

**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 SECRETARÍA DE SEGURIDAD,  
CONVIVENCIA Y JUSTICIA PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y  
PRINCIPIOS DEL 2020.**

**PRESENTA**

**FRANKLIN OCHOA CASTILLO**

**DIEGO FERNANDO OSPINA**

**MARIA ESTELA HERNANDEZ**

**JUDY MARIBEL SANDOVAL**

**DIANA CAROLINA PARRA**

**TUTOR**

**MARIO HUMBERTO AGUILAR**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS, ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE  
NEGOCIOS.**

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**2019**

## Tabla de Contenido

Introducción.....	3
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos.....	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	5
1.1. Planteamiento del problema:.....	5
1.2. Antecedentes del problema:.....	5
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa:.....	6
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	8
2.1 Marco teórico:.....	8
2.2 Marco legal:.....	9
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	12
3.1 Análisis de la implementación inicial al SG-SST en la empresa.....	12
3.2 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST. .....	14
3.3 Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	18
4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	19
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	22
5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	22
5.2 Cronograma de Actividades.....	24
RECOMENDACIONES.....	25
CONCLUSIONES.....	27
BIBLIOGRAFIA.....	29

## Introducción

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**) permite que los empleadores desarrollen un proceso lógico, basado en la mejora continua, con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la **seguridad y la salud** de sus trabajadores. Este sistema será aplicado a la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá y su objeto central en este trabajo investigativo que consiste en aplicar una propuesta estratégica de mejora según los estándares mínimos del SG-SST de la entidad anteriormente mencionada.

En el desarrollo de este trabajo nos encontramos con un problema cuyo planteamiento se basa en determinar las diferentes teorías que sustentan el sistema de seguridad con el fin de brindar seguridad y salud en el trabajo a la vez identificando la importancia de este. Cumpliendo con la normatividad vigente como la implementación del SG-SST de acuerdo al decreto 1443; la transición para dicha implementación del SG-SST decreto 052 y por medio de las resoluciones 1111 y la resolución 0312 aplicaremos estos estándares mínimos del SG-SST y la actualización de estas mismas.

La metodología que se utilizó es una investigación cualitativa donde se realiza un análisis de la implementación inicial, la tabla de valores y su calificación para determinar cuál es el estado actual de la secretaria distrital de seguridad, convivencia y justicia y posteriormente poder hacerle la transición al nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; los resultados son determinantes pues de ello depende aplicar una propuesta de plan de mejora aplicando las políticas de la entidad actuar , planear, hacer y verificar.

## **Objetivo General**

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

## **Objetivos Específicos**

Identificar y analizar el estado actual en la Secretaria Distrital De Seguridad, Convivencia y Justicia según la normatividad del Sistema de Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo.

Elaborar e implementar la matriz de evaluación inicial del SG-SST en la Secretaria Distrital De Seguridad, Convivencia y Justicia de acuerdo con los Estándares Mínimos

Describir de acuerdo a la valoración de la matriz el estado en que se encuentra el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaria Distrital De Seguridad, Convivencia y Justicia

Establecer propuestas o planes de mejora en la Secretaria Distrital De Seguridad, Convivencia y Justicia de acuerdo a la implementación en el SG-SST

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema:**

El Funcionamiento de las directrices emitidas por parte del Ministerio de Trabajo, quien el 19 de febrero de 2019, emitió la resolución No. 0312 (Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST). Esta resolución busca generar una serie de condiciones dentro de las compañías, que, dependiendo del tamaño, esta vez medida en número de trabajadores, deben cumplir con unos estándares mínimos para la correcta aplicación e implementación del SGSST.

Así mismo es pertinente generar nuevas propuestas para contemplar una innovación frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, además de cumplir correctamente con los estándares frente a la aplicación del SGSST, para poder contemplar un mejor desarrollo en calidad de gestión de las condiciones laborales del trabajador, de su desenvolvimiento en la empresa y del control de riesgos laborales. Si una empresa cumple al pie de la letra con cada una de las fases que corresponde al SGSST se cumplirá un equilibrio laboral y un crecimiento de la empresa. Sin embargo, se presenta la oportunidad de implementar propuestas estratégicas de mejora en el SGSST.

