

**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 Getcom Colombia SAS para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020**

**Presentado por:**

**Kerly Mercedes Duran Sánchez**

**John Carlos Rivera**

**Eliana Valencia**

**Dixon Gelmo López Carvajal**

**Cielo Roció Ciceri**

**Asesor:**

**José Manuel Villarreal**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios**

**Administración de Empresas**

**Florencia Caquetá**

**2020**

## Contenido

Introducción.....	3
Objetivos.....	5
General.....	5
Específicos .....	5
Capítulo 1: El Problema .....	6
Planteamiento del problema.....	6
Antecedentes del problema.....	7
Justificación de la investigación cualitativa.....	8
Capitulo 2: Marco Teórico y Legal .....	10
Marco teórico .....	10
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST .....	11
Higiene y Seguridad Industrial.....	12
Salud Ocupacional .....	14
Bienestar laboral.....	16
Motivación.....	18
Capitulo 3: Metodología Investigación Cualitativa.....	23
Análisis de la implementación inicial al SG SST en la empresa .....	23

Implementación de la tabla de valores de y calificación de lo estándares mínimos de SG SST

24

Descripción de la transición al nuevo SG SST resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 .26

Capítulo 4: Resultados.....28

Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del  
SG SST 28

Capitulo 5: Plan de Mejora.....29

Acciones de Mejora .....29

Propuesta de mejora en la implementación del SG SST en la empresa .....29

Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, .....32

Responsables y recursos. ....32

Recomendaciones .....34

Conclusiones.....35

Bibliografía.....36

Anexos ..... 39

## **Introducción**

La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según el Ministerio del Trabajo, permite mejorar el ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica. (Mintrabajo, 2019)

Actualmente la empresa Getcom Colombia, una empresa encargada de ofrecer servicios de Contac Center para empresas como Avianca, Bancolombia, Sura, entre otras. No cumple con los estándares mínimos en SG SST.

En el primer capítulo se encuentra el planteamiento y los antecedentes del problema y la justificación de la investigación cualitativa. Seguido en el capítulo 2, se encuentra el marco teórico y legal de la investigación. En el siguiente capítulo, se hace un análisis de la implementación inicial al SG SST en la empresa, a tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG SST y la descripción de la transición al nuevo SG SST. En el capítulo 4, se entran los resultados; la presentación y análisis de los obtenidos en la tabla de valores y, por

último, en el capítulo 5, se encuentra el plan de mejora incluyendo las acciones a seguir junto con el cronograma.

## **Objetivos**

### **General**

Proponer estrategia 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 Getcom Colombia SAS para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

### **Específicos**

- ✓ Realizar una auditoría que permita calificar la empresa en materia del SG SST.
- ✓ Identificar los aspectos que según la Matriz de estándares mínimos del SG SST la compañía incumple.
- ✓ Describir la transición por la que tiene que pasar la compañía para cumplir con los estándares mínimos en el SG SST.
- ✓ Diseñar el plan de acción para que la empresa cumpla con los estándares mínimos del SG SST.

## **Capítulo 1: El Problema**

### **Planteamiento del problema**

La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según el Ministerio del Trabajo, permite mejorar el ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica.. (Mintrabajo, 2019)

Con la expedición de la Resolución 1111 de 2017, donde se regularon los Estándares Mínimos con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales establecidos en los sistemas de gestión, por parte de las entidades y empresas contratantes, se hace necesario que a partir del año 2020 todas las empresas implemente el sistema; por esta razón la empresa GETCOM COLOMBIA S.A.S debe diseñar, desarrollar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar los servicios, aumentar su competitividad, realizar mayores alianzas y ante todo generar ambientes sanos para sus trabajadores.

La seguridad y salud en el trabajo representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la vida laboral en las entidades y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la entidad promueva y estimule en todo momento la creación de una

cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los demás procesos identificados. (Ministerio de transporte,2019)

En el presente trabajo se pretende aportar información a la empresa Getcom Colombia SAS debido a que presenta falencias respecto a los índices mínimos en SG SST, lo cual aumenta las cifras de los accidentes en los colaboradores. Según la directora de Salud Ocupacional; Hilda Calle, el año pasado ocurrieron 521 accidentes en los colaboradores, lo cual representó una alta cifra en las incapacidades emitidas por las Entidades prestadoras de Salud y un ausentismo frecuente de esos colaboradores.

En este se pretende dar respuesta a la 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 empresa... para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

### **Antecedentes del problema**

Unos de los puntos mas importantes en la implementación del sistema SG-SST, es reducir el impacto de los accidentes y las enfermedades laborales dentro de las organizaciones, ya que al aumentar el número de accidentes laborales, aumenta el nivel de ausentismos y por ende la empresa empieza a enfrenta un desafío de eficiencia y de capacidad gerencial.

