

Fase 6 -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 Portisur para el Segundo Semestre del 2019 y Principios del 2020

Krizzia Ximena Soler Ochoa

Jenny Lizeth Pabón Hernandez

Sandy Gabriela Casanova Contreras

Deysi Johana Guerrero Gelvez

Laura Nathalia Ortega Rodriguez

Diciembre 2019

Mg. Olga Lucía Hernández Castillo

Tutor

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración De Empresas

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano 2019

**TABLA DE CONTENIDO**

Introducción .....	1
Capítulo 1: El Problema.....	4
Planteamiento del problema.....	4
Antecedentes del problema .....	5
Justificación de la investigación cualitativa.....	6
Capítulo 2: Marco Teórico y Legal.....	7
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa .....	13
Análisis de la implementación inicial al SG-SST en la empresa.....	13
Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	15
Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 .....	21
Capítulo 4: Resultados .....	25
Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST .....	25
Capítulo 5: Plan De Mejora .....	30
Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa .....	30

Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos .....	32
Bibliografía .....	49
Anexos .....	50

**Lista de Tablas**

<b>Tabla de Valores y Calificación SG-SST .....</b>	<b>20</b>
<b>Diagrama de Gantt con las acciones.....</b>	<b>36</b>

## Introducción

El presente documento se desarrolla la investigación en la ejecución de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de la empresa Artesanías y Manualidades **PORTISUR**, liderada por los estudiantes del diplomado de profundización en gerencia del talento humano, en donde se accede a la información allí consignada en documentos y relatos de los trabajadores, con el propósito de identificar aquellas falencias para realizar plan de mejora y recomendaciones respectivas por ende, mejorar las condiciones de trabajo de todos los empleados y cumplir con la normatividad establecida de acuerdo a la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

El análisis inicial que se desarrollara es mediante investigación cualitativa que tendrá lugar a la problemática, antecedentes, marcos teóricos y legales, así como la metodología de investigación para analizar cada uno de los ítems de la matriz y lograr identificar los estándares que esta empresa incumple, realizando verificación y evaluación de los mismos, que permiten mostrar el estado actual, así mismo se describirá la transición al nuevo SG-SST de acuerdo con la resolución actualizada.

Una vez identificados los estándares de no cumplimiento y que no cuentan con excepción de la norma. Se realiza la propuesta estratégica como plan de mejora para la empresa, se lleva a cabo las recomendaciones respectivas, esto para que la empresa evite sanciones, multas y pérdidas económicas previniendo cualquier tipo de accidente o enfermedad laboral que afecta sus trabajadores; de esta manera se da cumplimiento a lo indicado en el contenido de la guía de actividades para el desarrollo de la fase 6.

## Objetivos

### General:

Constituir las propuestas necesarias construir el plan de mejora de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la empresa PORTISUR situada en la ciudad de Bogotá, para el segundo semestre del año 2019 y primer semestre del 2020.

### Específicos:

- Realizar investigación cualitativa, al análisis inicial de la implementación al SG-SST de la empresa Portisur para identificar los valores y calificación de los estándares mínimos del sistema, para realizar mejoras y cumplir con la normatividad vigente.
- Presentar los análisis y resultados obtenido de los estándares mínimos, para identificar los incumplimientos y lograr realizar cronogramas de actividades para ejecutar las acciones necesarias.
- Proponer un plan de mejora de la SG-SST en PORTISUR, mediante el análisis realizado, para lograr ejecutarlo dentro del segundo semestre del año 2019 y primer semestre del 2020, que ayude a mejorar el ambiente y la calidad de vida de los mismo.
- Establecer actividades a desarrollar y capacitaciones en los programas de medicina preventiva, Seguridad y Salud en el Trabajo, con base a los resultados obtenidos en la entrevista realizada, que permitan mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados, con el fin de disminuir accidentes, y enfermedades laborales.

## CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

### **Planteamiento del problema.**

Hoy en día en Colombia las empresas deben cumplir con la implementación de los estándares de SG-SST, ya que es un requisito y la normatividad lo exige sin importar la cantidad de trabajadores que existan en una empresa.

Basados en la actividad que lleva la empresa PORTISUR dedicada a la elaboración y comercialización de productos de artesanías y manualidades, donde la realiza de forma manual, en su mayoría es donde se encuentra la concentración de peligrosidad que se vive a diario al interior de la empresa PORTISUR. Sumándole a este, que la mayoría de las personas que trabajan al interior de la empresa, llevan a cabo cada labor de manera empírica, es decir son conocimientos que adquieren de generación en generación y no cuenta con una preparación previa de manera formal, para con esto mitigar de cierta forma los riesgos a los que se están expuestos, pues siendo esto más que un trabajo, un arte lo que realizan, no tienen los respectivos cuidados o medidas de seguridad que se deben llevar a cabo en cada labor.

La empresa al contar con 130 trabajadores debe cumplir con los estándares mínimos del sistema de gestión seguridad y salud del trabajo de acuerdo a la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019 donde se ejecutará al 100% pero algunos de ellos no se están cumpliendo, lo que llevaría a sanciones para la empresa en visita de auditoría.

Ante lo mencionado identificaremos ¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Portisur ubicada en la ciudad de Bogotá, para el segundo

semestre del año 2019 y principios del 2020?, esto con el objeto que al realizar una auditoría del ministerio se haya realizado las mejoras pertinentes y el cumplimiento al 100% de los mismos.

### **Antecedentes del problema**

En el estudio realizado a la empresa PORTISUR, surge la necesidad de optimizar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST efectuado por la empresa está cumpliendo actualmente con un 90.75 % por lo que se debe indicar una propuesta de mejora para el 9.25% remanente con la intención de que el sistema se adhiera a la normatividad, y cumplir al 100% con la matriz de los estándares mínimos los cuales son: persona responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo, la conformación y capacitación del Copasst y del comité de convivencia, Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas), Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía, Rendición sobre el desempeño, Evaluación y selección de proveedores y contratistas, Indicadores estructura, proceso y resultado, Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.

