

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 Business

Support S.A.S. para el año 2020.

Integrantes:

Leidy Gisseth Ramírez Ramírez

Alexandra García Porras

Mayerly Peña Rivera

Jesica Alonso Cárdenas

GINNA PAOLA ACOSTA PULIDO

Presentado a:

María Mercedes Narváez

Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano

2020

Tabla de Contenido

Lista de Anexos.....	III
Introducción	IV
Objetivo General.....	V
Objetivos Específicos	V
Capítulo 1: El Problema.....	6
1.1. Planteamiento del problema.....	6
1.2. Antecedentes del Problema.....	7
1.3 Justificación de la investigación cualitativa:	8
Capítulo 2: Marco Teórico y Legal.....	9
2.1. Marco teórico.....	9
2.2. Marco Legal.....	12
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	15
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.	15
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo con el PHVA.	16
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.	18
Capítulo 4: Resultados	20
Capítulo 5: Plan De Mejora	24
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	24
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	25
Recomendaciones	29
Conclusiones.....	31
Bibliografía	33
Anexos	35

Lista de Anexos

Anexo A. Formato de Elementos de Protección Personal EPP	35
Anexo B. Entrega de Reposición de Elementos EPP.....	36
Anexo C. Formato de Inducción y Reinducción.....	37

Introducción

Al evidenciarse inconsistencias relacionadas con el incumplimiento de protocolos y el uso de elementos de protección, necesarios para la salud y seguridad en el trabajo de BUSINESS SUPPORT S.A.S, se hace necesario realizar controles y observaciones, que permitan mitigar el impacto que ello conlleva a futuro con sus colaboradores.

De tal manera y a través de la presente 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), es que se pretende mitigar las mencionadas inconsistencias, relevantes para desempeño de la empresa. De ahí la importancia de planificar, implementar, evaluar y realizar la mejora continua, con el objeto de preservar la salud de los trabajadores y mantener las condiciones de seguridad y comodidad, sin olvidar que, por encima de los costos, siempre será prioritaria la seguridad del colaborador.

La apremiante necesidad de supervivencia que conlleva a mantener la estabilidad económica individual y colectiva, han conducido a la elaboración de protocolos de prevención, que van desde la higiene personal hasta el comportamiento y cuidado en la vida social, laboral e industrial.

Los capítulos que se presentan a continuación permiten identificar, revisar, evaluar y ayudar a realizar planes de mejora, tendientes a planificar a través del tiempo, los protocolos que debe implementar la empresa.

Objetivo General

Diseñar una Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Business Support S.A.S. para el año 2020

Objetivos Específicos

- Realizar el análisis de la implementación inicial al SG-SST en la empresa Business Support S.A.S.
- Evaluar los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos de la empresa Business Support S.A.S contemplada en la resolución 0312 de 2019
- Trazar el plan de mejora, mediante Diagrama de Gantt, especificando las acciones que debe seguir la empresa Business Support S.A.S. para el cumplimiento del SG-SST.
- Elaborar un informe de recomendaciones con las acciones a seguir para la implementación del SG-SST en la empresa Business Support S.A.S.
- Diseñar una propuesta de mejora para la correcta implementación del SG-SST en la empresa Business Support S.A.S.

Capítulo 1: El Problema

1.1. Planteamiento del problema

El equipo humano de **Business Support S.A.S.** está conformado por nueve colaboradores, cuatro administrativos y cinco operativos. De acuerdo con el nivel de riesgo, los administrativos están en clase I y los operativos clase II, según la tabla de clasificación del Ministerio de Trabajo, debido a su actividad económica de servicio. Las razones para promover el mejoramiento de los procesos en la empresa, relacionadas con la implementación de un SG – SST, se direccionan hacia la optimización de la calidad de vida de los trabajadores, así como reducir costos derivados de enfermedades y accidentes laborales.

La seguridad en el trabajo, representa una de las herramientas que debe implementar cualquier organización, permitiendo mejorar la competitividad en los servicios que presta Business Support SAS, en consultoría y soporte para tecnologías de la información y manejo de su infraestructura. No obstante, además del mejoramiento de los procesos, locaciones y la consecuente reducción en costos operacionales, paralelamente se promueve creación y práctica de una cultura organizacional. De otra parte, la implementación del SG – SST, hace que se lleve una adecuada administración del riesgo, puesto que el seguimiento, verificación y mejora continua en forma periódica y oportuna a los procesos, ayuda en la mitigación de la accidentalidad y las enfermedades laborales.