Últimamente Getcom Colombia, presenta falencias en la implementación del sistema SG SST, pues la cifras de accidentalidad en sus trabajadores a aumentado en comparación con el año anterior, donde se presentaron cerca 521 accidentes laborales, lo cual aumento en gran manera las

cifras del nivel de ausentismo debido a las incapacidades emitidas por las Entidades prestadoras de Salud

Por ende mediante la presente investigación se pretende proponer estrategias que permitan mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

### **Justificación de la investigación cualitativa**

Esta investigación se hace con el fin de Proponer una estrategia 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 Getcom Colombia SAS para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

En la actualidad existen diversas fuentes de información con el objetivo de proporcionar y reunir artículos, ensayos e investigaciones que den cuenta demuestren ciertos hallazgos y resultados de diferentes autores. Es por ello, que esta investigación trata de reunir una serie de cualidades en cuanto al tema. El factor humano en una organización es fundamental e indispensable, por ello es necesario motivarlo día a día para poder llevar a la organización al éxito que se desea y además poder cumplir con las expectativas que cada uno de los trabajadores tenga de manera individual. Se conocen diferentes maneras de motivar a los empleados y la más común o la que la gran mayoría de las personas consideran como principal es por medio de una remuneración económica, sin embargo, se pretende dar a conocer que esa no es la única manera o la motivación indispensable para los trabajadores ya que ellos consideran más aspectos que son aparentemente sencillos pero que a los trabajadores dejan satisfechos y con una gran motivación para dar lo mejor de sí y contribuir a que la organización llegue al éxito deseado.



Para el grupo de empleados de la Empresa GETCOM la motivación laboral es muy importante, dado que esta es una pauta para poder llegar a los objetivos planteados, de una manera eficiente y eficaz. Dentro de la empresa GETCOM existen competencias que requieren que los empleados tengan una comunicación fluida, segura y agradable con los clientes, escuchar sus necesidades y sugerencias, y estar con la mente dispuesta dado el nivel de servicios que ofrece la empresa. El trabajo en equipo para la empresa GETCOM también es una de las condiciones necesarias para poder laborar en la empresa, dado que de esta forma existe una alta productividad de las labores y un excelente nivel laboral dentro de la empresa.

El resultado del análisis de la matriz de evaluación para la empresa en estudios nos muestra el valor de calificación, es decir la empresa posee una calificación moderadamente aceptable, pero se pueden identificar ciertos problemas como es el hecho del estado de su COPASST/Vigía el cual tienen como función principal es proponer la adopción y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en el trabajo, igualmente funciona como ente de prevención y protección de todos los trabajadores de una organización, Además de esto vemos como no se pagan pensión a empleados con alto riesgo esto se justifica en el hecho que la empresa no maneja labores de alto riesgo en sus procesos (Matriz)

## **Capítulo 2: Marco Teórico y Legal**

### **Marco Teórico**

Con el fin de desarrollar la teoría que fundamenta el proyecto con base al planteamiento del problema realizado se presente los conceptos y temas relevantes.

### **La seguridad y salud en el Trabajo**

Las condiciones particulares del trabajo de las personas afectan su bienestar y estado de salud (Leitner & Resch, 2005). En este sentido, Parra (2003) señala que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. Como fuente de salud, a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal. Puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y puede agravar problemas de salud, previamente existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros.

Sparks, Faragher y Cooper (2001) discuten las condiciones actuales de los contextos de trabajo y su incidencia en el bienestar y la salud de los trabajadores alrededor de los siguientes aspectos: la inseguridad en el trabajo, los turnos laborales, el control sobre el trabajo y el estilo de dirección. Al respecto, concluyen que debe estudiarse el impacto de estos cuatro aspectos en los niveles bajos de la jerarquía organizacional, ya que los empleados subordinados generalmente son de estratos socioeconómicos bajos, lo que a su vez está asociado con una baja salud. Estos trabajadores suelen ser los más afectados por los cambios organizacionales y la reestructuración del trabajo. Los autores igualmente sugieren tener en cuenta los cambios en la composición demográfica de la fuerza de trabajo y la diversidad cultural. (Gómez, C., 2009)

## **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST**

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo . Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

### ***Fases del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST***

**Planificación:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemaas.

**Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

## **Higiene y Seguridad Industrial**

La seguridad Industrial estudia la norma de prevención de actos y condiciones inseguras causantes de los accidentes de trabajo. Conforman un conjunto de conocimientos técnicos que se aplican en la reducción, control y eliminación de accidentes en el trabajo, previo estudio de sus causas. Se encarga además de prevenir los accidentes de trabajo. (Hernández, Herrera, & Suárez, 2015). Esta técnica busca identificar los riesgos al interior de las empresas, con el fin de evitar accidentes y enfermedades con el tipo de trabajo desarrollado. (Marcucci, 2005).

La higiene industrial es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos y tensionales, que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. (Hernández, Herrera, & Suárez, 2015).