Dicha situación ha hecho que la empresa incumpla, lo cual se lograra realizar propuestas estratégicas sobre estas acciones y desarrollar un plan de mejora frente a un cronograma de seguimiento para este segundo semestre y principios del año 2020, para lograr culminar satisfactoriamente, estos planes cumpliendo al máximo con cada una de ellas.



## **Justificación de la investigación cualitativa**

Se decidió un enfoque cualitativo ya que los datos que se requieren son de tipo narrativo y no de tipo numérico o estadístico. Esto además nos indica que la investigación se enfocó más a los procesos y no a los resultados como suele ocurrir en la investigación de tipo cuantitativo que centran su funcionamiento en los números, muestras poblacionales y estadísticas. Son por estas características que se decidió este enfoque para tener una percepción interna y más personal de la organización y su funcionamiento.

Estos resultados obtenidos en la investigación están encaminados a solucionar las diferencias encontradas en la evaluación inicial, teniendo como objetivo contribuir con el correcto funcionamiento del SG-SST de la empresa PORTISUR, de acuerdo a la normatividad vigente identificando las prioridades en SST , lo que nos lleva a la segunda y tercera fase en las que se desarrollan estrategias y un plan de mejoramiento según las falencias encontradas y valoración de los riesgos y posteriormente se realizó la ejecución del plan anual de trabajo que permitirá identificar las metas, responsabilidades, recursos y realizar un cronograma de actividades para ejecutar los estándares que no se están ejecutando y lograr el cumplimiento total.

Las fases finales son de seguimiento y control, con el fin de medir resultados y poder reaccionar a cualquier imprevisto o suceso no previsto.

## CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

El marco legal que se tomó para la investigación está basado en la resolución 0312 de 2019, la cual fue publicada el 13 de febrero del 2019, dentro de la resolución se buscó el perfil que cumple la empresa PORTISUR para determinar cuál es el estado se encuentra la empresa después de que sea evaluada frente a la resolución y se encaminara la propuesta del plan de mejora, basado específicamente diferentes artículos y definiciones presentadas a continuación:

### Marco teórico

El siguiente marco teórico parte del concepto, conocimientos, y aportes de algunos autores destacados en el tema de salud ocupacional, la gestión del conocimiento e incluso del diseño e implementación de modelos estratégicos.

### Salud ocupacional

Este concepto ha ido evolucionando desde el inicio de los tiempos hasta la fecha de hoy, en pro del beneficio de los trabajadores, donde algunos autores como Ellen Bog (1473), mencionaba que “los vapores de algunos metales eran peligrosos, sugiriendo medidas de prevención por la sintomatología que están traían” (p.14).

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud el concepto de salud ocupacional es toda actividad que controla y realiza medidas de prevención con el objeto de cuidar la salud de los

colaboradores incluyendo enfermedades, accidentes, seguridad y aspectos que llegan afectar o poner la vida en peligro en sus lugares de trabajo (OMS, 2017).

### Programa de salud ocupacional

Este programa hace referencia a la planeación, ejecución, de todas las actividades laborales de medicina y seguridad que toda empresa debe ejecutar, así como el control y evaluación del mismo, logrando mejorar los ámbitos laborales y productivos de cada uno de ellos, de tal manera que busca identificar y prevenir accidentes, enfermedades, por lo que se evalúa y se programa las respectivas normas vigentes para mitigar cualquier anomalía mencionada anteriormente

Se ha distinguido que el usar un programa de salud ocupacional logra una disminución de los incidentes de trabajo, así sean graves o leves, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos, a la manipulación de materiales de uso delicado, y dar las bases adecuadas para evitar en gran medida por fallas humanas; y para que tenga una adecuada efectividad es necesario que sirva de guía para minimizar estos riesgos y cuente con elementos básicos para cumplir con los objetivos definidos por la empresa, dando una base esencial para la investigación a realizar.

### Conocimiento

La teoría del conocimiento ha sido validada por varios autores y en diferentes conceptos como (Nonaka y Huber, 1991) los cuales manifiestan que “es una creencia personal justificada la cual aumenta la capacidad de un individuo para poder justificar una acción de manera adecuada”. De

igual manera para llegar aún más lejos (Nonaka y Takeuchi, 1995) definen al “conocimiento como un proceso netamente humanizado que siempre va en busca de la verdad”.

Sin embargo, la definición de (Ruesta y Iglesias, 2001), concibe que “El conocimiento en una organización que se produce cuando un individuo hace uso de lo que sabe y de la información que tiene disponible para la resolución de un problema o el desarrollo de un proyecto.”

### Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento: Es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en una específica área de interés, (Davenport, 1998). También es el arte de crear valor a partir de los activos intangibles de una organización. (Sveiby, 2000).

La gestión del conocimiento es la acción organizacional de la instauración del ambiente social e infraestructura para que el conocimiento logre ser permitido, intervenido y establecido. (Logan, 2009) además es la caracterización, optimización y gestión dinámica de los activos sabios en carácter del conocimiento explícito o tácito que tienen las personas o comunidades. (Snowden, 2003) De cualquier manera, la gestión del conocimiento es un tema muy complejo por comprender temas relativos a las dificultades del conocimiento individual y colectivo de las empresas.

Drucker (1994) explica: “que la información por sí sola es insuficiente” (p.67), debe mirarse en contexto, razonarla, estudiarla las diferentes opciones, logrando respuestas claras y específicas beneficiando el conocimiento y por ende la aplicación del mismo en la empresa, ya que, no es simplemente el modo en la que se logra y se acopia el conocimiento lo que afecta el rendimiento

de la empresa, sino también la forma en la que se emplea y transporta entre unidades o divisiones de la empresa.

