

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 VITOLA SAS para el

2020

Hincapié Parejo Jasmín Beatriz

Vitola Fuentes Julio Rafael

Ospino González Luis Fernando

Vergara Ávila Marinela

Duarte Toro María Victoria

Grupo: 39

Tutor: José Manuel Villareal

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD  
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables y de Negocios

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2020

## Tabla de Contenido

Introducción .....	iii
Objetivos.....	iv
Objetivo General .....	iv
Objetivos Específicos.....	iv
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA .....</b>	<b>5</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	5
1.2. Antecedentes del problema .....	6
1.3. Justificación de la investigación cualitativa .....	7
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....</b>	<b>8</b>
2.1. Marco Teórico: Revisión de las teorías y autores .....	8
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc. ....	17
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....</b>	<b>18</b>
Análisis de la implementación Inicial al SG_SST en la empresa VITOLA SAS .....	18
3.1. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG_SST.....	21
3.2. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST – Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	22
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	23
<b>CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA .....</b>	<b>25</b>
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa VITOLA SAS	25
5.2. Cronograma de actividades .....	29
Recomendaciones .....	31
Conclusiones.....	32
Bibliografía.....	34

## Introducción

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) toma una gran importancia en la implementación de las empresas colombianas, su gran utilidad y conveniencia en el crecimiento y productividad de las organizaciones, avaladas por la normatividad vigente hace necesario la puesta en marcha para Vitola SAS, siendo la prioridad principal de esta investigación

Actualmente VITOLA SAS se encuentra en proceso de implementación total e integral del SG-SST, pues sólo desde septiembre de 2019 se dio inicio a la ejecución inicial del sistema, donde se logró avanzar en la práctica de algunas actividades que han sido trascendentales en el propósito de cumplir a un 100% con cada uno de los estándares especificados por ley.

Por lo anterior el propósito de esta actividad es alcanzar por parte de los estudiantes la posibilidad de integrar los conceptos y temáticas propuestas dentro del curso e implementarlas en las organizaciones, adoptando las medidas apropiadas que ofrezcan un modelo adecuado enfocado al bienestar del recurso humano y de la empresa.

Es por ello que se desarrollarán las actividades necesarias, para alcanzar los objetivos planteados, identificando en el primer capítulo el problema, sus antecedentes y justificación. Se abordará en el segundo capítulo los soportes teóricos y legales como apoyo y comprobación del trabajo investigativo. En el tercer capítulo observaremos el desarrollo de una investigación cualitativa, por medio de la cual se recopilará información y se analizará el proceso de transición e implementación del SG-SST. En el cuarto capítulo, se presentarán resultados sobre los hallazgos y por último un quinto capítulo donde se desarrollará un plan de mejora enfocado al beneficio del personal, pero a la vez aportando productividad a la empresa VITOLA SAS.

## Objetivos

### Objetivo General

- ✓ Proponer estrategias 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 VITOLA SAS para el año 2020

### Objetivos Específicos

- ✓ Evaluar a través de la Matriz de Estándares Mínimos la situación actual de la empresa, valorando su cumplimiento según tabla de valores, con el propósito de determinar el estado en que se encuentra para la toma de decisiones y aplicación de acciones según la normatividad vigente
- ✓ Analizar el impacto de los hallazgos a partir de la revisión y cumplimiento de los estándares mínimos legales, con el fin de determinar acciones que conlleven al mejoramiento del área auditada.
- ✓ Elaborar Diagrama de Gantt con actividades programadas como propuestas de mejoramiento, planeadas con el fin de dar cumplimiento total a los Estándares Mínimos
- ✓ Diseñar estrategias de acción que contribuyan al mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aportando beneficios y bienestar humano a la empresa VITOLA SAS

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

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

Se considera que el trabajo hace parte fundamental de las actividades del ser humano, y ha evolucionado junto con el hombre y su entorno, debido a que este ayuda a satisfacer las necesidades básicas tanto personales como las producidas en ambientes familiar y social, al igual que aporta grandes beneficios al desarrollo integral del país, no obstante, la ejecución de estas actividades puede producir en cierto momento niveles de riesgo que afecten la integridad física y psicológica de las personas que las ejercen. Teniendo en cuenta lo anterior, las empresas deben procurar y garantizar ambientes saludables con bajo riesgo de accidentabilidad, generando confianza en los empleados y mejor productividad para la empresa.

Basados en ello y según previa evaluación, en la empresa VITOLA SAS se ha encontrado el incumplimiento de un 66,5% de sus acciones de promoción y prevención según lo contempla el SG\_SST, por lo que se considera en estado Crítico por sólo cumplir el 33,5% en sus actividades. Teniendo en cuenta estas cifras se pueden identificar muchas necesidades de tipo personal, laboral, familiar y social en el recurso humano, por lo cual se determina que el personal se encuentra en un alto riesgo de accidentabilidad, enfermedades y cualquier otra tipología laboral, producto de no cumplir en su totalidad las normas estipuladas por ley. Esta situación nos deja en claridad la importancia de alcanzar el total acatamiento que por la normatividad se define según los Estándares Mínimos en el SG-SST, evitando mayores riesgos y futuros accidentes o enfermedades laborales que atenten con la integridad del empleado y por ende afecten a la empresa, su efectividad productiva y su rendimiento en el personal de trabajo. Por ello es necesario promover y mantener el más alto nivel posible de bienestar físico, mental y social de los empleados. Por todo lo anterior se plantea el siguiente problema:

¿Qué hacer para mejorar la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Vitola SAS para el año 2020?

