

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 Hospital Agustín

Codazzi E.S.E. para la Vigencia 2020.

Anderson David Taborda Tovar

Damiris Toloza Medina

Keyner Alexander Acevedo

Diana Carolina Nieves Salcedo

Grupo: 101007\_35

Tutor:

José Manuel Villarreal Gravini

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Fase 6 - Construir y Consolidar el Proyecto de Grado - Unidad 1 a la 10

Mayo - 2020

## Tabla de Contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>III</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>V</b>
Objetivo General .....	V
Objetivos Específicos .....	V
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema: .....	1
1.2. Antecedentes del problema .....	3
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa .....	5
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL .....</b>	<b>7</b>
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores. ....	7
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc. ....	10
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....</b>	<b>27</b>
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa. ....	27
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST. Matriz de Evaluación de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	29
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	30
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	34
<b>CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....</b>	<b>39</b>
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	39
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt – Propuesta de Mejora .....	50
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>51</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>53</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>55</b>
<b>Anexos. ....</b>	<b>61</b>

## Introducción

El presente documento expone el trabajo de investigación realizado a la empresa Hospital Agustín Codazzi E.S.E. y de cómo se abordan los diferentes temas y disposiciones legales de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); con el fin de generar una Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos SG-SST en la empresa.

La E.S.E. Hospital Agustín Codazzi, ha venido realizando la transición e implementando de los cambios necesarios para contar con un SG-SST de acuerdo con la normatividad vigente (Decreto 1072 de mayo de 2015, Decreto 052 de enero de 2017, Resolución 0312 de Febrero de 2019), en miras de determinar en qué estado se encuentra y plantear mejoras que ayuden en el logro de cada uno de los Estándares Mínimos; es importante destacar que a pesar de los esfuerzos realizados, la empresa aún mantiene un 80,7% (Moderadamente Aceptable) de valoración según los criterios de Estándares Mínimos según la Matriz de evaluación del SG-SST aplicada.

Competentemente, el trabajo de investigación nos permite como futuros profesionales ofrecer a las organizaciones, propuestas de solución a las diferentes dificultades que puedan enfrentar, profundizando los conocimientos y aplicándolos de manera significativa al ámbito real; por ello, es de vital importancia servir como apoyo orientador en todas las fases del proceso, con mirada externa, analítica y de guía para los cambios a implementar y que al mismo tiempo la empresa obtenga como gran beneficio, la obtención de ganancias a futuro.

Por lo tanto, el documento adopta y aborda como metodología, la investigación cualitativa basada en los efectos de la entrevista, la observación, el análisis y la verificación del

material proveído por la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi, con el fin de determinar las diferentes oportunidades y/o estrategias de mejoras para el SG-SST.

Consecuentemente, el trabajo de investigación se divide en cinco capítulos, los cuales obedecen a las diferentes fases descriptivas del documento así: capítulo uno, es donde se plantea la problemática de la investigación, el capítulo dos describe el marco teórico y legal, el capítulo tres refiere a la metodología aplicada en la investigación la cual será la cualitativa, el capítulo cuatro presenta los resultados obtenidos y el capítulo cinco expone la propuesta del plan de mejoramiento a implementar dentro de la SG-SST y las recomendaciones para su adecuado desarrollo.

## Objetivos

### Objetivo General

Proponer mejoras estratégicas sobre la implementación de las acciones de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo - SG-SST, de la empresa Hospital Agustín Codazzi E.S.E. en el municipio de Agustín Codazzi – Cesar, para la vigencia 2020.

### Objetivos Específicos

- Evaluar el resultado de los Estándares Mínimos según aplicación de la Matriz de Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Hospital Agustín Codazzi E.S.E. en cumplimiento del Decreto 052 de enero de 2017 y Resolución 0312 de Febrero de 2019.
- Analizar y diagnosticar según resultados obtenidos, el impacto generado por cada una de las falencias y/o debilidades encontradas en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi con el fin de formular estrategias de mejora.
- Elaborar mediante la herramienta grafica Diagrama de Gantt los planes de mejoramiento con acciones, tareas y/o actividades de mejora necesarias para el cumplimiento de los Estándares Mínimos de Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la E.S.E.
- Diseñar para la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi una propuesta estratégica sobre las acciones y planes de mejoramiento de los Estándares Mínimos, siguiendo las pautas, los pasos y procedimientos inmersos en la normativa vigente, con el fin de realizar los cambios necesarios para lograr la adecuada implementación del SG-SST.

## CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso que hace parte de la regulación colombiana donde las empresas deben brindar a sus colaboradores condiciones adecuadas que permitan desempeñar sus funciones de una manera óptima y responsable, sin afectar su calidad de vida, estos procesos pueden variar según la actividad económica de las organizaciones sin embargo estas deben asegurar su adecuada implementación y cumplimiento.

La E.S.E Hospital Agustín Codazzi del municipio de Agustín Codazzi - Cesar, es una institución prestadora de servicios de salud de primer nivel de atención, cuenta con 25 trabajadores de planta y 114 contratistas según modalidad de prestación de servicios, la E.S.E. ha venido realizando la transición e implementando de los cambios necesarios para contar con un SG-SST de acuerdo con la normatividad vigente (Decreto 1072 de mayo de 2015, Decreto 052 de enero de 2017, Resolución 0312 de Febrero de 2019), en miras de determinar en qué estado se encuentra y plantear mejoras que ayuden en el logro de cada uno de los Estándares Mínimos; en la actualidad la entidad ha realizado acciones contundentes, que le han permitido cumplir con ciertos estándares mínimos para las organizaciones de su clasificación. Sin embargo, no han sido suficientes los esfuerzos realizados, ya que la empresa aún mantiene un 80,7% (Moderadamente Aceptable) de valoración según los criterios de Estándares Mínimos según la Matriz de evaluación del SG-SST aplicada.

Por lo tanto, el trabajo de investigación permite no solo identificar sus falencias y debilidades si no también cuestionar sobre el papel o función que cumplen las direcciones de la E.S.E. frente a la ausencia de adecuadas auditorías o soportes de estas, evidencias reales al seguimiento de cada uno de los procesos contemplados en el plan estratégico de la empresa, ya

que dentro de dicho plan no solo se contempla la proyección de los servicios de atención y su enfoque financiero, sino, que también plantea las diferentes medidas o acciones que propone la organización para el alcance de sus objetivos, entre ellos, el bienestar y salud de los trabajadores, ya que cualquier indicador negativo frente a un alcance planteado o esperado representa para toda la entidad un riesgo latente.

La E.S.E. Hospital Agustín Codazzi al ser una entidad que presta servicios de salud plantea como objetivo importante velar por la salud de la población de su jurisdicción y a su vez como recurso de gran relevancia debe plantear el alcance de sus objetivos de forma que tanto sus servicios como los colaboradores que lo prestan o ejecutan no sean indicadores de desventaja, si bien, sus funciones están encaminadas hacia un logro, el hombre, es decir, los trabajadores, se encuentran moderadamente descuidados ya que pueden estar definidas las actividades laborales y algunos recursos e insumos indispensables para su ejecución, pero las condiciones del espacio, así como los equipos de oficina, las actividades de promoción y prevención laboral y el bienestar social, mental y recreativo de los trabajadores no garantizan su seguridad y protección de manera adecuada, por el contrario, pueden maximizar de manera real los riesgos; dichos eventos provocan insatisfacción en los trabajadores y la intención de la empresa por proteger y mantener su salud física y mental se observa para los anteriores casos de manera insuficiente, pues a raíz de dichos hallazgos se ha logrado medir no solo el grado de descontento sino también el número de inasistencias por incapacidad, muchas veces producidas por estrés, malas posturas y espacios inadecuados; circunstancias que conllevan a realizar de manera pertinente el planteamiento del cuestionamiento: ¿Qué hacer para mejorar el incumplimiento de los estándares mínimos en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi para la vigencia 2020?

## 1.2. Antecedentes del problema

El trabajo forma parte integral de la actividad humana y de la evolución de la sociedad en la cual esta sucede, dado que permite satisfacer necesidades tanto personales, como familiares, sociales y de desarrollo del país; no obstante, su ejercicio puede conllevar la ejecución de tareas que, de manera eventual, generen algún nivel de riesgo para la integridad física y psicológica de quienes las ejecutan.

En Colombia la prevención de la salud del trabajador se dio de manera tardía, ya que los patronos solo buscaban mano de obra barata y en consecuencia ofrecían precarias condiciones, sin reconocer los derechos de los trabajadores. Poco a poco se fueron creando leyes que velaban por la protección de los trabajadores, que fueron teniendo una evolución a lo largo del siglo pasado, motivadas también por el cambio de paradigma internacional con respecto al bienestar del colaborador.

La legislación comenzó a regular las disposiciones legales referentes a la conservación del medio ambiente y los parámetros que preservan, conservan y mejoran las condiciones higiénicas de los trabajadores en sus puestos laborales, por tanto, se alude a la generación e impulso de normas que permitan hacer valer los derechos y deberes del ciudadano, lo cual compete tanto al Estado como a toda persona, regulada por el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo.

En la ley 9ª de 1979 se contempla “Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones” donde podemos darnos cuenta de la relevancia que tiene dicha ley en el contexto laboral, porque asegura la protección del trabajador ante posibles factores como las instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, sustancias peligrosas y procesos a la cual se ve sometido.



Más tarde durante la década de los 80, cuando en una etapa de maduración industrial, las empresas comenzaron a sentir la dificultad financiera de pagar la carga prestacional de las jubilaciones, la salud, el conjunto de indemnizaciones y pensiones vitalicias por incapacidades derivadas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, los empresarios y trabajadores pensaron en crear sistemas de seguros obligatorios semejantes a los europeos, entonces la Seguridad Social apareció con el fin de que los trabajadores tuvieran garantizado sus prestaciones sociales.

Era necesario un cambio de paradigma, ya que para esta época se trabajaba en la seguridad de los trabajadores, pero en términos de reparación de daños, con la creación de la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994, se hizo una transición hacia la prevención de accidentes y promoción de la salud, es decir que el sistema dejó de ser reactivo y correctivo para pasar a la prevención que es finalmente la manera de garantizar un desarrollo sostenible.