Con base en la presente investigación se pretende dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la secretaría de seguridad, convivencia y justicia para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

### **1.2. Antecedentes del problema:**

Velar por la seguridad de los trabajadores es de vital importancia y que este se cumpla de acuerdo a la normatividad, la cual se ha venido actualizando con el pasar de los años; por consiguiente en la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá se está realizando una auditoria sobre los Estándares Mínimos del SGSST, según la resolución 0312 de 2019 los Estándares Mínimos del SGSST esta empresa se aplica en el artículo 16 estándares mínimos de más de 50 personas al calificar en la tabla de valores determinamos que en esta matriz cumple un 94% de dichos estándares y están incumpliendo en la conformación del comité de convivencia, la evaluación del SGSST la evaluación de identificación de prioridades; en rendición de cuentas no se presenta una rendición sobre el desempeño; no tienen una eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos y gaseosos; entrega de elementos de protección personal EPP. Si no se cumple e implementa adecuadamente el SGSST puede incurrir a multas y sanciones, perder contratos pues lo que pretende el Ministerio de trabajo es que en cada empresa se desarrolle de una manera segura; que las empresas creen conciencia de cuánto vale la vida de un trabajador y así mismo este individuo.

El Ministerio de Trabajo y según el decreto 472 de 2015 al establecer o imponer multas y en el caso de la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y al ser una gran empresa “Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 101 a 500 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 101 a 1.000 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 401 a 1.000 SMMLV”

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

En la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se realizó una auditoria de acuerdo con el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, utilizando la investigación

cualitativa se efectuó por medio de una entrevista a la cual nos atendió el señor Jesús Alberto Belindo quien es el representante del comité paritario de salud ocupacional de dicha entidad, brindándonos información del estado actual de la empresa y bajo qué normatividad está laborando. Otra herramienta que nos permitió llegar a valorar la empresa para así determinar si necesitamos hacerle reajustes es la matriz para desarrollarla nos basamos en una serie de fases (adecuación, transición y aplicación).

Lo que queremos en esta investigación cualitativa en la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia por medio de la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión del SST es en la evaluación inicial es valorizar los indicadores y que esto se cumpla al cien por ciento; establecer cuáles son las prioridades de la empresa, sus necesidades y posteriormente plantear acciones de mejora, ejecución, seguimiento y al finalizar es cuando se sabe si la empresa cumplió con la normatividad vigente del SG-SST donde se inspecciona, vigila y controla.

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá para el transcurso de este segundo semestre y principios del año 2020. Esto puede ser útil para que las organizaciones pues a través de la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo donde Plan de Anual de Trabajo poder incluir las mejoras detectadas. La importancia de esta investigación cualitativa radica, entonces, en el bienestar y seguridad de los empleados en las empresas como está plasmado en la última resolución referente a la actualización de los estándares mínimos del SG-SST

## CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

### 2.1 Marco teórico:

Se describen y establecen teorías y significados utilizados para identificar los planes de mejora para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la secretaría de seguridad, convivencia y justicia.

El concepto de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se basa en la toma de decisiones, la planificación de normas y resultados oportunos que tiene por objetivo facilitar un sistema para mejorar, controlar y evaluar los resultados para la prevención de los accidentes en los lugares de trabajo, acciones tomadas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, con la ayuda de la matriz para identificar los peligros y riesgos que existe en cada empresa con el fin de prevenir daños en los trabajadores y establecer controles de seguridad.

El incremento en los accidentes laborales, se deben a los cambios tecnológicos o la falta de capacitación a los trabajadores, el uso de materiales delicados e infraestructuras inadecuadas o por fallas humanas, el cual hace necesario que cada empresa tenga diseñado y desarrollado un plan de trabajo anual que se puedan identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes, firmado por el responsable del SG-SST y el empleador .

Gestión de peligros se basa en la administración de métodos para identificar, prevenir, evaluar y tener el control de los peligros y riesgos en la empresa a través de acciones preventivas y correctivas idóneas.