¿Cómo subsanar las inconsistencias encontradas en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa?

1.2. Antecedentes del Problema

En Colombia, anteriormente no existían exigencias y reglas, para que los empresarios se preocuparan por los riesgos laborales a los cuales estaban expuestos sus trabajadores. Lo anterior se presentaba por la necesidad de contar con mano de obra económica, sin ninguna cobertura y protección. Los trabajadores no gozaban de la protección del Estado ni los beneficios legales que hoy se tienen.

La legislación ha cambiado y con relación a este tema, el Ministerio de Trabajo se ha preocupado por fomentar y promulgar estatutos y códigos, que se apliquen en las empresas de manera correctiva y obligatoria. Con el fin de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, las organizaciones que no cumplan con lo establecido, pueden incurrir en sanciones contundentes, que pueden ir desde multas el cierre de las mismas.

A partir de la ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994, por los cuales se crearon el Sistema General de Riesgos Profesionales y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), el país ingresó en el ámbito de la cultura de prevención y cuidado de los ambientes laborales a los que tiene derecho todo trabajador, evitando el pago de indemnizaciones y el otorgamiento incapacidades extensas a causa de alguna enfermedad laboral. Así las cosas, toda empresa sin importar su actividad económica, está obligada a tener un SG-SST con algunos parámetros y entes que dependen del número de empleados.

1.3 Justificación de la investigación cualitativa:

Business Support S.A.S, es una empresa dedicada a la consultoría y capacitación de empresas, desarrollando y perfeccionando las destrezas del capital humano, así como de actividades esenciales, complementarias y afines con su objeto social, incluyendo la implementación de herramientas tecnológicas.

La realización de actividades tanto de tipo administrativo como operativo, en este caso la capacitación de programas como SAP, ORACLE, RED y HAT; requiere la implementación de un SG-SST, teniendo en cuenta que pese a tener pocos empleados, su integridad física, mental y social puede estar en riesgo. Por lo tanto, es mandatorio el cumplimiento a normatividad vigente, especialmente el Decreto 1072 de 2015, Art 2.2.4.7.4

Es importante realizar el análisis detallado, de todos los factores útiles para mejorar la calidad y seguridad en el trabajo y en consecuencia minimizar o eliminar costos generados por los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y generales. Esto conduce a mejorar la calidad de los servicios, aumentar la productividad y competitividad, obtener nuevos clientes y por último propender por más y mejores condiciones locativas y ambientales para los trabajadores.

Los riesgos laborales pueden causar enfermedades profesionales o generales, por lo tanto, los elementos de protección personal deben ser entregados periódicamente y cada vez que sea necesario. Teniendo en cuenta los peligros que enfrenta la humanidad, es muy importante establecer las recomendaciones y estrategias relacionadas con las acciones preventivas, para poner en práctica por el personal de **Business Support S.A.S**, realizando actividades asistenciales y de capacitación.

Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

2.1. Marco teórico

El artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2014)

Debido a los importantes números de incidencias en accidentes, enfermedades laborales ya que según la organización internacional del trabajo (Gomez, 2009) “En todo el mundo se producen anualmente 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades laborales profesionales” (p.106). Las empresas se vieron en la obligación de mitigar el riesgo aplicando políticas de cuidado y control por medio del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a la OMS (Organización mundial de la salud) (OMS, 1946) “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p,100). Y la seguridad “Es un conjunto de sistemas, medios organizativos, medios humanos y acciones dispuestas para eliminar, reducir o controlar los riesgos y amenazas que puedan afectar a una persona. La seguridad proporciona las condiciones para afrontar el peligro” (Sanabria, 2002).

