



**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 Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.**

Jesús Alberto Cuellar Leiva

Marly Steffany Rivera Delgado

Julián Sánchez Micolta

Elsa Yaneth Rodríguez Trujillo

Germán Ricardo Rodríguez

Tutor: Edgar Enrique Aguas Guerrero

Grupo: 101007A\_614

Universidad Nacional Abierta y A Distancia (UNAD)

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN)

Administración De Empresas

Ibagué Noviembre- 2019



## Tabla de contenidos

Grupo: 101007A_614 .....	I
INTRODUCCIÓN.....	II
OBJETIVOS.....	III
General .....	III
Específicos.....	III
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Antecedentes del problema.....	1
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa .....	2
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL .....	3
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....	3
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	4
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	16
CAPÍTULO 4: RESULTADOS .....	22
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. ....	22
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA .....	24
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa. ....	24
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	24
RECOMENDACIONES .....	26
CONCLUSIONES.....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	28



## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la 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 Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020. Lo anterior basado en la reglamentación legal determinada para todas las empresas públicas y privadas o personas naturales y jurídicas, especialmente la resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 por la cual se establecen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

De la misma manera se ha tenido en cuenta el decreto 052 del 12 de enero de 2017 que estableció la necesidad de sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. A partir del inicio de esta transición se ha desarrollado una auditoría a la empresa Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A, para verificar el cumplimiento de todas y cada una de las fases establecidas en dicho decreto como son la evaluación inicial, el plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, la ejecución del SG-SST, el seguimiento y el plan de mejora y por último la inspección y vigilancia y el plan de control.

Dentro del desarrollo de la propuesta en el Capítulo 1 se plantea el problema y sus antecedentes, lo mismo el porqué de la investigación cualitativa. En el Capítulo 2 abordamos todo el marco teórico y legal. En el Capítulo 3 se incluye la metodología utilizada para la investigación cualitativa. Posteriormente en el Capítulo 4 se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. Finalizamos con el Capítulo 5 donde se presenta la propuesta de mejoramiento del sistema, con cronograma de actividades, diagrama de Gantt con las acciones, áreas, responsables y recursos.



## OBJETIVOS

### General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el Plan de Mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A., para el segundo semestre del 2019 y el principio del 2020.

### Específicos

- Auditar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST en la empresa de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A., teniendo en cuenta la normatividad establecida.
- Ejecutar la evaluación inicial utilizando la matriz de valores y estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG –SST.
- Presentar los resultados de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST en la empresa de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A.
- Elaborar y presentar una propuesta de mejora con un cronograma de actividades, acciones, áreas, responsables y recursos, con base en los hallazgos encontrados en la evaluación inicial.



## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

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

"¿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 de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A, para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?"

La Gerencia General de la Empresa de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A, se preocupa por el cumplimiento a los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, identificados también por una necesidad para acceder a ciertos mercados de negocios, requirió hacer seguimiento al grado de implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), a los avances y los procesos que a través de la persona encargada del área de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial (SISO), se estaban llevando a cabo. Por esta razón, permite que nuestro grupo de trabajo realice dicha evaluación del SGSST.

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

En el desarrollo de las valoraciones se determina que la empresa se encuentra en un estado regular, encontrando documentación no conforme e incompleta; en la cadena productiva se identifican los peligros y riesgos no controlados, y no conformidades en el uso de los elementos de protección personal, los puestos de trabajo, desorden, extintores en mal estado y vencidos, cableado suelto entre otros.

El objetivo del equipo de trabajo consiste entonces en, basados en una evaluación inicial, plantear una propuesta de trabajo, tomando los puntos encontrados más críticos para desarrollar un plan que le permita ponerse acorde a la normatividad legal vigente.