## **1.2. Antecedentes del problema**

Vitola SAS, es una empresa que se dedica a la fabricación y comercialización de calzado, por más de 15 años, está conformada en la actualidad por 45 empleados directos y 2 indirectos. Siendo esta administradora de recurso humano, ha considerado indispensablemente que los procesos organizacionales estén direccionados en el bienestar y cuidado de su personal de trabajo.

Anteriormente desarrollaba algunas acciones basadas en salud ocupacional, es decir actividades de forma parcial, lo cual colocaba en riesgo la vida y salud del empleado, esto debido a la poca insistencia de los entes que vigilan el cumplimiento de dichas normas, por esta razón se prolongó año tras año evitando el acatamiento total del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Luego cuando surge el Decreto 1072 de 2015, Título 4 Capítulo 6, se estipula que todas las empresas deben realizar una transformación en su área de salud ocupacional hacia un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio del cual se permitiría ejecutar acciones de mejora continua ya que se sería más específica y permanente la evaluación sobre las condiciones laborales del equipo, que atenden de una u otra forma al empleado, previniendo de esta manera cualquier tipo de accidente o enfermedad que se pueda presentar. Durante esta transformación, los entes reguladores desarrollaron acciones de mayor control en las empresas, ocasionando que tanto micro, medianas y grandes empresas optaran por seguir a cabalidad cada una de las normas legales diseñadas para este Sistema.

Vitola SAS frente a su crecimiento, retos, necesidades del personal y requerimientos legales más estrictos, inició en el proceso de una implementación adecuada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sólo a partir de septiembre de 2019 y en base al decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST, bajo la Resolución 0312 de 2019 con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la empresa.

Este proceso inició con la asignación de una persona responsable del SG-SST, el cual asesoró y coordinó el arranque inicial, donde se logró avanzar e implementar el diseño y cumplimiento Sólo una parte de estándares al 100% hasta la fecha, los demás, no se están cumpliendo, están programados y consignados en el plan de trabajo 2020 y que se encuentran en proceso para ser cumplidos en un mínimo 80% por medio de cada una de las actividades programadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia.

### **1.3. Justificación de la investigación cualitativa.**

La presente investigación se realiza teniendo en cuenta que el recurso humano es el más importante e indispensable dentro de las organizaciones, por lo cual se busca proteger la integridad de él, velar por su cuidado y protección, por su seguridad en el cumplimiento de sus labores, por un ambiente agradable, con el propósito de que puedan aportar conjuntamente al logro de los objetivos corporativos de la empresa, por lo cual se puede considerar que dicha indagación responde a las necesidades personales, laborales y familiares y sociales del recurso humano, contribuyendo con procesos eficientes y productivos

Por lo anterior este proyecto se enfocó en proponer un plan de mejoramiento en los procesos enmarcados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que pueda

adoptar las medidas necesarias para garantizar beneficios personales, grupales encaminados a mejorar las condiciones físicas, calidad de vida óptima y desarrollo integral del personal.

Por otro lado, se puede decir que esta investigación se realiza buscando fortalecer los estándares cumplidos a cabalidad encontrados en la empresa y realizar las debidas correcciones halladas como estándares no cumplidos que obstaculizan el debido funcionamiento del SG-SST, con respecto a las actividades, compromisos y responsabilidades a asumir en Vitola SAS.

Además de ellos permite identificar de forma clara las debilidades transformándolas en nuevas oportunidades de cambio y mejora continua, a su vez generando ventajas competitivas a la organización y fortaleciendo su actividad productiva. También se puede afirmar que mejora la imagen de la empresa, mejorando su credibilidad.

De igual manera beneficia el entorno de la empresa, es decir la parte social, pues con el adecuado cumplimiento de del SG-SST, se instituyen personas capacitadas ante el riesgo, que coadyuven a la formación de una un entorno social seguro ante cualquier imprevisto fuera de la empresa, también ayuda a que más familias se encuentren vinculadas y protegidas en la seguridad social, conformando ambientes saludables.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL**

### **2.1. Marco Teórico: Revisión de las teorías y autores**

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

La alcaldía de Bogotá en el Decreto 1443 de 2014 en el artículo 4 establece que *“El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SST) es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación,*

la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (Arango, 2002).

*El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (Alcaldía de Bogotá, 2014).*

De acuerdo al decreto 1072 de 2015 Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores son una parte trascendental de toda organización y las normas se constituyen como el conjunto de medidas y prácticas de sentido común donde lo primordial es actuar responsablemente, así como conocer quiénes y en qué medida poder ser afectados por las condiciones que ofrecen los lugares de trabajo en un momento determinado.

La implementación del nuevo SG-SST, debe convertirse en guía de una política a la que se le hace un seguimiento de mejora continua, según lo reglamenta el Ministerio de Trabajo. (Moreno, Y., 2017). El decreto reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015 obliga a las organizaciones su cumplimiento y además reglamenta que: *“El sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar)”* (Función Pública, 2017).

De acuerdo La Ley 1562 del 11 de julio de 2012 en el Sistema de Gestión y la seguridad en el trabajo (Ministerio de salud, 2012).

Definimos el Sistema General de Riesgos Laborales 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.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella 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 en todas las ocupaciones. Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Ministerio de salud, 2012).