Teniendo en cuenta que el trabajo y los ingresos económicos son una necesidad básica para el ser humano, en el aspecto de la salud se identifica que el trabajo puede tener tanto beneficios como desventajas, en este sentido (Gomez, 2009) señala:

El trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. Como fuente de salud, a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no solo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal. Puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (accidentes de trabajo, enfermedades profesiones) y puede agravar problemas de salud, previamente existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros. (p.107)

La calidad y seguridad en el trabajo es un factor muy importante para evitar los riesgos y gastos innecesarios por lo tanto es imprescindible tener ambientes laborales que cuenten con todas las garantías de seguridad y prevención de riesgos, pero los espacios deben estar adecuados y las personas capacitadas según la necesidad de prevención. De acuerdo con la Organización internacional de trabajo y la organización mundial de la salud en la investigación de la autora (Gomez, 2009) afirma:

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad. (p.108)

Los empleados deben contar con bienestar en el aspecto social, físico y mental de acuerdo con sus labores y condiciones de trabajo, de esta manera tendrán la garantía de seguridad, ya que todas las enfermedades o riesgos laborales pueden ser prevenidos debido a la evaluación del

entorno laboral la cual permite que se pueden implementar acciones para evitar futuras situaciones que causen daños a la salud.

Los sistemas de gestión son programas diseñados para manejar las políticas y los procedimientos de una organización de manera eficaz. Este mecanismo de gestión documenta cada uno de los procesos de la empresa. Aunque cada industria tiene sus propias necesidades, generalmente todos los sistemas de gestión deben tener las siguientes especificaciones:

Organización, políticas de calidad corporativas, objetivos de la empresa, procedimientos contables, movimientos financieros, detalle de los productos y/o servicios, registro de clientes. (Siigo, 2018)

El Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la normatividad del Ministerio de trabajo:

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Debido a ese conjunto de etapas y desarrollo de actividades en la implementación continua del sistema de seguridad y salud en el trabajo en las actividades y funciones del empleado se evidencian que existen beneficios y mejoras en la empresa.

Tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la

productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores tienen que estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y deben afiliarlos desde el mismo momento en que nace el vínculo laboral. A diferencia de los Sistemas Generales de Pensiones y Salud, en los cuales cada trabajador tiene la facultad de escoger el régimen y la correspondiente entidad administradora de su pensión y la respectiva EPS, en el de Riesgos Laborales, la selección de la entidad administradora recae exclusivamente en el empleador, quien sólo deberá informar a sus trabajadores, mediante comunicación individual o colectiva, la entidad a la cual están afiliados.

Rodríguez Mesa, R. (2013).

2.2. Marco Legal

En la actualidad la legislación colombiana ha efectuado resoluciones, decretos y normas en materia de medio ambiente, seguridad industrial y protección a los trabajadores, en busca de asegurar la concientización, necesidad e importancia de prevenir los accidentes y riesgos laborales.

Existen aspectos legales que deben tomarse en cuenta para no desobedecer las leyes nacionales, por lo que debemos de hacer una referencia de todas las que se relacionan directamente con el tema los cuales se fundamentan en bases teóricas y conceptos de investigación.

Decreto 1443 de 2014 que hoy es Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, “estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema

de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Otorgo responsabilidades directas a los trabajadores como el cuidado integral de la salud, así como informar a la empresa su completo estado de salud y los riesgos que tiene en su sitio de trabajo, le indica que debe cumplir con el SG-SST y participar activamente en las capacitaciones contribuyendo de esta manera al desarrollo y cumplimiento del mismo.

Decreto 1477 de 2014 por el cual “se requiere adoptar la nueva tabla de enfermedades laborales, basada en el concepto previo favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, emitido en las sesiones 71 y 74 del 11 de junio y 20 noviembre de 2013” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2014)

Las enfermedades laborales pueden tener múltiples causas si se tiene en cuenta factor ambiente de trabajo con otros factores de riesgo, por lo cual la tabla de enfermedades laborales que se expone en el Decreto 1477 establece factores de riesgo ocupacional como son; físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Decreto 1072 del 2015. Unificó el sector trabajo y establece la normativa que lo reglamenta, esto teniendo en cuenta que su ámbito de aplicación según el Artículo 2.1.1.2. “Aplica a las entidades del sector Trabajo, así como a las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales, y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen” (Ministerio de Trabajo, 2015) con el objetivo de “Definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”. (Ministerio de Trabajo, 2015)

Decreto 171 del 01 de Febrero de 2016. Con este decreto se busca facilitar a las empresas públicas y privadas, la transición del programa de Salud Ocupacional por el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. “En el cual se fija como fecha límite de transición para sustituir el programa de salud ocupacional por el de SG-SST a más tardar el 31 de enero de 2017” (Ministerio de Trabajo, 2017)