## Modelo

Hace referencia a la explicación de fenómenos dando paso a la realidad de los sucesos, donde puede ser digno calcar las acciones; conjunto de actividades necesarias para aplicarlos de un sistema social (Caracheo, 2002).

Achinstein (1967) indica: que “Esta definición es muy amplia y permite usarla en la ciencia para mostrar o definir cualquier elemento o cosa” (p.233)

Otra acepción define al modelo como un patrón a seguir o muestra para conocer algo, existe también la idea de que un modelo debe ser utilizado para probar una hipótesis o una teoría, o tan sólo para poder explicar un proceso o una abstracción (Aguilera, 2000).

En definitiva, el modelo puede llamarse como la representación de una circunstancia formulada como perfecta a seguir. Intenta exponer los tipos generales de la combinación de dicho fenómeno, exponer sus elementos, componentes y procesos, cómo se interrelacionan y los aspectos hipotéticos que le dan apoyo, para proporcionar su comprensión.

## Marco Legal

La Resolución 2013 de junio de 1986 (RESOLUCIÓN NUMERO 2013, 1986), expresa que todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad

Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.

La Constitución Política de Colombia y las Leyes, Resoluciones y Decretos que constituyen el marco legal de la Salud Ocupacional en el país, permiten desplegar labores determinadas en ellas y situar las políticas de Salud Ocupacional de PORTISUR. Alcanzando con esta aplicación, expresamente la eficacia y rendimiento de la organización.

Así mismo el Ministerio de trabajo es la institución apoderada de vigilar en pro del bienestar de los empleados, estando este el organismo promulgador y moderador de la normatividad existente en el país, para atención y vigilancia de la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que la empresa debe contar con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y efectuar los mismo para beneficio de todos, impidiendo cualquier sanción para la empresa PORTISUR.

#### Normatividad

Con el fin de poseer un instrumento de gestión para elaborar las labores de salud ocupacional se especifica la siguiente normatividad:

Según resolución 2400 de 1979 del ministerio de trabajo y seguridad social, normas sobre vivienda, higiene, y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Ley 9 de 1979 o código Sanitario nacional, título III, en el cual se establecen algunas disposiciones para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

La resolución 0312 de 2019 se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de trabajo y seguridad social, reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, Higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.

Ley 100 de 1993, por lo cual se crea el sistema de seguridad Social integral. Libro tercero, Sistema general de riesgos Profesionales.

La Resolución 4927 de 2016, establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

El Decreto 052 de 2017 SG-SST, modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La Resolución 0144 de 2017 adopta el formato de identificación y la Resolución 4927 de 2016 establece los parámetros.

El Decreto 52 de 2017 modifica el art. 2.2. 4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Y el Decreto 1669 de 2016, lo cual es reglamentado para la seguridad social de los estudiantes que hacen parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, adicionando unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

## CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

En la empresa Portisur se logra evidenciar en la búsqueda de los documentos históricos de la empresa, tomando como referencia el archivo de documentos existentes, los cuales se consolidaron parcialmente por cada proceso ya que no fueron construidos en su totalidad por la falta de conocimiento e interés de los directivos sobre la norma anterior, con la ayuda del jefe de recursos humanos me relatan de manera verbal que la información utilizada para identificar la aplicación e implementación de la nueva norma vigente debieron construir nuevos documentos y herramientas en el desarrollo de sus procesos, en el área de recursos humanos se validó la aplicación e implementación de los requerimientos que deben cumplir, por lo cual manifestaron que empezaron a estructurar y/o actualizar la información requerida para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y acorde a las exigencias de cada norma o decreto. Para esto, los auxiliares administrativos empezaron a revisar los procedimientos, instructivos y documentos para unificar y estructurar el sistema integrado de gestión con el acompañamiento de los jefes administrativos ya que fueron designados como responsables para ser los líderes de esta transición, como punto de partida indicaron que las actividades del proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuya información generada fue tomada en cuenta para la integración documental.

La empresa inicialmente contaba con veinte documentos, en donde inicialmente, dieciséis de esos documentos ya estaban creados para el nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; partiendo de lo anterior, se empezó con la realización de la revisión a los documentos, no



se tiene supervisor responsable específico de SGSST, lo que dificultó las labores de implementación y adicional a esto la conformación del comité de convivencia y la divulgación de los documentos y políticas a las áreas de la empresa tampoco fueron realizadas de acuerdo lo observado, se evidencia poco acompañamiento y respaldo del jefe de recursos humanos a esta labor para cumplir con todo lo necesario del sistema de gestión en la empresa, no se encuentra en PORTISUR diagnóstico inicial con el que se realizó el inicio del diseño documental, ejecución y seguimiento de toda la migración al sistema de gestión, No se encuentra personal completamente capacitado en sitio de acuerdo a las necesidades de la empresa para que garantice los altos niveles de calidad de acuerdo a lo solicitado en la normatividad colombiana y lineamientos establecidos en la norma.

Finalmente, se realizó el cronograma de implementación, sin embargo, aún no llegan a cumplir todos los puntos demandados por la norma vigente, no se realizó una de las prácticas importantes para la ejecución de la norma en la transición y es que se le permitía el acceso al personal y realizar su divulgación y capacitación de uso a los colaboradores de la empresa, teniendo presente también que la empresa tiene como función principal en sus procesos de producción, manualidades que comprenden cuidados especiales para sus trabajadores, ya que proteger a los empleados de accidentes o enfermedades derivadas de sus funciones debe ser la principal función.

Las necesidades de la empresa PORTISUR radican en que no se optimizaron todos los recursos que intervienen en el sistema, como emplear herramientas tecnológicas (Software SGSST), con el fin de obtener un mayor control y seguimiento, incluyendo las asesorías permanentes, revisión, ejecución del sistema, seguimiento, hasta el apoyo y acompañamiento frente a entidades públicas.