La Higiene y Seguridad Industrial se centra en la prevención de riesgos, desde el punto de vista del lugar de trabajo, y tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. Las principales actividades previstas para este subprograma son las siguientes:

- ✓ Elaboración del panorama de riesgos.
- ✓ Identificación de los agentes de riesgos.
- ✓ Evaluación de la magnitud y peligrosidad de los riesgos. Actividades de mantenimiento.

- ✓ Puesta en marcha de mecanismos de protección.
- ✓ Desarrollo del plan de emergencias.
- ✓ Labores investigativas y estadísticas. (Marcucci, 2005).

### ***Objetivos***

Los objetivos de la seguridad en el trabajo son principalmente:

- ✓ Evitar la lesión y muerte por accidente
- ✓ La reducción de los costos operativos de producción.
- ✓ La seguridad en la empresa para generar mayor rendimiento en el trabajo
- ✓ Contar con un sistema estadístico que permita detectar la disminución de los accidentes y las causas de los mismos.
- ✓ Contar con los medios necesarios para establecer un plan de seguridad. (NOM 019 STPS, 1993)

### ***Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial***

El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial responde a las exigencias de la vida laboral, para prever los riesgos naturales del ambiente y aquellos creados durante el desarrollo de las actividades. El medio en que se desarrolle el trabajo debe ser adecuado para la labor y es una de las obligaciones especiales de los empleadores evitar y prevenir los accidentes y enfermedades. El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial debe someterse a la revisión y aprobación de la Dirección General de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, antes Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de las labores del respectivo establecimiento y de su incumplimiento deviene la vigilancia y control e imposición. (Marcucci, 2005).

## **Salud Ocupacional**

El programa de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina de trabajo, higiene industrial y seguridad industrial tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. (Marcucci, D. C. R, 2005)

Análisis legal y de la incidencia en los riesgos profesionales Tanto la salud como el trabajo son hechos históricos, lo que significa que evolucionan en el tiempo. Estos hechos se desarrollan en realidades sociales concretas que también son dinámicas, lo que implica que son variables, es decir, cambiantes de acuerdo con los elementos que los integran y los pueden afectar.

La relación entre salud y trabajo es muy estrecha, tanto que cada una forma parte de la definición de la otra. Efectivamente, se evidencia que la salud influye directamente en el trabajo de manera positiva, pues cuando una persona está en buen estado de salud puede realizar con mejor capacidad y propiedad su tarea. Cuando ocurre lo contrario, es decir, con un estado de salud alterado, las posibilidades de realizar las tareas se ven afectadas. Podemos decir que la salud ocupacional es la condición física, síquica y social que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone, derivados de su modo de incorporación al proceso de trabajo en una sociedad históricamente determinada. Los objetivos de la salud ocupacional están orientados al mantenimiento y la preservación de la salud del trabajador en el puesto de trabajo y en su contexto social, así como a adaptar el trabajo al individuo y a cada individuo a su trabajo. La salud ocupacional es una disciplina orientada de manera social que encuentra su escenario en el puesto de trabajo de cada uno de los trabajadores. Su ejercicio es dado por la

complementariedad de varias disciplinas, que deben interrelacionarse para aportar conocimientos propios y particulares en beneficio de cada trabajador u organización laboral.

Los métodos para el mejoramiento de los puestos de trabajo consisten en la observación, el registro y el análisis de las formas de trabajo existentes, para llegar a desarrollar aplicaciones, sistemas o procedimientos más seguros, sencillos y eficaces que beneficien tanto al trabajador como a la empresa. El mejoramiento del método de trabajo es la utilización más racional de todos los elementos e infraestructura de que se dispone o se puede adquirir, como las máquinas, los equipos, las herramientas, la materia prima, las instalaciones y el tiempo, pero, fundamentalmente, el talento humano. A través del programa de salud ocupacional se debe conocer la organización del trabajo en la empresa y, a partir de ella, identificar los riesgos. El programa de salud ocupacional de una empresa es la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de salud que desarrolla la empresa, tendientes a preservar, mantener y mejorar las condiciones de salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. La evaluación del programa de salud ocupacional, mediante sus resultados, permite a la empresa conocer el impacto de su esfuerzo preventivo y retroalimenta a la organización al respecto, con el fin de continuar el esfuerzo en el mismo sentido o realizar los ajustes convenientes.

El contenido de los programas de salud ocupacional de empresa comprende dos subprogramas: a. El subprograma de medicina preventiva y del trabajo: se centra en la persona del trabajador. Por eso, la legislación señala que tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales, ubicándolo en un sitio. (Castillo, A. J., 2012)

## **Bienestar laboral**

La función del bienestar laboral es considerada como la creación y manejo de un conjunto de servicios que la empresa coloca a disposición del trabajador y su familia, en forma gratuita o semi-gratuita, con el propósito de satisfacer sus necesidades básicas. Dentro de esta función de la Administración de Personal se involucran los beneficios recibidos por parte del trabajador, pero que no constituyen salario.