Los mecanismos para verificar que se cumpla con la implementación del SGSST, es el seguimiento de la implementación de procesos de auditoría, revisión y la investigación de

accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que permiten observar las falencias y fortalezas durante la implementación del SG-SST con el fin de establecer las acciones correspondientes al proceso de mejora siendo coherente con la política de seguridad y salud en el trabajo.

La OIT tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo y de posicionar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional para estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles.”<sup>1</sup>

Estudia la relación salud-trabajo realizando investigaciones de la interacción salud con los ambientes de trabajo, son además actividades destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acorde con condiciones. (SG-SST, 2019)

## **2.2 Marco legal:**

1904 Rafael Uribe, se refiriere a la información del cuidado de la salud y los asuntos correspondientes el cuidado del trabajador en este aspecto genera la creación de la ley 57 de 1915, que trataba a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, fue la primera ley dedicada al cuidado del empleado actualmente conocida seguridad y salud en el trabajo, a partir de esta ley se estructuraron otras normas legales que brindaron apoyo y fortalecieron la actividad para el cuidado de la salud de los trabajadores, es así como radican las leyes, 46 de 1918, 37 de 1921, 10 de 1934, 96 de 1938 y la ley 44 de 1939; cada una de estas leyes promovieron y confirmaron acciones realizadas a la higiene y salud de los trabajadores, seguros de vida,

---

<sup>1</sup> (Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>)

reglamentación de la enfermedad laboral, vacaciones, contrato laboral y seguro en caso de accidente laboral y el decreto 2350 de 1944, se fundamentó el código de trabajo.

1945 se dan las bases a la estructura legal de la seguridad y salud en el trabajo, se da en el marco legal de la ley 6 de 1945, llamada la ley general de trabajo. En la cual se enmarcan las disposiciones pertinentes a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, entre otras. Esta ley inicia un proceso de integración de todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, estos alcances son ampliamente significativos dado a que son cada una de estas disposiciones, directrices y guías que de forma obligatoria, definen parámetros que salvan la vida, la integridad y el bienestar de los trabajadores, de igual forma le permite a los empleadores avanzar y consolidar sus ideas de la empresa, mejorando la calidad de vida y las condiciones laborales de los trabajadores.

La ley 9ª de 1979, salud ocupacional y su artículo 81, manifiesta que la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio económico del país, su conservación y preservación son actividades de interés social y sanitario, se ve reflejado en actividades que benefician al trabajador como lo son la capacitación, vinculación laboral formal, asistencia médica.

Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, se establecen el reconocimiento de las prestaciones económicas por incapacidad permanente, parcial o invalides derivada de su actividad laboral.

Resolución 2013 de 1986, es la organización y funcionamiento del comité de medicina, higiene y seguridad industrial, dentro de las actividades establecidas, se realizan campañas de capacitación

de los trabajadores, dar apoyo al análisis de los eventos generados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La seguridad y salud en el trabajo hace parte del sistema general de riesgos profesionales, reunión de acciones que tienden a mejorar la calidad de salud y el bienestar de los trabajadores, así como sus condiciones en el área de trabajo. Se ha adoptado su nuevo nombre en marco de la ley 1562 del 11 de julio de 2012, se ha tomado las actuales disposiciones legales para toda la entidad de seguridad y salud en el trabajo. De esta manera como en Colombia la seguridad y salud en el trabajo amplía su complementación para promover y mejorar y mejorar los estándares de bienestar cuidado y apoyo al trabajador.

Decreto 1443 de Julio de 2014, en las organizaciones obligatorio implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y por consiguiente debe ser cumplida por los empleadores este debe ser basado por el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar). Y según los componentes de este artículo está compuesta por un objeto, campo de aplicación y definiciones; políticas del SST; la organización SG-SST; planificación, aplicación, auditoría y revisión de alta dirección; por último, el mejoramiento continuo.

Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015 se unifican las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, por el cual se establecen las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales los riesgos laborales descrito según

Estos estándares mínimos han sido actualizados por la resolución 0312 de 2019 las cuales también hace referencia a las fases de adecuación, transición y aplicación para implementar el SG-SST en las diferentes empresas plasmado en el artículo 25 en orden primero val la evaluación inicial, sigue plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, posteriormente la ejecución,

continuamos con seguimiento y plan de mejora y finalmente la inspección<sup>2</sup> vigilancia y control. Esta resolución va de acuerdo a la cantidad de personas que tiene cada empresa y el nivel de riesgo que se presenta en esta.

