

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
CODEGAS SA ESP para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.3

Presentado a:

Clara Viviane Villalobos

Presentado por:

Claudia Milena Parra Peña

Diana Marcela Sarmiento Aguiar

Elizabeth Arriola

Ella Cecilia Arenas

Margaret Campos Lombana

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia – UNAD

Noviembre De 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos específicos	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1. Planteamiento del problema	6
1.2 Antecedentes del problema.....	7
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	8
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.....	13
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	18
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	18
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	20-21-22
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	23
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	24
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	24
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	26
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	26
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	27
RECOMENDACIONES.....	29
CONCLUSIONES	31
BIBLIOGRAFÍA	32
ANEXOS	33

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa que es objeto de investigación en la trayectoria de la unidad 1 al 10 Fase 6: CODEGAS SA ESP, en la actualidad la organización se encuentra en la vanguardia de la implementación de los estándares mínimos del este Sistema, donde por medio de auditorías y control interno se busca la mejora continua a los procesos, vinculando las políticas, planificación, aplicación, evaluación y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos de la Seguridad y la Salud en el trabajo como lo indica el Decreto 1072 de 2015, art 2.2.4.7.4, de modo que se logren reducir o evitar los accidentes y las enfermedades laborales, la última auditoria con un ente externo se realizó el día jueves 14 de Noviembre del presente año con el fin de corregir los hallazgos para la auditoria que nos recertificara la Norma ISO 9002 de 2015 y que se encuentra programada para el día 12 y 13 de Diciembre de 2019, algunos puntos a corregir son: calificar a todos los proveedores no solo los de alto impacto como se venía haciendo, adicional enviar carta a cada proveedor compartiéndoles el resultado de la calificación, en el formato de perfil al cargo corregir: que cada técnico o colaborador se encuentra en la facultad de tomar decisiones si se realiza o no la labor asignada por motivo de seguridad, que se debe enfocar la SST no solo en beneficio del trabajador sino del producto...

CODEGAS SA ESP, es una compañía que se dedica a la comercialización y distribución de gas propano (GLP) en todos los sectores económicos, buscando generar desarrollo en el sector energético y mejorando la calidad de vida de sus usuarios; con más de quince años de trayectoria en la actualidad cuenta con 80 empleados directos y 15 indirectos, los cuales cuentan con una

serie de garantías, siendo ellos un eje fundamental de la compañía y considerando el alto riesgo que implica trabajar en este sector.

A modo de auditoría, se realizó en CODEGAS una evaluación inicial que dejó en evidencia, no solo algunos hallazgos, sino que también busco generar un plan de mejora, a fin de corregir y transformar las situaciones a favor tanto de la Organización como de sus colaboradores; por lo que como grupo de trabajo se desarrollan una serie de preguntas, con el ánimo de trasladarlas a la Compañía para comprender el proceso de transición de la misma, y de esta forma construir un plan de mejora viable y accesible a la realidad que vive la compañía.

El sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, lleva años de estudios y modificaciones a la legislación colombiana con el ánimo de generar una mejora continua a través de un proceso lógico vinculando las políticas de 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 de la seguridad y la salud en el trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4).

En Colombia, el sistema de salud ocupacional rige desde 1989 hasta el 31 de mayo de 2017, pues con la resolución 052 de 2017 se modifica el artículo 2.2.4.6.37 denominado Transición; del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único reglamentario del sector del trabajo; en donde todos los empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo cualquier modalidad, entre otros, deben sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), a partir del 1 de junio de 2017 se debió dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación, Evaluación inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, Seguimiento y plan de mejora y una quinta fase denominada

inspección vigilancia y control, la cual es efectuada por el Ministerio del trabajo de acuerdo a los estándares mínimos; y se tiene prevista para el 2020.

Aunque tanto el sistema de salud ocupacional y el SG-SST tienen como objetivo velar por el bienestar de los trabajadores, su seguridad, prevenir accidentes y lesiones entre otros, el cambio de sistema se dio básicamente con aras de mejorar los procesos dentro de las compañías e instalar procesos de mejora continua en las empresas.

Esto quiere decir que mientras el sistema de salud ocupacional definía una serie de actividades a realizar de forma metódica y se centraba en mantener estadísticas bajas de ausentismos o enfermedades laborales, el SG-SST garantiza que los procesos se renueven constantemente, ya que cuenta con indicadores concretos y medibles de acuerdo al número de empleados y a la actividad de cada compañía, facilitando su seguimiento.

OBJETIVOS

Objetivo General

Formular un plan estratégico que le permita a CODEGAS a través de la evaluación, control interno y la auditoria mejorar los hallazgos encontrados en la matriz de evaluación inicial para el segundo semestre del 2019 y principios de 2020.

Objetivos específicos

- Analizar el proceso de transición que ha realizado CODEGAS, así como sus ventajas y desventajas.
- Observar la ejecución del SG-SST dentro de CODEGAS.
- Analizar y explicar los resultados obtenidos de la matriz de valores y estándares mínimos de CODEGAS
- Presentar un plan de mejora con su respectivo cronograma de cumplimiento a fin de implementar de manera eficiente los estándares mínimos sugeridos para CODEGAS..

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

La gestión de las organizaciones y SGSST en Colombia ha venido tomando un papel protagónico con el pasar de los años pues las empresas han reconocido el valor invaluable de sus colaboradores como gestores de las acciones que los llevan a alcanzar o no los objetivos y metas trazadas como organización, en este avance se ha buscado garantizar que permanentemente se vele por el bienestar de los trabajadores, su seguridad, por prevenir accidentes, lesiones, entre otros y que se garanticen las condiciones mínimas para realizar las labores asignadas.

Así las cosas y en procura de fortalecer los procesos CODEGAS SA ESP ha implementado en los últimos años programas internos que garanticen a sus 80 colaboradores de planta y 15 indirectos una mejor calidad de vida laboral, sin embargo, tras desarrollar la matriz de evaluación inicial se evidencio la no actualización de los datos del personal, la no conformación de la brigada de prevención, capacitada y dotada, además del uso incorrecto de elementos de protección personal del personal administrativo en la planta, calificar a todos los proveedores no solo los de alto impacto como se venía haciendo, adicional enviar carta a cada proveedor compartiéndoles el resultado de la calificación, en el formato de perfil al cargo corregir: que cada técnico o colaborador se encuentra en la facultad de tomar decisiones si se realiza o no la labor asignada por motivo de seguridad, que se debe enfocar la SST no solo en beneficio del trabajador sino del producto, por lo que se genera el interrogante ¿Qué tareas se pueden desarrollar dentro de un plan de acción a corto plazo, que le permita a CODEGAS cumplir con el

total de los estándares mínimos requeridos en su compañía de acuerdo a la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019?