Decreto 052 del 12 de Enero de 2017 el cual “modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” (Ministerio de Trabajo, 2017)

Resolución 1111 del 2017. Indica los plazos de la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y divide el proceso de implementación en: Evaluación inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Seguimiento y plan de mejora e Inspección, vigilancia y control, creando ambientes de trabajo en donde el factor que prima es la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y la disminución de costos generados por accidentes laborales. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Resolución 0312 de 2019 cuyo objeto y campo de aplicación está en el establecimiento de los estándares mínimos del SG-SST para personas naturales o jurídicas, a su vez el Capítulo 1 constituye el campo de aplicación de la Empresa Bussines Support S.A.S. ya que corresponde a una empresa con diez (10) o menos trabajadores, clasificados en riesgo I, II o III, con el fin de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores se tienen en cuenta observaciones como; las evaluaciones médicas ocupacionales se deben realizar por médicos especialistas en medicina del trabajo o en seguridad y salud en el trabajo -SST, que tengan licencia vigente en SST, siguiendo

los criterios definidos en el Sistema de Gestión de SST y los sistemas de vigilancia epidemiológica. (Ministerio de Trabajo, 2019)

La Resolución 0312 de 2019 deroga la resolución 1111 de 2017 según el “Artículo 37. Vigencia y derogatorias. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 1111 de 2017 proferida por este Ministerio”. (Ministerio de Trabajo, 2019)

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

El capítulo 3 tiene como propósito detallar como ha sido la transición e implementación del SG-SST en la empresa Business Support SAS

3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.

Para realizar el análisis de la implementación del SG-SST en la empresa Business Support SAS se empleó la investigación cualitativa la que nos permite captar información que nos dará a conocer la situación real del estado del SG-SST en la empresa. Se realizó una entrevista a la Gerente administrativa quien tiene el rol de vigía en seguridad y salud en el trabajo, quien cumple las mismas funciones del COPASST. Nos aportó información referente a la matriz de evaluación de estándares mínimos y a través de ello verificar si la empresa está cumpliendo con la resolución vigente y si se está ejecutando bajo el ciclo PHVA.

Adicional nos proporcionó información de cómo ha sido el proceso de acompañamiento por parte de la ARL, donde nos notificó que se realizó un cambio de esta en el mes de octubre de 2019 pues no estaban recibiendo mucho apoyo por parte de la ARL anterior. Desde que se inició la implementación del SG-SST este no ha tenido una persona asignada para que cumpla con esta labor en específico esto en ocasiones delimitaba realizar acciones que mejoraran el cumplimiento

del sistema de gestión, la empresa designa un bajo presupuesto para las labores que están relacionadas con e SG-SST por lo que restringen realizar muchas actividades relacionadas con la prevención y promoción de actividades que mitiguen los riesgos a los que está expuesta la empresa por la realización de sus labores comerciales.

3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo con el PHVA.

Tabla 1. Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: BUSINESS SUPPORT SAS						Número de trabajadores directos: 9			
NIT de la Entidad: 900.206.575-3						Número de trabajadores directos: 9			
Realizada por: Leidy Ramirez						Fecha de realización: 3/04/2022			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5			4	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4. Política al sistema control de riesgos	0,5		0,5				
		1.1.5. Pago de pensión trabajadora alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
		1.2. Programa capacitación promoción y prevención	2			0			
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (8%)	1.2.2. Capacitación, inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y	2	6	2			4
			1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con	2		2			
			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		1			
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.2.1. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	15	1			14
			2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1			0		
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y	2	2				
			2.5.1. Archivo a retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el	2			2		
		Conservación de la documentación (2%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1			1		
			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	1			1		
			2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			1		
Adquisiciones (1%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y	2			2				
	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			1				

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			6
			3.1.2 Actividades de promoción y prevención en salud	1			0		
			3.1.3 Información al respecto de los peligros de	1					
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1					
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1					
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones respecto	1					
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo)	1			0		
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1					
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			0		
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			5	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6			1	6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				1		
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				1		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				1		
		3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				1		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1			
GESTIÓN DE PELIGROS Y RESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			11	
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional)	3		3				
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			0			
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5			15	
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
		4.2.3 Se verifican procedimientos: manuales, normas, procedimientos	2,5		2,5				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
		4.2.6 Entrega de Elemento de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y	2,5		2,5				
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5			10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Instalaciones estructura, proceso y personal	1,25	5		0		2,5
			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			0		
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	2,5	10	2,5			2,5
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			0		
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad	2,5			0		
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			0		
TOTALES				100				80	
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar no aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 388 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

Fuente: Elaboración propia

Este compuesto de 7 ítems que evalúan el cumplimiento del SG-SST en la empresa, donde se obtuvo un resultado del **80% - MODERADAMENTE ACEPTABLE**.