### 1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Actualmente la empresa de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A le falta un Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) estructurado y se ha manejado con los estándares mínimos de seguridad. A pesar de ello, se destaca la calidad en sus productos y servicios, que de acuerdo a su visión, la empresa Prestara servicios de colaboración temporal en las actividades de nuestros clientes, mediante el envío de trabajadores en misión, generando beneficio mutuo, cumpliendo con la normatividad legal y ejecutando la mejora continua en los estándares de calidad, manteniendo la eficiencia y excelencia, en sus servicios. La finalidad de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A es garantizar la mejor opción a nivel nacional para nuestros clientes, por los aportes que generamos a sus resultados. Para lograr esto, se cuenta con personal calificado que garantizan la excelencia en los procesos y servicios, apoyados en la tecnología empleada, que permite tener la mayor perfección en la prestación de sus servicios. Se establecen como puntos prioritarios desarrollar procedimientos con un alto enfoque en la seguridad y protección a sus trabajadores, especialmente teniendo en cuenta que la prestación del servicio se realiza de manera temporal acoplado los diferentes requerimientos del cliente. La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en Empresa, no es sólo un requerimiento legal a cumplir, sino que es un sistema vital para mantenerse actualizado y competitivo en el mercado, buscando mejores procesos productivos que les permite dar estabilidad, seguridad y confianza a sus colaboradores y clientes, como un aliado estratégico en el negocio.



## CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

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

**Salud laboral:** una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.

Se presentan las nuevas realidades y condiciones de trabajo, la globalización e interdependencia entre las empresas, la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo, la innovación tecnológica, el proceso de outsourcing (tercerización), los actuales cambios que se dan a nivel demográfico entre los trabajadores, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado, la desaparición y fusión de empresas, entre otros—. Se discute la relación salud-trabajo en estas nuevas realidades, pues aunque todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo. Todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, ya que sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo; por lo tanto, se plantea el papel del psicólogo organizacional en los programas de promoción de la salud en el entorno organizativo del trabajo.

**Fondo de Riesgos Laborales:** El Fondo de Riesgos Laborales es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, y sus recursos son administrados en fiducia.

El Fondo de Riesgos Laborales lo conforman los siguientes recursos:

- El uno por ciento (1%) del recaudo por cotizaciones a cargo de los empleadores.
- Aportes del presupuesto nacional.
- Las multas de que trata este decreto.
- Los recursos que aporten las entidades territoriales para planes de Prevención de Riesgos Laborales en sus respectivos territorios, o de agremiaciones o federaciones para sus afiliados.
- Las donaciones que reciba, y en general los demás recursos que reciba a cualquier título.



De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 776 de 2002 modificado por el artículo 43 de la Ley 1438 de 2011, el objeto del Fondo de Riesgos Laborales es:

- a) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en todo el territorio nacional, en especial el artículo 88 del Decreto 1295 de 1994;
- b) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la población vulnerable del territorio nacional;
- c) También podrán financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales, así como para crear e implementar un sistema único de información del Sistema y un Sistema de Garantía de Calidad de la Gestión del Sistema de Riesgos Laborales.
- d) Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de Atención Primaria en Salud.

El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. La organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales se encuentra reglamentada por el Decreto 1295 de 1994

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

- **Decreto 1443 del 31 de julio de 2014** (Implementación del SG-SST) El decreto 1443 de 2014 busca la implementación del sistema de gestión de la seguridad social y salud en el trabajo, 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.

- **Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015** (Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6) establecido todas las disposiciones necesarias para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se establece para que los empleadores desarrollen un proceso lógico y por etapas, que se encuentre basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y los riesgos que puedan afectar a la seguridad y a la salud en el trabajo. Se debe tener en cuenta la importancia de la prevención de las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores. La guía de implementación brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los empleados. La implantación del SG-SST debe ser liderada e implantada por el empleador. La guía se basa en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de esta forma se consigue la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo, disminuyendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

- **Decreto 171 del 1 de febrero de 2016** (Prorroga del SGSST) Con la expedición del Decreto 1072 de 2015, el Gobierno colombiano recopiló en una sola norma los Decretos reglamentarios del Sector Trabajo, significando con ello que en adelante, solo existiría un solo Decreto reglamentario de dicho Sector. Esta premisa por sí sola nos llevaría a concluir que no puede existir otro Decreto, diferente al 1072 de 2015 reglamentando el Sector Trabajo.