#### Bienestar laboral

*“Históricamente el bienestar se ha abordado desde el contraste de conceptos duales y contrarios, felicidad e infelicidad, satisfacción e insatisfacción, seguridad e inseguridad, estabilidad e inestabilidad, salud y enfermedad. Este abordaje dicotómico ha dificultado el desarrollo conceptual en diferentes contextos y mecanismos que permitan su estudio de manera eficaz, así como se justifica la necesidad de realizar un estudio cultural y retórico que reconozca el carácter plural del tema al situarlo en contextos sociales, locales y de época.” (Ramírez, 2005)*

Ahora bien, para lograr tener una percepción de Bienestar laboral asociado con una concepción estatal, tenemos: *“Provisión y satisfacción de ciertas necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario, etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado cómo órgano garante y regulador”* (Briceño, 2012).

Según lo anterior tenemos claro el concepto de bienestar laboral y la implicación que produce su cumplimiento en áreas específicas del personal de trabajo, es por ello que cada una debe permanecer en armonía para que se logre un ambiente sano y agradable.

Se puede evidenciar que el bienestar laboral es una de las piezas más importante para conseguir un equipo de trabajo altamente motivado, eficiente y productivo, además de fortalecer el compromiso del colaborador con la empresa. Son muchos los problemas que pueden influir en el buen desempeño del trabajador; problemas en el entorno laboral como problemas en la vida diaria fuera del trabajo, y es que, este es un círculo negativo que si no se detecta, regula, mejora y suprime, puede estancar la vida laboral de cualquier persona (Calderon Hernandez, Murillo Galvis, & Torres Narváez, 2003).

Es importante mencionar dentro del bienestar laboral, el bienestar emocional de los trabajadores; el cual implica hacer sentir al trabajador contento con el espacio de trabajo, las actividades y tareas encomendadas y clima adecuado para desempeñarse como ente principal del recurso humano de la organización.

*Todos tenemos familia, amigos, un entorno social más allá del profesional en el que se producen situaciones que nos desestabilizan emocionalmente. Una organización que desee ocuparse del bienestar emocional de sus colaboradores pondrá el foco en la persona, esto es: se*

*ocupará de abordar aspectos directamente vinculados con el entorno laboral y aspectos vinculados a las circunstancias individuales (Grupo asegurador ERGO, 2017) .*

### Ciclo Deming o PHVA

*“El ciclo de mejora continua PHVA fue desarrollado inicialmente en la década de 1920 por Walter Shewhart y fue popularizado por W, Edwards Deming. Por esta razón es frecuentemente conocido como el ciclo de Deming” (ARL SURA, (s.f), s.f.).*

El PHVA es un ciclo eficiente que puede ser desarrollado en cualquiera de los procesos dentro de una empresa, arrojando resultados óptimos en todas las áreas organizacionales.

*“Está íntimamente asociado con la planificación, implementación, control y mejora continua. El diseño, implementación, desarrollo y la mejora continua de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, puede lograrse aplicando el concepto de PHVA en todos los niveles dentro de la organización, esto aplica por igual a los procesos estratégicos de alto nivel, tales como la planificación de los SG-SST o la revisión por la dirección, y a las actividades operacionales simples llevadas a cabo como una parte de los procesos de SG-SST” (ARL SURA, (s.f), s.f.).*

Se puede definir como una herramienta fácil de aplicar, por medio de su correcta aplicación se pueden alcanzar grandes beneficios en el cumplimiento de actividades de manera ordenada y eficaz. La comprenden 4 importantes fases para su ejecución:

Planear: Es la fase donde se identifican cada uno de los peligros de la organización, comprendiendo el proceso de reconocer un peligro que se encuentre generando e impactando la empresa, definiendo también sus características, probabilidades de ocurrencia y sus

consecuencias en caso que ocurra. Se puede considerar como la fase que define las demás, por ello su cumplimiento efectivo permite resultados en el Sistema.

**Hacer:** En esta etapa se determinan las responsabilidades para ejecutar el plan diseñado, además se definen y se proveen los recursos necesarios para el cumplimiento de plan, desarrollando acciones que se encaminen al cumplimiento de objetivos, además se documentan y registran las acciones desarrolladas.

**Verificar:** En esta fase se establecen mecanismos de seguimiento y comprobación, estableciendo indicadores y modelos que evalúen el cumplimiento del plan, se efectúan un seguimiento minucioso del desempeño de lo planeado, además se documentan y registran los resultados obtenidos.

**Actuar:** En esta última fase se actúa en el caso de que se encuentren desviaciones a lo planeado, estableciendo acciones correctivas, definiendo posibilidades en pro de mejorar, también se documenta y se registra.

## Riesgo Laboral

Definido por Feo (1981) *“Se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional. Pueden identificarse riesgos laborales relacionados globalmente con el trabajo en general, y además algunos riesgos específicos de ciertos medios de producción. Se clasifican en:*

*Riesgos del ambiente: Iluminación, ventilación, ruido, humedad, temperatura. Cada uno posee valores mínimos y máximo dentro de los cuales el trabajador puede laborar sin que ocurra deterioro de la salud.*

*Riesgos contaminantes: Producidos por sustancias físicas, químicas o biológicas que por su naturaleza contaminan el ambiente y por lo tanto pueden afectar la salud del trabajador*

*Factores de inseguridad: Deficiencias en la construcción de los locales de trabajo, ausencia o deficiencia de mecanismos de seguridad, grado de peligro del tipo de trabajo y falta de protección.*

*Sobrecarga muscular: El trabajador debe realizar grandes esfuerzos y está sometido a una sobrecarga física o una situación de trabajo inadecuada. Su efecto inmediato es la fatiga*