1.2 Antecedentes del problema

El capital humano es uno de los bienes más preciados con que cuenta cualquier empresa y en general una comunidad contribuyendo con la productividad y el desarrollo del país, por lo que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo llega en un momento clave para fortalecer los procesos y de algún modo ser fuente de motivación, para la mejora continua de los diferentes procesos.

CODEGAS SA ESP es consciente de la importancia del desarrollo del talento humano y las implicaciones que tiene en este, pues en la actualidad la mayor parte de las compañías están trabajando por garantizar un ambiente laboral sano para sus colaboradores, en concordancia con las leyes que el Estado Colombiano ha proferido desde entrado el siglo XX y es que no está de más remontarnos a la época del Presidente Rafael Uribe Uribe, quien hacia 1915 frente a los peligros y riesgos laborales decreta la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional denominada Ley 57 o ley Uribe; y desde allí hasta hace más o menos 40 años con la ley 9 de 1979 con su artículo 81 se logra un primer movimiento real del Gobierno por preservar la salud de los trabajadores.

Con el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 se reglamenta para todas las Organizaciones públicas y privadas la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión, salud y seguridad

en el trabajo, pero es hasta el 2017 con el decreto 052 del 12 de enero de 2017 que se inicia el proceso de transición, dejando atrás el concepto de salud ocupacional, para llegar al SG-SST que busca la mejora continua de los procesos en pro de los trabajadores; sin embargo es solo hasta el 13 de febrero de 2019 con la resolución 0312 que se establecen los estándares mínimos de acuerdo al número de empleados y el nivel de riesgo en que se encuentre clasificado; facilitando a las mismas la transición e implementación definitiva de este sistema.

CODEGAS SA ESP por su parte evidencia que tiene además de la capacidad, la voluntad de implementar un SG-SST acorde a lo normado; encontrándose así que, en la matriz inicial de riesgo obtuvo un resultado aceptable, en el que se solicita mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas, ya que a partir de febrero de 2020 el mismo procederá a imponer las sanciones a las que haya lugar; por lo que se generará un plan de acción que le permita a la compañía en un plazo no mayor a dos meses contar con todos los requerimientos que se solicitan.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

La implementación del SG-SST en CODEGAS es un proceso que además de ir a favor de lo que dispone la ley, supone un mayor compromiso del personal Directivo de la compañía de carácter moral y ético, el cual favorecerá de ser positivo la consecución de los objetivos propuestos; esto además de tener en cuenta que CODEGAS es una compañía que por su actividad económica representa un alto riesgo para sus empleados, por lo que hay que resaltar la disposición que presentan.

Según el periódico el Tiempo Los accidentes en los puestos de trabajo y fuera de estos, pero ocurridos dentro de la jornada laboral, siguen marcando fuerte en el país. En el año 2017 se presentaron cada día 1.800 de esos accidentes, y si bien la cifra es menor a la reportada en el 2016 en un 6,5 por ciento, el costo en el que incurrieron las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para atenderlos se elevó un 12,1 por ciento real anual. Sectores como las actividades inmobiliarias, industria de manufacturas, construcción y comercio continúan aportando las mayores cifras de accidentalidad laboral en el país (59,5 por ciento del total reportado el año 2017). (M., 2018)

Investigar de forma cualitativa, supone entonces la facilidad de percibir por medio de entrevista u observación detalles al interior de los procesos que favorecen el entendimiento y la aprehensión de los conocimientos que se requieran, más allá de la normatividad se trata de generar conciencia en la importancia que se tiene el implementar los 62 estándares mínimos para el caso concreto de CODEGAS; y como estos deben ser de conocimiento de todo el personal; se deja por sentado como el colaborador es una fuente de patrimonio de la compañía que conlleva a garantizar el éxito de sus operaciones.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

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

En el trascurso de la historia ha habido muchas personas que se han interesado por la mejorar de la salud y seguridad en el trabajo del trabajador, antes de cristo el llamado padre de la medicina modera Hipócrates en el ciclo IV describe la intoxicación por Plomo como una enfermedad ocupacional, y con ellos se desprenden muchos actores más que se han preocupado por defender ello que es un derecho de todo ser humano; entre ellos se destaca también Plinio el viejo (23-79

D.C.) que describe un número de enfermedades ocupacionales, y también las que clasifica como “enfermedades de los esclavos”, al referirse a los trabajadores de la manufactura y la minería; y también este actor en su enciclopedia de ciencias naturales comenta el uso de pedazos de lino a manera de respiradores por los refinadores de minio, sulfuro rojo de Mercurio. Por otro lado, Galeno y Celso dejaron escritos sobre enfermedades debidas a exposiciones de origen ocupacional, esto ayudó para que en Roma legislara la salud pública para todos los ciudadanos y que se protegieran, tomando medidas contra las plagas y enfermedades que afectarían las ciudades.

Durante la edad media los personajes más destacados para la defensa del trabajador fueron Ellen Bog en 1473 quien nos indica que los vapores de algunos metales pueden ser peligrosos, y además describe la sintomatología de la intoxicación industrial con plomo y mercurio sugiriendo medidas preventivas; el Dr. George Agrícola (médico naturista) quien en el año 1556 escribe “de Re Metálica” reconociendo que la aspiración de algunas partículas producía asma y ulceraciones en los pulmones. Este describe como en algunas zonas mineras de los montes Cárpatos las mujeres llegaban a casarse hasta siete veces por la corta duración de la vida de sus maridos, debido a las inclemencias del trabajo, también en el año 1560 el médico Paracelso quien publicó una obra llamada “La Tisis y otras enfermedades de los mineros” en la misma describió varias neumoconiosis y se dice que posiblemente él mismo murió a causa de una de ellas, debido a que durante su infancia, trabajó por más de quince años en una mina. Otro de los personajes es Bernardo Ramazzini quien en 1700 escribió un libro (De Morbis Artificum Diatribe) de en este describe la una gran variedad enfermedades relacionadas con las profesiones hasta entonces conocidas. Y por último el sabio y filósofo Avicena quien escribió el canon de la medicina, basado en el razonamiento donde trata desde la definición de medicina y su campo de acción

hasta dosificación y preparación de remedios. Su preocupación era la protección de la salud del ser humano en especial del trabajador.

Por consiguiente, tenemos la edad media entre los años 1453 a 1914 en esta se presentan grandes cambios para el desarrollo de la humanidad entre los cuales la revolución industrial y comercial, como sabemos en esta época se perfecciona los procesos tecnológicos, apareciendo nuevas ramas de la industria y nuevos tipos de factores contaminantes que afectan la salud de los trabajadores.

A continuación, una breve descripción de los acontecimientos más importantes de la época que tienen que ver directamente con la salud y seguridad del trabajador:

En el año 1784, una epidemia de fiebre en las fábricas de hilados de algodón cercanas a Manchester, incitó a desarrollar la primera acción en pro de la seguridad por parte del gobierno. Atrajo así la atención de un público influyente sobre la explotación de los niños.