-**Decreto 052 del 12 enero de 2017** (Transición para la implementación del SG-SST) por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 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).

- **Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017** (Estándares mínimos del SG-SST)

- **Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019** (Actualización de Estándares mínimos del SG-SST)

Concepto 186873

02 de Julio de 2010

Ministerio de la Protección Social

Requisitos que deben reunir las Empresas de Servicios Temporales

#### **De la Ley 50 de 1990:**

«**Artículo 71.** Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador».

«**Artículo 72.** Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior».

«**Artículo 74.** Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales.



Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos».

«**Artículo 82.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobará las solicitudes de autorización de funcionamiento a las empresas de servicios temporales que cumplan con los requisitos exigidos en esta ley».

«**Artículo 83.** Para efectos de la autorización contemplada en el artículo anterior, a las solicitudes se deben acompañar los siguientes requisitos:

1. Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
2. Acreditar un capital social pagado igualo superior a trescientas (300) veces el salario mínimo legal mensual vigente en el momento de la constitución.
3. El reglamento interno de trabajo de que trata el artículo 85 de esta ley.
4. Allegar los formatos de los contratos de trabajo que celebren con sus trabajadores y con los usuarios del servicio.
5. Constituir una garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores de la respectiva empresa, en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales de los trabajadores, en caso de iliquidez de la empresa. La póliza correspondiente debe depositarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual podrá hacerla efectiva por solicitud de los trabajadores beneficiarios de la garantía.



La cuantía de esta garantía debe actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal vigente.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá exigir una cuantía mayor cuando así lo amerite el número de trabajadores en misión vinculados a la empresa de servicios temporales.

Una vez cumplidos los anteriores requisitos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizará el funcionamiento de la respectiva empresa de servicios temporales, mediante resolución movida.

### **Del Decreto 4369 de 2006:**

«Artículo 4. Trámite de autorización. La solicitud de autorización de funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser presentada por su representante legal, ante el funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal, acompañada de los siguientes documentos:

2. Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio, en los que conste que su único objeto social, es contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria. (Subrayas fuera del texto original).

3. Balances suscritos por el Contador Público y/o el Revisor Fiscal, según sea el caso, y copia de los extractos bancarios correspondientes, a través de los cuales se acredite el capital social pagado, que debe ser igualo superior a trescientas veces el salario mínimo legal mensual vigente al momento de la constitución.

4. El reglamento de trabajo de que trata el artículo 85 de la Ley 50 de 1990.



5. Formatos de los contratos de trabajo que celebrarán con los trabajadores en misión y de los contratos que se suscribirán con los usuarios del servicio.

6. Póliza de garantía, conforme se establece en el artículo 17 del presente decreto.

El Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección Territorial Respectiva, dispone de treinta (30) días calendario contados a partir del recibo de la solicitud, para expedir el acto administrativo mediante el cual autoriza o no su funcionamiento, decisión contra la que proceden los recursos de reposición y apelación.

El acto administrativo mediante el cual se autoriza el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser motivado y en él se indicará el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en la ley y en el presente decreto.

En firme el acto administrativo, se procederá a informar de la novedad a la Dirección General de Promoción del Trabajo y a la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, en los formatos establecidos para el efecto.

El Ministerio de la Protección Social se abstendrá de autorizar el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales, cuando no se cumpla con alguno de los requisitos señalados en el presente artículo; cuando alguno(s) de los socios, el representante legal o el administrador, haya pertenecido, en cualquiera de estas calidades a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, en los últimos cinco (5) años. (Subrayas fuera del texto original).



Las Direcciones Territoriales del Ministerio de I a Protección Social mantendrán actualizada la información para consulta pública, acerca de las Empresas de Servicios Temporales autorizadas, sancionadas, canceladas, así como los nombres de sus socios, representantes legales y administradores».

