PHVA.

#### **SEGUIMIENTO Y PLAN DE MEJORA:**

En el mes de junio de 2019, teniendo en cuenta los estándares establecidos en la Resolución 0312 se estableció un plan de acción para dar cumplimiento al 100% de los

estándares, el cual fue incluido en el plan de trabajo que se llevaba a cabo durante el 2019 y dar mejora continua al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplicando las etapas del ciclo PHVA.

**INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL:**

La efectúa el Ministerio de Trabajo quien hasta el momento no se ha presentado en LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES para realizar inspección, vigilancia y control a la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la normatividad legal vigente.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

### **4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. Presentar de forma Narrativa.**

El resultado obtenido por la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES. En la evaluación de los estándares mínimos del SG-SST fue de 89.25% cuyo resultado concierne a una valoración es Moderadamente aceptable para la gestión que se viene ejecutando al interior de la empresa.

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

Es importante anotar que para la implementación de los planes de mejora se debe contar con un compromiso expreso de la Dirección General de la empresa, que sea consciente de la importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues las personas que trabajan para cualquier compañía confían en sus empleadores, entregan su tiempo, trabajan con dedicación y lo mínimo que debe hacer la empresa es garantizar el bienestar de sus colaboradores, exaltamos los avances que ha tenido con respecto al SG-SST, sin embargo se hace necesario mayor compromiso para que las actividades programadas se puedan efectuar sin contratiempos, esto con apoyo del Departamento de Recursos Humanos, demostrando su responsabilidad con los cambios estipulados por el Ministerio de Trabajo.

## **CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

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

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

Para poder cumplir al 100% los estándares exigidos para la implementación del SG-SST la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES debe seguir las siguientes actividades:

#### **Ítem: 3.1.1 Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.**

La Empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES deberá encuestar a sus empleados con el fin de visualizar los rasgos más prominentes de la población trabajadora, seguido se realizará el perfil sociodemográfico (edad, sexo, escolaridad, estado civil), que se convertirá en un insumo importante para la elaboración del plan de capacitaciones de riesgo psicosocial y para el profesional que elabora el programa de promoción y prevención.

#### **Ítem 3.1.4 Evaluaciones médicas ocupacionales**

La empresa se compromete a realizar exámenes médicos periódicos, ya que este se constituye en una de las principales actividades de prevención, contribuyendo con el bienestar físico de los empleados y prevenir las enfermedades laborales; de igual forma realizar las

evaluaciones medicas constituye un importante diagnóstico sobre las condiciones de salud de los trabajadores.

Los exámenes médicos ocupacionales, además de cumplir con un requisito legal, nos alerta ante una posible manifestación clínica de enfermedades de origen laboral y común que pudieran ser agravadas por las condiciones de trabajo.

Por tanto, se debe dejar documentado en la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES, la realización del examen de Ingreso de cada trabajador, examen periódico y examen de egreso, elaborado por un médico especialista en medicina del trabajo con licencia vigente

**Ítem 4.1.2 Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa.**

El profesional encargado del SG-SST deberá realizar la identificación de peligros que puedan darse en la empresa, evaluarlos, valorarlos y controlarlos, en este proceso deberán participar todos los empleados independientemente el tipo de contratación y vinculación que tengan en la empresa y el cumplimiento de las actividades y su ejecución se hará desde la alta gerencia.

La identificación de los peligros quedará documentada y se deberá actualizar cada año, o tal vez que haya algún cambio o modificación en las instalaciones, equipos o procesos.

Para LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES la identificación de peligros es fundamental en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Si esta se realiza correctamente, se optimizará recursos, esfuerzos y tiempos en el cuidado de los empleados y en la construcción de un espacio de trabajo seguro y productivo.

**Ítem: 5.1.2 Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.**

Durante la revisión documental, no se observaron actas de capacitaciones a los Brigadistas y tampoco se hizo entrega de la dotación. No se evidencia el acta de conformación de la Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Por tanto, en el plan de trabajo queda plasmado el compromiso de la conformación de la brigada ya que es de suma importancia generar acciones preventivas que tengan como finalidad sobre avisar a LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES y a sus trabajadores apropiadamente ante la ocurrencia de emergencias y tener los recursos y procesos para asegurar su control.

Se deberán tener medidas preventivas contra alguna emergencia como por ejemplo contra incendios manteniendo los extintores recargados, visibles y despejados, tener camillas para movilizar heridos, listados de teléfonos de emergencia, señalización de rutas de evacuación, establecer un líder de evacuación, realizar simulacros y capacitaciones frecuentes en uso y manejo de extintores.