Los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST demostrando que se tiene un buen avance en cuanto a la implementación, pero se requiere tomar medidas de mejora, que contribuyan al cumplimiento total de la resolución.

Adicional se evidencio que la empresa tiene falencias en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), más exactamente en la parte del actuar donde de 10 puntos obtuvo 2.5. Lo que demuestra que después de realizar las auditorias y revisiones gerenciales. La empresa no está implementando los planes de mejora pertinentes para los hallazgos obtenidos.

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

En la entrevista a la gerente administrativa y vigía de la empresa Business Support SAS. Se indago sobre cómo fue la transición del programa de salud ocupacional al SG-SST designada por el Decreto 052 del 12 de enero de 2017. Indicando que la empresa siempre estuvo comprometida con el cumplimiento a la normatividad vigente. En su entonces quien se encargaba del diseño y ejecución del programa de salud ocupacional en ese momento se trabajaban subprogramas de salud ocupacional que eran los de medicina preventiva, de higiene y de saneamiento básico. Para la liderar estos subprogramas se contaba con la participación de la ARL, está siempre estaba muy pendiente del acompañamiento a la empresa. Pero ya para los años de 2017 hasta octubre de 2019 fue ausente en sus labores como ARL. Muchos subprogramas y procedimientos quedaron desatendidos debido a que la persona que lideraba el programa de salud ocupacional atendía otras labores adicionales a esta. Sin embargo, se procuraba cumplir a cabalidad las normativas.

Durante esos años se llevó el mismo manejo del sistema de gestión que se basaba en realizar una autoevaluación inicial, determinar políticas y objetivos; asignación de comités y actividades de prevención y promoción del cuidado al personal.

Al entrar en vigor la resolución 0312 de 2019, se evidencio en qué estado se encuentra la compañía y así determinar qué acciones de mejora en cuanto al SG-SST se debían establecer.

Actualmente la empresa adelanta procesos de SG-SST en temas documentales la gran falacia en el desarrollo consiente en el Verificar y Actuar. Pues se tienen establecido los lineamientos a trabajar durante el año, pero no están siendo puestos en práctica los programas de prevención.

Se cuenta con un asesor externo, una intermediación entre la ARL y la empresa, estos son recursos que se tienen para la correcta implementación de sistema de gestión. Pero no hay una trazabilidad a todos los procesos establecidos por estos recursos, puesto que falta actuar referente a las acciones pertinentes para la prevención y mitigación de riesgos.

Se implementaron acciones de mejora en el ciclo PHVA en los ítems del verificar y actuar en el sistema de gestión.

Capítulo 4: Resultados

Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. Presentar de forma Narrativa:

El mayor riesgo que presenta la empresa está dado por temas osteomusculares. Por lo que realizar pausas activas es de vital importancia, hasta el momento estas no han sido establecidas y no se cuenta con una persona fija que monitoree el cumplimiento de esta actividad.

Por cumplimiento se tiene un plan de capacitación, pero de las actividades establecidas no se realizan, se han tenido comentarios por parte de los colaboradores indicando no se siente motivados para realizar actividades del sistema de gestión, ya que cuando se realizan no hay una continuidad.

Al único programa que se le tiene un poco más de intención y responsabilidad es al de prevención de emergencias, este constantemente se revisa, ya que los clientes de la empresa lo solicitan constantemente, anualmente se realiza el simulacro distrital.

Se realizan exámenes de ingreso, periódicos y de egreso. Esta es quizás de las únicas actividades que se realizan con regularidad. Pero no se acata exactamente la resolución. Debido a que hemos tenido personas que tienen incapacidades de más de un mes y regresan normal a sus labores, no se hace el examen Pos incapacidad o de reintegro laboral. Adicional en la realización de los exámenes. No se están teniendo en cuenta los perfiles de cargo de cada uno. Lo que se hace es comprar un paquete de exámenes y estos son los mismos para todos los miembros de empresa.