Lo siguiente fue en el año de 1795 se formó la Cámara de Salud de Manchester, la que asesoraba en relación con la legislación para reglamentar las horas y las condiciones del trabajo en las fábricas; En 1811 se organizó un movimiento en protesta por el trato inhumano en el trabajo, este movimiento fue llamado Luddista, porque fue desarrollado bajo la dirección de Ned Ludd conocido como un benefactor de los pobres; para el año de 1841 se promulgó la Ley de Minas la cual determinaba las compensaciones punitivas por las lesiones previsibles causadas por maquinaria de minas no protegida. Creó el cargo de inspectores de minas y excluyó a las mujeres y muchachas del trabajo subterráneo, prohibiendo igualmente que lo efectuaran niños menores de 10 años. En 1842, Edwing Chadwick miembro de la comisión encargada de formular las leyes de la protección de los pobres, se convirtió en la fuerza impulsora que dio origen a un estudio titulado "Informe sobre las condiciones sanitarias de la población obrera en la Gran Bretaña";

esta obra fue la base de las reformas en el siglo XIX en Europa y los Estados Unidos. (Katerin, 2008).

Ya en 1919 inicia la llamada Etapa Social de la Medicina Laboral, con el tratado de Versalles al instaurar en el aparte XII los principios que luego presidirán la OIT (Organización Internacional del Trabajo) cuya misión era velar por la justicia social, las condiciones de los trabajadores y promover el equilibrio social y económico. Por medio de su Comité Mixto, en 1950 define los objetivos de la medicina laboral cuyo objetivo principal era el bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todos los sectores y buscando también una adaptación recíproca del hombre al trabajo

En Colombia uno de los principales actores es Rafael Uribe, fue un abogado, periodista, diplomático y militar colombiano nacido en Valparaíso (Antioquia) el 12 de abril de 1859 y asesinado en las escalinatas del Capitolio Nacional de Bogotá, el 15 de octubre de 1914. Quien habló en Colombia de Seguridad en el trabajo en una conferencia dictada en Bogotá en 1904; en 1910 abre el debate acudiendo a por cual razón “Si al soldado herido en una batalla se le da una pensión por qué no debe dársele otra igual al trabajador lesionado en su batalla diaria por el sustento”¹, años más tarde en su carácter de senador, propuso un proyecto ley sobre accidentes de Trabajo el cual fue aprobado en el Congreso y vino a ser la ley 57 de 1915.

lo relacionado con las indemnizaciones que en la prevención de accidentes, fue hasta 1954 que el En 1935 se implementa una legislación laboral más minuciosa sin embargo esta se enfoca más en

¹MEDINA mediano. Los Terceros Partidos en Colombia, 1900-1960, Nueva Historia de Colombia, volumen 2 Editorial Planeta, 1989 Bogotá. Páginas 110-120

En el año 1979 se remiten reglamentos que son específicos respecto a la obligación legal de promover la seguridad y desarrollar programas de salud ocupacional el aspecto de la prevención tomo fuerza con la fundación del Consejo Colombiano de Seguridad Industrial.

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

La salud ocupacional es un tema que ha cobrado importancia en las últimas décadas debido a la incorporación de la salud, la higiene y la seguridad industrial como herramienta para mejorar la productividad a través de la identificación, evaluación y análisis de riesgos ocupacionales, para la elaboración de panoramas de riesgos con el fin de recomendar acciones de mantenimiento pertinentes a garantizar la calidad y normal desarrollo de las actividades dentro de las organizaciones y realizar un control sobre las mismas.

La manera de medir la salud ocupacional en Colombia ha cambiado considerablemente, a través de la historia estos cambios han sido en pro de proteger la integridad del trabajador, desde el año 1936 que empezó a regir la ley de legislación laboral y desde allí las condiciones han cambiado y se ha luchado por la mejora continua de las mismas.

Con la creación de la ley 53 de 1938 protección a la mujer embarazada con licencia remunerada, se vela por el bienestar de las mujeres en estado de embarazo que y se obliga remunerar el tiempo que ella este en su periodo de maternidad de 8 semanas. Otro paso gigante para la salud y bienestar al trabajador fue en el año 1946 donde fue fundada la sociedad colombiana de medicina del trabajo donde la Ley 90 de 1946 (diciembre 26) Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales; La cual decreta que debe

establecerse el seguro social obligatorio de los trabajadores contra los siguientes riesgos: enfermedades no profesionales y maternidad, Invalidez y vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y muerte. También Serán asegurados por el régimen del seguro social obligatorio, todos los individuos, nacionales y extranjeros, que presten sus servicios a otra persona en virtud de un contrato expreso o presunto, de trabajo o aprendizaje, inclusive los trabajadores a domicilio y los del servicio doméstico. Y trae muchos más beneficios para el trabajador.

En 1950 se creó el código sustantivo de trabajo que es básicamente un conjunto de normas que regulan la relaciones entre trabajadores y empleadores, continuando en el año 1954 se creó el consejo colombiano de seguridad (CCS) Que es una comunidad que vela por el desarrollo del ámbito laboral sano, seguro y con bienestar.

Y así hay muchas normas y decretos que han mejorado la calidad de vida de los trabajadores como el decreto 3170 de 1964, la ley 0433 de 1971 que a través de los años han ido mejorando y planteando nuevas estrategias para la mejora de todas las condiciones del trabajador.

Otro Decreto es el 1443 del 31 de julio de 2014 (Implementación del SG-SST)², este Decreto contempla en su parte considerativa que la comunidad Andina, de la cual Colombia es país miembro, en la decisión 584 adopto el “Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo”, mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los

² Ministerio del Trabajo-Decreto 1443 de 2014 Recuperado de:
http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los países miembros; además del artículo 56 del decreto 1295 de 1994, el cual trata de la obligación que tiene el gobierno nacional de expedir leyes que regulen las normas técnicas tendientes a garantizar el bienestar de los trabajadores y de la población en general; entre otras. Así las cosas, este decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo – SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados.

En su artículo 5 establece que el empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el trabajo – SST la cual debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa.

En su capítulo III, artículo 8 se definen como obligaciones del empleador, definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo; asignación y comunicación de responsabilidades, rendición de cuentas al interior de la empresa, definir los recursos, cumplir los requisitos normativos aplicables, gestión de los peligros y riesgos, diseñar y desarrollar el plan de trabajo anual, implementar y desarrollar actividades de promoción y prevención de accidentes laborales y enfermedades laborales, asegurar la participación de todos los trabajadores en el comité paritario, entre otras.

Además y como una de sus disposiciones finales, en su capítulo VIII, artículo 37 trata de la TRANSICIÓN, donde los empleadores deberán sustituir el programa de salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, para lo cual a partir de la publicación de este Decreto se debió dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición dejando los siguientes plazos establecidos entre dieciocho y treinta meses de acuerdo al número de trabajadores de las empresas.