En ese sentido el Gobierno Colombiano, mediante la Resolución 1111 de 2017, definió los “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, con lo cual busca garantizar la integridad de los trabajadores, o por lo menos minimizar, el impacto negativo que sobre esta pueda generar la actividad que desarrollan.

Con el fin de poner en marcha dicho sistema y verificar su adecuada implementación, en la Resolución 0312 de 2019 la cual deroga la resolución mencionada en el párrafo anterior, se establece el mes de noviembre del año 2019 como momento de inicio de la fase de Inspección, Vigilancia y Control en cada una de las organizaciones colombianas.

De acuerdo con lo anterior, en el trabajo de investigación se reconoce la importancia que tiene implementar efectivamente el sistema de gestión SG-SST en la E.S.E. Hospital Agustín

Codazzi fijando de manera adecuada las nuevas reglas en cuanto a los estándares mínimos de este sistema, con el cual básicamente se busca proponer estrategias de mejora en la implementación de los Estándares, orientando en el objetivo de realizar las acciones propias del sistema de una manera ágil y que cuente con labores más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y en la productividad de las mismas, a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

El desarrollo empresarial, la globalización y la alta exigencia para incrementar la productividad laboral hace que los funcionarios, empleados y trabajadores adopten hábitos posturales inadecuados agravados por la rutina laboral, que asociada al desgaste normal de las funciones de algunos órganos dan como resultado la aparición prematura de lesiones o enfermedades que deterioran la calidad de vida física y mental del individuo.

El Trabajo de Investigación es de gran importancia porque al momento de llevarla a cabo se obtiene una serie de falencias sistémicas en los procesos los cuales han estado afectando de manera laboral, física y psicosocial a gran parte de los empleados de la E.S.E.

En consecuencia, la investigación arroja resultados que generan a los empleados beneficios al implementar las diferentes propuestas de estrategias de mejora en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo y por consiguiente el aumento en la productividad y calidad de los servicios prestados por la entidad, los cuales son ejecutados por los colaboradores.

Por ello, posterior a la identificación de la problemática, con el trabajo de investigación se busca el alcance de los objetivos anteriormente propuestos, y que están dirigidos hacia la garantía del bienestar ideal y el desarrollo social de los trabajadores. Este es en primera instancia

el mayor interés del estudio, el cual va ligado hacia la necesidad por definir el tipo de necesidades que se presentan al interior de la E.S.E. y en qué grado afectan o benefician el logro de los objetivos.

Los resultados nos permiten establecer el tipo de importancia o influencia que se tiene sobre la gestión del talento humano, no es lo mismo hablar sobre el logro de objetivos organizacionales que benefician única y exclusivamente a la Gerencia que hablar de una Gerencia que promueve a su vez el crecimiento y desarrollo de sus empleados. Este es otro indicador de gran valor, identificar el tipo de organización, sus procesos, su modo de operación y toma de decisiones, así como el papel de la Gerencia sobre la ejecución de todos sus programas.

Por lo tanto, los principales beneficiarios no serían más que los propios intereses de la E.S.E. en los cuales se incluyen el ejercicio de la naturaleza de la entidad y sus colaboradores, tomando las acciones para mejorar las falencias y/o debilidades sistémicas las cuales obedecen a programas de promoción y prevención, capacitaciones, espacios adecuados, bienestar y clima laboral adecuado e integridad de los trabajadores enmarcados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 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<sup>1</sup>

El Decreto 1443 de 2014 en el artículo 4 establece que: *“el Sistema de Gestión 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 objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.*

Seguridad y Salud en el Trabajo: “La seguridad y salud en el trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de 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 a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.” (Decreto 1072, 2015).

“El concepto de seguridad y salud en el trabajo, desde la óptica de la teoría, se puede ver como el conjunto de técnicas no médicas y procedimientos encaminados a eliminar o, como mínimo, a disminuir los accidentes de trabajo.” (MANCERA-RUIZ, 2017).

*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*

---

<sup>1</sup> ARANGO, A. P., González Trujillo., R., & Riveros Dueñas, G. E. (24 de 07 de 2002). Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado el 01 de 02 de 2017, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto1562-de-2002.pdf>

*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).*

El Nuevo SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace un seguimiento de mejora continua según lo mencionado en el Ministerio de Trabajo. (Moreno, Y., 2017). El decreto Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 obliga a las organizaciones a tener un SG-SST por tanto los requisitos mínimos que debe cumplir por ser un sistema de Gestión requiere estar orientado al ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

### ***Ciclo Deming o PHVA<sup>2</sup>***

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

El PHVA es un ciclo que permite el constante cambio y puede aplicarse en cualquier proceso de las empresas.

*“Está asociada con la planificación, implementación, control y mejora continua. El diseño, implementación, desarrollo y mejora continua de los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo pueda lograrse aplicando el concepto de PHVA en todos los niveles dentro de la empresa prestadora de salud, esto aplica por igual a los procesos estratégicos de alto nivel, tales como la planificación de los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo “.(ARL, SURA s.f)*

---

<sup>2</sup> ARANGO, A. P., González Trujillo., R., & Riveros Dueñas, G. E. (24 de 07 de 2002). Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado el 01 de 02 de 2017, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto1562-de-2002.pdf>

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo, por lo tanto, es una herramienta de aplicación sencilla y su correcta aplicación contribuye a la realización de actividades de manera eficaz y ordenadas, la cual está comprendida por 4 fases las cuales son:

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

**Hacer:** implementación de las medidas planificadas.

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

**Actuar:** realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.” (Decreto 1072, 2015)

Es importante resaltar que para que un sistema de gestión sea exitoso se debe aplicar el ciclo PHVA; estas etapas del ciclo se pueden ver reflejadas en todo el proceso del sistema de gestión, desde que se crea una política de seguridad y salud en el trabajo y sus objetivos se está aplicando la etapa del ciclo “planificar”, cuando se identifican los procesos a realizar para llevar a cabo dichos objetivos se está aplicando la etapa del ciclo “hacer” y finalmente cuando se aplica el SG-SST y se realiza revisiones y ajustes se está aplicando las dos últimas etapas del ciclo “verificar” y “actuar”.

**Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Para facilitar la disminución de la accidentalidad laboral se ha visto la necesidad de crear un sistema de gestión el cual ayude a las empresas a lograr mejores resultados y mayor productividad teniendo en cuenta la calidad

de vida y bienestar de todos sus trabajadores. El sistema de gestión deberá estar basado en los principios del ciclo PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar) el cual permita la mejora continua de todos los procesos de la empresa para poder administrar de una manera más eficiente y sostenible. (Eraso,2014)

“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, 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 la salud en el trabajo.” (Decreto 1072, 2015).

“La Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo, tienen por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.” (como se cita en Eraso,2014.)

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

La Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia han traído consigo varios cambios en los últimos años. Uno de los cambios más significativos fue marcado por la creación de la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994 los cuales dieron inicio el Sistema General de Riesgos Profesionales con el que se dio la oportunidad a otras entidades para cubrir los servicios de salud, pensión y riesgos laborales.

En el 2012 el gobierno estableció la Ley 1562 en la cual se cambia la denominada Salud ocupacional a Seguridad y Salud en el trabajo, posteriormente se solicitó a todas las empresas el cambio de los programas de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo y se estableció el Decreto 1443 de 2014 las disposiciones para la implementación y transición de este mismo.

Actualmente todo está compilado en el Decreto 1072 de 2015, también conocido como Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el cual dicta que todas las empresas deben implementar el SG-SST y sus requisitos se encuentran descritos en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del mencionado Decreto. Adicional, el Ministerio de Trabajo en el 2017 definió por medio de la Resolución 1111 el proceso de transición del programa de salud ocupacional al SG-SST y definió los estándares mínimos que deben cumplir las empresas, pero esta resolución fue derogada en el 2019 por la Resolución 0312, la cual es la que actualmente se encuentra en vigencia.

### **Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 (Implementación del SG-SST)<sup>3</sup>**

En este decreto están estipuladas las obligaciones legales de los empleadores, la salud y seguridad en el trabajo de los empleados, y a su vez los compromisos de estos, las entidades encargadas de la velar por el cumplimiento de la normatividad de riesgos La Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) tiene como objetivo optimizar las condiciones, ambiente y la salud en el trabajo, identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los controles respectivos, proteger la seguridad y la salud, para contribuir en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus labores.

El SST debe ser implementado por las empresas contratantes, con la participación de los trabajadores, también debe garantizar su cumplimiento, divulgarlo a los empleados y revisarlo

---

<sup>3</sup> Juniesgo,(2014) Resumen del Decreto 1443 de 2014.Recuperado de: <https://es.slideshare.net/juniesgo01/resumen-decreto-nmero-1443-de-2014>



por lo menos una vez al año, deberá suministrar a todos los nuevos empleados una inducción de las labores a realizar, la identificación y control de peligros y riesgo que puedan conllevar a un accidente en su ambiente laboral, como también la prevención de los mismos; deberá brindar un programa de capacitación anual en (SST), suministrar los equipos y elementos de protección personal respectivos a los trabajadores y registrar su entrega.

Toda la documentación referente al soporte del cumplimiento de las normas descritas en este decreto, deberán conservarse de manera controlada, organizada y de forma legible para el fácil acceso del personal que lo necesite, podrá ser conservada en forma electrónica o física, pero cuidando que quede protegida contra daño, deterioro o pérdida total de esta. La empresa deberá contar con un médico especialista en medicina laboral o de trabajo El trabajador debe también contribuir con el cumplimiento del presente decreto, procurar tener un cuidado integral de su salud, asistir a toda actividad de capacitación de la seguridad y salud en el trabajo SST programada por la empresa, proporcionar información sobre su estado de salud, comunicar al empleador de los peligros que rodean su lugar de trabajo, También debe asegurarse que la empresa cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Las administradoras de riesgos laborales (ARL), también tienen obligaciones con respecto a la seguridad y salud en el trabajo SST, entre ellas están la capacitación de los que velan por el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo SST, proporcionar asesoría y asistencia a las empresas y empleados afiliados.

**Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6)<sup>4</sup>**

---

<sup>4</sup> ARL SURA, (2019). Decreto único 1072 de 2015.Reglamento del Sector Trabajo. Recuperado de: [https://www.arlsura.com/files/decreto1072\\_15.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto1072_15.pdf)

El Decreto 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Titulo 4 Capitulo 6, tiene como finalidad establecer las directrices de carácter obligatorio para la implementación del SG-SST, las cuales debe ser aplicadas por todos los empleadores públicos o privados, contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, empresas de economía solidaria o cooperativas, empresas de servicios temporales y trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y en misión.

Este Decreto 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Titulo 4 Capitulo 6 consta de los siguientes artículos

*“Artículo 2.2.4.6.5 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo*

*Artículo 2.2.4.6.6 Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo*

*Artículo 2.2.4.6.7 Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo*

*Artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores*

*Artículo 2.2.4.6.9 Obligaciones de las Administradores de Riesgos Laborales*

*Artículo 2.2.4.6.10 Responsabilidades de los trabajadores*

*Artículo 2.2.4.6.11 Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo*

*Artículo 2.2.4.6.12 Documentación*

*Artículo 2.2.4.6.13 Conservación de Documentos*

*Artículo 2.2.4.6.14 Comunicación*

*Artículo 2.2.4.6.15 Identificación de Peligros, evaluación y valoración de Riesgos*

*Artículo 2.2.4.6.16 Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST*

*Artículo 2.2.4.6.17 Planificación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST*

*Artículo 2.2.4.6.18 Objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST*

*Artículo 2.2.4.6.19 Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*

*Artículo 2.2.4.6.20 Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*

*Artículo 2.2.4.6.21 Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*

*Artículo 2.2.4.6.22 Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*

*Artículo 2.2.4.6.23 Gestión de Peligros y Riesgos*

*Artículo 2.2.4.6.24 Medidas de prevención y control*

*Artículo 2.2.4.6.25 Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias*

*Artículo 2.2.4.6.26 Gestión del cambio*

*Artículo 2.2.4.6.27 Adquisiciones*

*Artículo 2.2.4.6.28 Contratación*

*Artículo 2.2.4.6.29 Auditoría y cumplimiento del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*

*Artículo 2.2.4.6.30 Alcance de la auditoría del cumplimiento del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*

*Artículo 2.2.4.6.31 Revisión por la alta Dirección*

*Artículo 2.2.4.6.32 Investigación de Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales*

*Artículo 2.2.4.6.33 Acciones preventivas y correctivas*

*Artículo 2.2.4.6.34 Mejora Continua*

*Artículo 2.2.4.6.35 Capacitación Obligatoria” (Decreto 1072 de 2015)*

### **Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SGSST)<sup>5</sup>**

Acorde al Decreto 171 de 2016 se hace una modificación del artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 en su título 4 de la parte 2 del Decreto 1072 de 2015, respecto a la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la seguridad en el Trabajo SG-SST el cual inicialmente estaba establecido de la siguiente manera:

- "1. Dieciocho (18) meses para empresas de menos (10) trabajadores.*
- 2. Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.*
- 3. Treinta (30) meses para las empresas doscientos uno (201) o más trabajadores"*

La modificación del artículo quedo de la siguiente manera

*“Artículo 1. Modificación del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 el cual quedara así: "Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía*

---

<sup>5</sup> Presidencia de la Republica (2017). Decreto de 01 de febrero de 2016. Recuperado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

*solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.*

*Parágrafo 1. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica en la implementación del SG-SST a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentaran informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría y asistencia técnica, así como del grado de implementación del SG - SST.*

*Parágrafo 2. Hasta que se venza el plazo establecido en el presente artículo, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución Conjunta 1016 del 31 de marzo de 1989 "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país." ( Presidencia de la Republica,2017).*

#### **Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST)<sup>6</sup>**

Este Decreto tiene como finalidad modificar el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**“Artículo 2.2.4.6.37 Transición.** *Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo,*

---

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

*organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresa de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:*

*PARÁGRAFO 1°. El Ministerio del Trabajo definirá el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo con las fases descritas en el presente artículo y determinará los estándares mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido sistema.*

*PARÁGRAFO 2°. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las diferentes fases de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentarán informes semestrales en junio y diciembre de cada año a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica, así como del grado de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).*

*PARÁGRAFO 3°. Hasta el 31 de mayo 2017 inclusive, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país".*

*PARÁGRAFO 4°. El proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases se realiza en el transcurso del tiempo de*

*conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo para tal fin, con los soportes, antecedentes y pruebas de su ejecución.*

*Las actividades de inspección, vigilancia y control de este proceso se realizarán en cualquiera de las fases de: a) Evaluación inicial b) Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial c) Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y d) Seguimiento y plan de mejora, adelantadas por los responsables de ejecutarlas.*

*El Ministerio del Trabajo podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las normas vigentes en riesgos laborales a los empleadores o contratantes y la implementación del Sistema de Gestión la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases.” (JART, Consultores, 2017)*

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

La presente resolución fue establecida por el Ministerio de Trabajo el 27 de marzo de 2017, mediante ella se define los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. Esta resolución está compuesta por 22 artículos que agrupan una serie de normas, requisitos y procedimientos que son indispensable y obligatorios para el trabajo, ejercicio y desarrollo de las operaciones de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

La resolución está basada en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo, (Decreto 1072 de 2015), el cual establece la normatividad relacionada con la obligación de los empleadores o contratante en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, esta fue derogada por la más reciente Resolución 0312 de 2019 a continuación se presenta algunos de los puntos más importantes que trata.

**Resolución No. 0312 de febrero de 2019 (Estándares mínimos del SG-SST)<sup>7</sup>**

La presente resolución sigue siendo aplicada al mismo campo (todas las empresas en Colombia afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales). Los puntos principales que sufren cambios en dicha norma se relacionan a continuación:

Excluye a los trabajadores independientes y los trabajadores de servicio domésticos.

Las evaluaciones médicas se podrán hacer de forma extramural o por telemedicina.

Los técnicos podrán diseñar e implementar el SG SST de empresas de menos de 10 trabajadores y riesgo I, II, III.

Las personas que solo cuentan con el curso virtual de 50 horas solo podrán administrar el SG SST de empresas de I, II, III de menos de 10 trabajadores.

Se crean los estándares mínimos para empresas de producción agropecuarias.

Los tecnólogos podrán diseñar e implementar el SG SST de las empresas entre 11 y 50 trabajadores de riesgo I, II y III.

En la evaluación de proveedores y contratista se debe incluir el cumplimiento de estándares mínimos.

La acreditación en SST sigue siendo un reconocimiento oficial por parte del Ministerio del trabajo

En los indicadores de prevalencia e incidencias la constante K, es de 100.000.

---

<sup>7</sup> Comunicaciones Corporativas, (2019). TIEMPOS. Talento que nos mueve. Resolución 0312 de 2019 – Nuevos estándares mínimos del SG-SST. Recuperado de: <http://www.tiempos.com.co/blog/artmid/411/articleid/10/resoluci243n-0312-de-2019-%E2%80%93-nuevos-est225ndares-m237nimos-del-sg-sst>



El plan de seguridad vial se articula con el SG SST.

Se amplía plazos fase 4 - 5 quedando así:

Fase 4: enero - octubre 2019.

Fase 5: noviembre 2019 en adelante.

Para el 2020 todas las empresas deben tener su SGSST alineado.

### **Diferencias entre la resolución 0312 de 2019 y la Resolución 1111 de 2017.**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, el sistema de estándares mínimos se define como el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Teniendo en cuenta lo anterior se hace necesario plasmar mediante una Resolución los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. En el año 2017 se publica la Resolución 1111 del 27 de marzo 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, 2017), en ella se contempla que dicha Resolución aplica

tanto para empleadores independientes como dependientes, públicos y privados, contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato, entre otros, y que son estándares de obligatorio cumplimiento que cada empresa conforme al número de trabajadores los adecua, implementa y ejecuta.

Para el año 2019, en el mes de Febrero, el Ministerio del Trabajo replantea esta serie de estándares mínimos considerando que en el proceso de implementación de los estándares mínimos, las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollaran y ejecutaran los estándares de una manera más fácil y ágil; para lo cual se implementa la Resolución 0312 de 2019, ajustando los estándares de acuerdo al número de trabajadores, tipo de empresa, actividad económica, clase de riesgos y actividades que dentro de la misma se presenten.

Todo esto con el fin de que se garantice de una manera más eficaz la calidad de vida de los trabajadores y a su vez tenga un impacto positivo en la productividad de las empresas.

Es por esta razón que, a continuación, se muestran de manera detallada los cambios presentados en la nueva resolución de acuerdo con la anterior, en beneficio de la seguridad y salud de los trabajadores.

Inicialmente se puede observar que la Resolución 0312 de 2019, tiene en cuenta que dependiendo el número de trabajadores y la clase de riesgo en la que se clasifique, cada empresa va a tener un número de estándares que deberá cumplir de manera obligatoria para garantizar que se cumplan las condiciones mínimas de seguridad y salud de los trabajadores; cabe anotar que esta resolución se divide en 4 capítulos de los cuales tres de ellos hacen énfasis en los estándares mínimos de obligatorio cumplimiento según el tipo de empresa y finalmente un último capítulo que corresponde a las disposiciones comunes que aplica para todas las empresas. Anteriormente,

en la Resolución 1111 de 2017, solo se tenía en cuenta el número de trabajadores y la clase de riesgo para definir el perfil del personal a cargo del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero que debía obligatoriamente dar cumplimiento al total de los estándares establecidos en dicha norma.

Por otra parte, la Resolución 0312 de 2019, plantea en el capítulo I, que para empresas con menos de 10 trabajadores y clasificadas en riesgo I, II o III deberán cumplir plenamente con un número total de siete (7) ítems, dentro de los cuales el cambio más significativo es en cuanto al perfil del personal a cargo del diseño del Sistema de Gestión de SST, el cual deberá ser técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo, con experiencia mínima de un (1) año certificada por las empresas en que laboró. Respecto a la Resolución 1111 de 2017, menciona que el personal calificado para realizar esta función debía ser un técnico o tecnólogo en SST, con una experiencia mínima de 2 años en el desarrollo de las actividades de SST.