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

Ilustración 1. Tabla de valores y calificación de estándares mínimos al SGSST resolución 0312 de 2019.  
Implementación de valores y calificación de los estándares mínimos SGSST a la empresa PORTISUR

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
Nombre de la Entidad: PORTISUR						Número de trabajadores directos: 130					
NIT de la Entidad: 4130398- 3						Número de trabajadores directos:					
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 18/10/2019					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA				
		JUSTIFICA	NO JUSTIFICA								
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4		0		0	2		
		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	0				
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0	0				
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5			0	0				
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP		2	6	2				

GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Trabajo (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	15	2				11
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2			0		0	
	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			0		0	
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1			0		0	
	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	1		1				

			Trabajo SG-SST						
			Adquisicione s (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		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			
<b>II. HACER</b>	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	1				
			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	1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	1				
			3.1.6 Restricciones y recomendacione s médico laborales	1	1				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodepende ncia 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,	1	1				
			9				9		

		líquidos o gaseosos							
	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				
	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	15	4			15
			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		2,5			
			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		2,5			
			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			
		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		5	10	5	
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			5					
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5		0	0	3,75
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo	1,25		1,25			

			menos una vez al año						
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25			
IV. ACTUAR	MEJORAMIE NTO (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	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			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>					<b>90,75</b>

Para la elaboración de la matriz de valores y calificación de los estándares mínimos de SGSST, se llevó a cabo un trabajo de campo observando documentación y narrativas por parte del personal de PORTISUR, de acuerdo a esto se logró sacar la calificación de 90,75 puntos, la principal causa de no cumplimiento es que PORTISUR no tiene un supervisor del Sistema de Gestión de Seguridad.

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

Para la primera fase, la empresa nos informa que los resultados de la autoevaluación realizada donde se encuentran varios procesos que no se estaban cumpliendo entorno a la norma y la poca importación que estos tenían el plan de trabajo a realizar con la empresa y las actualizaciones correspondientes según el artículo 2.2.4.6.16 del decreto 1072 del 2015 esta actividad estuvo a cargo recursos humanos y participación de cada uno de los empleados de la empresa y de los funcionarios de la misma en donde se implementó en su mayoría los temas más relevantes que determino el gerente sobre el cuidado de los trabajadores. Ya cuando se encuentra en la fase dos el plan de mejora fue creado bajo la visual de los puntos a cambiar con la nueva resolución, teniendo encuentra al puntaje obtenido y las debilidades encontradas en los estándares mínimos SG-SST, lo cual se logrará que dentro de un periodo la empresa pueda diseñar el plan anual de modo que se pueda cumplir. Adicional se estableció un plan de mejora para el año 2019 completamente nuevo, en aras de llevar a cabo la implementación, puesta en marcha y continuo seguimiento al plan de sistema que se presentó.

Después de la recolección de los documentos encontrados, se realizó una entrevista con el subgerente y los encargados del proceso, para identificar cuales estaban siendo utilizados o cuales habían sido modificados; evidenciando que la única modificación que se les ha realizado a ciertos documentos fue el logo, por el cambio de sociedad de la empresa y la fecha y versión del documento, es decir los formatos y documentos que se manejan al interior de la empresa no han tenido ningún tipo de control o ajustes con la respectiva trazabilidad y control que se requiere,



siendo necesario que un formato no puede mantenerse durante años con la misma información y sin ajustes o modificaciones que trasciendan.

Estos formatos deben ser actualizados de acuerdo al plan de mejoramiento realizado y que cumpla con lo normado para el plan que se va realizar, en la fase tres se fue dando cumplimiento a la normatividad legal vigente de seguridad y salud en el trabajo, la empresa PORTISUR manifiesta que contrato un profesional externo por horas, encargado de desarrollar las actividades requeridas, con un apoyo de una funcionaria interna, el sistema que tenían anteriormente quedo obsoleto, por el cual se empezó a realizar desde el principio el nuevo sistema de gestión desde enero del 2018, la generación de los documentos y con la participación de las diferentes actividades requeridas para la implementación y puesta en marcha del sistema de Gestión se SST, finalmente para la fase cuatro y cinco se logra identificar el estado actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los estándares mínimos de la resolución, la empresa se encuentra en un 95%, en donde es ubicado en la valoración moderadamente aceptable según los criterios, la realización de estos nuevos procedimientos empezó prácticamente desde cero después de generar diferentes folder para cada proceso, se empezó a realizar los procedimientos para cada proceso mediante reunión con cada jefe de los diferentes procesos con el fin de que ellos mismos vigilaran que se cumpliera, como se realizaba, cada cuanto, porque se realizaba, que formatos se usaba etc., y donde queda esa información archivada, siguiendo la estructura definida para este documento, también se implementaron indicadores de medición para incluir dentro de la plan de mejora . De igual forma se desarrolló con la ayuda de cada líder las caracterizaciones, identificando sus entradas, salidas, entre otras especificaciones establecidas en el formato.