La compensación directamente pagada en dinero como salarios y prestaciones (bonificaciones, primas, auxilios e incentivos) pertenecen a la función de remuneración. La diferencia entre los dos tipos de beneficios que recibe el trabajador de parte de la empresa se visualiza mejor si tenemos en cuenta que la remuneración directa en dinero es proporcional a la importancia del cargo ocupado, mientras que la remuneración indirecta (bienestar laboral) es generalmente común a todos los empleados, independientemente del cargo que ocupan. En la función de bienestar laboral se contemplan beneficios como: servicios médicos y odontológicos, restaurantes subsidiados, transporte, vivienda, actividades recreativas y culturales, comisariato, planes de ahorro subsidiados, becas, consejería legal, bibliotecas, guarderías infantiles, y seguros de invalidez, vejez y muerte.

Aunque los beneficios laborales no implican pago monetario a los trabajadores, sí elevan los costos de funcionamiento de las empresas. Cuando estos costos adicionales no son compensados por un incremento en la productividad, las empresas tienen que trasladarlos al consumidor en forma de precios más altos, contribuyendo de esta manera a elevar la inflación que incide negativamente en la calidad de vida de toda la población, desvirtuándose de esta manera el fin fundamental de los beneficios laborales, que es contribuir al bienestar común.



La función de bienestar laboral busca el desarrollo integral del trabajador, es decir, toma en consideración tanto sus necesidades biológicas, psicológicas y sociales como las necesidades superiores derivadas de su condición de ser racional. A medida que se abren paso las estrategias empresariales inspiradas en la concepción del ser humano como el principio y fin de las organizaciones, se fortalecen los servicios al personal para procurar la satisfacción de las necesidades del cliente interno (trabajadores) con la creencia de que sólo mejorando la calidad de la fuerza laboral, a través de su desarrollo integral, se pueden cumplir las exigencias del cliente externo, a base de productividad. Algunas compañías que están ensayando esta filosofía avanzada utilizan el nombre de servicios al personal para designar esta función del sistema de la Administración de Personal. (Castillo, A. J., 2012)

### ***Origen Bienestar laboral***

Los beneficios laborales surgen como una respuesta a las exigencias de los sindicatos, a las intenciones de los empresarios y a las tendencias sociales, manifestadas estas últimas en las leyes del Estado. El Estado, al promulgar las leyes, considera que las empresas pueden contribuir con la responsabilidad del bienestar social. Los sindicatos, al presionar por la creación de nuevos beneficios laborales, consideran que éstos son sólo una justa compensación para los trabajadores. También actúan por afán de ser los pioneros en la creación de nuevos beneficios laborales. Los patronos crean, por su propia iniciativa, nuevos beneficios complementarios para sus trabajadores, con la creencia de que éstos constituyen un factor de mantenimiento necesario para motivar a su fuerza de trabajo. También actúan en ese sentido los empleadores por razones de competencia de la fuerza laboral, especialmente cuando tienen necesidad de atraer trabajadores con conocimientos, destrezas y actitudes poco comunes. Por otra parte, existen también casos de organizaciones que consideran que el beneficio laboral no es su responsabilidad, es decir,

patrones y sindicalistas que consideran que ése no es su problema; lo suyo es maximizar las utilidades o sacarle todo lo que puedan a la empresa para un grupo muy reducido, sin importar que esta actitud afecte al resto de la sociedad. (Castillo, A. J., 2012)

### ***Clasificación de los beneficios laborales***

Los beneficios laborales se clasifican en:

**Beneficios recreativos:** son aquellos que tienen por propósito el de crear condiciones de diversión y descanso para los trabajadores y sus familias.

**Beneficios Asistenciales:** Cubren necesidades fisiológicas, se dirigen a satisfacer necesidades de reconocimiento y aceptación social. En este tipo de beneficios se incluyen las actividades deportivas, culturales y de esparcimiento que las empresas ofrecen a sus trabajadores y familiares.

**Beneficios culturales:** son los que expresión artística. ofrecen la oportunidad de creación

**Beneficios complementarios:** son aquellos que suministran ciertos servicios que de otra manera tendrían que ser obtenidos por el trabajador directamente, tales como: transporte, restaurante, parqueaderos y guarderías infantiles. (Castillo, A. J., 2012)

### **Motivación**

La motivación es uno de los factores más importantes que afectan en el buen desempeño laboral de los trabajadores. Y la productividad de una organización depende en gran medida del buen rendimiento que tengan estos últimos. Cuanto mayor sea el bienestar personal mayor rendimiento y mayor productividad repercutirá su trabajo en el buen devenir de la empresa. Es por todo esto que tiene gran importancia implementar políticas claras y efectivas de motivación laboral entre los empleados.