Es importante destacar que la Resolución 0312 de 2019, agrega una serie de artículos donde incorporan a las unidades de producción agropecuarias especificando los estándares mínimos deben cumplir, los cuales no habían sido especificados en la Resolución 1111 de 2017. Se entiende por unidad de producción agropecuaria aquellos predios utilizados en su totalidad o parcialmente para la ejecución de actividades agrícolas, pesqueras, forestales entre otras según la resolución anteriormente mencionada. De igual forma, para estas unidades de producción, se tiene presente el número de trabajadores de forma permanente que pertenecen a la misma para la asignación del número de ítems a cumplir. Para las unidades de producción que cuenten hasta 50 trabajadores y de riesgo I, II o III, participan las Administradoras de Riesgos Laborales brindando asesoría, asistencia y acompañamiento de forma permanente en una serie de actividades designadas descritas en la Resolución 0312 de 2019, art. 6, art. 12.

En el segundo capítulo de la Resolución 0312 de 2019, se encuentran definidos los estándares mínimos para empresas que tengan de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y que estén clasificadas en riesgo I, II o III, estas empresas deben cumplir con un total de veintiún (21) ítems con el fin de velar por la seguridad y salud de los trabajadores. Para esto, la norma describe específicamente el ítem, los criterios a evaluar y el modo de verificación de cada uno de ellos. También, resalta que para el diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST podrá ser realizado por un tecnólogo con licencia en SST y con una experiencia mínima certificada de dos (2) años, mientras que en la Resolución 1111 de 2017 las empresas con menos de cincuenta (50) trabajadores debe ser realizado por un profesional en SST, profesionales especializados o con maestría en SST, licencia y curso de capacitación de cincuenta (50) horas. Cabe aclarar, que para el diseño del Sistema de Gestión de SST independientemente del número de trabajadores, el personal calificado deberá contar con el curso de capacitación de cincuenta (50) horas en SST y que por otra parte las personas que solo cuenten con el curso de capacitación estarán en condiciones únicamente de ejecutar, coordinar e implementar el Sistema de Gestión de SST.

En el capítulo 3 de la Resolución 0312 de 2019, manifiesta que las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores clasificadas en riesgo IV o V deberán cumplir en su totalidad los 60 estándares mínimos que contempla la resolución. Debido a que, en la Resolución 1111 de 2017 no se describe de manera detallada y se queda corta a la hora de brindar información a las empresas de más de 50 trabajadores. Para el diseño del Sistema de Gestión de SST, como se mencionó anteriormente, el personal calificado para dicha labor debe ser un profesional con especialización o maestría en SST, con licencia vigente y curso de capacitación de 50 horas el cual estará en plena facultad de para asesorar, capacitar, ejecutar y diseñar el Sistema de Gestión. Por parte de

las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán realizar actividades enfocadas en la promoción, prevención y asesoría a las empresas y Unidades de Producción agropecuaria de más de 50 trabajadores y que estén clasificadas en riesgo I, II, III, IV o V, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994.

Es importante resaltar que, en ambas resoluciones, establece que el Sistema de Gestión de SST es responsabilidad del empleador o contratante, quien podrá asociarse para compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencia, primeros auxilios, y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, cada empresa debe garantizar la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con sus características particulares. (Ministerio de Trabajo, 2019)

Otras de las disposiciones que comparten las resoluciones, es que, para las empresas con más de un turno de trabajo, el Sistema de Gestión de SST debe aplicar para todos los turnos y si tiene varios centros de trabajo, también debe aplicar a todos estos, es decir, garantizar que se le brinden las medidas de protección necesarias a todos los trabajadores. Por otra parte, se debe garantizar que los trabajadores, contratantes, estudiantes o demás personal que labore en la empresa, promuevan ambientes seguros, garanticen la ejecución de sus actividades teniendo en cuenta los principios de la Seguridad y Salud en el trabajo y finalmente participen activamente en la ejecución del Sistema de Gestión. Asimismo, para temas relacionados con la acreditación en SST, deberán cumplir los mismos requisitos de la Resolución 1111 de 2017 plasmados nuevamente en la Resolución 0312 de 2019. Respecto a las obligaciones del empleador, siguen siendo las mismas de la resolución 1111 de 2017.

Frente a las fases de adecuación, transición, y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST, la Resolución 0312 cuenta con las mismas 5 fases que la Resolución 1111 de 2017, pero en esta nueva norma se amplían los tiempos de ejecución en que se enmarcan la fase 4 que corresponde al seguimiento y plan de mejora, el plazo establecido por la resolución 1111 era de enero a marzo de 2019, en la nueva norma quedo establecido de enero a octubre de 2019. Para la fase 5 que corresponde a la inspección, vigilancia y control, en la Resolución 1111 determina que aplica a partir de abril de 2019 en adelante; en la nueva norma determina que aplica a partir de noviembre de 2019 en adelante.

En la tabla de valores establecida en el artículo 12 de la Resolución 1111 de 2017, se hacia la observación que para empresas a las cuales no aplicara algún ítem, se debía hacer la justificación para así dar el puntaje máximo del ítem, de lo contrario, obtendría cero como calificación. Para la Resolución 0312 de 2019, es claro que dependiendo del tamaño de la empresa y según el riesgo en el que se encuentre clasificada, solo tendrá que dar obligatorio cumplimiento a un número determinado de estándares y se dará el puntaje máximo a los cuales no aplica la empresa, lo que hace necesario la eliminación de la columna de justificación en la tabla de valores.

En relación con los indicadores mínimos de SST, la Resolución 0312 de 2019 en el artículo 30, realiza cambios significativos respecto a la definición, formula, interpretación y periodicidad mínima. En el caso de la frecuencia y severidad de accidentalidad, la periodicidad mínima será mensualmente; anteriormente se llevaba anual. Las horas hombre trabajadas que se utilizaban en los indicadores anteriormente mencionados, es cambiada por número de trabajadores, lo que conlleva a que la constante k utilizada en la Resolución 1111 de 2017 con un valor de 240.000 sea reemplazada por un valor de 100. Para indicadores como prevalencia e

incidencia de enfermedad laboral se comienza a utilizar la constante 100.000 que es utilizada por la Organización Mundial de la Salud. Finalmente, para el Indicador de ausentismo por causa médica, antes se manejaba con una periodicidad anual y en la nueva resolución se asigna con una periodicidad mensual.

Para terminar, en el artículo 36, parágrafo 1, de la Resolución 0312 de 2019, que corresponde a las sanciones, especifica que se dará cierre total o definitivo del lugar de trabajo, cuando exista condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores, así como la paralización y prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normatividad sobre la prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo, 2019).

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

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

El trabajo de investigación está enmarcado en la investigación cualitativa, utilizando la observación directa del entorno y la entrevista, mediante los cuales se desea buscar la información que ayuden de manera oportuna a la implementación adecuada del SG-SST, el cual es uno de los fundamentos funcionales para la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi, y que mediante este se logre el bienestar del Recurso Humano; es por ello, que como principal objetivo se busque la necesidad de hacer una indagación general para conocer su estado actual y cumplir con la transición al SG-SST.

Además, se realiza una investigación aplicada por el hecho de transformar el conocimiento teórico, en este caso la normatividad colombiana, a un sector específico como lo es el área de seguridad y salud n el trabajo de la de la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi, para finalmente generar propuestas estratégicas que permitan la implementación de este.

La información necesaria para el desarrollo del trabajo de investigación se obtiene con el apoyo y participación de la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi, quien brinda los datos inicialmente necesarios. Adicional, se realiza conforme a la normatividad colombiana específicamente el Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, donde se establece la aplicación del SG-SST, y la Resolución 0312 de 2019, donde se definen los estándares mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El análisis de los colaboradores de la empresa permite tomar y seleccionar información de acuerdo con el objetivo del proyecto, para lo cual se determina lo que se desea observar y el motivo de hacerlo. Además la manera como se registran los datos adquiridos de dicho evento. Posteriormente se ejecuta la observación y la entrevista al personal involucrado, registrando la información que facilite la realización de observación e interpretación.



Desde la puesta en marcha del Decreto 1295 de 1994 donde se fijaron los objetivos del sistema general de riesgos laborales y su actual transición al Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) a partir del Decreto 1443 de 2014, la E.S.E. realizaba implementación y avance al respecto de la verificación y evaluación de la seguridad y la salud de sus trabajadores, pero de una manera inadecuada.

Para las vigencias 2014, 2015 y 2016, se planteaba la estructuración para la evaluación del sistema de seguridad y salud laboral igual que su transitoriedad al nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST) pero este se enfocaba de manera inadecuada, lo que conllevó a que los entes de control en su inspección, vigilancia y control, realizaran planes de acción e intervención en la salud laboral de los empleados, y es así como a partir del 2017, comenzó una reestructuración del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, el cual se viene realizando de acuerdo a la normatividad vigente pero con algunas falencias por mejorar.

En este proceso de transitoriedad del SG-SST se encontró que el grado de desarrollo de la seguridad de los trabajadores estaba sistémicamente bajo, encontrando en el diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi, un 80,7% (Moderadamente Aceptable) de valoración según los criterios de Estándares Mínimos según la Matriz de evaluación del SG-SST aplicada. Por lo anterior, es necesario generar proponer estrategias de mejora con el fin de lograr que una correcta implementación del Sistema de Gestión de SST, para potencialmente, mejorar el bienestar de los trabajadores, prevenir la aparición de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y por supuesto darle cumplimiento a la normatividad vigente en salud ocupacional, la cual obliga a la implementación del SG-SST según decreto 1072 del 2015.