**De la Ley 1014 de 2006:**

«Artículo 22. Constitución nuevas empresas. Las nuevas sociedades que se constituyan a partir de la vigencia de esta ley, cualquiera que fuere su especie o tipo, que de conformidad a lo establecido en el artículo 20 de la Ley 905 de 2004, tengan una planta de personal no superior a diez (10) trabajadores o activos totales por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, se constituirán con observancia de las normas propias de la Empresa Unipersonal, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VIII de la Ley 222 de 1995. Las reformas estatutarias que se realicen en estas sociedades se sujetarán a las mismas formalidades previstas en la Ley 222 de 1995 para las empresas unipersonales.

Parágrafo. En todo caso, cuando se trate de Sociedades en Comandita se observará e requisito de pluralidad previsto en el artículo 323 del Código de Comercio».

**Del Decreto 4463 de 2006:**

Artículo 1°. Podrán constituirse sociedades comerciales unipersonales, de cualquier tipo o especie, excepto comanditarias; o, sociedades comerciales pluripersonales de cualquier tipo o especie, siempre que al momento de su constitución cuenten con diez (10) o menos trabajadores o con activos totales, excluida la vivienda, por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Dichas sociedades, podrán constituirse por documento privado, el cual expresará:

1. Nombre, documento de identidad, domicilio y dirección del socio o socios.



2. El domicilio social.

3. El término de duración o la indicación de que este es indefinido.

4. Una enunciación clara y completa de las actividades principales, a menos que se exprese que la sociedad podrá realizar cualquier acto lícito de comercio.

5. El monto del capital haciendo una descripción pormenorizada de los bienes aportados, con estimación de su valor. El socio o socios responderán por el valor asignado a los bienes en el documento constitutivo.

Cuando los activos destinados a la sociedad comprendan bienes cuya transferencia requiera escritura pública, la constitución deberá hacerse de igual manera e inscribirse también en los registros correspondientes.

6. El número de cuotas, acciones o partes de interés de igual valor nominal en que se dividirá el capital de la sociedad y la forma en que serán distribuidas si fuere el caso.

7. La forma de administración dentro del tipo o especie de sociedad de que se trate, así como el nombre, documento de identidad y las facultades de sus administradores. A falta de estipulaciones se entenderá que los administradores podrán adelantar todos los actos comprendidos dentro de las actividades previstas.

8. Declaración por parte del constituyente o constituyentes, según sea el caso, o de sus representantes o apoderados sobre el cumplimiento de al menos uno de los requisitos señalados en el artículo 22 de la Ley 1014 de 2006, esto es, que cuenten con diez (10) o menos trabajadores, o con activos totales, excluida la vivienda, por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.



**Parágrafo 1°.** Para el caso de las sociedades unipersonales que se constituyan conforme a lo establecido en el presente decreto, se deberá expresar la denominación o razón social de la sociedad, según el tipo o especie societario que corresponda, seguida de la expresión sociedad unipersonal, o de la sigla, so pena de que el socio responda ilimitada y solidariamente.

**Parágrafo 2°.** Las Cámaras de Comercio se abstendrán de inscribir el documento mediante el cual se constituyan o modifiquen las sociedades, de que trata el presente decreto, cuando realizada una revisión formal, se observe que se ha omitido alguno de los requisitos previstos en este artículo o cuando a la diligencia de registro no concurra personalmente el constituyente o constituyentes o sus representantes o apoderados.

#### **Del artículo 5° de la Ley 1258:**

##### **«Contenido del documento de constitución.**

La sociedad por acciones simplificada se creará mediante contrato o acto unilateral que conste en documento privado, inscrito en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio del lugar en que la sociedad establezca su domicilio principal, en el cual se expresará cuando menos lo siguiente:

1. Nombre, documento de identidad y domicilio de los accionistas.
2. Razón social o denominación de la sociedad, seguida de las palabras sociedad por acciones simplificarán; o de las letras S.A.S.;
3. El domicilio principal de la sociedad y el de las distintas sucursales que se establezcan en el mismo acto de constitución.