*Sobrecarga mental: El trabajador puede sufrir cambios en el comportamiento, tales como agresividad, depresión o ansiedad, originados por el ritmo de trabajo, los horarios, la inseguridad, la monotonía, etc....*

*Otros riesgos: Riesgos que no son específicos de las condiciones laborales, sino que son comunes a toda la colectividad” (Feo, 1981).*

### *Clase de Riesgos*

Colombia el Decreto 1607 de Julio 31 de 2002, del Ministerio de Trabajo, determina el Sistema General de Riesgos Profesionales y a su vez acorde a la operación económica que desarrolla la empresa, dependen los riesgos que se generan hacia el trabajador, por lo cual determinar la clase y grado, se hace necesario. A su vez, es necesario para estimar nivel de riesgo

de una actividad, se aplica el Artículo 2 del Decreto 1295 de 1994, que indica las clases de riesgo, como se indica a continuación:

Clase V Riesgo máximo, Clase IV Riesgo alto, Clase III Riesgo medio, Clase II Riesgo bajo, I Riesgo Mínimo.

Para efectos de cotización de las empresas, a las Administradoras de Riesgo Laboral (ARL), por seguro de Accidente y Enfermedad Laboral, la clase de riesgo se asocia a un porcentaje. “El Decreto 1772 de 1994 sobre afiliación y cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales en su artículo 12 estipula el monto de cotizaciones a cargo exclusivamente del empleador, cuyo rango está comprendido entre 0.348 % y 83.7 % de la nómina mensual de la empresa.” (Omilcia M, 2012)

En nuestro país por medio del Decreto 2090 de 2003, se establecen las actividades de alto riesgo para la salud de los colaboradores y se transforman y muestran las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones del trabajador que ejercen este tipo de funciones". En actividades que se consideran peligrosas, las acciones de prevención y que se deben establecer tienen que ser más rigurosas para mantener los niveles de salud adecuados en los trabajadores (Mayorga, O. , 2012).

#### Clasificación de los factores de riesgo

*Riesgos físicos:* son “Todos los fenómenos de naturaleza física, no mecánicos, que se presentan durante el trabajo y que pueden causar enfermedades, lesiones orgánicas a los trabajadores” (Grau, B., 2011)

*Riesgos químicos:* Aquellas sustancias o materiales, de acuerdo con el estado o naturaleza, escenarios físico químicas y presentación pueden ocasionar modificación del ambiente, enfermedades o lesiones a los colaboradores. Aerosoles, estos están clasificados como polvos húmedos y neblinas. Gases y vapores Sólidos Líquidos

*Riesgos biológicos:* Todos los organismos o materiales contaminados que se encuentran en los lugares o áreas geográficas del trabajo, que pueden transmitir a los trabajadores expuestos patologías directa o indirectamente: Organismos microscópicos, como bacterias, virus, hongos o parásitos. Organismos microscópicos, como ácaros, piojos, artrópodos y garrapatas. Personas o animales, enfermos o portadores sanos. Basuras. Vectores de paludismo, dengue leishmaniosis. Animales venenosos, como serpientes, alacranes. Vegetales tóxicos o irritantes.

*Riesgos psicosociales:* son aquellos factores generados por la organización del trabajo o de la sociedad circundante (extra - laboral), que pueden producir en los trabajadores tensiones emocionales, desagradables, repetitivas y prolongadas: se encuentra: Turnos rotativos Turnos nocturnos Tareas monótonas Tareas repetitivas. Altas concentración Inestabilidad laboral Exceso de actividad síquica y responsabilidad Seguridad laboral y extra - laboral. Alta decisión. Tareas fragmentadas. Tareas sin valor. Autoritarismo.

*Riesgos de seguridad:* Son todos aquellos factores que pueden causas perdidas de incapacidad, por el inadecuado o mal estado de funcionamiento o falta de protección de los equipos, materiales, instalaciones o el ambiente. Estos, pueden ser: Mecánicos Eléctricos Locativos Orden y aseo Incendio y explosión.

*Riesgos biomecánicos:* tienen que ver con las inadaptaciones, que un puesto de trabajo tiene para con el trabajador: Posiciones forzadas. Sobreesfuerzos. Ubicación inadecuada el puesto de trabajo Postura inadecuada. Ubicación de controles de operación, para posiciones forzadas, Mal diseño de herramientas (Grau, B., 2011).

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

La ley colombiana que se refiere y legisla de manera específica los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la siguientes Leyes, Resoluciones y Decretos:

Ley 9 de 1979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo

Resolución 2400 de 1979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo

Decreto 614 de 1984, determina las bases de la administración de Salud ocupacional en el país.

Resolución 1016 de 1989. Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.

Decreto Ley 1295 de 1994, el cual determina la Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1010 de 2006. Reglamenta los mecanismos de prevención sobre el Acoso Laboral.

Resolución 2646 de 2008. Mediante la cual se reglamenta la intervención del riesgo psicosocial.

Decreto 120 de 2010. Establece las medidas a tomar en relación con el consumo de alcohol a nivel general y en lugares de trabajo.

Resoluciones 652 de abril de 2012 y 1356 de Julio de 2012. Organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.