Hoy realizan Controles en la realización de la modificación del formato de entrega de los elementos de protección personal, el cumplimiento de las políticas de seguridad, capacitaciones, entrega de información para el estilo de vida, seguimiento al acta de actividades de alto riesgo, entre otros requerimientos de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La gestión de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, facilito a la empresa PORTISUR adelantar el cumplimiento de los requerimientos legales con el propósito de ayudar a prevenir accidentes laborales y evitar que la organización tenga que enfrentar multas derivadas del incumplimiento en material legal sobre seguridad y salud en el trabajo; también contribuye en renovar la imagen de la empresa y fortalecer su credibilidad ante empleados conociendo el interés y compromiso con la salud y bienestar de sus colaboradores, y lo más importante trabajar por el cuidado integral de sus trabajadores , teniendo claridad tanto para los empleados como para los empleadores de los peligros latentes que se evidencian en cada sitio de trabajo, es decir siempre trabajar en pro de la protección de cada uno de las personas que se encuentra al interior de PORTISUR. Hoy realizan Controles en la realización de la modificación del formato de entrega de los elementos de protección personal, el cumplimiento de las políticas de seguridad, capacitaciones, entrega de información para el estilo de vida, seguimiento al acta de actividades de alto riesgo, entre otros requerimientos de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La gestión de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, facilito a la empresa PORTISUR adelantar el cumplimiento de los requerimientos legales con el propósito de ayudar a prevenir accidentes laborales y evitar que la organización tenga que enfrentar multas derivadas del incumplimiento en material legal sobre seguridad y salud en el trabajo; también contribuye en renovar la imagen de la empresa y fortalecer su credibilidad ante empleados conociendo el interés y compromiso con la salud y

bienestar de sus colaboradores, y lo más importante trabajar por el cuidado integral de sus trabajadores , teniendo claridad tanto para los empleados como para los empleadores de los peligros latentes que se evidencian en cada sitio de trabajo, es decir siempre trabajar en pro de la protección de cada uno de las personas que se encuentra al interior de PORTISUR.

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

Para sustraer la información de PORTISUR se realizó un análisis de los métodos, documentos y evaluación de la norma anterior y la vigente por lo cual se evidencia que en no se logró implementar en su totalidad las normas anterior ni la vigente ya que faltaron diferentes aspectos y la empresa no tomo la responsabilidad que tiene con sus 130 trabajadores y que en su mayoría se encuentran con alto riesgo de accidentes laborales al tratarse de una empresa de producción, la empresa no se encuentra interesada en realizar las mejoras necesarias que indica la norma y desconocen la mayoría de los beneficios que este trae a su empresa.

Dados los resultados obtenidos en la tabla de valores y las calificaciones implantadas por los estándares mínimos del SG- SST de la empresa PORTISUR, la información presentada es dada de forma evaluativa y mediante el análisis de su estado actual, concluyendo cuales son los factores que influyen en la efectiva ejecución de SG- SST en la empresa Portisur para alcanzar y determinar acciones correctivas y proponer un plan de mejoramiento.

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

En el ciclo PLANEAR, el estandar de recursos en el item:

La empresa no ha establecido la evaluación periódica, es por ello que se debe contratar un profesional que desempeñe, actualice, y brinde un adecuado manejo y seguimiento al cumplimiento de estándares del SG-SST, de modo que se cumpla con lo impuesto por el ministerio de trabajo, de tal manera que se requiere con urgencia contratar o asignar un

funcionario capacitado y que cuente con la certificación necesaria para poder ejercer este tipo de cargo que requiere de control, seguimiento y cumplimiento para manejar estos estándares que son importante en la organización y cumplir al 100% la implementación del SG-SST, evitando cualquier sanción.

Conformación COPASST / Vigía se evidencio que si cuentan con un COPASST pero no se hacen las reuniones mensuales, ni se tiene claro la documentación, soportes ni informes mensuales, es por eso que se debe definir y conformar la elección del COPASST mediante la inscripción de candidatos y convocatoria, elaborar los tarjetones, entregar a cada empleado su tarjetón para que ejerza su derecho al voto, contar votos presentar los ganadores y elaborar el acta de votación, así ya estando mejor definido se solicitara cada mes las respectivas reuniones e informes mensuales.

Capacitación COPASST / luego de tener conformado el COPASST se procederá a proponer y tener una participación en las actividades de capacitación para todos los trabajadores de la empresa Portisur, siempre llevando la respectiva evidencia mediante actas de cada reunión y actividades las cuales deben estar disponible por el empleador y sus trabajadores. El éxito de la capacitación depende en gran medida del buen papel que desempeñe quien la realice desde su experiencia, conocimientos y habilidades para conducir la capacitación del grupo, en ese orden de ideas PORTISUR debe garantizar todos los requisitos para que se implemente de manera definitiva y con esto mitigar los riesgos a lo que se ven sometidos por falta de conocimientos esenciales, para esto PORTISUR tener presente los siguientes aspectos:

Compromiso: Los empleados que asistan a la capacitación deben estar atentos y con disposición para proponer medidas y acciones, con las cuales se comprometen a llevar ese aprendizaje a los demás.

Transformación: En esta fase se generan acciones concretas para de este modo aplicar los contenidos.

Medir: La empresa debe hacerse evaluar constantemente lo aprendido en la capacitación durante la rutina laboral, verificar que no quede únicamente en una capacitación, si no que los empleados interioricen la información.

También Es importante tener presente que los siguientes pasos nos permiten realizar una capacitación efectiva:

Diagnóstico: PORTISUR debe realizar el levantamiento de la información teniendo en cuenta las necesidades específicas en las cuales se deben realizar capacitación según el desarrollo del SGSST.

Sensibilización: previo a las capacitaciones que se van a realizar, se debe realizar una sensibilización a los trabajadores donde se les exprese cual es el objetivo de lo que se va a llevar a cabo.

Conformación Comité de Convivencia se evidencia que en la empresa no hay definido un comité de convivencia y en la resolución 0652 del 30 de abril de 2012 establece que cada empresa debe crear un solo comité de convivencia laboral es por eso que se debe conformar el comité de convivencia el cual debe estar constituido por un representante del empleador y uno de los empleados, lo cual debe haber un presidente y un secretario que sean elegidos por los trabajadores para un periodo aproximado de 2 años.

Este comité será elegido de la siguiente forma: Se Realizara inscripción de candidatos y convocatoria a elecciones. Los empleados de portisur interesados en formar parte del comité de convivencia laboral se inscriben.