4. El término de duración, si este no fuere indefinido. Si nada se expresa en el acto de fl....- constitución, se entenderá que la sociedad se ha constituido por término indefinido.
5. Una enunciación clara y completa de las actividades principales, a menos que se exprese que la sociedad podrá realizar cualquier actividad comercial o civil, lícita. Si nada se expresa en el acto de constitución, se entenderá que la sociedad podrá realizar cualquier actividad lícita.
6. El capital autorizado, suscrito y pagado, la clase, número y valor nominal de las acciones representativas del capital y la forma y términos en que estas deberán pagarse.
7. La forma de administración y el nombre, documento de identidad y facultades de sus administradores. En todo caso, deberá designarse cuando menos un representante legal.

Parágrafo 1°. El documento de constitución será objeto de autenticación de manera previa a la inscripción en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio, por quienes participen en su suscripción. Dicha autenticación podrá hacerse directamente o a través de apoderado.

Parágrafo 2°. Cuando los activos aportados a la sociedad comprendan bienes cuya transferencia requiera escritura pública, la constitución de la sociedad deberá hacerse de igual manera e inscribirse también en los registros correspondientes.

Partiendo que la consulta formulada versa sobre la posibilidad de constituir y obtener la autorización de funcionamiento de que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 7° del Decreto 4369 de 2006, habiéndose constituido la Empresa de Servicios Temporales como persona jurídica mediante escritura pública o mediante documento privado, resulta necesario aclarar las dos situaciones presentadas.



En primer lugar, teniendo en cuenta la libertad normativa adoptada en cuanto a especie y tipos de constitución societaria dispuestas en el Código de Comercio, en la Ley 1014 de 2006 reglamentada parcialmente por el Decreto 4463 del mismo año y recientemente en la Ley 1258 de 2008, bien podría el constituyente o los constituyentes, decidir constituir la sociedad mediante documento público o privado, pues la misma norma los está facultando.

En segundo lugar, si el objeto social de la sociedad a constituir, resulta ser diferente del único reglado por el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 o por el numeral 1° del artículo 7° del Decreto 4369 de 2006 y que corresponde al de «... contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria», o si la constitución de la sociedad se hace por escritura privada, como tal, la misma puede nacer a la vida jurídica y obtener la consecuente personería jurídica, pero no sería susceptible de poder acceder al permiso de funcionamiento requerido y otorgado por este Ministerio a través del funcionario competente de la Dirección Territorial respectiva, pues estaría incumpliendo con los requisitos que normatividad especial dispuso para el funcionamiento de una Empresa de Servicios Temporales.

Lo anteriormente dicho, podría considerarse obvio, pero resulta ser que de la respuesta dada por la Superintendencia de Sociedades, que consideró factible ... «que una Empresa de Servicios Temporales sea constituida adoptando alguno de los tipos societarios establecidos en la ley, para lo cual, si el monto de sus activos o número de empleados se encuentran dentro del rango establecido tanto en el artículo 22 de la Ley 1014 de 2006, como en el Decreto 4463 de ese mismo año, podrá hacerlo en las condiciones determinadas en éstos», podría inferirse que bien creada por documento privado o bien por documento público, tendría vocación de funcionamiento, lo cual no resultaría ser correcto, por cuanto el concepto esgrimido, hace referencia únicamente a la forma de creación de la sociedad, sin que ello implique per



se, esgrimido, hace referencia únicamente a la forma de creación de la sociedad sin que ello implique per se, que necesariamente pueda llegar a obtener la autorización de funcionamiento requerida y expedida por este Ministerio, por cuanto al no cumplir los requisitos normativos taxativamente señalados, se daría aplicación a lo dispuesto por el antepenúltimo inciso del artículo 70 del Decreto 4369 de 2006 «El Ministerio de la Protección Social se abstendrá de autorizar el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales, cuando no se cumpla con alguno de los requisitos señalados en el presente artículo... luego el hecho de su creación y reconocimiento de personería jurídica, no obliga a que se deba otorgar el permiso de funcionamiento requerido, pues existirían vicios insalvables en su creación, que impedirían la expedición del mismo.