Ley 1562 de julio de 2012 por medio del cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Decretos 1443 y 1477 de 2014 Regulación del SG-SST y Enfermedades Laborales, Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del sector trabajo. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia, 2014)

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). (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. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. , 2017)

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

#### **3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG\_SST en la empresa VITOLA SAS**

La empresa VITOLA S.A.S. ha implementado de forma muy acertada su SG-SST, pero aun todavía se debe observar si hay ítem del estándar de la matriz de evaluación que deben ser acondicionados y supervisados para cumplir en su totalidad con el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Se observa que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

establecido en la empresa no cumplen a cabalidad con los objetivos fundamentales que están propuestos, es muy importante disminuir o evitar la ocurrencia de estos puntos como lo son la identificación de los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales que se presentan en la empresa, la evaluación de las condiciones de salud del empleado, lo cual responde básicamente a las inaplazables faltas que se muestran en la adecuación de este sistema en la compañía. Por tal motivo, es vital el cumplimiento del SG-SST, esto le permitirá a la empresa enfocarse en los riesgos que realmente sean críticos y así establecer estrategias para controlar que el ambiente de trabajo sea adecuado y seguro para el trabajador; Al cumplir con lo establecido existirá una buena relación con los procesos que esto conlleva, de tal manera permitirá que los trabajadores realmente tomen como suyo el trabajo que se requiera para mejorar este sistema, con la ayuda de la administración se les permitirá ser capaces de facilitar la ejecución del trabajo de manera segura, a través de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en el medio ambiente del trabajo y así se podrá contribuir a eliminar las fallas que se puedan presentarse en la empresa, adicionalmente se lograra tener trabajadores que participaran a la hora de la toma de decisiones en este tipo de procesos tipo, así se garantizara una mejora continua en los procesos operacionales.

Se incluye la entrevista individual en la que podrá investigar de forma personal si se está dando solución a estos ítem pendientes, los cuales se logran identificar ya que son muy claros y cada uno contiene acciones y procesos vitales de la organización para interponer los estatutos legales determinados, se visualiza la seguridad en la gestión de la salud y la gestión de peligros y riesgos con un considerable porcentaje de relevancia frente a los otros parámetros expuestos en el estandarte de conformación del documento.

La entrevista es una herramienta que utilizamos para selección de personal u otros, donde lo principal es obtener información de los trabajadores en el cual requerimos, por lo general un dialogo utilizando diferentes herramientas según el grado de información que solicitamos ya sea profunda o informal. Este método incluye una serie de preguntas concretas que están estructuradas para obtener la información específica, las preguntas están enfocadas en su entorno laboral, conocimientos y precauciones como empleado con todo esto relacionando en el tema de estudio.

Por lo anterior se formularon preguntas con términos muy conocidos para evitar alguna confusión, se utiliza oraciones muy largas y que eviten brindar la información, en si sus preguntas en la mayoría son cerradas. Luego de la información brindada por los trabajadores se diseña el análisis correspondiente.

### **Entrevista**

1. ¿Cree usted que la organización está velando por su seguridad y salud en el trabajo?
2. ¿Cómo empleado que accidente laboral podría presentar en su área de trabajo?
3. ¿Sus condiciones de salud son adecuadas para el tipo de trabajo que desempeña?
4. ¿Ha reportado algún accidente laboral?
5. ¿Qué recomendaciones haría a la organización para mejorar el SG-SST?

### 3.1. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG\_SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACION									
Nombre de la Entidad: VITOLA SAS						Número de trabajadores directos: 45			
NIT de la Entidad: 900974794_3						Número de trabajadores directos: 2			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 03 de Abril de 2020			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PEBO 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				2,5
		1.1.2. Responsables del 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 de 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				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5	6	0			4
			1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0			
			1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2		2			
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1.2.2. Capacitación, inducción y reincusión en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; actividades de Promoción y Prevención PVP	2	15	2			7
			1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2			
			2.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1			
			2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1			
			2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1			
			2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2			
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	9	2			2	
		2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0				
		2.5.1. Rendición sobre el desempeño	1		0				
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal	2	6	0			0	
		2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0				
		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		0				
	Conservación de la documentación (2%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	15	0			0	
		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		0				
		2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		0				
II. HACER	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	2.7.1. Matriz legal	2	9	0			2	
		2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0				
		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		0				
		3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1		0				
		3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0				
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		0				
	Registro, reporte e investigación de los enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1	6	0			0	
		3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1		0				
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0				
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, fatiga/dependencia y otros)	1		0				
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		0				
		3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0				
		3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		0				
		3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0				
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	15	0			0		
	3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
	3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
	3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
	3.3.5. Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
	3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
Gestión de Peligros y Riesgos (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0			7	
		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		0				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicas y biológicas	4	15	0			0	
		4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de salud	2,5		0				
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0				
		4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0				
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0				
		4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0				
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPS; se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	10	0			0		
	5.1.1. El Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		0					
	5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0					
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0			0	
		6.1.2. Las empresas asientan auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0				
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0				
		6.1.4. Planifica auditoría con el COPASST	1,25		0				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (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	0			0	
		7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0				
		7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0				
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de accidentes y de ARL	2,5		0				
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>				<b>33,5</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				
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:					CRÍTICO				

El resultado obtenido por la empresa VITOLA S.A.S. con una puntuación de 33,5 considerada CRITICA, hace que se someta a ciertos procesos y requerimientos especiales de mejoramiento e implementación de la normatividad para poder salir de ese estado y garantizar a sus empleados y así misma las condiciones óptimas en cuanto a SG-SST se refiere.

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

La Empresa VITOLA S.A.S. Se encuentra en transición positiva, tal cual lo expresa y exige la Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019, el cual modificando reglamentaciones anteriores demarca los tiempos precisos para el cumplimiento de lo expuesto, que no es otra cosa que la implementación efectiva y operativa del SG-SST.