Se llevara a cabo la elaboración del tarjetón electoral con todos los candidatos que decidieron inscribirse.

El día de la elección, nombrar los jurados de votación, mostrar la urna en blanco.

Entregar a cada trabajador su tarjetón para que ejerza su derecho al voto.

Al finalizar la jornada de votación, los jurados procederán al escrutinio.

Elaboración del acta de la elección.

Tendrá como funciones principales para PORTISUR:

Analizar, Recibir y tramitar las quejas que se puedan presentar por acoso laboral.

Escuchar a las dos partes de forma imparcial

Promover espacios de dialogo ante situaciones difíciles.

Apoyar los planes de mejora

Presentar planes de mejora a la gerencia de portisur

Llevar indicadores de su gestión ante las directivas de portisur.

Portisur deberá implementar los espacios adecuados en su locación para que el comité pueda desarrollar sus tareas de forma cómoda y privada, también deberá contar con que los funcionarios que lo conforman cuenten con la disponibilidad de asistir. Es importante resaltar que, del comité de convivencia, se deben realizar reuniones cada tres meses con los miembros principales, los suplentes se citan en ausencia del titular. Se puede citar a reuniones extraordinarias del comité cuando se presenten casos de presunto acoso laboral.

Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas) se evidencio que los responsables del SG-SST no han realizado el curso de 50 horas, por tal motivo se debe solicitar acceso al curso para el representante de SG-SST, solicitándolo mediante la ARL o con el Sena y este debe cada 3 años ir actualizándose.

Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía para cumplir con este requisito se debe establecer por escrito la fechada y firmas por el representante legal expresando el compromiso y el alcance de todos sus empleados también debe ser revisada como mínimo una vez al año, y se debe evaluar a los miembros del comité sobre el entendimiento de la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

El rendimiento desempeñado se debe solicitar con registros que soporten las cuentas al año, en la empresa Portisur para completar se debe incluir niveles de jerarquía de la empresa teniendo presente el responsable de la seguridad y salud en el trabajo.

Evaluación y elección de proveedores se debe inspeccionar y aprobar que dichas empresas tengan documentado implementado sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que saben de primera mano los peligros o riesgos y la forma de vigilarlo al ejecutar la asistencia a realizar en la empresa PORTISUR.

En el ciclo comprobar en el estándar de verificación del SG-SST en el ítem:

Indicadores estructura, proceso y resultado Se debe solicitar los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG –SST lo cual deben estar alineados al plan estratégico de la empresa.

En base a lo anterior podemos concluir que la empresa maneja buenas calificaciones lo cual representa un buen plan de SG-SST, las correcciones que se deben realizar, aunque son mínimas son de mucha importancia, así que se decide aplicar los correctivos anteriormente nombrados completar la valoración un poco más alta y llevar un mejor control de los datos y en especial de las fases de prevención que es donde más se presentan falencias.



## **CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

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

Se entrega a la empresa PORTISUR los descubrimientos dados por medio de la investigación, realizado un plan de mejoramiento teniendo en cuenta los hallazgos encontrados la evaluación inicial de la matriz realizada a la empresa PORTISUR, y con la certeza de la importancia que tiene que la empresa se desarrolle su actividad comercial de una manera responsable y completa, uno de los primeros puntos que se deben realizar al interior de la empresa, es la contratación de un Supervisor de SG - SST que tenga la suficiente experiencia en áreas de SST auditoria e implementación del SGSST, así mismo que se pueda encargar de coordinar los procesos y procedimientos para el departamento de SST para garantizar su aplicabilidad en la organización según los lineamientos de la jefatura administrativa y la dirección de general de la empresa, Implementando y manteniendo el SG-SST para garantizar estar en el porcentaje apropiado y el funcionamiento en la para la compañía. Por otro lado, partes de sus funciones se deben basar en diseñar, implementar, administrar, coordinar y ejecutar las actividades del Sistema de Gestión del Seguridad y la Salud en el Trabajo de la empresa.

Por otro lado para el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2013 de 1986, encontramos importante y prioritario la conformación del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo, también conocido como COPASS, los cuales serán elegidos por el empleador quien nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre, como se estipula en la resolución 2013 de 1986, artículo 5; y por la cantidad de empleados que se encuentran vinculados en PORTISUR, debe realizarse la elección

de dos representantes por cada una de las partes, más los suplentes de cada uno. El comité se reunirá una vez al mes en PORTISUR y en horario laboral, no obstante, si se presentan accidentes graves o de riesgo inminente el comité se reunirá de forma extra ordinaria y contando con la presencia del responsable del área donde ocurra este hecho. Es de resaltar cada una de las reuniones del comité en donde solo se convocarán los miembros principales, quienes representen a cada uno deberán asistir. Al perfeccionamiento de este comité, se procederá a realizar las sesiones solicitadas para implementar todos los requerimientos pendientes sobre la norma y dar solución a las dificultades presentadas en la empresa en su ausencia, y es en este caso donde el presidente elegido y el secretario llevarán a cabo sus funciones principales.

El Secretario, estará para: Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas y también se encargará de tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité y por ultimo e importante deberá tener un archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

Así mismo la empresa debe realizar copia a la hoja de vida de los integrantes del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPPAST, donde se especifique el papel que desempeña y las labores que este lleva en el mismo, esto con el ánimo de sentar precedencia no de tipo de disculparía, pero si para que los trabajadores sientan y vean esto como un compromiso propio.

Dado que la resolución da cumplimiento los responsables de la implementación del SG-SST deben cumplir un curso de capacitación virtual en el SG-SST, con una intensidad de 50 horas, la empresa PORTISUR realizara el trámite de inscripción para que los integrantes del COPASST tomen y culminen con éxito este curso con el servicio nacional de aprendizaje (Sena). El

COPASST se encargará de divulgar a los trabajadores de PORTISUR la información y las decisiones que se hayan tomado al interior, y aunque los trabajadores independientes o contratistas no pueden votar ni ser elegidos para conformar el Comité, si serán enterado de la información y acciones que realiza dicho comité.