Encontramos también el Decreto 1072 del 26 de Marzo de 2015 ³, que es el

Decreto único reglamentario del sector trabajo y en su capítulo 6 hace referencia al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el cual se compone de 31 artículos donde se establecen las reglas generales para establecer el SG-SST en todas las entidades públicas y privadas, siendo importante tener en cuenta desde el artículo Artículo 2.2.4.6.29 Auditoría y cumplimiento del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST al Artículo 2.2.4.6.35, pues en estos se describen las actividades a las que CODEGAS se verá enfrentada a partir del año 2020.

Luego por medio del Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 ⁴ se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 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); y se indica que se debe 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.

También se encuentra el Decreto 052 del 12 enero de 2017 ⁵ Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo,

³ Ministerio del Trabajo-Decreto 1072 de 2015 Recuperado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

⁴ ARL SURA - Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 Recuperado de
https://www.arlsura.com/files/decreto171_16.pdf

⁵ ARL SURA - Decreto 052 del 12 enero de 2017 Recuperado de
https://www.arlsura.com/files/decreto_52_de_2017_sg-sst.PDF

sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se indica que se debe sustituir el programa de salud ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a partir del 1 de junio de 2017, y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática con las siguientes fases de implementación: Evaluación inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, seguimiento y plan de mejora, inspección, vigilancia y control; siendo importante tenerlo en cuenta para CODEGAS ya que se encuentra a escasos tres o cuatro meses de que se inicie la fase 5 donde el Ministerio de trabajo realizara el proceso de inspección, vigilancia y control.

Por su parte y como carta de navegación tenemos la Resolución No.1111 del 27 de marzo de 2017 ⁶En esta resolución se establecen los estándares mínimos del SG-SST para empleadores y contratantes, ya estructurando cinco (5) fases de adecuación, transición y aplicación para implementarlo; además de esto da las directrices a seguir de acuerdo a los resultados, planes de mejora y posibles sanciones en las que se incurrirá por el incumplimiento si fuere el caso.

Por último en orden cronológico y en total vigencia se encuentra la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 ⁷ Por la cual se modifican y actualizan los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

⁶ Ministerio del Trabajo- Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>

⁷ ARL SURA - Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 Recuperado de: https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Siendo positivo para las empresas la clasificación y solicitud de estándares de acuerdo a la clasificación de los riesgos y el número de empleados; lo cual da un aliciente a compañías pequeñas que debían incurrir en igualdad de condiciones al ser evaluadas frente a empresas de mayor capacidad;

Además indica que a partir de 2019 las empresas deberán aplicar la autoevaluación mediante el diligenciamiento del formulario establecido en el artículo 27 de la presente resolución; realizar el plan de mejora conforme a los resultados de la evaluación, generar el plan anual del SG-SST para el año 2020; siendo este último a partir del 2020 y en adelante obligatorio para todas las vigencias quedando así implementado de forma definitiva.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

De acuerdo al trabajo de investigación realizado en la empresa CODEGAS quién empieza indicando como una vez CODEGAS recibe el diagnóstico inicial que surge de la evaluación que aplica la ARL Liberty Seguros conforme a los lineamientos de la resolución 1111 de 2017 se propone buscar los medios necesarios para dar estricto cumplimiento ya que entre otros, para CODEGAS es fundamental el bienestar de sus empleados y la mejora continua de su compañía, siendo esto garantía de que año a año tendrán su certificación de calidad; por lo anterior se apoya con el sistema de gestión de calidad con el fin de hacer del SG-SST un proceso

CODEGAS es fundamental el bienestar de sus empleados y la mejora continua de su compañía, siendo esto garantía de que año a año tendrán su certificación de calidad; por lo anterior se apoya con el sistema de gestión de calidad con el fin de hacer del SG-SST un proceso

controlado dentro de la Administración; sin embargo es en 2018 cuando se dan los primeros pasos en pro de realizar la transición y es allí cuando en realidad se ven las primeras dificultades; entre ellas no contar con una persona preparada y dedicada al sistema de gestión, pues esta debería contar con su licencia en salud ocupacional, el no tener presupuesto contemplado para estas actividades, y otros que resultaron al entrar en el tema, por lo que se realiza la implementación inicial apoyados en la ARL y COPASST donde por medio de un acta de este comité se aprueba y se asigna el presupuesto para la vigencia 2018 y en adelante.

En este presupuesto se contempló como primer medida la subcontratación de un asesor externo, experto en Sistema de gestión y salud ocupacional el cual ha venido realizando paulatinamente sugerencias e indicaciones a fin de que la compañía llegue al 100% de implementación en el proceso de transición; así las cosas también y en aras de fortalecer y dar continuidad a lo recomendado se contrató un profesional de planta, quien haría las veces de coordinador y enlace dentro de la compañía; se dio paso a la creación, implementación y puesta en marcha de diferentes políticas tales como, la política de alcoholimetría, la política de descanso para los conductores, política para el uso adecuado del celular, para temas como el tabaquismo, consumo de drogas, orden y aseo de los puestos de trabajo; política de seguridad en las instalaciones, entre otras. Por otro lado, se realiza la compra de elementos de protección personal, capacitación y divulgación a los colaboradores, adecuaciones locativas de la planta, adquisición de kit de emergencia, kit para transporte seguro, exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, compra de equipos para medición como el alcoholímetro, etc

Con la aplicación de estas medidas en la actualidad CODEGAS se ha permitido un porcentaje de avance general del 93%; producto de un trabajo constante y encaminado a alcanzar la excelencia.

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: CODEGAS SA ESP						Número de trabajadores directos: 80				
NIT de la Entidad: 830,130,648-0						Número de trabajadores directos: 15				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 22/10/2019				
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	0	0		3.5
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0.5	0	0		
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5			0	0		
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5	0	0		
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0.5		0.5	0	0		
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0.5		0.5	0	0		
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0.5		0.5	0	0		
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5		0.5	0	0		
	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	0	0		6	
		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	0	0			
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0			
	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	15	1	0	0		15
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		1	0	0		
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0		
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	0		
		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	0	0		
			Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño		1	1	0	0	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0		
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0		
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		0	0			
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2		0	0			
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	0	0					

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0	0	9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	0	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	0	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	
	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	0	0	5	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0	0		
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0		
	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	0	0	6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0		
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0		
	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	15	4	0	0	15	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa		4	0	0		
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)		3	0	0		
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos		4	0	0		
		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	0	0	15
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2.5		2.5	0	0	
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5		2.5	0	0	
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2.5		2.5	0	0	
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5		2.5	0	0	
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2.5	2.5		0	0		
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	10	5	0	0	5		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada		5	0	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	0	0	5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25		1.25	0	0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25		1.25	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25		1.25	0	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	0	0	10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5		2.5	0	0	
			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	0	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2.5		2.5	0	0	
TOTALES					100		0	0	94.5

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).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

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

CODEGAS para el año 2018 con apoyo de la ARL LIBERTY evidencia que no está cumpliendo con la normatividad vigente en cuanto a sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, esto con los resultados obtenidos de la evaluación basados en la resolución 1072 de 2015 en donde se informa que las empresas deben cumplir con ciertos estándares de acuerdo a la cantidad de trabajadores y el nivel de riesgo en que se encuentren.