**Ítem: 6.1.4 Planificación de la auditoría con el COPASST**

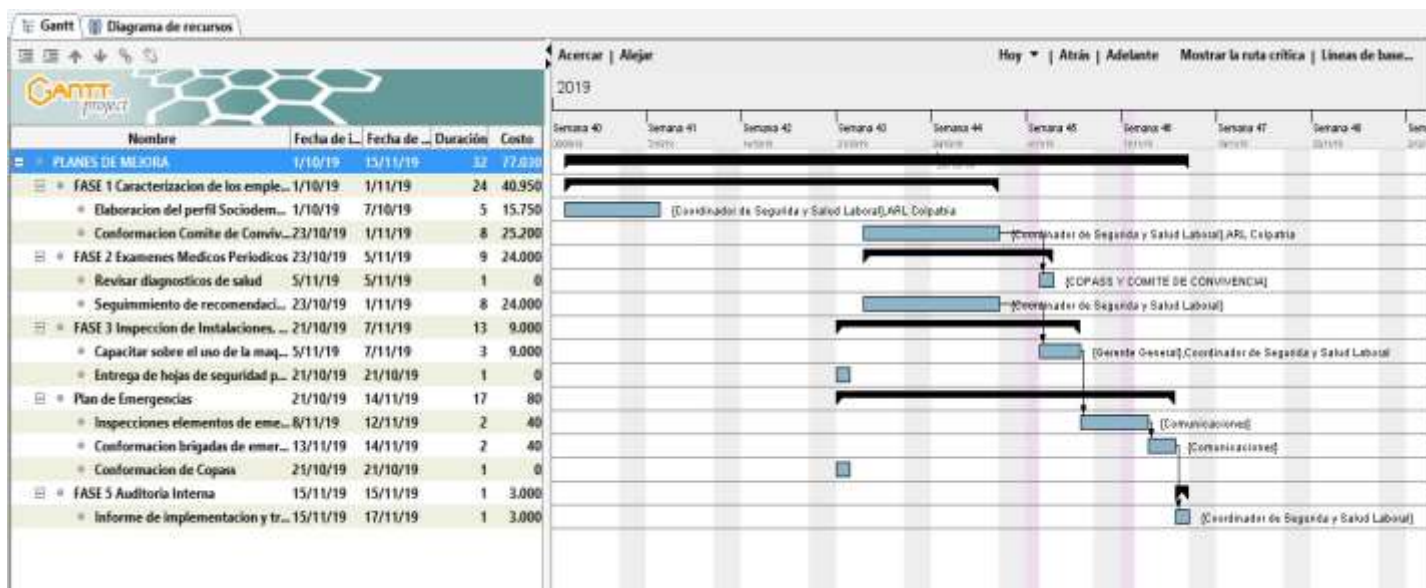
La empresa deberá realizar auditorías internas al menos una vez al año, incluidas todas las áreas y haciendo énfasis en el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, una vez revisado por gerencia y el COPASST se generarán unas recomendaciones preventivas y de mejora.

## 5.2. Cronograma de Actividades.

Ítem de Estándar	Propuesta de mejoramiento	Actividades a desarrollar	Comienzo	Fin	Duración	Responsable	Recursos
3.1.1.Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.	Realizar caracterización de los empleados.	Realizar el perfil sociodemográfico de los empleados	03-jun-19	30-jul-19	43 días	Profesional del SG-SST	Humanos y tecnológicos
3.1.4Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar evaluaciones médicas periódicas ocupacionales	Revisar diagnóstico de condiciones de salud	03-jun-19	30-jun-19	20 días	Profesional del SG-SST	Humanos y tecnológicos
		Realizar seguimiento a recomendaciones médico laborales	01-jun-19	30-dic-19	152 días	Profesional del SG-SST	
4.2.4 Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos	Inspeccionar sistemáticamente las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias	Divulgar protocolos para el uso de herramientas manuales	01-ago-19	30/09/2019	43 días	Profesional del SG-SST/ jefes de área.	Humanos y tecnológicos
		Entregar hojas de seguridad de herramientas mecánicas y manuales	01-ago-19	30/09/2019	43días	Profesional del SG-SST/ jefes de área.	
5.1.2 Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Crear el plan de emergencia	Realizar inspecciones a elementos de emergencias (botiquines, extintores, gabinetes contraincendios, alarmas, etc.)	02/01/2020	30/01/2020	22 días	Profesional del SG-SST	Humanos
		Conformación de Brigada de Emergencia	02/01/2020	02/01/2020	1 día	Profesional del SG-SST	Humanos
6.1.4 Planificación de la auditoría con el COPASST	Realizar auditoría interna al SG-SST	Entrega de responsabilidades a los integrantes del COPASST	02/01/2020	02/01/2020	1 día	Profesional del SG-SST	Humanos
		Elaborar programa de auditorías internas	02/01/2020	30/01/2020	30 días	Profesional del SG-SST	Humanos

Fuente: Producción propia, cronograma de actividades plan de mejora del SG-SST, 2019.