La motivación está presente en todos los aspectos de nuestra vida y las personas necesitamos ser apreciadas y valoradas (también en el mundo empresarial), que nuestros esfuerzos sean reconocidos. Muchas veces las organizaciones creen que el reconocimiento monetario es lo más importante y se equivocan. Existen otros puntos de vista con el que motivar a los trabajadores. Duque, C. (2017)

### **Marco legal**

Dentro de las normas existentes para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo vigentes para el año 2019 encontramos inicialmente el Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue emitido en el año 1951 por el Congreso de la Republica. En este se encuentran todas las regulaciones de relaciones laborales Regulación de Relaciones Laborales. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. *(Código Sustantivo del Trabajo 1951, DIARIO OFICIAL. AÑO LXXXVIII. N. 27622. 7, JUNIO, 1951. PÁG. 1.)*

De igual modo el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1979, emitió la Resolución 2400, en la cual se relacionan algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Igualmente establece las obligaciones del empleador como del trabajador y define las características físicas del establecimiento de trabajo. *(Resolución 2400, 1979, diario oficial 22/05/1979.)*

Los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo se reglamentaron mediante la Resolución 2013 junio 6 de 1986, los cuales se deben implementar en

las empresas e instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores. (*RESOLUCION 2013 DE 1986, diario oficial*)

En la resolución 1792 de 1990 se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido. Norma creada con el fin de garantizar una verdadera protección a la salud de los trabajadores.

Los riesgos profesionales los cuales hacen parte del sistema, se rigen bajo Decreto – Ley 1295 de 1994. Este decreto tiene como objeto establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad, fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional y fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales (*Decreto – Ley 1295 de 1994, Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994*)

La normatividad del SG SST, en Colombia se encuentra publicado en la Ley 1562 de 2012, donde se relacionan los conceptos y se define el Sistema General de Riesgos Laborales. Esta ley contiene las normas y procedimientos a seguir para lograr la prevención y protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes a los que se enfrentan en su ámbito laboral. (Ley 1562, 2012). Referencia (*Ley 1562, 2012 Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012*)

En el Decreto 1072 de 2015 se enmarca en el ciclo PHVA, a través de las cuales será necesario llevar a cabo acciones de revisión por la Alta Dirección y auditorías internas. Este establece una serie de directrices de cumplimiento obligatorio para llevar a cabo la implementación del SG-SST.

En el Decreto 1443 de 2014, se encuentran las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El decreto define

Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. Se establecen las definiciones, la política en seguridad y salud en el trabajo, organización del sistema, planificación, aplicación; auditoría y revisión de la alta dirección, acciones de mejoramiento; capacitación, sanciones y régimen de transición. (DECRETO NÚMERO -1443, 2014, Mintrabajo, 2014)

El reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas, se encuentra estipulado en la Resolución 1409 de 2012. Esta resolución tiene por objeto establecer el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas (*Resolución 1409 2012, diario oficial No. 48517 de 2012* )

El Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021, se Adoptó mediante la Resolución 4502 de 2012, el cual será de obligatorio cumplimiento para los integrantes del sistema general de riesgos laborales, en el ámbito de sus competencias y obligaciones.

*(Resolución 4502 de 2012, DIARIO OFICIAL N°:49969 DE AGOSTO 18 DE 2016).*

Entre la normatividad mas reciente encontramos el Decreto 1990 de 2016. El cual modifica las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente.

**Resolución 0312 de 2019.** Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

**Resolución 4927 de 2016.** Por el cual se establecen 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)

**Resolución de 2017.** En uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, y en particular las establecidas en el numeral 11 y 14 del artículo 2 y numeral 1,11,13,15,16 y 24 del artículo 6° del Decreto 4108 de 2017

**Decreto 1990 de 2016.** Por medio del cual se modifica el artículo 3.2.1.5., se adicionan artículos al Título 3 de la Parte 2 del Libro 3 y se sustituyen los artículos 3.2.2.1., 3.2.2.2 y 3.2.2.3 del decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, en relación con las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente. (SURA, s.f.)

### **Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa**

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

El resultado del análisis de la matriz de evaluación para la empresa en estudios nos muestra que el valor de calificación es de 81.75 es decir la empresa posee una calificación moderadamente aceptable, pero se pueden identificar ciertos problemas como es el hecho del estado de su COPASST/Vigía el cual tienen como función principal es proponer la adopción y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en el trabajo, igualmente funciona como ente de prevención y protección de todos los trabajadores de una organización como: Mantener archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, además es una herramienta fundamental a la hora de planificar auditorias.

Además de esto vemos como no se pagan pensión a empleados con alto riesgo esto se justifica en el hecho que la empresa no maneja labores de alto riesgo en sus procesos (Matriz)

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

Tabla No. 1: Estandares Minimos del SG SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: GETCOM COLOMBIA S.A.S						Número de trabajadores directos: Aproximadamente 2,500				
NIT de la Entidad: 900596020-1						Número de trabajadores directos: Aproximadamente 1,500				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 23 de octubre de 2019				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA 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 Resgos 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 Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				2	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				12
		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		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0				
Adquisiciones (1%)		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	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						



II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0	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		1		
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2		5	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
	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		10
			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	0	
			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					
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	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0		
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25	0	3,75
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25		
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25		
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		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>80,25</b>