Este primer diagnóstico que se obtiene con la evaluación inicial de la ARL, genera una alarma entre los directivos, no solo por el riesgo de la compañía, sino porque dentro de sus valores misionales se encuentra como prioridad el bienestar de sus trabajadores; se inician procesos de mejora en compañía de la ARL, la cual hace presencia constante en todos los procesos, levantamiento de información y desarrollo de matrices para informes.

Para dar inicio se usa en primer medida la herramienta denominada perfil sociodemográfico de los colaboradores, pues este facilitó conocer la realidad de los trabajadores de CODEGAS, su nivel socio económico, grado de escolaridad, niveles de satisfacción en diferentes aspectos entre otros; y simultaneo se realizó la encuesta de sintomatología; en esta última se buscó medir de acuerdo a las labores que se realizan, que dolencias tienen los colaboradores y si éstas pueden asociarse a las labores que desempeñan, y si están en riesgo de desarrollar enfermedades de origen laboral.

Se evidencia como CODEGAS ha hecho la transición mediante formatos que ahora existen y que se han desarrollado de acuerdo a lo que se obtiene de las entrevistas a los empleados, notando como se inician los procesos de inspecciones, luego se avanza con los estudios de los

puestos de trabajo, se inicia procesos de medición de luxometría con el fin de medir la iluminancia real de los ambientes, se implementa de forma periódica y regular la inspección de vehículos e inspección de áreas específicas de la empresa.

Desde el área de sistema de gestión y en compañía de talento humano se da a conocer toda la información pertinente a los colaboradores en las jornadas de inducción que tienen los trabajadores nuevos y en las jornadas de reinducción anuales, lo cual queda debidamente soportado mediante actas.

CODEGAS cuenta para la vigencia 2019 con un presupuesto de \$13.000.000, que incluye exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro, recarga de extintores, capacitaciones, compra de kits, señalización entre otros.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.

Una vez revisadas las calificaciones del SG-SST para CODEGAS se encuentra en una valoración aceptable y se evidencia el empeño que esta compañía ha tenido no solo por dar cumplimiento a la normatividad existente, sino también por favorecer siempre la calidad de vida de sus colaboradores, así como propiciar ambientes seguros tanto para ellos como para las compañías que se encuentran en los alrededores.

En la actualidad CODEGAS se encuentra entre un 93 y 95 % de cumplimiento, con lo que se ratifica lo importante que resulta para el área administrativa implementar estrategias de mejora continua; se realizó un proceso de transición exitoso, en el que poco a poco se fueron

involucrando todas las personas de la empresa, donde se utilizaron mecanismos de capacitación y orientación recomendados por personal especializado que brinda constante acompañamiento y que en general se encuentran prestos a colaborar, , en este momento se ve como de forma paulatina se activa el ciclo de planear, junto con el ciclo del hacer pues además de empezar a buscar recursos presupuestales, se busca asignar funciones, contar con personal idóneo que en adelante se responsabiliza de la ejecución del sistema y adopción de mecanismos de participación para alcanzar los objetivos.

Aunque CODEGAS ha invertido recursos humanos, físicos, presupuestales, para dar cumplimiento y al 100% y estar en concordancia con la resolución 0312, debe trabajar en el ciclo del PLANEAR en aspectos como mantener las hojas de vida de sus empleados actualizadas de manera permanente y manejar una política sólida que obligue tanto a los operarios como a los administrativos a utilizar de forma adecuada y permanente los elementos de protección personal de igual forma en el ciclo del HACER se debe capacitar y dotar a la Brigada de emergencias de la compañía, lo cual se encuentra en proceso, ya que estos son parámetros que no permiten que CODEGAS tenga al 100% sus indicadores de estándares mínimos.

Ya en el ciclo de verificar y actuar corresponde a CODEGAS velar para que los procesos que se están realizando incidan directamente en la salud y seguridad de sus trabajadores, por lo que de manera autónoma deben continuar autoevaluándose, con ayuda de los profesionales contratados realizar procesos de auditoría interna y de acuerdo a los resultados mejorar constantemente en aras de que el Sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo sea un sistema de calidad con resultados eficientes.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Teniendo como base los resultados y análisis antes descritos se propone para CODEGAS una serie de actividades que le faciliten en un término no mayor a marzo de 2020 dar cumplimiento a la resolución 0312 de 2019.

Como primer medida se realizará un memorando de carácter informativo dirigido a toda la compañía en donde se manifestará la importancia del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo para CODEGAS, donde se indicarán las fechas y áreas en las que se realizará la actualización de datos del personal en los formatos ya establecidos, esta actividad tiene un costo aproximado de TRESCIENTOS MIL PESOS MCTE (\$300.000) por concepto de papelería; se dará a conocer la fecha, hora y lugar de capacitación, verificación y entrega de elementos de protección personal para cada área de acuerdo a la necesidad, en la que se estima un valor aproximado de TRES MILLONES DE PESOS MCTE (\$3.000.000) de inversión inicial.

De igual forma y a través de dicho memorando se debe informar el lugar, la fecha y la hora de capacitación y entrega de elementos para la Brigada de Emergencias de CODEGAS, la cual debe presentarse a todos los colaboradores de la empresa, indicando la forma de reconocerlos y en qué momento será necesario acudir a sus servicios; es necesario invertir alrededor de CUATRO MILLONES DE PESOS MCTE (\$4.000.000) para adquirir los extintores satelitales, y algunos otros elementos necesarios del botiquín de emergencia.

Las anteriores actividades serán dirigidas por la coordinadora del SG-SST de CODEGAS en compañía del jefe de talento humano y el área financiera de la misma.