### 5.3 Diagrama de Gantt con las acciones, responsables, recursos y tiempos.



Fuente: Producción propia, cronograma de actividades plan de mejora del SG-SST, 2019.

## RECOMENDACIONES

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

Teniendo en cuenta que la organización se encuentra en el rango de empresas con más de 50 trabajadores, se recomienda contratar a un experto en seguridad y salud en el trabajo para que se oriente la ejecución de las actividades en la organización, La Resolución 0312 de 2019 hace referencia a las condiciones que debe desempeñar este profesional para ser contratado

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

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

Realizar los seguimientos de verificación y control a los planes establecidos con el fin de dar cumplimiento oportuno, eficiente y eficaz, mitigando posibles riesgos o falencias que puedan afectar el buen funcionamiento de la compañía y la integridad física de los colaboradores.

## CONCLUSIONES

Para el ejercicio académico, se aplicó y analizó la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos, logrando visualizar el estado actual de la empresa y dar claridad a la toma de decisiones por parte de los directivos y responsables de la compañía más específicamente el área de talento humano, para generar un plan de mejoras para empresa, que le servirá como herramienta para alinearse según los estándares exigidos que hoy no cumple y puede exponerse a sanciones.

Es imperativo que la empresa implemente en el marco de sus funciones el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dar cumplimiento a las normas, con el objetivo de minimizar riesgos y garantizar su funcionamiento adecuado. Pues se identificó que la empresa no cumple a cabalidad con los ítems mínimos exigidos en la evaluación del SG-SST y el cual nos dio un punto de partida para saber qué aspectos mejorar y qué medidas tomar para lograr el cumplimiento del programa al 100% al cierre del 2019.

Finalmente se concluye que tras la formulación de la propuesta estratégica de mejora en la empresa LM MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES SAS, se constituye una excelente herramienta que contribuye a la prevención y seguridad de los trabajadores, pero es imperativo la contratación de un profesional en SG-SST. Su adecuada implementación le permite a la empresa realizar planes de acción oportunos enfocados en los riesgos reales y le sirve para la generación del plan anual de mejora que deben presentar. En el caso de la empresa de estudio, nos sirvió para proponer mejoras en el manejo de procesos, modelo de formación, comunicación y publicación de la información y supervisión constante de los estándares mínimos que garanticen la seguridad de los colaboradores.

## REFERENCIAS

Consultor Salud (2014). Seguridad Social Integral Decreto 1443 del 31 de Julio de 2014.

Consultoría (2017). Safetya. Tiempo real, Control Real. Implementar el SG-SST en 10 pasos.

FENALCO. (18 de Abril de 2017). *AdminFenal*. Obtenido de

<https://fenalcoquindio.com.co/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sgsst/>

Gestión Humana y Administrativa CELSIA (2016). Políticas de Gestión Humana/Política Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gestión Humana y Administrativa CELSIA (2016). Políticas de Gestión Humana/Política Seguridad y Salud en el Trabajo.

ISOTools. Org. Blog Calidad y Excelencia. (2017). Historia Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia.

OIT. (13 de julio de 2018). (*Organización Internacional del Trabajo*). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Recuperado de: <http://www.consultorsalud.com/seguridad-social-integral-decreto-1443-del31-julio-de-2014>

Recuperado de: <https://safetya.co/implementar-el-sg-sst-10-pasos/>

Recuperado de: <https://www.celsia.com/Portals/0/contenidos-celsia/nuestra-empresa/pdf/politicascelsia/politicas-de-gestion-humana-v3-celsia.pdf>.

Recuperado de: <https://www.isotools.org/2017/01/17/historia-sistemas-gestion-seguridad-salud-trabajocolombia/>

Roncancio, G. (24 de Julio de 2018). Obtenido de Pensemos: <https://gestion.pensemos.com/que-es-el-sg-sst-y-por-que-implementarlo-8-razones>