### 3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST. Matriz de Evaluación de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
Nombre de la Entidad: HOSPITAL AGUSTIN CODAZZI E.S.E.						Número de trabajadores directos: 139						
NIT de la Entidad: 892300358-5						Número de trabajadores directos:						
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 07/04/2020						
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3			
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,4							
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0						
		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		0,1	0						
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5							
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		1,5							
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		0,7	0						
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2									
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				13,3		
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1						
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1						
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firma	2		2						
Conservación de la documentación (2%)		2.6.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2								
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	9	0,3	0			8,5			
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2							
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1							
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0						
	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	CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional		1	9	1					8,5
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1		0,5	0				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo		1		1					
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos		1		1					
3.1.5 Custodia de Historias Clínicas			1	1								
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales			1	1								
3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)			1	1								
3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras			1	1								
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos			1	1								
3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo			2	2								
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	5	2				5			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
		3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0,9							
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES (6%)		3.3.4 Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				4,8			
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0,9							
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0						
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		3,5							
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0						
III. VERIFICAR	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional: cancerígenos y otros)	3	15	3				10,5			
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4							
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		0	0						
		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		1,4	0						
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5							
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5							
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP; se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5							
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		4							
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5							
IV. ACTUAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5			
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25							
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25							
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25							
		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		2							
MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	10	1,5				6			
		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		0	0						
		TOTALES			100						80,7	

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 del 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 \_\_\_\_\_

De acuerdo a la clasificación del riesgo de la E.S.E corresponde a Clase 3 – código 8511 – En el Decreto 1607 de 2012 el Ministerio del Trabajo señala entonces que: “*Empresas dedicadas a actividades de las instituciones prestadoras de servicios de salud, con internación, incluye hospitales generales, centros de atención médica con ayudas diagnósticas, instituciones prestadoras de servicios de salud, centros especializados excepto de radiodiagnósticos y/o radioterapia), hospitales para tuberculosos, instituciones de salud mental*”. (Decreto 1607 de 2002)

Por lo anterior, la empresa debe hacer cumplimiento a los estandartes mínimos exigidos en la resolución 0312 de 2019, donde se indica que: “*CAPÍTULO III. ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO I, II, III, IV o V Y DE CINCUENTA (50) o MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV o V*” (MinTrabajo, 2019)

En relación con lo antes mencionado y a la aplicación de la Matriz es importante destacar que a pesar de los esfuerzos realizados, la empresa aún mantiene un 80,7% (Moderadamente Aceptable) de valoración según los criterios de Estándares Mínimos según la Matriz de evaluación del SG-SST aplicada según los Ítem definidos en la Resolución 0312 de 2019

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

El Programa de Salud Ocupacional se desarrolló en la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi hasta el momento de la divulgación del Decreto 052 del 2017, Decreto Único del Sector Trabajo. (Min. Trabajo 2017) el cual estableció el Sistema de Estándares Mínimos, los cuales describe como:

“El conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales”.(p.1)

Por lo tanto, la E.S.E. debe seguir acogiendo las directrices impartidas en el Decreto 052 de 12 de enero de 2017 para implementar el SG\_SST, bajo ciertos requisitos según lo definido en el artículo 2.2.4.7.4 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector de trabajo, establece que en la empresa se deba llevar a cabo la garantía del SG-STT, tomando los siguientes componentes, sistemas de estándares mínimos, auditoría para el mejoramiento, acreditación, sistema de información para la calidad del mismo, el cual debe estar completamente regido y cumpliendo en su totalidad con los requisitos y los estándares mínimos para la ejecución y puesta en práctica.

Que bajo el reglamento, la E.S.E. lleva un proceso por etapas las cuales se basan en el proceso PVHA para buscar la mejora continua, incluyendo las políticas, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora a que haya lugar con el único objetivo de anticiparse a los acontecimientos inesperados y que puedan perjudicar la empresa por un descuido; exactamente al Recurso Humano.

Para lo cual se hace necesario seguir con la implementación adecuada de las 5 fases propuestas según normativa vigente, así:

**Fase I, evaluación inicial:** corresponde a la autoevaluación que realiza la empresa para identificar prioridades en seguridad y salud en el trabajo buscando establecer un plan de trabajo, esta se realizó con asesoría de la ARL. La persona encargada del SG-SST con ayuda de sus asistentes obtiene toda la documentación donde se demuestra la implementación del anterior Programa de Salud Ocupacional, la cual permanece archivada y organizada según vigencia. Se realiza la evaluación para analizar cada estándar mínimo exigido, obteniéndose una calificación final de 80,7% (Moderadamente Aceptable) de valoración según los criterios de Estándares Mínimos según la Matriz de evaluación del SG-SST aplicada según los Ítem definidos en la Resolución 0312 de 2019.

**Fase 2, Plan de mejoramiento:** de acuerdo a la autoevaluación y su puntuación valorada como Moderadamente Aceptable, se generan propuestas plasmadas en un plan de mejoramiento (conformado por las acciones de mejora requeridas para superar las falencias encontradas en la evaluación inicial, este plan se expondrá a más detalle en el capítulo 5 del presente trabajo), del mismo modo se hace importante proponer recomendaciones sobre el diseño y formulación del plan anual para la vigencia, Con el fin de tener a disposición del Ministerio de Trabajo un Plan de Mejoramiento y enviar a la ARL un reporte de avances posterior a la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

**Fase 3, Ejecución del SG-SST:** de acuerdo con lo encontrado en la evaluación en esta fase se propone a la E.S.E. el plan de mejoramiento con las diferentes acciones de mejora para su estudio y aprobación; es válido recordar que el SG-SST, es un proceso de mejoramiento continuo, por ende, la E.S.E. debe de estar en constante autoevaluación y retroalimentación con el fin de mejorar las falencias.

**Fase 4, Seguimiento y plan de mejora:** se realiza la comparación de la evaluación inicial y el plan de mejora propuesto, se evidencia que los estándares que no se cumplían inicialmente si se estén llevando a cabo con la implementación del plan de mejora propuesto.

**Fase 5 Inspección vigilancia y control:** la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi, según las propuestas realizadas debe preparar toda la información relacionada con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en la normatividad colombiana para su inspección por parte del Ministerio del Trabajo.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

De acuerdo con los criterios de Estándares Mínimos según la Matriz de evaluación del SG-SST aplicada definidos en la Resolución 0312 de 2019, en la cual se establecen unos estándares que a su vez desarrollan ítems que deben ser evaluados bajo un criterio definido y un modo de verificación con el que se define si la empresa cumple totalmente, no cumple o no aplica y teniendo en cuenta la metodología planteada, se le aplico a la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi los 60 ítems descritos; para lo cual el resultado obtenido para la E.S.E. fue de 80.7%, cuyo resultado corresponde a una valoración Moderadamente Aceptable para la gestión que se viene realizando al interior de la entidad.

Teniendo en cuenta los estándares evaluados se identifica que en ninguno de los descritos a continuación la E.S.E. obtiene el puntaje máximo:

Para el estándar RECURSOS (10%) la calificación obtenida fue de 7,2% incumpliendo los Ítems: 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST con 0,4% de 0,5%, 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST con 0% de 0,5%, 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía 0.1% de 0,5%, 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP con 1,5% de 2% y 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 P y P con 0,7% de 2%.

Para el estándar GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%) la calificación obtenida fue de 13,3% incumpliendo los Ítems: 2.6.1 Rendición sobre el desempeño con 0,3% de 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 con 0% de 1%.

Para el estándar GESTIÓN DE LA SALUD (20%) la calificación obtenida fue de 18,3% incumpliendo los Ítems: 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud con 0,5% de 1%, 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral con 0,9% de 1%, 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral con 0,9% de 1%, y 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral con 0% de 1%.

Para el estándar GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%) la calificación obtenida fue de 21,9% incumpliendo los Ítems: 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros con 3,5% de 4% posibles, 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa con 0% de 4% posibles, 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros con 0% de 2,5% posibles, y 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos con 1,4% de 2,5% posibles.

Para el estándar GESTION DE AMENAZAS (10%) la calificación obtenida fue de 9% incumpliendo el Ítem: 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias con 4% de 5% posibles.

Para el estándar VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%) la calificación obtenida fue de 5% por lo cual no existe incumplimiento de Ítems para este estándar, lográndose verificar de manera adecuada cada uno de los procesos de forma documental y sistemática.

Para el estándar MEJORAMIENTO (10%) la calificación obtenida fue de 6% incumpliendo los Ítems: 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 con 2% de 2,5% posibles, 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora con 1,5% de 2,5% posibles y 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL con 0% de 2,5% posibles.

Es importante describir que existen incumplimientos moderados los cuales no obtienen calificación en 0% pero tampoco la máxima calificación, ya que para estos se observa y evidencian fallas de procedimientos estructurales y sistémicos, faltas de actualización documental y seguimiento de algunas de las actividades programadas, inadecuados proceso de medición, documentación, archivo, o funciones asignadas de acuerdo con los perfiles profesionales, poca participación, interacción y socialización del área encargada del SG-SST con los trabajadores de la E.S.E., fallas en las definiciones de estrategias, manuales, protocolos o guías de atención y/o prevención en lo relacionado al SG-SST e inadecuada implementación de medidas de mitigación, prevención o corrección de las falencias encontradas.

Para el caso de los incumplimientos severos o críticos con calificación 0% o menor a la calificación posible, es importante resaltar la poca asignación de recursos financieros y técnicos suficientes para la ejecución correcta del SG-SST, se evidencian actas de socialización y/o capacitación por parte del COPASST/Vigía de forma poco detallada y no apuntan a los objetivos del comité y sus funciones, no existe de manera adecuada el ciclo correcto del plan de capacitación, inducción y reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P y P, etc., se identificó que el área encargada del SG-SST no tiene establecido un informe de rendición de cuentas, el cual es de vital importancia para valorar la gestión del responsable del sistema, con el fin de establecer compromisos que garanticen que la empresa cumpla con los estándares mínimos exigidos por el

Gobierno, además no se presenta un protocolo exacto para la identificación, evaluación y adquisición de productos y servicios propios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, situación que impide que se desarrolle una adecuada gestión, afectando la seguridad y salud de todos los trabajadores.

La E.S.E. realiza el reporte a los entes de control de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral pero no cuenta con los indicadores de medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral, como también medición de ausentismo provocado por los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral. Además existen fallas en la metodología de evaluación del impacto de cambios internos y externos (nuevos procesos, cambio de instalaciones, métodos de trabajo) o externos (cambios de la normativa vigente), lo anterior se debe realizar con el propósito de hacer un acompañamiento desde la gestión del cambio logrando que todos los actores implicados conozcan oportunamente toda la información evitando resistencia y alcanzando una adaptación correcta del cambio.