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

Implementación del SG-SST en la empresa

CODEGAS

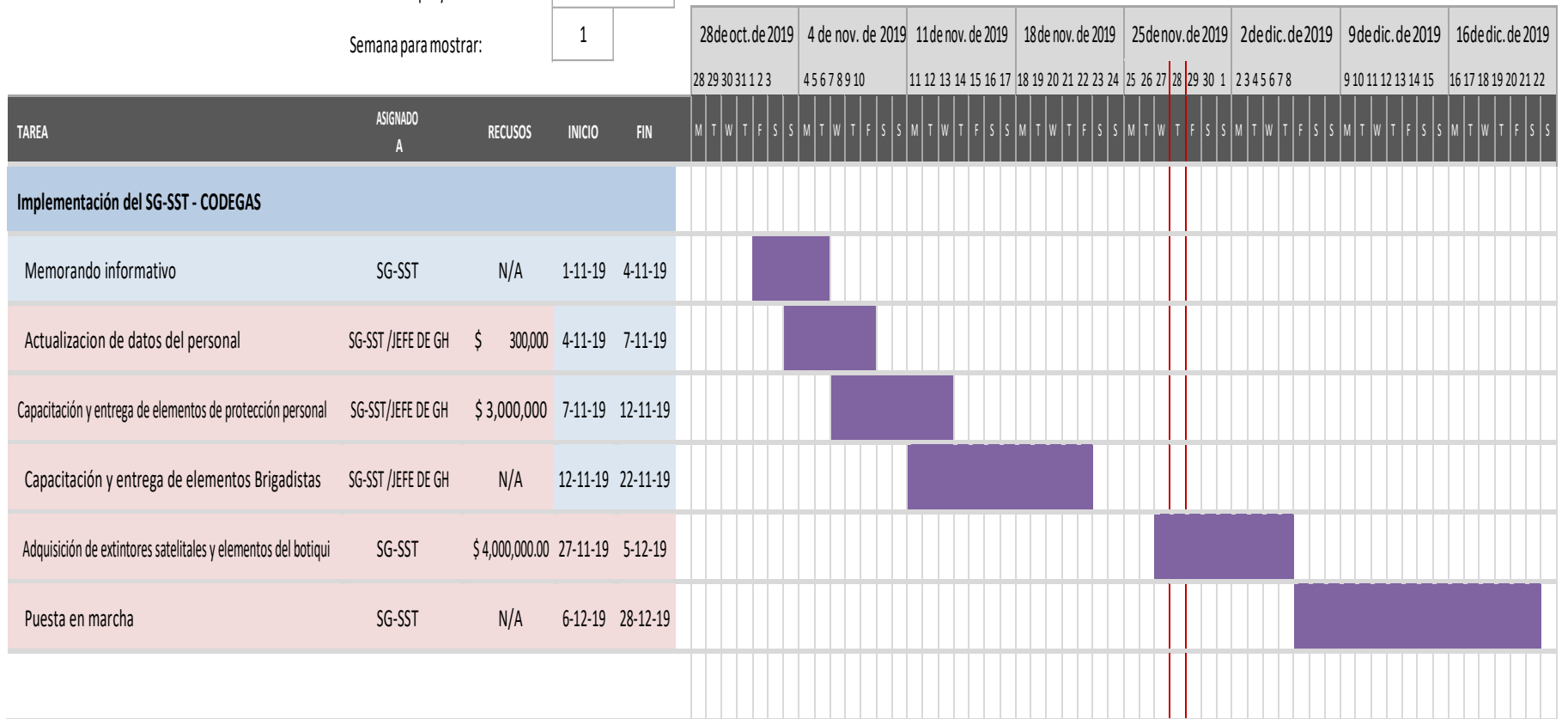
Grupo: 101007_2

GRÁFICO GANTT SIMPLE de Vertex42.com

<https://www.vertex42.com/ExcelTemplates/simple-gantt-chart.html>

Inicio del proyecto: Fri, 1/11/2019

Semana para mostrar: 1



RECOMENDACIONES

Dentro de las recomendaciones, se encuentra la importancia de estar alertas a los procesos y leyes que estos necesiten, puesto que siempre se encontrara en juego la salud y bienestar de los colaboradores de la organización.

De igual forma se recomienda a la empresa CODEGAS SA ESP la implementación del plan de mejoramiento propuesto en este informe, con el único objeto de lograr implementar el SG_SST en tiempos establecidos por la Ley. Favoreciendo así la competitividad de la compañía y logrando la promoción del desarrollo del talento humano entre los colaboradores de la compañía.

En cuanto a la conformación de proceso de SG –SST de la empresa CODEGAS SA ESP se establece que, a la gestión en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se le debe dar mayor importancia y participación frente a los tiempos establecidos en la matriz expuesta, debido a que esto permite más y mejor calidad entre los mecanismos de procesos productivos y administrativos.

Las decisiones de control, y organización, además de la utilización y búsqueda de recursos administrativos, son de importancia en el caso de realizar acciones de servicios, ya que dependiendo de la operatividad es el funcionamiento de la organización y que de la mano con un grupo humano calificado junto con sus etapas de aplicabilidad, se conforma la base de reconocimiento del sector, en el que se compite de forma económica y grupal, esto le permite a la organización evidenciar los proceso del SG_SST, fortaleciendo estrategias de operación y costos entre otros, y lo Más importante el compromiso adquirido como empresa frente a su responsabilidad empresarial y el desarrollo sostenible.

Se hace necesario mantener el presupuesto de 13 millones de pesos inicialmente con el fin de fortalecer los procesos y de ser posible en las siguientes vigencias aumentar de acuerdo a las necesidades que vayan surgiendo.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada en CODEGAS, se puede inferir que aunque en la evaluación inicial no se ajustaba a lo que en su momento solicitaba la resolución 1111 de 2017, se contó en su momento con el apoyo de la ARL Liberty, lo que permitió dimensionar la magnitud de la situación que se estaba presentando y la necesidad de implementar el SG-SST.

CODEGAS siempre estuvo dispuesto a trabajar a través de sus colaboradores, muestra de ello fue la asignación del presupuesto y la contratación tanto de personal capacitado como de personal externo de apoyo, lo que sin duda facilitó los procesos.

CODEGAS desde sus principios misionales ha mostrado gran interés por el bienestar de sus colaboradores, lo cual genera empatía entre los mismos y disposición para adquirir conocimientos que les beneficien en sus labores.

El plan de mejoramiento diseñado para CODEGAS permitirá no solo un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con un porcentaje de cumplimiento del 100% sino que también garantizará reducir los esfuerzos que conllevan sacar adelante un plan de mejoramiento por falta de ejecución de los indicadores

BIBLIOGRAFÍA

ARL SURA - Decreto 052 del 12 enero de 2017. Recuperado de

https://www.arlsura.com/files/decreto_52_de_2017_sg-sst.PDF

ARL SURA - Decreto 171 del 1 de febrero de 2016. Recuperado de

https://www.arlsura.com/files/decreto171_16.pdf

ARL SURA - Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019. Recuperado de:

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

M., C. A. (03 de Marzo de 2018). En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo. *El Tiempo*.