Fuente: Elaboración propia

## Descripción de la transición al nuevo SG SST resolución 0312 del 13 de febrero de

2019

FASES	ACTIVIDAD	RESPONSABLES
Evaluación Inicial	La empresa desarrollo autoevaluación e identifico las prioridades y necesidades en SST, para establecer el plan de trabajo para el año 2018	Gerente junto con el profesional de salud ocupacional de la empresa
Plan de mejoramiento conforme a la evaluación Inicial	La empresa realiza la autoevaluación de los estandares minimos y crea el plan de mejora de acuerdo a los resultados de la evaluación inicial. Asi mismo diseña el sistema de Gestión del SST y formula plan anual.	Gerente junto con el profesional de salud ocupacional de la empresa
Ejecución	La empresa puso en marcha el sistema de SST,teniendo en cuenta los estandares minimos y el plan de mejora.	Gerente junto con el profesional de salud ocupacional de la empresa
Seguimiento y plan de mejora	La empresa realiza plan de seguimiento y mejora durante el año 2018 con el fin de cumplir con los estandares minimos.	Gerente junto con el profesional de salud ocupacional de la empresa
Inspección vigilancia y control	Los encargados del desarrollo del Sistema SST, realizan la verificación del cumplimiento de las metas con el fin de garantizar el optimo desarrollo del sistema.	Gerente junto con el profesional de salud ocupacional de la empresa

Con este plan de mejora la empresa Getcom Colombia SAS, cumple con los estándares mínimos de SG SST, donde puede mejorar el número de accidentes, incidentes laborales, sin dejar atrás la reducción y prevención de las enfermedades laborales que se presentan con frecuencia.

Además, conecta las áreas de la organización con salud ocupacional para con ello alinearlos y obtener mejores resultados en cuanto a la productividad de cada colaborador, reflejada en el cumplimiento de los objetivos propuestos por cada jefe.

También, se promueven los buenos hábitos en la alimentación y en resumidas cuentas en la salud de cada colaborador.

Cabe decir, que todo el plan de mejora expuesto da como resultado general, el aumento de la productividad, mejoramiento de los procesos, cumplimiento de normatividad legal vigente, mejora de la imagen ante sus clientes externos e internos, reduce la tasa de rotación del personal, al igual que los índices de incapacidad, ausentismo, entre otros.

## **Capítulo 4: Resultados**

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

Según la calificación de la matriz de estándares mínimos del SG SST,

MODERADAMENTE ACEPTABLE; obteniendo una calificación de 80,25. Se encuentran

falencias en los siguientes aspectos:

- Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos
- Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada
- Indicadores estructura, proceso y resultado
- Evaluación y selección de proveedores y contratistas
- Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)
- Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP

## **Capítulo 5: Plan de Mejora**

### **Acciones de Mejora**

#### **- Creación del Comité COPASST/Vigía**

Por medio de la creación del comité se logrará construir escenarios que brinden estabilidad y una excelente promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa, esta empresa requiere con gran urgencia este comité ya que es una empresa muy grande debido a la cantidad de trabajadores por este motivo basándonos en la resolución 2013 de 1986 establece que para la conformación del comité deben haber representantes del empleador y trabajador por igual número de ambas partes, para la empresa Getcom Colombia SAS se tienen más de 1000 trabajadores ( 4 representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes).

Este comité tendrá como funciones encargadas de prevenir riesgos en las áreas de trabajo, proponer actividades frecuentes sobre capacitación en salud ocupacional dirigidas a todos los trabajadores, supervisores y directivos de la empresa, vigilar el desarrollo de actividades de acuerdo con el reglamento y normas vigentes que propongan su divulgación y observación, colaborar en el análisis de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador medidas correctivas para que no se repitan en el área de trabajo y de esta manera evaluar los programas que se hayan realizado, servir como intermediario de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos respectivamente con salud ocupacional, tramitar los reclamos de los trabajadores y ejercer un análisis y mejoramiento del mismo.

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

Mediante la revisión de información, observación y conversación con empleados de GETCOM se evidencia que la empresa utiliza un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tanto para sus empleados vinculados con la compañía como para sus

proveedores y contratistas, ya sea como trabajadores temporales, contratistas, dando así cumplimiento al artículo de transición expuesto en el decreto 0171 de 2016, el sistema dentro de su modelo tiene implementada una política de alcohol, drogas y tabaco, trabajos en energías peligrosas, manejo de sustancias o productos químicos, manejo y disposición de residuos.

Prevención, preparación y respuestas ante emergencias: Esta actividad se da mediante el plan de emergencias es un proceso que permite conocer, reducir y atender en forma eficiente y oportuna las condiciones de riesgo generadas por factores naturales, tecnológicos y humanos en las sedes, servicios y eventos externos programados por GETCOM, que puedan afectar la salud de trabajadores directos, indirectos y usuarios, el medio ambiente y los bienes materiales de la empresa y comunidad.