No se evidencia una completa identificación de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros), ni mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos; estas deficiencias encontradas al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, ponen en riesgo la salud y el bienestar los colaboradores de la empresa, lo que se puede ver traducido en importantes repercusiones humanas y económicas para la misma.

La E.S.E. cuenta con el plan de prevención y preparación ante emergencias, pero existen fallas en la ejecución de las actividades planeadas ya que en algunos casos no se realizan lo que afecta el indicador al realizar la medición de actividades planeadas vs actividades ejecutadas, además es necesario realizar la actualización del plan de manera adecuada siguiendo las directrices y normativa vigente y adaptarla al análisis situacional del municipio.

Es importante apuntar que para la implementación de los planes de mejora debe contar con un compromiso directo de la Alta Gerencia de la E.S.E., y que a su vez sea consciente de la relevancia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la optimización de los procesos de la Entidad.

## **CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

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

Con el fin de dar cumplimiento al 100% de los estándares mínimos exigidos para la implementación del SG-SST la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi se proponen las siguientes estrategias de mejoramiento:

#### **ESTÁNDAR 1: RECURSOS (10%)**

##### **Ítem 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST**

Se propone como actividad la contratación de un profesional en SST o profesional con postgrado en SST, con licencia vigente y su respectivo curso de capacitación virtual de 50 horas en SST, la cual tiene las facultades para diseñar, ejecutar y/o implementar el SG-SST; se define un responsable a cargo de la contratación del personal idóneo el cual es el área de recursos humanos de la empresa o en su defecto el representante legal; para la realización de dicha actividad de determina que los recursos a utilizar son de carácter humano y económico.

Modificar y/o adicionar en el documento oficial de Funciones y Responsabilidades el cargo de profesional en SST, donde se estipule adecuadamente el perfil según la normativa vigente.

##### **Ítem 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST**

Se propone que la Alta Gerencia como responsable de la actividad, defina y asigne los recursos financieros, el talento humano, los recursos técnicos y tecnológicos, propuestos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.

Recursos Financieros: definir de acuerdo con los Ítems de incumplimiento el valor necesario y adecuado para la ejecución de las actividades de seguridad y salud en el trabajo. Dicha cifra debe establecerse de acuerdo con las necesidades para la ejecución y el desarrollo de las actividades, según los Estándares Mínimos calificados por debajo de la puntuación posible.

Dichos recursos deben ser gestionados por el Coordinador del SG-SST, garantizando que se incluya: Asesorías profesionales y capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, Compra y mantenimiento de todos los equipos necesarios de emergencia, Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódico y de retiro, Elementos de Protección Personal, Gastos de papelería y transporte, Gastos contingentes.

Recursos Humanos: la coordinación del SG-SST debe estar a cargo de un Profesional en SST supervisado por la Alta gerencia, quien debe garantizar que se otorguen los tiempos necesarios para las actividades del SG-SST, destinando las horas necesarias para la participación del personal en las actividades del SG-SST, dentro de las cuales se incluyen simulacros, capacitaciones, actividades de seguridad y salud en el Trabajo, asistencia a exámenes médicos.

El Coordinador del SG-SST contará con el apoyo del COPASST, Comité de Convivencia, Brigada de Emergencias, Asesorías de la ARL y consultor externo para la implementación y seguimiento del SG-SST, los cuales podrán disponer de las horas necesarias para cumplir con sus funciones de acuerdo con la normativa vigente en Colombia.

Recursos Técnicos: la E.S.E. deberá seguir garantizando los recursos técnicos mínimos para la ejecución y desarrollo del SG-SST.

Recursos Físicos: la E.S.E. debe contar con los espacios adecuados para las reuniones y capacitaciones, con buena iluminación, ventilación y acondicionado.

### **Ítem 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía e Ítem 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP**

Se propone crear y actualizar el documento oficial del acta de nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002 y a la División de Salud Ocupacional de Ministerio de Protección Social. Además, este debe garantizar la creación del plan de capacitación y documentar de manera adecuada y sistémica mediante un acta de asistencia dichos procesos.

### **Ítem 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 P y P.**

El responsable del SG-SST es el encargado de realizar la inducción a todo el personal de la empresa y adicional debe realizar una reinducción a todo el personal cada año o en su defecto cada que se genere una modificación en alguno de los procesos; el recurso necesario para el desarrollo de la actividad será exclusivamente humano. Es de mencionar que se debe elabora el Formato de Inducción y Reinducción en SG-SST (Anexo1) y el Formato de Asistencia (Anexo 2) para dar total cumplimiento al ítem.

## **ESTÁNDAR 2: GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)**

### **Ítem: 2.6.1 Rendición sobre el desempeño**

Se propone crear mecanismos que permitan evidenciar la rendición de cuentas anual el cual se debe realizar por el responsable del SG-SST una vez al año específicamente durante la última semana del mes de diciembre. Esta actividad compromete el recurso humano.

Objetivo: establecer la metodología para realizar la rendición de cuentas frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Alcance: este procedimiento aplica a las actividades que hacen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desde la planeación, el hacer, el verificar y el actuar de la empresa.

Los responsables: la Alta Gerencia, debe garantizar la evaluación del SG-SST por lo menos una vez al año. Informa las políticas y acciones a ejecutar. Asigna y comunica responsabilidades a los encargados de la ejecución del SG-SST dentro del marco de sus funciones. Esta responsabilidad recae sobre el Coordinador de Recursos Humanos. Coordinador del SG-SST, responsable de realizar el proceso de rendición de cuentas a la Alta Gerencia, de acuerdo con los lineamientos definidos en el presente procedimiento. COPASST, encargado de realizar el análisis de la rendición de cuentas, y establecer el marco de referencia para la mejora continua, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Debe implementar una metodología de trabajo para supervisar, auditar, y medir cumplimiento de las acciones y presentar el informe.

Supervisión y medición de los resultados: Revisar periódicamente los procedimientos para, medir y recopilar la informa para evaluar el nivel del desempeño del SG-SST, realizar la medición del cumplimiento de los indicadores definidos para el SG-SST, llevar todas las estadísticas sobre los accidentes de trabajo, enfermedad laboral e incapacidades, analizar la estructura y el proceso de gestión mediante información que los empleados suministren, evaluando si los sistemas de prevención han sido eficaces, inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, equipos e instalaciones, vigilar la salud de los trabajadores con las consultas

médicas periódicas, determinar el nivel de cumplimiento de la legislación vigente y evitar sanciones, recolectar la información, presentar informe, identificar y notificar fallas para emprender correctivos inmediatos.

Auditoria del cumplimiento de SG-SST: realizar de forma periódica la evaluación de todos los componentes del SG-SST, cumplimiento de las políticas del SG-SST, presupuesto asignado y nivel de ejecución del mismo, comunicación y participación de los trabajadores, documentación y estadísticas, programas de prevención de enfermedades y prevención de emergencias, supervisión y revisión de los resultados, investigación de accidentes y enfermedades laborales y estrategias de prevención, análisis de los indicadores, establecer nivel de cumplimiento de las metas, presentar informe.

Revisión por la alta dirección: debe realizarse cada 6 meses para revisar resultados e implementar planes de mejora, la rendición de cuentas se realiza cada año, evaluar el cumplimiento del plan del trabajo determinando si las estrategias implementadas dieron los resultados esperados, evaluar si las necesidades de la empresa están siendo cubiertas, determinar si el presupuesto asignado fue suficiente y adecuadamente ejecutado, y determinar las medidas de mejora continua.

### **Ítem: 2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.**

Se propone crear un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST, de las compras y adquisiciones de productos y servicios; y segundo realizar y revisar periódicamente la matriz de Elementos de Protección Personal según las



necesidades del personal. Esta actividad debe ser realizada por el responsable del SG-SST, compromete el recurso humano.

### **ESTÁNDAR 3: GESTIÓN DE LA SALUD (20%)**

#### **Ítem: 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud**

Es importante tener en cuenta que a partir del diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores se propone que el responsable del SG-SST junto con el profesional de SST defina y divulgue actividades basadas en los resultados que se obtienen del diagnóstico.

Por lo tanto es necesario que la E.S.E. se comprometa con el bienestar físico y social de sus trabajadores, buscando contribuir a su desarrollo integral, se comprometa a prevenir y corregir cualquier factor que distorsione o afecte el buen desempeño del ambiente laboral y que pueda generar efectos nocivos en sus trabajadores.

Para tal fin, la Coordinación de Recursos Humanos, en articulación con la ARL, medicina ocupacional y laboral de la E.S.E., deben implementar el Programa de promoción y prevención en salud realizando campañas de sensibilización por medio de charlas de forma trimestral con personal experto sobre los diferentes mecanismos de prevención y promoción de la salud, así mismo se propone crear un grupo interdisciplinario encargado del seguimiento al adecuado desarrollo del programa, el cumplimiento de la normatividad, estudio de los casos, plan, evaluación de indicadores y desarrollo de recomendaciones y estrategias para mejorar el plan de prevención para los trabajadores.

**Ítem: 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral e Ítem: 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral**

Se propone realizar mediciones mensuales, es decir, durante la primera semana de cada mes para accidentes y ausentismo por causa médica; y mediciones anuales, es decir, la última semana del año en curso cuando se presenten enfermedades laborales. Para la elaboración de las estadísticas es importante la creación de la Matriz de estadísticas de accidentalidad, ausentismo y enfermedad laboral la cual permite constatar el comportamiento de los indicadores que sirvan como apoyo a la evaluación de desempeño de la E.S.E. el diligenciamiento de la matriz debe estar a cargo del Responsable del SG-SST.

### **Ítem: 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral**

Con estos indicadores se debe analizar qué tipo de ausentismo se presenta con mayor frecuencia para implementar acciones que permitan y eviten presentar incidentes.

Con la información suministrada por la Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral se propone construir un cuadro de mando integral para la SST que permita medir los indicadores de impacto tradicionales como son el índice de frecuencia, tasa de accidentalidad, índice de severidad, incidencia y prevalencia de enfermedad profesional y a desarrollar sistemas de medición que apunten a las perspectivas claves de la empresa y de esta manera controlar las pérdidas debido a los accidentes de trabajo, la enfermedad profesional y mejorar la calidad de vida de los empleados, contribuyendo a la mejorar la productividad y el ambiente en la empresa.