Se propone implementar los indicadores de gestión ya que son un instrumento fundamental dentro la implementación de la norma para PORTISUR esto deberá contener: Evaluaciones medicas periódicas anuales para todos los trabajadores de la empresa.

Se deberá crear la lista de chequeo donde se identifiquen los peligros y a partir de esta identificación general a evolución y valoración de riesgos, para lograr cuantificar y controlar todas las condiciones de peligro y riesgos presentados en la empresa PORTISUR, Sin embargo, esta evaluación y medición debe estar acompañado de un buen análisis por parte de los responsables y se deberá generar los planes de acción inmediatos para mitigar los riesgos existentes adicional se debe crear la matriz de priorización de riesgos, donde se puede evidenciar todos los riesgos por cada cargo que existe en empresa.

Portisur deberá realizar capacitaciones y entrenamientos periódicos propias a cada uno de los cargos, teniendo en cuenta los riesgos más altos que presenta la empresa, enfocando a los trabajadores a cuidar y cuidarse de estos peligros a los que se exponen en los momentos que realizan sus labores.

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

Nombre de la Empresa: PORTISUR

NIT: 4130398- 3

**Objetivo:** Se estructura un plan de Mejoramiento con base a la evaluación inicial realizada de los estándares mínimos, el cual se le debe realizar seguimiento y cumplimiento teniendo en cuenta los hallazgos evidenciados y las acciones de mejora.

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEMS DEL ESTÁNDAR	HALLAZGO EN CUMPLIMIENTO DEL ESTÁNDAR	ACCIÓN A SEGUIR	NOVIEMBRE			DICIEMBRE			ENERO			RESPONSABLE	RECURSOS ECONÓMICOS REQUERIDOS	OBSERVACIONES
I. PLANEAR (RECURSOS) 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	Portisur no cuenta con el líder de sistema de Gestion específico, ya que el sistema de seguridad y salud está a cargo del personal administrativo , quienes realizan las tareas más relevantes de la Gestion, esto genera que no se encuentre implementada la norma al 100%	Contratar Supervisor de SG - SST Debe cumplir con el Perfil: Tres años o más según la labor en áreas de SST Experiencia comprobable en la auditoria e implementación del SGSST										9 horas del Área de Recursos Humanos	2,170,149 COP Mensual y \$ 90,422 9 horas empleadas por el área de recursos humanos	
				Asignar Responsabilidades del Supervisor SG - SST												

		.1.6 Conformación COPASST / Vigía	Se evidencia que la empresa no cuenta con la conformación del COPASST, lo que dificulta la aplicación de los requerimientos que indica la norma, al no encontrarse conformado tampoco se lleva a cabo los planes de acción, seguimiento de los planes y se evidencia diferencias entre la empresa y empleados referente al tema de seguridad y salud en el trabajo	<b>Elegir Los representantes determinado en la norma.</b>														10 horas Supervisor del Área de Recursos Humanos, Supervisor de SG-SST, Área Administrativa y Área de producción	\$ 264.179 COP Única vez	
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------	--

			<p>A 1 implementarse la conformación del COPASST, Portisur debe conformar la capacitación del mismo.</p>	<p><b>Realizar capacitación al personal de PORTISUR</b></p>													<p>10 horas Supervisor del Área de Recursos Humanos, Supervisor de SG-SST, Representante de Área Administrativa y representante de Área de producción</p>	<p>Costo total Horas empleados dedicados a la capacitación en 10 horas : \$264.179 Costo del Curso con Comeva: 139.000 COP ANUALES</p>	
			<p>P 1 ORTISUR no cuenta con la figura de Comité de Convivencia Laboral, por lo cual se evidencia descoordinación en la aplicación de</p>	<p><b>Solicitar a la ARL Coomeva El acompañamiento de la implementación</b></p>													<p>Supervisor de SG - SST 2 Horas y Entidad prestadora de riesgos profesionales.</p>	<p>Supervisor de SG - SST 2 Horas \$ 18.080 COP y Entidad prestadora de riesgos profesionales \$0\$</p>	

		los planes para la ejecución de la norma.	<b>Elección de los representantes del comité</b>								Todos los empleados de la empresa	\$	Es ta actividad será desarrollada por medio de votación electrónica de los empleados, sobre los postulados al comité
			<b>Implementación del Comité, Revisión del estado actual de la empresa y solución de las problemáticas.</b>								4 horas Semanales en el próximo trimestre del: Supervisor del Area de Recursos Humanos, Supervisor de SG-SST, Representante de Area Administrativa y representante de Area de producción	\$ 1.268.059 COP, total de horas empleadas	es ta actividad semanal deberá ir en descendencia cuando el comité logre subsanar todos los inconvenientes que tiene la empresa y esta se encuentre dentro del proceso normal.
	<b>C</b> <b>apacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)</b>	.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	A El no tener el supervisor de SG - SST Portisur desconocía el curso de 50 horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, exponiéndose a sanciones.	<b>Realización del Curso con el prestador del servicio autorizado por el ministerio: SENA SEGUROS S.A.</b>							4 horas semanales, de forma virtual	\$	El cronograma de ejecución se deja para realizar la actividad en el trimestre, ya que el servicio se realiza gratuitamente con el SENA quienes deben asignar los cupos