Otra de las falencias que demuestra la compañía, es que no tiene indicadores de estructura, procesos y resultados. Por lo que no es visible determinar el rendimiento del SG-SST. Debido a

esto, no se tiene presente que acciones preventivas, correctivas y de mejora continua se deben establecer.

Aunque el índice de accidentalidad en la empresa es **0%**, sin embargo, no se tienen establecidas las medidas de que este porcentaje no aumente.

Esto demuestra que, aunque se cumple con la norma, no está siendo llevada en su totalidad, ya que para su correcto cumplimiento se requiere de un mayor compromiso de la compañía. Teniendo en cuenta estas falencias encontradas se realizó un plan de mejoramiento que contiene las actividades que no se estaban realizando y a su vez corregir las acciones y labores que la empresa no estaba aplicando adecuadamente en el sistema de gestión.

Planear

La seguridad y salud en el trabajo para la empresa Business Support promueve la meta de mejora continua con el objetivo de mantener un medioambiente y unas condiciones de trabajo decentes, seguras y saludables, siendo este un tema altamente relevante para la empresa, por lo que toma medidas correspondientes que adopta para implementar la política, la cual coordina las medidas normativas, técnicas y promocionales del SGSST.

En Cuanto a los recursos económicos que se requieren, la empresa ha destinado un presupuesto anual para la puesta en marcha del sistema, así como en recurso humano, para lo cual cuenta con un vigía capacitado, un asesor externo coordinado con la ARL.

Se encontró que los trabajadores no se encuentran alineados con los reglamentos internos de la empresa, ni tampoco, existe desconocimiento de los trabajadores hacia las políticas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hacer

Teniendo en cuenta que la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, es una de las principales actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, la empresa Business Support en referencia al modo de empleo de sus trabajadores, realiza exámenes de ingreso y egreso de manera regular, lamentablemente no se acata 100% la resolución, pues no se realizan exámenes Pos incapacidad, ni de reintegro cuando se presentan los casos. Con la oportunidad de incluir los perfiles de cargos en los exámenes de dichos trabajadores para los que se realiza el mismo tipo de examen.

En cuanto a las acciones de mitigación y prevención de riesgos, no se tiene establecido un plan de pausas activas, generando en los trabajadores riesgos de sufrir sedentarismo entre otros riesgos a los que se exponen los trabajadores. Se cuenta con un plan de capacitación, aunque falta continuidad en la realización de las sesiones, por lo cual no se cumple al 100%.

El programa de prevención de peligros, riesgos y el plan de prevención, preparación y respuesta ante una emergencia, es constantemente revisado ya que los clientes de la empresa lo solicitan constantemente. Se cumple con la entrega de los EPP a los empleados, se les hace entrega de dotación periódicamente como lo indica la norma.

No se realizan mediciones ambientales, químicas, físicas ni biológicas.

Anualmente se realiza el simulacro distrital en concordancia con el asesor externo y con la verificación por parte de la ARL.

Verificar

El empleador debe planificar, programar y efectuar auditorías de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (decreto 1072 de 2015), en cumplimiento se realizan auditorías por parte de la ARL Seguros Bolívar una vez por año, en concordancia con la

periodicidad establecida, se realiza revisión por parte de la alta dirección, aunque no se desarrolla la gestión de cambios ni oportunidades de mejora en la empresa.

En cuanto a la gestión y resultados, no se realizan indicadores de índice de frecuencia, índice de gravedad, índice de responsabilidad ni índice de accidentalidad.

Como factor positivo la empresa registra a la fecha un índice de accidentalidad de un 0%.

Actuar

A pesar de que se tienen definidas actividades de promoción y prevención, no se toman medidas correctivas, preventivas ni de mejora en el SG SST, para lo que es importante tener en cuenta las sugerencias que pueden hacer los trabajadores, posiblemente se requieren cambios en los procedimientos internos para poder atacar la causa raíz de las falencias que aparecen en los resultados obtenidos por parte de las auditorías. Se debe alimentar el proceso de revisión en la seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo 5: Plan de Mejora

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

De acuerdo con la matriz de estándares mínimos se evidencio los puntos débiles en cuanto al proceso del SG-SST. se detallará ítem por ítem las acciones de mejora a realizar.