Ministerio del Trabajo-Decreto 1072 de 2015. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo-Decreto 1443 de 2014. Recuperado de:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio del Trabajo- Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

ANEXOS


COMPañIA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP - CODEGAS				MATRIZ DE PELIGROS		
DATOS DE LA EMPRESA			DATOS DE LA EVALUACIÓN			
Encargado de SG-SST: DERLY JIMENEZ		ACTIVIDAD ECONOMICA DECRETO 1607 DE 2002: 4020 EMPRESAS DEDICADAS A LA FABRICACION DE GAS; DISTRIBUCIÓN DE COMBUSTIBLES GASEOSOS POR TUBERIAS INCLUYE SOLAMENTE EMPRESAS DEDICADAS A EL ENVASADO Y/O DISTRIBUCION DE GASES PARA USO DOMESTICO Y/O INDUSTRIAL.		FECHA REALIZACIÓN: SEPTIEMBRE 2016		
Dirección: KL 1,8 ENTRADA PUENTE PIEDRA				FECHA ACTUALIZACIÓN: ABRIL 2019		
Numero de trabajadores: 60				REALIZADA POR: BRENDA VACCA Asesor Seguridad y Salud en el Trabajo - Seguridad Vial		



SEDE MADRID - PUENTE PIEDRA			SEDE MADRID - PUENTE PIEDRA		
PISO	AREA O LUGAR	CARGOS	PISO	AREA O LUGAR	CARGOS
4 PISO	CAFETERIA	SERVICIOS GENERALES		LOGISTICA	DIRECTOR DE LOGISTICA COORDINADOR LOGISTICA ASISTENTE LOGISTICO CONDUCTORES Y AUXILIAR DE REPARTO AYUDANTE CARROTANQUES
	GERENCIA	GERENTE SUBGERENTE	2 PISO	COMERCIAL	DIRECTOR COMERCIAL COORDINADORA COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL ASESORES COMERCIALES ASESOR COMERCIAL CARROTANQUES AUXILIAR ADMINISTRATIVO COMERCIAL
3 PISO	CONTABLE	DIRECTORA CONTABLE COORDINADORA CONTABLE AUXILIAR CONTABLE SECRETARIA AUXILIAR CONTABLE	2 PISO	OPERATIVA	SUBGERENTE OPERATIVO DIRECTOR TECNICO COORDINADOR TECNICO ASISTENTE TECNICO - COMERCIAL SECRETARIA TECNICO TECNICO SENIOR TECNICO JUNIOR AUXILIARES TECNICOS
	CARTERA	COORDINADOR DE CARTERA ASISTENTE DE CARTERA AUXILIAR DE CARTERA		PROCESOS Y MANTENIMIENTO	COORDINADOR DE PROCESOS Y MANTENIMIENTO OPERARIO PLANTA
	RECURSOS HUMANOS	COORDINADORA DE GESTION HUMANA ASISTENTE GESTION HUMANA MENSAJERO APRENDIZ SENA ADMINISTRATIVO	1 PISO	PLANTA	COORDINADOR DE PLANTA OPERARIO 2 MECANICO OPERARIO 3
	CALIDAD	JEFE DE GESTION DE CALIDAD COORDINADOR GESTION CALIDAD AUXILIAR CONTROL INTERNO		PLANTA	COORDINADOR SST