No obstante lo anterior, debe tener en cuenta que al tratarse el asunto de autos, de una discusión netamente de interpretación jurídica, será el operador judicial de turno quien la defina, de suerte que quien considere violentado algún derecho o no se encuentre conforme con la decisión adoptada, necesariamente deberá acudir ante el Juez natural, para que en ejercicio de su competencia legal, sea quien discierna la actual discusión y entonces esta Oficina, acogerá aquello que se decida, de la forma que allí se disponga, pero mientras esa decisión se produce y la normatividad legal no varíe, esta Oficina mantendrá su posición, por considerarla ajustada a derecho.

El presente concepto tiene el alcance que determina el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.



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

La metodología de investigación utilizada en este trabajo es aplicada y cuantitativa, pues el desarrollo del proyecto se basó en la utilización de los conocimientos adquiridos durante la carrera; Igualmente, se reflejan datos que permiten medir la operación y las mejoras que se proyectan para el proceso y para los ingresos. Este tipo de proyecto también se presenta investigaciones de tipo descriptiva, debido a que se basa en la descripción de las características con las que cuenta el proceso de selección, en los diferentes tipos de cargo.

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

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

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



ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: S&A Servicios y Asesorías S.A							Número de trabajadores directos: 60			
NIT de la Entidad:							Número de trabajadores directos: 60			
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 25/10/2019			
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				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	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	

SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	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								
		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	0
		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	
		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	9					7		
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud							1	1
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo							1	1
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos							1	1
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas							1	

		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	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				4	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	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							
		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				

		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	15	4				15
			4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5				
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				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			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						
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>91,75</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)

**FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE**

**FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST**

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	<b>ACEPTABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.</li> </ul>



## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

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

Al revisar los estándares mínimos del SG-SST tabla de valores y clasificación que se adjunta en el último documento aparece que se cumple totalmente, es decir, al 100%, mientras que para la empresa que efectúa la auditoría el porcentaje de cumplimiento es del 91.75%.

A continuación presento el análisis de los resultados e ítems que no se cumplen y que ameritan el plan de mejora:

Ciclo: Planear.

Estándar: Gestión integral del sistema de gestión de la conservación de la documentación.

2.5.1. Archivo o retención documental del SG-SST, Puntaje 0 de 2

Estándar: Comunicación 2.8.1 Mecanismos de la comunicación auto reporte del SG-SST.

Puntaje 0 de 1

Ciclo: Gestión del cambio

Estándar: Gestión de salud

3.1.5 Custodia de historias clínicas. Puntaje 0 de 1

3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales. Puntaje 0 de 1

Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores



3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Puntaje 0 de 1

3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes accidentes de trabajo y enfermedad laboral

Puntaje 0 de 1

Ciclo: Verificar

Estándar: Verificación del SG-SST Gestión de Resultados

6.1.4 Planificar auditorías con el COPASST

Puntaje: 0 de 1.25



## **CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

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

De acuerdo con los hallazgos encontrados en la auditoria se propone el plan de mejoramiento que contiene acciones, recursos, responsables y tiempos específicos para dar cumplimiento a los estándares mínimos del SG-SST. En ese sentido se plantean las siguientes acciones:

Para el archivo o retención documental de la información del sistema se debe asignar un espacio específico dentro del área de archivo para todos los documentos del SG-SST. De la misma manera propender dentro del sistema de gestión documental el archivo y custodia de las historias clínicas.

Se debe propiciar que los trabajadores conozcan el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, implementando mecanismos de comunicación efectivos dentro de la empresa.