VITOLA S.A.S., como muchas empresas, han presentado grandes dificultades al iniciar el debido proceso de implementación del sistema (SG-SST.), sin embargo, es evidente que cuenta con la mayoría de los puntos requeridos, aunque la efectividad de cada componente no haya sido la mejor, por ende, se encuentra dentro de los tiempos vigentes para reorganizar y enfocar los pasos siguientes hacia el logro real de los objetivos propuestos y exigidos por ley.

Específicamente y referente al ciclo PHVA, vemos que los componentes internos de la primera parte que es la planeación de la implementación están definidos, y registra una calificación positiva, sin desconocer que la efectividad en los logros de éstos, no registran todos, los niveles esperados. Es apenas obvio que ese porcentaje que no registra buenos resultados no significa que no estén planificados o que no sean acertados en su concepto y estructura; solo que requieren una revisión para determinar el punto de quiebre donde se deben aplicar los mejoramientos en pro de obtener los resultados esperados. Por tal es necesario apoyar la planificación restante o los ajustes correspondientes.

Una proyección lógica nos permite asegurar en este punto, que las deficiencias encontradas en esta parte del ciclo afectan directamente los componentes derivados que conforman las otras etapas o ciclos de la metodología. Posiblemente lo planificado no es el error si no la manera de aplicación y es justamente ahí donde interviene el grupo investigador para apoyar a la empresa con las propuestas pertinentes, fundamentadas y precisas para el logro concreto de lo planificado.

En las otras etapas de ciclo PHVA igualmente se evidencian y registran elementos que generan resultados variados, unos coherentes con la actividad, la metodología y el logro; y otros que por traer defectos antecedentes no representan una realidad del nivel de implementación del sistema.

Las principales propuestas de mejora definidas y explicadas en el escenario adecuado del presente documento proyectan la obtención de resultados más positivos y efectivos en la empresa y que redunden en el crecimiento de la compañía como tal y el crecimiento integral de cada colaborador, de manera individual y extender ese posible beneficio hasta sus familias y el entorno social vinculado. Ahora bien, el reto que se asume es justamente apoyar a la empresa en el cumplimiento de las fases reglamentadas en la Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019 para su efectiva aplicación y cumplimiento.

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

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

Una vez aplicada la matriz de evaluación de estándares mínimos en la empresa Vitola SAS, se encontró según cada ciclo lo siguiente:

**Planear:** En la empresa Vitola SAS se evaluó once ítems de los estándares de Recursos y SG-SST; dando como resultado que la empresa no cumple con cuatro ítems del estándar y que afectan considerablemente el ciclo de Planeación de la misma, estos estándares a mejorar son: la conformación del COPASST, la conformación del Comité de convivencia garante de las buenas relaciones interpersonales y laborales en el trabajo, los responsables del SG.SST cuenten con curso de 50 horas sobre la misma y Programa Capacitación promoción y prevención PYP de acuerdo a SG-SST. Estos ítems son de importancia para poder planificar los objetivos a futuro. También se reconoció que hay ítems donde se cumple totalmente y que promueven satisfactoriamente la puesta en marcha del proyecto de aplicación de la norma.

**Hacer:** La empresa Vitola SAS no cumple con los ítems de la evaluación de Gestión de la Salud, Gestión de Peligros y Riesgos y la Gestión de Amenazas. La empresa evidencia que no hay cumplimiento en la ejecución de procesos de ingreso del personal, la evaluación médica ocupacional, los exámenes ocupacionales de ingreso de forma periódica y el reporte de los accidentes e incidentes que se presenten. En consecuencia, el no cumplimiento de estos ítems trae a la empresa no tener datos en su trazabilidad para tomar las medidas preventivas de la salud de los empleados de la empresa, ya que es de importancia que sus empleados tengan óptimas condiciones al momento de ingreso y que mantenga de la misma manera durante su tiempo de servicio en la empresa.

**Verificar:** En la empresa Vitola SAS se evidencio que no hay cumplimiento del ítem sobre la revisión anual por la alta gerencia, resultados y alcance de la auditoría. Esto quiere decir que la

alta gerencia no tiene participación activa en los procesos de verificación y auditorías internas que se realizan en la empresa.

Teniendo en cuenta que el SG SST permite Identificar amenazas, evaluar riesgo y determinar las enfermedades laborales, con la intención definir las acciones y recursos que se deben llevar a cabo para la prevención y control de los peligros, además practicar un mejoramiento continuo que permita dar cumplimiento con las especificaciones del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Actuar: Por último tenemos el ciclo Actuar dentro del cual analizaremos el estándar Mejoramiento en el cual no se está dando cumplimiento a ninguno de los ítems requeridos, entre ellos podemos mencionar que no se han definido acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, no se han tomado medidas correctivas, preventivas y de mejora, no se han ejecutado acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, ni tampoco se evidencia la implementación de medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL.

## **CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

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

#### **VITOLA SAS**

La empresa debe fijar el recurso humano, físico y económico necesario para el desarrollo y progreso del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en espera que con este compromiso se logre el desarrollo de todas las actividades que contribuyan al fomento y adopción de estilos de vida y trabajo saludable.

Además, se debe velar por el cumplimiento de las responsabilidades de cada nivel de dirección, lo que contribuya a promover un ambiente de trabajo óptimo, sano y seguro, así mismo implementar medidas de prevención y protección de la salud de los trabajadores orientados en el fomento de una cultura del auto cuidado. Realizar exámenes periódicos ocupacionales a los funcionarios según planificación y recursos de la empresa, evaluar riesgos higiénicos con el fin de determinar estudios higiénicos a realizar, diseñar sistema de vigilancia Epidemiológica teniendo en cuenta informe de condiciones de salud, así como sus indicadores, diseñar programa de medicina preventiva y estilo de vida saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la promoción y prevención y diseñar mecanismo de registros de ausentismo por enfermedad laboral, enfermedad común y accidentes de trabajo.