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

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

La Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia es una organización dedicada a liderar, planear, implementar y evaluar la política en cuanto a seguridad, convivencia ayudar a la justicia, también gestiona los servicios de emergencia.

Esta entidad se enfoca en el bienestar de sus empleados y como prioridad la seguridad y la salud; y como parte fundamental implementando el SG SST para que se cumpla con la normatividad relacionados con los riesgos que se pueden presentar a los trabajadores.

Se ha identificado la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del SG - SST.

Se ha realizado la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos; la cual debe ser anual.[ CITATION GAR \l 3082 ]

Se han definido las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección)[ CITATION LUI \l 3082 ]

---

<sup>2</sup>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Se ha evaluado la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores

Se ha realizado la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la; Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia debe ser anual

Existe un plan anual de capacitación, incluyendo la inducción y reinducción en SST, el cual incluye a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación.

Se ha evaluado el cumplimiento del plan anual de capacitación establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción, independiente de su forma de contratación. [ CITATION LUI2 \l 3082 ]

Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.

Se tiene la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.

Se tiene la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad en los dos (2) últimos años en la empresa.

Se tiene el Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de del Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

Se tienen mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.[ CITATION LUI3 \l 3082 ]

Se tiene establecido el plan anual de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos en el cual se especificaron metas, actividades, responsables, recursos, cronograma y se encuentra firmado por el empleador.

Se encuentra establecida la Política y los Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se ha realizado la Auditoria interna al SG-SST.

Se ha realizado la revisión por la alta dirección.

Se han generado acciones correctivas o preventivas.

Para lograrlo, la Organización destina los recursos necesarios a nivel económico, tecnológico y del talento humano; con el fin de proteger la Seguridad y Salud de todos los trabajadores independiente de su forma de contratación o vinculación, mediante la mejora continua.

### 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: Secretaria Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia						Número de trabajadores directos: 750			
NIT de la Entidad: 899.999.061-9						Número de trabajadores directos: 750			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 21/10/19			
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%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3,5
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5			0			
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6

		Salud en el 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		2				
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				
		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		0				
		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				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				8
			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 recomendaciones médico laborales	1		1				

		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			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			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		4			
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3			
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4			
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5			12,5
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5			
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5			
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		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			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	5	10	5				10
			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	1,25				5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoria por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoria	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoria con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>					<b>94</b>
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)										
<b>FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE</b>					<b>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST</b>					

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

Después de haber realizado una visita a la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá, se logró tener una descripción cualitativa con la persona encargada del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y se indagó acerca de la transición del Programa de Salud Ocupacional al SG-SST, esta nos informa que:

La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe realizarse anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.

El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas.

La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores

La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad y registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia del año inmediatamente anterior.

La Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia expresa sus objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y coherentes con el plan anual de trabajo.

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

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

Una vez analizada la tabla de valores y calificaciones del SG-SST, se evidencia un cumplimiento de 94%, el 6% restante corresponden a los ítems donde aún no se ha finalizado o iniciado el proceso de incorporación de las acciones contempladas en la Resolución 0312 del 13 de febrero De 2019.

Y corresponde específicamente a los siguientes ítems.

Conformación Comité de Convivencia: Se evidenció que el proceso de creación del Comité de Convivencia estaba retrasado en el requisito de la elección de los representantes de los trabajadores, proceso por votación que debió realizarse meses atrás y el cual depende de una fecha de programación.

Pues en el proceso de verificación de alguna inhabilidad por parte de los postulados al comité, como lo son (por parte de los empleadores, no tener representantes cuyos nombres estén vinculados a procesos de acoso laboral y, por parte de los empleados, no haber víctima de este agravante en los últimos 6 meses)

Este proceso ha tardado un poco más de lo previsto y se espera que en los próximos días se culmine para dar paso a la votación por parte de los empleados.