MATRIZ DE PELIGROS CODEGAS

Aspecto evaluado

COMPANIA DE SERVICIOS PUBLICOS ESP - CODEGAS																
MATRIZ DE PELIGROS																
DATOS DE LA EMPRESA						DATOS DE LA EVALUACION										
Encargado de SG-SST: DERLY JIMENEZ Dirección: KM 1.8 ENTRADA PUENTE PIEDRA Numero de trabajadores: 60						ACTIVIDAD ECONOMICA DECRETO 1607 DE 2002: 4020 EMPRESAS DEDICADAS A LA DISTRIBUCION DE GAS, DISTRIBUCION DE COMBUSTIBLES GASEOSOS POR TUBERIAS INCLUYE SOLAMENTE EMPRESAS DEDICADAS A EL ENVASADO Y/O DISTRIBUCION DE GASES PARA USO DOMESTICO Y/O INDUSTRIAL.						FECHA REALIZACION: SEPTIEMBRE 2016 FECHA ACTUALIZACION: ABRIL 2019 REALIZADA POR: BRENDA VACCA				
ID	PRELUDIO/CAUSA	EFECTOS/CONSECUENCIAS	ACTIVIDADES	RIESGOS/EFECTOS	SEVERIDAD	EXPOSICION	EXPOSICION	EFECTOS FISICALES	VALORACION DEL RIESGO	SEVERIDAD	EFECTOS	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, INSTRUCCIONES Y ADVERTENCIA	EQUIPO/ ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL		
1	ADMINISTRATIVA	OCASIA	GERENTE SUBGERENTE DIRECTORA CONTABLE COORDINADORA CONTABLE AUXILIAR CONTABLE SECRETARIA AUXILIAR CONTABLE COORDINADORA DE CARTERA ASISTENTE DE CARTERA AUXILIAR DE CARTERA COORDINADORA DE GESTION HUMANA ASISTENTE GESTION HUMANA MONEDARIO PERSONAL ADMINISTRATIVO JEFE DE GESTION DE CALIDAD COORDINADORA GESTION CALIDAD AUXILIAR CONTROL INTERNO DIRECTOR COMERCIAL COORDINADORA COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL	Desempeño estratégico de la compañía, atención clientes. Revisión documental del área contable Revisión papeles generales, atención telefónica, revisión de cuentas de Gerencia y Logística. Limpieza, contabilización de pagos. Contabilización de cuentas, devencimiento de Bantadas a los diferentes áreas. Atención clientes, conciliaciones bancarias, pagos de clientes. Manejo de caja general, proveedores, bancos, consignaciones, cheques. Facturación de vehículos, ingreso de información al sistema contable. Liquidación nómina, contratación, capacitaciones, apoyo la compra oportuna de la dotación del personal, conciliación cobros y radicación de facturas, atención a proveedores de mercancías. Supervisión de procesos generales, SG-O, inducciones y capacitaciones, otros clientes. Coordinación de transportes. Aprobación de propuestas comerciales, supervisión de rutas, atención clientes. Mantenimiento de clientes, propuestas comerciales, seguimiento presupuesto clientes. Atención clientes, programación de pedidos, seguimiento a procesos comerciales. Elaboración propuestas comerciales evaluar las necesidades de los clientes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2	ADMINISTRATIVA	OCASIA	GERENTE SUBGERENTE DIRECTORA CONTABLE COORDINADORA CONTABLE AUXILIAR CONTABLE SECRETARIA AUXILIAR CONTABLE COORDINADORA DE CARTERA ASISTENTE DE CARTERA AUXILIAR DE CARTERA COORDINADORA DE SEGURIDAD HUMANA COORDINADORA DE GESTION DE CALIDAD COORDINADORA DE TRANSPORTES DIRECTOR COMERCIAL COORDINADORA COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL	Desempeño estratégico de la compañía, atención clientes. Revisión documental del área contable Revisión papeles generales, atención telefónica, revisión de cuentas de Gerencia y Logística. Limpieza, contabilización de pagos. Contabilización de cuentas, devencimiento de Bantadas a los diferentes áreas. Atención clientes, conciliaciones bancarias, pagos de clientes. Manejo de caja general, proveedores, bancos, consignaciones, cheques. Facturación de vehículos, ingreso de información al sistema contable. Liquidación nómina, contratación, capacitaciones, coordinación de transporte de mercancías, pago de proveedores, pago de clientes. Supervisión de procesos generales, SG-O, inducciones y capacitaciones, otros clientes. Coordinación de transportes. Aprobación de propuestas comerciales, supervisión de rutas, atención clientes. Mantenimiento de clientes, propuestas comerciales, seguimiento presupuesto clientes. Atención clientes, programación de pedidos, seguimiento a procesos comerciales. Elaboración propuestas comerciales evaluar las necesidades de los clientes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	ADMINISTRATIVA	OCASIA	GERENTE SUBGERENTE DIRECTORA CONTABLE COORDINADORA CONTABLE AUXILIAR CONTABLE SECRETARIA AUXILIAR CONTABLE COORDINADORA DE CARTERA ASISTENTE DE CARTERA AUXILIAR DE CARTERA COORDINADORA DE SEGURIDAD HUMANA COORDINADORA DE GESTION DE CALIDAD COORDINADORA DE TRANSPORTES DIRECTOR COMERCIAL COORDINADORA COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL	Desempeño estratégico de la compañía, atención clientes. Revisión documental del área contable Revisión papeles generales, atención telefónica, revisión de cuentas de Gerencia y Logística. Limpieza, contabilización de pagos. Contabilización de cuentas, devencimiento de Bantadas a los diferentes áreas. Atención clientes, conciliaciones bancarias, pagos de clientes. Manejo de caja general, proveedores, bancos, consignaciones, cheques. Facturación de vehículos, ingreso de información al sistema contable. Liquidación nómina, contratación, capacitaciones, coordinación de transporte de mercancías, pago de proveedores, pago de clientes. Supervisión de procesos generales, SG-O, inducciones y capacitaciones, otros clientes. Coordinación de transportes. Aprobación de propuestas comerciales, supervisión de rutas, atención clientes. Mantenimiento de clientes, propuestas comerciales, seguimiento presupuesto clientes. Atención clientes, programación de pedidos, seguimiento a procesos comerciales. Elaboración propuestas comerciales evaluar las necesidades de los clientes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
4	ADMINISTRATIVA	OCASIA	GERENTE SUBGERENTE DIRECTORA CONTABLE COORDINADORA CONTABLE AUXILIAR CONTABLE SECRETARIA AUXILIAR CONTABLE COORDINADORA DE CARTERA ASISTENTE DE CARTERA AUXILIAR DE CARTERA COORDINADORA DE SEGURIDAD HUMANA COORDINADORA DE GESTION DE CALIDAD COORDINADORA DE TRANSPORTES DIRECTOR COMERCIAL COORDINADORA COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL	Desempeño estratégico de la compañía, atención clientes. Revisión documental del área contable Revisión papeles generales, atención telefónica, revisión de cuentas de Gerencia y Logística. Limpieza, contabilización de pagos. Contabilización de cuentas, devencimiento de Bantadas a los diferentes áreas. Atención clientes, conciliaciones bancarias, pagos de clientes. Manejo de caja general, proveedores, bancos, consignaciones, cheques. Facturación de vehículos, ingreso de información al sistema contable. Liquidación nómina, contratación, capacitaciones, coordinación de transporte de mercancías, pago de proveedores, pago de clientes. Supervisión de procesos generales, SG-O, inducciones y capacitaciones, otros clientes. Coordinación de transportes. Aprobación de propuestas comerciales, supervisión de rutas, atención clientes. Mantenimiento de clientes, propuestas comerciales, seguimiento presupuesto clientes. Atención clientes, programación de pedidos, seguimiento a procesos comerciales. Elaboración propuestas comerciales evaluar las necesidades de los clientes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
5	ADMINISTRATIVA	OCASIA	GERENTE SUBGERENTE DIRECTORA CONTABLE COORDINADORA CONTABLE AUXILIAR CONTABLE SECRETARIA AUXILIAR CONTABLE COORDINADORA DE CARTERA ASISTENTE DE CARTERA AUXILIAR DE CARTERA COORDINADORA DE GESTION HUMANA ASISTENTE GESTION HUMANA MONEDARIO PERSONAL ADMINISTRATIVO JEFE DE GESTION DE CALIDAD COORDINADORA GESTION CALIDAD AUXILIAR CONTROL INTERNO DIRECTOR COMERCIAL COORDINADORA COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL	Desempeño estratégico de la compañía, atención clientes. Revisión documental del área contable Revisión papeles generales, atención telefónica, revisión de cuentas de Gerencia y Logística. Limpieza, contabilización de pagos. Contabilización de cuentas, devencimiento de Bantadas a los diferentes áreas. Atención clientes, conciliaciones bancarias, pagos de clientes. Manejo de caja general, proveedores, bancos, consignaciones, cheques. Facturación de vehículos, ingreso de información al sistema contable. Liquidación nómina, contratación, capacitaciones, apoyo la compra oportuna de la dotación del personal, conciliación cobros y radicación de facturas, atención a proveedores de mercancías. Supervisión de procesos generales, SG-O, inducciones y capacitaciones, otros clientes. Coordinación de transportes. Aprobación de propuestas comerciales, supervisión de rutas, atención clientes. Mantenimiento de clientes, propuestas comerciales, seguimiento presupuesto clientes. Atención clientes, programación de pedidos, seguimiento a procesos comerciales. Elaboración propuestas comerciales evaluar las necesidades de los clientes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
6	ADMINISTRATIVA	OCASIA	GERENTE SUBGERENTE DIRECTORA CONTABLE COORDINADORA CONTABLE AUXILIAR CONTABLE SECRETARIA AUXILIAR CONTABLE COORDINADORA DE CARTERA ASISTENTE DE CARTERA AUXILIAR DE CARTERA COORDINADORA DE GESTION HUMANA ASISTENTE GESTION HUMANA MONEDARIO PERSONAL ADMINISTRATIVO JEFE DE GESTION DE CALIDAD COORDINADORA GESTION CALIDAD AUXILIAR CONTROL INTERNO DIRECTOR COMERCIAL COORDINADORA COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL ASISTENTE COMERCIAL	Desempeño estratégico de la compañía, atención clientes. Revisión documental del área contable Revisión papeles generales, atención telefónica, revisión de cuentas de Gerencia y Logística. Limpieza, contabilización de pagos. Contabilización de cuentas, devencimiento de Bantadas a los diferentes áreas. Atención clientes, conciliaciones bancarias, pagos de clientes. Manejo de caja general, proveedores, bancos, consignaciones, cheques. Facturación de vehículos, ingreso de información al sistema contable. Liquidación nómina, contratación, capacitaciones, apoyo la compra oportuna de la dotación del personal, conciliación cobros y radicación de facturas, atención a proveedores de mercancías. Supervisión de procesos generales, SG-O, inducciones y capacitaciones, otros clientes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

MATRIZ DE PELIGROS CODEGAS