Dejar evidencia del cumplimiento de las restricciones medico laborales emitidas por la Empresa Promotora de Salud EPS o la Administradora de Riesgos Laborales ARL. Lo mismo de la frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral y de la medición de la prevalencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Finalmente, se deben planificar auditorías con el COPASST, para realizar la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

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



**PLAN DE MEJORAMIENTO DE ACUERDO CON LA EVALUACION INICIAL**

**2019-2020**

<b>Ítem</b>	<b>Acciones</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Diciembre</b>	<b>Enero</b>	<b>Febrero</b>
2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Asignar un espacio específico dentro del área de archivo para todos los documentos del SG-SST	Personal con conocimientos en gestión documental. Espacio físico adecuado	Gerente, área administrativa y personal encargado del archivo			
2.8.1 Mecanismos de la comunicación auto reporte del SG-SST.	Propiciar que los trabajadores conozcan el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Capacitar a todos los trabajadores de la empresa	Gerente, área administrativa y COPASST			
3.1.5 Custodia de historias clínicas.	Implementar dentro del sistema de gestión documental el archivo y custodia de las historias clínicas	Archivo de la empresa y el COPASST	Responsable del SG-SST			
3.1.6 Restricciones y recomendaciones medico laborales.	Dejar evidencia del cumplimiento de las restricciones medico laborales emitidas por la Empresa Promotora de Salud EPS o la Administradora de Riesgos Laborales ARL	Archivo de la empresa y el COPASST	Área Administrativa y encargado del COPASST			
3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	Dejar evidencia de la frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Archivo de la empresa y el COPASST	Área Administrativa y encargado del COPASST			
3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Dejar evidencia de la medición de la prevalencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Archivo de la empresa y el COPASST	Área Administrativa y encargado del COPASST			
6.1.4 Planificar auditorías con el COPASST	Realizar la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Financieros para contratar la auditoria	Área Financiera y responsable del COPASST			



## RECOMENDACIONES

- ✚ Este trabajo logró aportar grandes beneficios al poner en práctica los conocimientos adquiridos a través de los años en la carrera, que al compararlo con la realidad refuerza lo aprendido.
- ✚ El estudio de métodos y tiempos ayuda a cualquier tipo de organización a encontrar muchos cuellos de botella, incluso cuellos de botella flotantes, que no se consideran importantes y que pueden llegar a afectar a la organización considerablemente.
- ✚ Se ha logrado obtener una mejor experiencia para realizar la toma de tiempos, con el fin de asignar mejor las diferentes actividades a las personas a cargo de ejecutarlas.
- ✚ Se han repasado paso a paso las diferentes etapas de un proceso de selección, desde el planteamiento de la necesidad de cubrir un puesto, pasando y analizando las fases por la que pasa cada requerimiento después de que es asignado por el cliente.



## CONCLUSIONES

- ✚ Aplicando la técnica del interrogatorio se logró hacer un examen crítico de la operación actual, revaluando las actividades que se ejecutaban hasta el momento, se evidenciaron mejoras y se aplicaron a los nuevos métodos.
- ✚ Se determinó el tiempo tipo o estándar para cada proceso, por tratarse de servicios temporales, se toma para calcular el tiempo de servicios futuros, para llegar a este punto se hizo necesario tomar las diferentes variables del servicio como lo son contrataciones masivas, sobrecarga laboral, poca aplicabilidad de colaboradores, sobre perfiles, deserciones, entre otras.
- ✚ Finalmente, se logró la consecución de los objetivos planteados en el proyecto, determinando los métodos actuales y mejorados, el tiempo tipo y los costos de los procesos identificados de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS.

**Re: Foro Trabajo Colaborativo Fase 7**

de [EDGAR ENRIQUE AGUAS GUERRERO](#) - martes, 10 de diciembre de 2019, 15:44

German las correcciones están listas por favor súbalo al repositorio

Edgar Aguas

Tutor



## BIBLIOGRAFÍA

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>