Realizar acciones que permitan mejorar continuamente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, además de actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, seguridad e higiene, todo esto con la finalidad de contribuir con el bienestar integral de los trabajadores, contratistas, infraestructura y satisfacción del cliente.

Así mismo se deberá realizar en la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, una definición del cargo, en donde se indiquen las funciones, tareas, jornada de trabajo y lugar dónde desempeña su labor; así mismo, deberá identificar y relacionar los trabajadores que se dedican de manera permanente a dichas actividades. La empresa al igual llevar un claro control, supervisión y estadística de todos los accidentes o enfermedades laboral que se presenten en esta.

Hacer revisiones periódicas sobre los insumos que necesiten la empresa además los inventarios con los materiales de suministro.

Crear un sistema de control, basados en la objetividad y resultados de cada empleado, teniendo en cuentas sus competencias, lo cual permita tener información precisa de la eficiencia y productividad de estas.

Fomentar en el empleado el cumplimiento de los programas de formación habilitados para cada uno, por medio de campañas de motivación que lo sensibilicen a la necesidad e importancia no solo para la empresa si no para su vida profesional y experiencia diaria, esta se realizará todos los días a través del celular, redes sociales y mensajería interna, con el fin de alcanzar la meta propuesta.

De acuerdo a la resolución 0312 de 2019 para poder cumplir al 100% los estándares exigidos en la implementación del SG-SST la Empresa Vitola SAS debe seguir las siguientes actividades:

Ítem: Conformación y funcionamiento del COPASST. La empresa Vitola SAS debe conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del COPASST y realizar capacitación al mismo.

Ítem: Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. La empresa debe conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del comité de Convivencia Laboral.

Ítem: Programa de Capacitación. La empresa debe ejecutar y ejecutar un programa de capacitación en promoción y prevención, que incluya lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control extensivo a toda la empresa.

Ítem: Descripción socio demográfica. La empresa debe identificas las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.).

Ítem: Matriz legal. La empresa debe definir la matriz legal que contemple las normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales que aplica.

Ítem: Evaluaciones médicas ocupacionales. La empresa Vitola SAS debe realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.

Ítem: Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La empresa debe reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas.

Ítem: Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos. La empresa debe identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan efectos adversos en la salud de los trabajadores.

Ítem: Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. La empresa debe elaborar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Ítem: Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. La empresa debe conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Ítem: Revisión por la alta dirección. La empresa Vitola SAS debe revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección los resultados del Sistema de Gestión de SST.



La importancia del cronograma presentado para la realización de las actividades pertinentes que contribuirán a la implementación y cumplimiento de los estándares mínimo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo radica en la exposición de las acciones, responsable y el tiempo necesario para la obtención de los objetivos de la misma, permitiendo así un control y seguimiento de cada paso que se realiza. Observando la gráfica, se puede evidenciar que el punto de partida de las acciones para la empresa VITOLA SAS es el mes de abril, mes en el que se plantea la creación de los COPASST, realizar cronograma capacitaciones para el año 2020, diseñar matriz de requerimientos legales, diseñar procedimientos de participación, comunicación y consulta, asimismo, diseñar procedimiento y formato de gestión del cambio, entre otras acciones. Siguiendo con las acciones, para el mes de mayo se plantea en el cronograma realizar acciones de prevención como la creación de un plan de emergencia, un comité de emergencia, capacitarlo y dotarlo; además se espera diseñar un procedimiento de auditorías internas y realizar inspecciones acordes al cronograma anual de inspecciones. El cronograma permitirá no accedernos en tiempo, duplicar tareas o gastar recursos de forma innecesaria.

Con el diagnóstico de la Matriz de Estándares Mínimos que arrojó un cumplimiento del 33,5%, el diagrama de Gantt muestra el plan de trabajo de implementación, herramienta que permite tener control de todas las actividades y con el que se comienza a trabajar del año 2020, con el fin de desarrollar todas las acciones de mejora para dar cumplimiento del 100% de la resolución 0312 de 2019.

## Recomendaciones

Según lo analizado en la empresa Vitola SAS, se puede hacer las siguientes recomendaciones:

Se implementaron acciones inmediatas en el SG-SST, empleando estrategias de mejoramiento y cumplimiento total de estándares mínimos, verificando el acatamiento de las actividades propuestas con el fin de aumentar la valoración asignada inicialmente, logrando el 100% de ellas, a su vez que dichas actividades se ejecuten beneficiando al personal y con la participación de todos, involucrándolos a todos dentro de cada proceso a aplicar. Socializar de forma oportuna y con el debido tiempo sobre las acciones a tomar, incrementando trabajo en conjunto. También es importante que se desarrollen y se logren mantener espacios sanos, velar porque se dé cumplimiento a cada uno de los requerimientos establecidos en la norma, asignando los recursos necesarios para su cumplimiento, sin omisión de ninguna de las acciones.

Otra recomendación es necesario asignar la persona responsable del SG-SST que cumpla con el perfil exigido en la norma y que aporte la hoja de vida a cuál debe ser verificada con todo sus cursos y certificaciones. Se deben asignar el recurso necesario para el SG-SST modificando el presupuesto anual de la empresa Vitola SAS donde se determine la partida presupuestal por cuantía y utilización específica. Verificar las diferentes conformaciones y realización de grupos y programas propios de SG-SST, los cuales en teoría se vienen desarrollando desde septiembre del año 2019. Involucrar a la administración y alta gerencia en el desarrollo y ejecución del SG-SST para garantizar desde allí su implementación y ejecución.