Ahora bien, la información arrojada por esta medición será la base para construcción del cuadro integral de mando para el SG-SSST, permitiendo así medir la severidad, incidencia y prevalencia de las enfermedades laborales, las cuales orienten a la organización a desarrollar

planes de contingencia y de prevención de accidentes y enfermedades laborales, de tal manera que mejoren la calidad de vida de los empleados y a aumente el desempeño y productividad de la entidad.

#### **ESTÁNDAR 4: GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)**

**Ítem: 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros, Ítem:**

**4.1.2, Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa, e Ítem:**

**4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros**

Se propone establecer medidas de prevención y control con base en los resultados obtenidos de la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, para lo cual se debe implementar el Formato de Acciones Preventivas y Correctivas (Anexo 3) esta actividad se debe ejecutar y revisar por lo menos una vez al mes.

Se propone divulgar medidas de prevención y control y dejar evidencia en el Formato de asistencia (Anexo 2), y así mismo realizar el respectivo seguimiento mediante el Formato de seguimiento de hallazgos (Anexo 4) a cargo del Responsable del SG-SST y del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo para dar cumplimiento al ítem *4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores*. Esta actividad debe estar supervisada a lo largo de la implementación del Plan de Trabajo para la vigencia.

**Ítem: 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos.**

Se propone establecer guías y manuales de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos con el fin de mejorar la implementación del SG-SST y deben ser divulgados con todo el personal de la E.S.E. por parte del Responsable de SG-SST, entre algunos tenemos: Protocolos Generales (Códigos de identificación de los puestos de Trabajo, Evaluación de los Riesgos,

Mapa de Riesgos, Acreditación de los miembros de los Comités de Seguridad y Salud)  
Protocolos Sector Seguridad (Seguridad y Salud Laboral, Investigación de Accidentes,  
Valoración de los planes de emergencia y autoprotección).

### **ESTÁNDAR 5: GESTION DE AMENAZAS (10%)**

#### **Ítem: 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias**

Según la indagación se pudo observar que se cuenta con una brigada que está dispuesta para la prevención y preparación ante eventos inesperados, estos no están lo suficientemente capacitados para reaccionar efectivamente ante emergencias, por lo que se debe acceder a capacitaciones periódicas por el cuerpo de Bomberos, Cruz Roja, ARL Positiva, entre otras. En este punto se revisan sus condiciones o variables, como por ejemplo zonas sísmicas, amenaza por remoción en masa, incendios, entre otras. Las acciones preventivas tienen como fin preparar a la E.S.E. y a sus colaboradores adecuadamente ante la ocurrencia de emergencias y tener los recursos y procesos para asegurar su control.

Se propone desarrollar estrategias preventivas contra incendios entre ellas mantener extintores recargados, visibles y despejados, camillas para movilizar heridos, listados de teléfonos de emergencia, señalización de rutas de evacuación, establecimiento de líderes de evacuación para los simulacros y eventos fortuitos y realizar capacitaciones frecuentes en uso y manejo de extintores.

Acciones preventivas y planes de contingencia de acuerdo con el análisis situacional del municipio y las temporadas de cambios del clima, para ello es necesario identificar aspectos críticos y seguros métodos de acción, entrenar a todos los empleados en cómo actuar ante diferentes siniestros y/o epidemias locales.

Inspeccionar periódicamente los equipos de emergencia (botiquines, pitos, linternas, camillas, extintores, etc.), realizando los mantenimientos pertinentes.

Se propone actualizar y mejorar la brigada de emergencia, los cuales deben recibir las capacitaciones necesarias en: Primeros Auxilios, Prevención y Control del Fuego, Plan de Emergencias, Simulacros de Evacuación, Prácticas de Campo, además definirán claramente las rutas de evacuación y punto de encuentro ante una evacuación, adicional la brigada de emergencia programara los simulacros de evaluación.

#### **ESTÁNDAR 6: VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)**

la calificación obtenida fue de 5% por lo cual no existe incumplimiento de Ítems para este estándar, lográndose verificar de manera adecuada cada uno de los procesos de forma documental y sistemática.

#### **ESTÁNDAR 7: MEJORAMIENTO (10%)**

**Ítems: 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, 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora, 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL**

Se propone evidenciar todas las acciones preventivas, correctivas y de mejora mediante el diligenciamiento del Formato de acciones preventivas y correctivas (Anexo 3) en el cual se describe el riesgo, la acción preventiva y/o correctiva a seguir, planes de acción con un responsable a cargo de la actividad, y finalmente los resultados obtenidos y la fecha de verificación. Las acciones preventivas y/o correctivas se realizan con el fin de subsanar lo detectado, mitigar los peligros/riesgos latentes en la E.S.E. y garantizar que se deja evidencia de

las acciones tomadas frente a los resultados de supervisión, inspección, medición de indicadores del SG-SST y recomendaciones del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, a las cuales se debe realizar seguimiento mediante la consolidación de los datos en el Formato seguimiento de hallazgos (Anexo 4).



## Recomendaciones

Cuando la Gestión de la Salud Ocupacional resulta ser incompleta es necesario entender la importancia de dicho resultado e identificar las posibles causas y/o factores de generación, así como el grado y los niveles de repercusión que tienen sobre la organización y el recurso humano.

Teniendo en cuenta lo anterior podemos concluir que para el análisis de los resultados es prioritario definir el tipo de estrategias, técnicas y recursos que permitan subsanar y/o solucionar la problemática presentada. Las recomendaciones deben realizarse desde la Alta Gerencia y las áreas de la entidad, en un trabajo conjunto con la Coordinación del Talento Humano, hacia la presentación de la problemática como una necesidad que requiere la intervención inmediata.

Por ello, Es importante que la E.S.E Hospital Agustín Codazzi, genere espacios que permitan la sensibilización de la información utilizando diferentes herramientas o medios de comunicación tales como correos, carteleros, folletos y fichas representativas que brinden información de interés relacionada con la implementación del SG-SST, ya que mejora el conocimiento y permite que los colaboradores mejoren la calidad del trabajo; además, de profundizar en las sugerencias de mejoramiento del SG-SST con el fin de cumplir el 100% de los requerimientos mínimos de manera detallada y buscar otras acreditaciones que permitan a la E.S.E. mejorar los estándares mediante los cuales se implementa el SG-SST. Cabe recordar que el Ministerio del Trabajo puede acreditar por excelencia a cualquier entidad que cumpla con el 100% de los estándares mínimos del SG-SST durante dos años consecutivos.

La E.S.E Hospital Agustín Codazzi, debe verificar las propuesta de mejora estratégicas para realizar de manera adecuada la implementación de las actividades identificadas del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo (SG-SST) siguiendo las cinco fases del proceso y teniendo en cuenta el ciclo PHVA, Planificar – Hacer – Verificar – Actuar, y una vez se realice



la implementación y corrección de los indicadores evaluados del SGSST, deberá realizar el seguimiento y monitoreo adecuado en acompañado del profesional de seguridad y salud trabajo.

De acuerdo con lo anterior y con el objetivo de cumplir la normatividad legal la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi debe iniciar el proceso para la aplicación de las acciones de mejora en el sistema de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta, los resultados de la matriz y el diagrama de Gantt propuesto y de esta manera dar cumplimiento a los estándares mínimos exigidos por la normatividad vigente.

## Conclusiones

El presente trabajo de investigación arroja el análisis y resultados para el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, con el fin de que la E.S.E. Hospital Agustín Codazzi pueda generar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, contratistas y demás personal adscrito a la entidad; además, de cumplir con los requisitos de ley obligatorios por el Gobierno Nacional.

Se realizó un diagnóstico inicial a la empresa, donde se encontró en la evaluación de los estándares mínimos del SG-SST que algunos ítems no aplicaban, por tal motivo se sugirió a la empresa diseñar un plan de mejoramiento para los puntos críticos identificados y realizar una mejora en la ejecución del SG-SST.

Se obtuvo como resultado en la evaluación de estándares mínimos del SG-SST una valoración de 80,7 %, la cual es Moderadamente Aceptable, pero el no cumplimiento de todos los estándares mínimos es una situación que limita el correcto funcionamiento del SG-SST afectando la seguridad y salud de los empleados.

Se concluyó que la entidad, debe implementar un plan de mejoramiento que permita potenciar las condiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como primera medida se encuentra trabajando en la forma de poder realizar la implementación de los requisitos básicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), basada en el diagnóstico inicial el cual le permita proponer una metodología adecuada, para facilitar el conocimiento de los requisitos legales aplicados al sistema de gestión de la empresa y de esta manera se dé el cumplimiento de los estándares mínimos a 100%.

Finalmente y con base en las afirmaciones realizadas anteriormente, se genera un plan de mejoramiento que se desarrollaría durante la vigencia 2020 con el que el grupo interpreta que se puede mejorar el cumplimiento de los estándares mínimos especificados por la Resolución 0312 de 2019 y en las que se establece un mejoramiento en los recursos destinados al SG-SST, la gestión de la salud, la gestión de los riesgos y peligros, la gestión de amenazas y su posterior verificación por la alta dirección y por entidades externas a la organización.