Programas del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo: GETCOM, tiene definidos dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, programas y actividades enfocados a la prevención de accidentes en usuarios, trabajadores directos e indirectos, las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud, los cuales comprenden etapas sistemáticas enfocadas en la planificación, identificación, ejecución, evaluación y seguimiento; soportados en procesos permanentes de percepción y control del riesgo, comunicación, formación, análisis e inspección de puestos de trabajo o tareas y suministro de elementos de protección personal EPP.

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo: GETCOM, cumple con la conformación y operación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo– COPASST, el cual apoya las actividades que contribuyen al bienestar físico, mental y

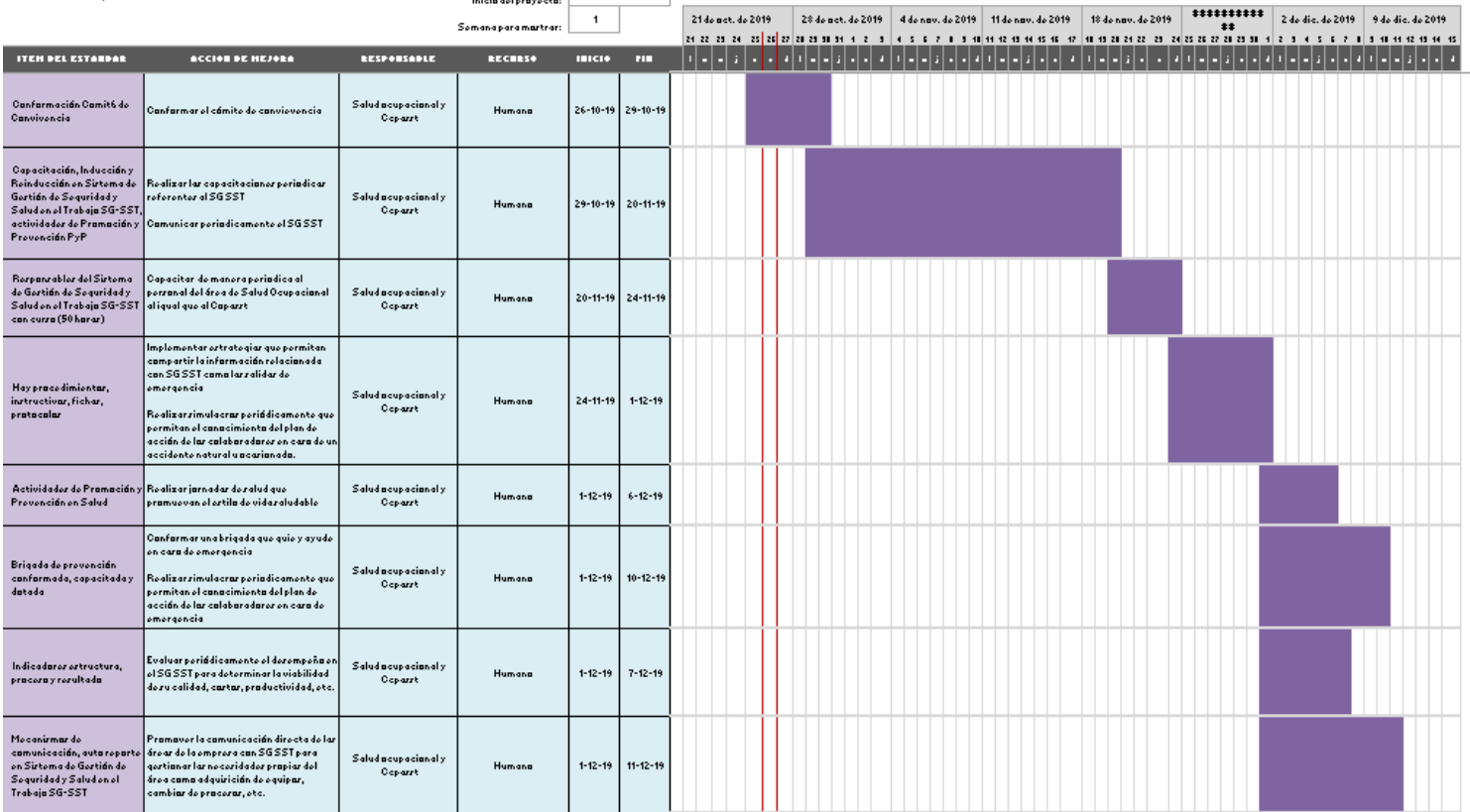
social del trabajador directo e indirecto y a mantener sedes y servicios seguros para los usuarios, basados en estrategias o programas de gestión de riesgos laborales, tendientes a cumplir con los objetivos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

# Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área,

ACCIONES DE MEJORA SG-SST  
Getcom Colombia SAS  
Estudiantes Grupo N° 61

GRÁFICO GANTT SIMPLE de Partes42.com  
<https://www.partes42.com/Excel/Template/gantt-simple.html>

Inicio del proyecto: 24/10/2019  
Semana para marcar: 1



## Responsables y recursos

### Recursos:

Por medio del Jefe de gestión humana y la persona con el cargo de SISO se disponen de 3 millones de pesos que serán el presupuesto para las actividades de la creación del comité COPASST/VIGIA, desarrollando como mínimo las siguientes acciones.