Evaluación e identificación de prioridades: Con la aplicación de la matriz para determinar los aspectos fundamentales con que debe cumplir una empresa del tamaño de la Secretaría de Seguridad de Bogotá, se logró obtener información valiosa sobre los avances de la implementación del SGSST, por ejemplo, la falta de una programación o inclusión del tema de evaluación e

identificación de prioridades, por parte del Comité directivo (que ya existe) y con apoyo del profesional de SST.

Hecho ante el cual se determina la urgencia de enviar memorando a los directivos y secretaria del comité, para que se incluya dentro de la agenda y el respectivo orden del día, el punto de recisión e evaluación de prioridades para lograr la implementación del SGSST.

Rendición sobre el desempeño: Concordante con el punto anterior, y ante la falta de intervención por parte del comité directivo, se logra identificar también en la aplicación de la matriz, un hecho significativo; y es que se carece de un cronograma para entrega de resultados por parte del profesional y área encargada de hacer la implementación, seguimiento y control a todas las actividades que conforman el SGSST.

Hecho que repercute en la verificación de los acontecimientos y los planes de acción por adelantar (punto anterior)

Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos: Ante este punto se pudo verificar que si bien la entrega de los residuos generados por la actividad diaria de la Secretaría de Seguridad de Bogotá, se estaba dando de forma adecuada y bajo las estipulaciones del contrato firmado entre la entidad y el proveedor de recolección y disposición de residuos.

La entidad presenta una falencia en torno a verificar la idoneidad del contratista en materia de disposición final de residuos de este tipo, generando serio riesgo de incumplir no solo la Resolución 0312 de 2019, sino que también de la demás normatividad concordante y aplicable al sector ambiental.

Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas:

Aquí hay un punto importante que impacta directamente la adecuada implementación del SGSST, es la correcta entrega de elementos de protección personal a empleados y contratistas de la entidad.

Pues si bien la entrega se está dando en los plazos establecidos, la matriz arroja punto negativo toda vez que dicha entrega carece de procedimiento estipulado para la misma.

Es decir, que hace falta hacer estudio detallado de la necesidad real de cada contratista y funcionario de la entidad, del tiempo de vida útil de cada elemento y de su correcto uso, así como seguimiento a la periodicidad con que se requieren dichas entregas, esto con el fin de mitigar riesgos de seguridad industrial que repercutan en las labores diarias de la entidad y por ende en la implementación y correcto seguimiento del SGSST.

Esta calificación de 96%, le da a la Secretaria de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá, una valoración aceptable en cuanto a la implantación de las disposiciones del Ministerio de Trabajo en Colombia.

No queriendo decir que todo está hecho y que no resta por hacer; por el contrario, estos mecanismos son los que le permiten a la entidad realizar estudios a nivel de ejecución de políticas y estar en un proceso de mejora continua.

## **CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

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

Como plan de mejora ante la falta de actividades para la implementación al 100% del SG-SST, en la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se recomienda realizar las siguientes acciones.

Convocar y seleccionar a los funcionarios que deseen y que estén en capacidad de conformar el comité de convivencia. La función principal de este comité es prevenir, mediar y evitar las acciones o eventos de posible acoso laboral en las empresas, al igual que prevenir el estrés que de ello se deriva. Por tal razón, su papel es trascendental y no solamente formal. El comité se reunirá por lo menos una vez al mes, Y esta actividad debe de ser registrada en actas para soportar su realización.

Realizar evaluación e interpretación de prioridades, de las acciones que hacen falta por iniciar o por concluir, con el fin de aumentar de manera más ágil el porcentaje de la calificación de la implementación de las acciones contempladas en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

Preparar informe y realizar acciones para la rendición sobre el desempeño, de los avances obtenidos en cuanto a las acciones que se deben realizar para dar cumplimiento a la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. Este informe se puede presentar por medio de un video que se reproduciría en los televisores y monitores que la entidad tiene en cada una de las sedes, y se puede enviar un correo a cada uno de los funcionarios, con una presentación amena y fácil de entender que contenga la información del desempeño. Esta actividad se debe de realizar por lo menos una vez al año.