		d sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo rinden cuentas anualmente sobre su desempeño	<b>Crear y Socializar el proceso de rendición en donde se deberán tener presente todos los aspectos trabajados.</b>									Supervisor de SG - SST ,COPASST	\$	0	
			Definir y socializar el mecanismo de rendición de cuentas, el documento deberá ser: procedimiento e instructivo									Supervisor de SG - SST ,COPASST, Gerente General	\$	0	
			<b>Crear los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas.</b>									Supervisor de SG - SST ,COPASST, Gerente General	\$	0	
<b>Contratación (2%)</b>	10.1	2 S e encuentra en Portisur que no se realiza ningún tipo de requerimiento a sus proveedores.	<b>Documentar e implementar de acuerdo a lo requerido</b>									Supervisor de SG - SST, Gerente General, Jefe Administrativo	\$	0	El proceso depende de cómo Portisur contrate con el proveedor, ya que no todos los contratos son del mismo tipo y por ende los contratistas



			plan de medidas para este ítem.	<b>investigar incidentes y accidentes de trabajo retroactivas pasando lista de chequeo para dar trámite adecuado</b>													Supervisor de SG - SST, Jefe Recursos humanos.	\$	0	Esta investigación se debe realizar paralela a la corrección de todas las falencias sobre Gestion de seguridad y salud , ya que si portisur no da un buen tramite a este punto puede llegar a tener sanciones, demandas que la pueden llevar a la quiebra.
				Creacion e Implementación del plan de Auditorías internas y externas y sugerencias de los empleados.													Supervisor de SG - SST	\$	0	
				Análisis de los posibles Cambios en los procedimientos													Supervisor de SG - SST, Jefe Recursos humanos.	\$	0	
				<b>Análisis de los posibles Cambios en los métodos de trabajo.</b>													Supervisor de SG - SST, Jefe Recursos humanos.	\$	0	

## Recomendaciones

A continuación, se exponen las recomendaciones que la empresa PORTISUR debe implementar para lograr cumplir con los estándares mínimos, estas recomendaciones están basados en los resultados de la matriz y en la forma que se tiene pensada para implementar la transición al sistema SG-SST.

La empresa debe enfocarse más a fondo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG –SST en la parte operativa donde tengan mejor definido e implementado las actividades que sean propuestas por el área de riesgos laborales y así lograr disminuir los incidentes, accidentes y enfermedades laborales evitando perjudicar la labor diaria.

Realizar una planificación anticipada para cada una de las reuniones que se lleven con la empresa, de igual forma es importante manejar un quorum para lograr la asistencia del personal que se requiera, de esta forma se ira valuando el sentido de pertinencia con el que se cuenta y dará el primer resultado a la autoevaluación.

Informar de forma escrita y de forma oral a todos los integrantes de la empresa el procedimiento que se va a realizar, las colaboraciones necesarias por parte de todo el equipo de trabajo y los beneficios que traerá para ambas partes.

Resulta muy importante que la empresa Portisur mantenga informar e inmersos a los trabajadores sobre el sistema de seguridad y salud de la empresa, es decir que ellos sean parte de la estrategia de cambio e implementación y del mismo modo se sientan parte de ella no como una carga si no como un beneficio propio.

Realizar capacitaciones a sus funcionarios ya sea virtual o mediante capacitador profesional resaltando la importancia del SGSST, lo cual permitirá que cada uno esté en condiciones plenas para ejercer control personal y mutuo evitando cualquier accidente y mejorando las condiciones de vida de cada uno, así como para la empresa también.

## Conclusiones

Se realizó análisis inicial acerca de los estándares mínimos de la empresa Portisur el cual se identificaron y se considera que la empresa es aceptable según los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación de los estándares del SG-SST y se procede a realizar plan de mejora teniendo en cuenta los cambios realizados en la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, por lo que no es necesario diseñar e implementar el sistema desde cero.

Mediante el análisis de la empresa, se diseña un cronograma de actividades para los estándares que no se están cumpliendo, proporcionado a la empresa para que logre cumplir con la normatividad vigente del SG-SST para el año 2019 y periodo del 2020, teniendo en cuenta que al realizar una auditoria por parte del ministerio de trabajo pueda cumplir al 100% los estándares mínimos del sistema y evitar cualquier sanción o multa por incumplimiento en lo reglamentado.

La realización de este trabajo nos permitió profundizar el conocimiento y la importancia que tiene el sistema de seguridad y salud en el trabajo, no solo para el cumplimiento de una norma, si no para el desarrollo de un ámbito laboral y de este modo mejorar la competitividad de la empresa Portisur.

## Bibliografía


- Nonaka, Y. y Takeuchi, H. (1999). *Teoría de creación de conocimiento*. Oxford, UK.: Oxford University Press. Recuperado de [https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n\\_del\\_conocimiento/Modelo\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_del\\_Conocimiento/Teor%C3%ADa\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_de\\_conocimiento\\_por\\_Nonaka\\_y\\_Takeuchi](https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi)
- Rocha, C. (2018, Noviembre 20). *La Gestión del Conocimiento - Modelo Nonaka y Takeuchi* [Archivo de video]. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/22427>
- Tejada, A. (2006). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias*. Barranquilla, CO.: Red Psicología desde el Caribe. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/lib/unadsp/detail.action?docID=3165382&query=modelos+actuales+de+gesti%C3%B3n+en+las+organizaciones.+gesti%C3%B3n+del+talento%2C+gesti%C3%B3n+del+conocimiento+y+gesti%C3%B3n+por+competencias>
- Castañeda, G. (2017, Noviembre 10). *Salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos-profesionales-colombia/>
- Pérez, J y Gardey, A. (2012) *Definición de programa de salud*. Recuperado de <https://definicion.de/programa-de-salud/>





**Anexos**


**TARJETÓN PARA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE EL COMITÉ  
PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST DE LA EMPRESA PORTISUR**


AÑO: 2019-2020

	NOMBRE
---	--------

	NOMBRE
---	--------

	NOMBRE
---	--------

	NOMBRE
---	--------

	NOMBRE
---	--------

<b>VOTO EN BLANCO</b>
---------------------------