## Referencias

- ARANGO, A. P., González Trujillo., R., & Riveros Dueñas, G. E. (24 de 07 de 2002). Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado el 01 de 02 de 2017, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto1562-de-2002.pdf>
- ARL SURA, (2019). Decreto único 1072 de 2015.Reglamento del Sector Trabajo. Recuperado de: [https://www.arlsura.com/files/decreto1072\\_15.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto1072_15.pdf)
- ARL SURA, (s.f). Planeación estratégica en Salud ocupacional desde el Ciclo PHVA. Recuperado de: [https://www.arlsura.com/files/videochat\\_planeacion.pdf](https://www.arlsura.com/files/videochat_planeacion.pdf)
- Alcaldía de Bogotá (2014). Decreto 1443 de 2014 Nivel Nacional. Compilado del Decreto único Reglamentario 1072 de 2015 sector Trabajo. Recuperado el 23 de mayo de 2019 de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>
- Ávila, L. G. (2017). <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1227/Medicina%20Preventiva%20y%20del%20Trabajo.pdf?sequence=1>. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1227/Medicina%20Preventiva%20y%20del%20Trabajo.pdf?sequence=1>
- Ayala Cáceres, C. L. (2004). Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Ediciones salud laboral.
- C., B. G. (29 de Enero de 2010). <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-invertir-en-la-salud-de-los-empleados>. Obtenido

de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-invertir-en-la-salud-de-los-empleados>

Civil, C. N. (17 de Octubre de 2018). <https://www.cnsc.gov.co/index.php/informacion-y-capacitaciones/comunicaciones-cnsc/noticias/2155-conozca-el-nuevo-acuerdo-que-establece-el-sistema-tipo-de-evaluacion-del-desempeno-laboral>. Obtenido de <https://www.cnsc.gov.co/index.php/informacion-y-capacitaciones/comunicaciones-cnsc/noticias/2155-conozca-el-nuevo-acuerdo-que-establece-el-sistema-tipo-de-evaluacion-del-desempeno-laboral>

Colombia, I. E. (8 de Noviembre de 2016). <https://www.isotools.com.co/normativa-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>. Obtenido de <https://www.isotools.com.co/normativa-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>

Comunicaciones Corporativas, (2019). TIEMPOS. Talento que nos mueve. Resolución 0312 de 2019 – Nuevos estándares mínimos del SG-SST. Recuperado de: <http://www.tiempos.com.co/blog/artmid/411/articleid/10/resoluci243n-0312-de-2019-%E2%80%93-nuevos-est225ndares-m237nimos-del-sg-sst>

Franco, C. (10 de Marzo de 2010). [https://www.tendencias21.net/El-bienestar-es-una-herramienta-estrategica-para-las-empresas\\_a4193.html](https://www.tendencias21.net/El-bienestar-es-una-herramienta-estrategica-para-las-empresas_a4193.html). Obtenido de [https://www.tendencias21.net/El-bienestar-es-una-herramienta-estrategica-para-las-empresas\\_a4193.html](https://www.tendencias21.net/El-bienestar-es-una-herramienta-estrategica-para-las-empresas_a4193.html)

García M, (2018). En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo. El tiempo-  
Editorial. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.  
Recuperado de  
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

González, J. C. C. (2012). Régimen de los riesgos laborales en Colombia: comentarios a la ley  
1562 de 2012. Legis Editores

Hena Robledo, F. (2010). Salud ocupacional: conceptos básicos. Colombia: Ecoe Ediciones.

Icontec. (2010 de 12 de 15). *Guía Técnica Colombiana GTC 45*. Recuperado el 09 de 05 de  
2019, de <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

JART Consultores, (2017). Decreto 1072 De 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4,Capítulo 6.  
Requisitos Para El Diseño E Implementación del SGSST. Recuperado de:  
[http://jartconsultores.com/images/documentos/DECRETO\\_1072.pdf](http://jartconsultores.com/images/documentos/DECRETO_1072.pdf)

Juniesgo,(2014)Resumen del Decreto 1443 de 2014.Recuperado de:  
<https://es.slideshare.net/juniesgo01/resumen-decreto-nmero-1443-de-2014>

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

MinTrabajo. (Abril de 2017). *Actualización Decreto 1072 de 2015*. Recuperado el 16 de Abril de  
2019, de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

MinTrabajo. (12 de Enero de 2017). *Decreto 052*. Recuperado el 16 de Abril de 2019, de ARLSura: [https://arlsura.com/files/decreto\\_52\\_de\\_2017\\_sg-sst.PDF](https://arlsura.com/files/decreto_52_de_2017_sg-sst.PDF)

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>

Moreno, Y. (2017). Nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia .Gerencie.com. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>

Normativa, S. u. (23 de Septiembre de 2004). <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1670817>. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1670817>

Normativo, G. (25 de enero de 2016).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74836>. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74836>

Omilcia M. (2012). Seguridad y Demas al Día. Riesgos ocupacionales. Recuperado de:

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

Presidencia de la Republica (2017). Decreto de 01 de febrero de 2016. Recuperado de:

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

PROTEGER, I. (s.f.). *Proteger IPS*. Recuperado el 09 de 05 de 2019, de Profesionales en Salud Ocupacional y Calidad SAS: <http://www.protegerips.com/mediciones-ambientales>

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

SafectYA (2019). Resolución 0312 de 2019 – Nuevos estándares mínimos del SG-SST.

Recuperado de <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-del-sg-sst/#a1>

TRABAJO, M. D. (31 de julio de 2014).

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa). Obtenido



de [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)

Trabajo, M. d. (27 de Marzo de 2017).

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

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

Trabajo, O. I. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 01 de 05 de 2019,

de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Valbuena, C. (01 de 03 de 2019). *Kawak*. Recuperado el 30 de 04 de 2019, de

[https://blog.kawak.net/mejorando\\_sistemas\\_de\\_gestion\\_iso/resolucion-312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-sgsst](https://blog.kawak.net/mejorando_sistemas_de_gestion_iso/resolucion-312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-sgsst)

## Anexos.

### Anexo 1. Formato de Inducción y Reinducción en SG-SST.

## FORMATO DE INDUCCION Y ENTRENAMIENTO

NOMBRE DEL TRABAJADOR			
CARGO A DESEMPEÑAR			
JEFE INMEDIATO			
FECHA			
INDUCCION		REINDUCCION	

Formato para certificar inducción de la empresa, en seguridad y salud en el trabajo, en capacitación de factores de riesgo del puesto de trabajo y/o en instrucción sobre el uso y cuidado de los EPP y entrenamiento.

TEMA	OBSERVACIONES	FIRMA	
<b>Información de la organización:</b> Misión Visión Reseña Histórica Objetivos			
<b>Buenas Prácticas de Manufacturas</b> Procesos Procedimientos Instructivos Registros <i>(depende de la actividad económica de la empresa)</i>			
<b>Derechos y beneficios adquiridos</b> Contrato laboral Afiliaciones: ARP, EPS, Pensión y caja de compensación.			
<b>Responsabilidades</b> Reglamento interno de trabajo, se explica y se entrega una copia.			
<b>Responsabilidad específica del cargo</b> Manual de funciones Manual de responsabilidades y autoridades			

Anexo 2. Formato de Asistencia.

**REGISTRO DE ASISTENCIA A INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN O CAPACITACIÓN**

INDUCCIÓN   
  CAPACITACIÓN   
  REINDUCCIÓN\*   
  ENTRENAMIENTO PARA EL PUESTO DE TRABAJO

FECHA:  /  /

EVENTO DE CAPACITACIÓN: \_\_\_\_\_ NÚMERO DE HORAS: \_\_\_\_\_

INSTRUCTOR: \_\_\_\_\_ LUGAR: \_\_\_\_\_

No.	NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	CARGO	ÁREA O DEPENDENCIA	TELEFONO	TIPO DE VINCULACIÓN			CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
						DOC	EMP	TRAB		
1						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
8						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
10						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
11						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
12						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
13						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
14						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
15						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
16						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
17						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
18						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
19						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
20						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

\* REINDUCCIÓN: Están dirigidos o actualizan a los servidores en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a recibir su integración a la cultura organizacional.

F. 01.048-10-02-02  
 V.04-2012  
 Elaborado por: División de Recursos Humanos

### Anexo 3. Formato de Acciones Preventivas y Correctivas

#### SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Formato para el registro de acciones preventivas y correctivas.

REGISTROS DE LAS ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	
Descripción de la no conformidad encontrada:	
Determinación de las causas que originaron la no conformidad:	
Sección, Actividad, Tarea, en la cual se detectó la no conformidad:	Sección: _____ Actividad: _____ Tarea: _____
CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN A EJECUTAR	
ACCIÓN PREVENTIVA	ACCIÓN CORRECTIVA
Descripción de la Acción Preventiva:	Descripción de la Acción Correctiva:
Responsable de la ejecución, área, cargo:	Responsable de la ejecución, área, cargo:
Fecha de ejecución:	Fecha de ejecución:
Fecha de verificación de cumplimiento del plan de acción:	Fecha de verificación de cumplimiento del plan de acción:
Eficiencia de los resultados obtenidos:	Eficiencia de los resultados obtenidos:
Acción concluida: ____	Acción concluida: ____
Acción no concluida: ____	Acción no concluida: ____
Observaciones:	Observaciones:

Identificación del Aprendiz

Nombres y Apellidos:

Fecha de elaboración:

#### Anexo 4. Formato de Seguimiento de Hallazgos

Proceso	<b>SEGUIMIENTO</b>	Código:	Fecha de Aprobación:
Procedimiento	<b>Auditorías Internas</b>	Versión:	Hoja de

N°	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTROS
8	Preparación de la auditoría de campo	De acuerdo a los criterios y los objetivos de la auditoría, el auditor debe preparar la lista de verificación y el plan de muestreo para la auditoría de campo, en los casos de auditorías de cumplimiento de Norma ISO 9001 o NTCGP 1000, se debe diligenciar el formato Lista de Verificación, garantizando la verificación que realiza el auditor frente a la conformidad del sistema con los requisitos de la norma.	Auditores	Lista de Verificación
9	Recolección y verificación de Información en campo	Recopilación mediante muestreo de la información pertinente para los objetivos, el alcance y los criterios de la auditoría. Es importante verificar y recopilar información acerca de las interrelaciones entre funciones, actividades y procesos. Solamente la información que es verificable puede constituirse en evidencia de la auditoría. La metodología básica para la recolección de información incluye:  a. Entrevistas b. Observación de actividades c. Revisión de documentos y registros	Auditores (pueden participar auditores en formación)	
10	Elaboración informe preliminar de auditoría	El auditor debe comparar las evidencias de la auditoría frente a los criterios y los objetivos, generando los hallazgos a que haya lugar. De la misma manera, deben evidenciarse los aspectos positivos, como fortalezas del proceso y aspectos a proyectar. El equipo auditor debe reunirse para:  a. Revisar los hallazgos y cualquier otra información recopilada. b. Acordar las conclusiones de la auditoría. c. Preparar recomendaciones. d. Comentar el seguimiento de la auditoría. e. Para preparar el informe preliminar se utiliza el mismo formato del Informe de auditoría pero se deja sin numerar el consecutivo.	Responsable de Auditoría y Equipo Auditor	

Revisado y Aprobado por