Teniendo en cuenta que la empresa Vitola SAS se encuentra en el rango de empresas entre los 10 y 50 trabajadores, se recomienda ejecutar las sugerencias de mejoramiento del SG-SST con el fin de cumplir el 100% de los requerimientos mínimos de manera detallada y así mejorar los estándares en la empresa.

## Conclusiones

La empresa VITOLAS SAS, ha realizado el proceso de implementación del SG-SST durante el año 2019, el cual después de aplicar la evaluación inicial que permitió mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. La aplicación de la matriz de estándares mínimos del SG-SST dentro de la resolución 0312 de 2019 a la empresa VITOLAS S.A arrojó una calificación 33,5% este porcentaje refleja una situación crítica de la empresa y por tanto la implementación de planes de acción inmediatos.

Dentro de los hallazgos que requieren intervención inmediata debido a que ponen el riesgo la salud y el bienestar de los trabajadores y por consiguiente incumplimiento de los requerimientos legales del estado están:

- ✓ Dotar de los elementos de protección personal necesarios para que los empleados realicen sus actividades y garantizar las condiciones físicas de sus instalaciones.
- ✓ Realizar exámenes médicos periódicos a sus trabajadores que permitan identificar enfermedades de origen profesional o común y realizar el respectivo seguimiento, a fin de garantizar la salud de los colaboradores.
- ✓ Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos, evitar accidentes de trabajo y condiciones adversas a la salud de los empleados de VITOLAS S.A
- ✓ Conformación y puesta en marcha del COPASST.
- ✓ Programa de capacitación continua de los empleados.

Siendo consecuente con el resultado obtenido en el diagrama de Gantt se establece la puesta en marcha un proceso que le va a permitir a la empresa realizar toda y cada una de las actividades necesarias y exigibles para que se cumpla con el vacío legal, preservando y garantizando la integridad de la salud de los empleados de Vitola SAS.

De esta manera se diseña un plan de trabajo para ser ejecutado durante el año 2020, que da la posibilidad a la empresa de mejorar considerablemente su calificación, donde le va a permitir desarrollar de manera idónea y sistemática, para alcanzar sus metas y logros empresariales que la destaquen en el sector productivo del calzado y similares. Las estrategias propuestas están encaminadas a que al finalizar el año 2020 la calificación mínima este sobre el 90% de los estándares, siendo esta una proyección ambiciosa pero cumplible, teniendo en cuenta el gran compromiso de la alta gerencia y de los empleados.

## Bibliografía

- Alcaldía de Bogotá. (2014). *Decreto 1443 de 2014 Nivel Nacional. Compilado del Decreto único*. Recuperado el 07 de 05 de 2020, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>
- Arango, A. P. (24 de 07 de 2002). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto1562-de-2002.pdf>
- ARL SURA, (s.f.). (s.f.). *Planeación estratégica en Salud ocupacional desde el Ciclo PHVA*. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/videochat\\_planeacion.pdf](https://www.arlsura.com/files/videochat_planeacion.pdf)
- Briceño, W. (2012). Argumentos sobre el estado de bienestar. *Revista Negotium*, No. 8(23), 26-66. Recuperado el 29 de 04 de 2020, de [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)
- Calderon Hernandez, G., Murillo Galvis, S., & Torres Narvárez, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 109-137. Recuperado el 08 de 05 de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Feo. (1981). *Relación entre salud y trabajo*. Universidad Carabobo. Venezuela. Obtenido de <http://hist.library.paho.org/Spanish/BOL/v98n1p20.pdf>
- Función Pública. (2017). *Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo. Grupo De Gestión Humana*. . Recuperado el 27 de 04 de 2020, de [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-4Plan\\_sg\\_sst\\_2017.pdf/bb00afd4-9a7e-4450-b534-28df8d0880c6](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-4Plan_sg_sst_2017.pdf/bb00afd4-9a7e-4450-b534-28df8d0880c6)

Grau, B. (2011). *Programa de Adiestramiento en Seguridad Industrial. Programa de Programa de*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/bremaroca/programa-de-adiestramiento-seguridad-higiene-yambiente>

Grupo asegurador ERGO. (2017). *Bienestar emocional en las organizaciones. Salud y seguros médicos*. Recuperado el 08 de 05 de 2020, de [https://www.grupoaseguranza.com/adjuntos/fichero\\_20550\\_20170530.pdf](https://www.grupoaseguranza.com/adjuntos/fichero_20550_20170530.pdf)

Mayorga, O. . (2012). *Trabajo Seguro en Alturas. Guía No 1*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/oscardmayorga142/guia-no-1-riesgos1>

Ministerio de salud. (2012). *Ley 1562.. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (5 de agosto de 2014). *Decreto 1477. Por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales*. Obtenido 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)* . Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. . (2017). *Resolución 111. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y*

*Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.* . Obtenido de

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

Omilcia M. (2012). *Seguridad y Demas al Día*. Obtenido de

<https://seguridadydemasaldia.blogspot.com/2012/08/riesgos-ocupacionales.html>

Ramírez, J. F. (2005). Los conceptos de bienestar y satisfacción, una revisión del tema. *Revista*

*Científica Guillermo de Ockham*, 3(1). 27-59. Obtenido de

[http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)