Adquirir los implementos necesarios para la adecuada eliminación de residuos sólidos, líquidos o gaseosos. Con el fin de evitar poner en riesgo, a los colaboradores de la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y justicia. Realiza la socialización y campañas de concientización para el debido uso de los diferentes implementos, esta actividad se recomienda hacerla semestralmente y se debe de soportar por medio de actas de registro.

Realizar la Entrega de Elementos de Protección Personal EPP suministrar los elementos de protección personal que se requieran y reponerlos oportunamente conforme al desgaste y las condiciones de uso de los diferentes colaboradores de la Secretaria Distrital de Seguridad Convivencia Y Justicia. Verificar que el contratista entregue en su totalidad los diferentes elementos y que estos cumplan con las características contempladas en la contratación, capacitar a los colaboradores en el uso y cuidado de los EPP. Esta actividad debe ser soportada por medio de actas de entrega y registro fotográfico detallando las características de cada uno de los elementos entregados.



## RECOMENDACIONES

Se evalúa el impacto sobre la SST, de manera que se puedan evidenciar los cambios internos como, por ejemplo, introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, adquisiciones, para la implementación de las estrategias de promoción y prevención en salud, entre otras, o los cambios externos como por ejemplo cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST.

Para ello se debe realizar una matriz de identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptaran adoptar las medidas de prevención y control cuando así proceda, en consulta con el COPASST, De la misma manera, debe actualizar el Sistema de SST cuando se requiera.

De igual manera se compromete a implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los funcionarios, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos

Se definirá en el sistema de Gestión las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones están orientadas a Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades, La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos, es importante tener en cuenta las siguientes características para las acciones de mejoramiento:

Cuando las medidas sean inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, deben someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora. Todas las acciones preventivas y correctivas, deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento. Garantizar las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Considerando las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora: Los cambios en legislación que apliquen a la organización Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST

Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST. Es fundamental la participación de todos los trabajadores ya que ellos, se deben constituir en una de las principales fuentes con sus aportes y propuestas que conduzcan a mantener un medioambiente de trabajo

## CONCLUSIONES

La puesta en marcha del presente proyecto permitió identificar una serie de actividades que estaban pendientes por realizar o en curso a su finalización, en la cual se podían encontrar peligros para la salud y el bienestar de los trabajadores de la entidad, como por ejemplo la organización de un completo procedimiento para la adecuada entrega de los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se generan en la actividad diaria de la entidad, para eso se propuso dentro del plan de mejoramiento la elaboración y aplicación de dicho procedimiento con fecha límite de ejecución el 15 de diciembre del 2019.

Por otra parte, y de acuerdo a la normatividad que rige actualmente en el país en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, se procedió a hacer un análisis por medio de la aplicación de la matriz dispuesta para ello, donde se encontró que la entidad cuenta con un 94 % de cumplimiento en los estándares mínimos que indica la Resolución 0312 de 201, de acuerdo al número de empleados con que cuenta la Secretaría.

Producto de ese análisis se contempló la posibilidad de realizar un plan de mejoramiento en el que se incluyeran las actividades pendientes por ejecutarse o en curso de ejecución, para que, reflejado en un diagrama de Gantt, se pudiera detallar los tiempos que se tardaría la entidad en adelantar estas actividades, pero también especificar los responsables, las áreas y los recursos a utilizar para dicho plan.

Por último y como complemento a la labor realizada, se acuerda la estricta revisión y análisis de avance de las actividades presentadas y los tiempos de realización, esto con el fin de poder detectar posibles inconsistencias y corregir en caso de ser necesario.

Lo anterior dado el compromiso institucional de velar por la seguridad y salud de los trabajadores de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá.

## BIBLIOGRAFIA

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

Recuperado de [http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?](http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437)

[docID=3186437](http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437)

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

Recuperado de [http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?](http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437)

[docID=3186437](http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437)

Salud de los trabajadores: Plan de acción Mundial 60ª asamblea mundial de la salud 23 de mayo de 2007 [https://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_sp\\_web.pdf?](https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf?ua=1)

[ua=1](https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf?ua=1)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado

de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

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

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

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

de: [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+d  
el+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+d<br/>el+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado

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