- Pago de servicios profesionales de asesoría y capacitación en seguridad y salud en el trabajo
- Compra y/o mantenimiento de equipos de emergencia
- Implementación de medidas de intervención para riesgos prioritarios
- Exámenes médicos ocupacionales



- Adquisición de elementos de protección personal
- Gastos de transporte y papelería

**Tiempo:** Para implementación de estas acciones se estipula una duración de 2 meses.

## **Recomendaciones**

- Brindar el tiempo para que el personal que ingrese vinculado reciba inducción y capacitación en el SG SST.
- Promover la comunicación directa de las áreas de la empresa con SG SST para gestionar las necesidades propias del área como adquisición de equipos, cambios de procesos, etc.
- Mejorar continuamente los procesos y equipos para garantizar el bienestar de los colaboradores.
- Elaborar, mantener y divulgar un Plan de Emergencias de acuerdo a las necesidades de cada sede.
- Promover la participación de los colaboradores en el SG SST.
- Evaluar periódicamente el desempeño en el SG SST para determinar la viabilidad de su calidad, costos, productividad, etc.
- Implementar medidas que impacten directamente en los riesgos psicosociales a los que estén expuestos los colaboradores.
- Adoptar medidas que identifiquen los peligros y evaluación de riesgos de los colaboradores.
- Realizar simulacros periódicamente que permitan el conocimiento del plan de acción de los colaboradores en caso de un accidente natural u ocasionado.
- Crear una brigada que guie y ayude en caso de emergencia.

## **Conclusiones**

- ✓ Se realizó una auditoria que permitió una calificación de la matriz de estándares mínimos del SG SST, MODERADAMENTE ACEPTABLE; obteniendo una calificación de 80,25.
- ✓ Se identificó los aspectos que según la Matriz de estándares mínimos del SG SST la compañía incumple.
- ✓ Se Describió la transición por la que tiene que pasar la compañía para cumplir con los estándares mínimos en el SG SST.
- ✓ Se Diseñó un plan de acción para que la empresa cumpla con los estándares mínimos del SG SST.

## Bibliografía

- Castillo, J. (2012). Administración de personal: un enfoque hacia la calidad (3a. ed.).  
Recuperado de  
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3198451>
- Chavarro, J. (2018). Cartilla laboral y seguridad social: ejercicios con aplicaciones contables y tributarias. Recuperado de  
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=5514090>
- Duque, C. (2017). Salarios y Prestaciones Sociales - Mínimo legal- Año 2017 - Colombia-. Consultas Laborales. Recuperado de [http://consultas-laborales.com.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=457:2017-01-29-01-36-22&catid=1:laboral&Itemid=86](http://consultas-laborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=457:2017-01-29-01-36-22&catid=1:laboral&Itemid=86)
- Fleitman, J. (2013). Nuevos paradigmas empresariales en el siglo XXI. Recuperado de  
<https://www.gestiopolis.com/nuevos-paradigmas-empresariales-en-el-siglo-21/>
- Gerencie.com (2017). Cómo se liquida una nómina. Recuperado de  
<https://www.gerencie.com/liquidacion-de-la-nomina.html>
- Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de  
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>
- Hernández, Herrera, Juan, and Suárez, Carlos Antonio Juárez. Derecho laboral y la administración de recursos humanos (2a. ed.), Grupo Editorial Patria, 2015.  
ProQuest Ebook Central,  
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/unadsp/detail.action?docID=4536079>

Hernández, J., & Juárez, A. (2015). Derecho laboral y la administración de recursos humanos (2a. ed.). Recuperado de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=4536079>

Hernández, J. (2013). Gestión del Talento Humano. Recuperado de

<https://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano.shtml>

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+del+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>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset\\_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes](http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes)

Othón, J. (2014). Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3227580>

Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>

Rodríguez, J. (2011, septiembre 19). Modelo de gestión, planeación estratégica y cambio empresarial. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/modelo-de-gestion-planeacion-estrategica-y-cambio-empresarial/>

Work Meter (2016) Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas. Recuperado de <https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403->

## Anexos

*Tabla No. 2: Estándares Mínimos del SG SST*

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: GETCOM COLOMBIA S.A.S						Número de trabajadores directos: Aproximadamente 2,500				
NIT de la Entidad: 900596020-1						Número de trabajadores directos: Aproximadamente 1,500				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 23 de octubre de 2019				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
						JUSTIFICA	NO JUSTIFICA			
<b>I. PLANEAR</b>	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				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 Resgos 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 Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2					2
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención Pyp	2		0					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				12
		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		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	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						

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			0		
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1			
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			
			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		
	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		10		
		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			0			
		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						
		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		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			0			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5		0	3,75	
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		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>80,25</b>	

Fuente: Elaboración propia