Ítem 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud: Establecer actividades que promuevan el autocuidado de todos los empleados y la importancia de prevenir incidentes, accidentes o enfermedades laborales. La principal actividad serán las pausas activas en horas de la mañana y de la tarde, estas estarán enfocadas en ejercicios de tipo muscular, debido a que esta es uno de los riesgos más altos que presenta la empresa.

Ítem 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral y 3.2.3

Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral:

Aunque la empresa no presenta eventos de incidentes, accidentes o enfermedades laborales se deben establecer procedimientos para reportarlos y para realizar una correcta investigación de estos. Adicional este procedimiento de reportes se debe socializar a todos los empleados para que sepan cómo se debe notificar cuando suceda un evento de estos. Se realizarán capacitaciones a todo el personal de la empresa con el fin de que tengan el conocimiento de cómo deben notificar un incidente, accidente o enfermedad laboral y posteriormente realizar su investigación pertinente. Contaremos con el apoyo de la ARL para realizar dichas investigaciones para los casos de accidentes y enfermedades laborales.

Ítem 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros: Se establecerá que riesgos tienen mayor prioridad, esto se debe realizar con apoyo de la ARL y la

evidencia de ello será la matriz de riesgos y peligros definiendo cuál de ellos tendrá mayor importancia dentro de la empresa.

Ítem 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos: Registrar cada proceso y que este quede documentado. Adicional establecer fichas técnicas para los elementos químicos usados en la compañía.

Ítem 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas: Realizar la entrega de EPP personal de la empresa, adicional verificar el uso de estos y su estado para ver si requiere cambio o está en correcto estado.

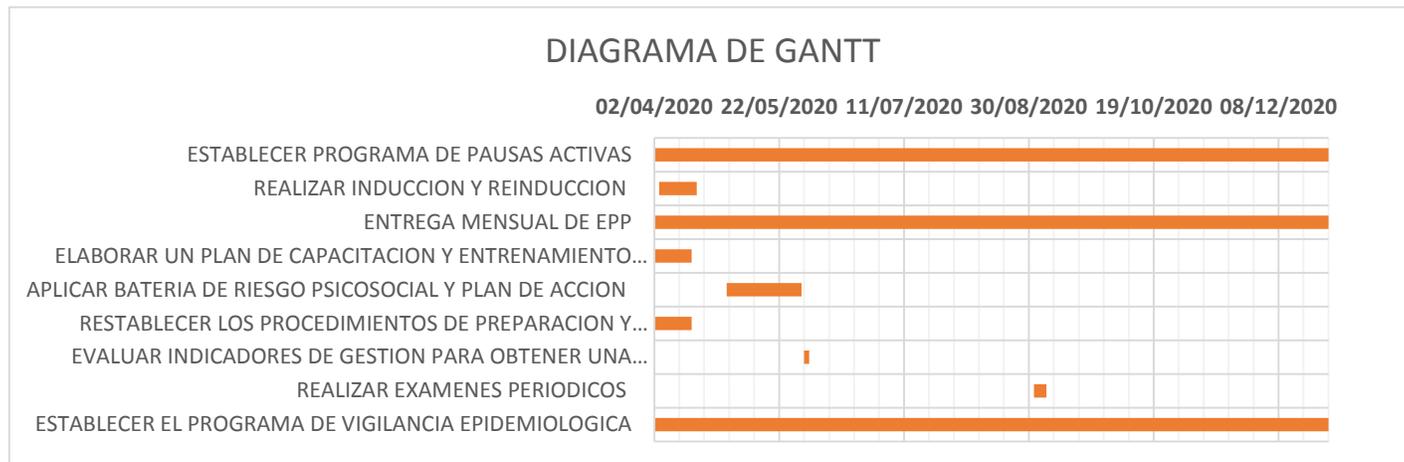
Ítem 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado: Actualmente no se medía los indicadores por lo que no se tenía una idea clara que cumplimiento tenía cada una de ellas. Por lo que ahora se establecerán revisiones trimestrales de la ejecución y cumplimiento de cada una de las acciones de mejora establecidas después de evaluación.

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

Acciones	Área- Responsable	Recursos
Implementar programa de Pausas activas desde abril hasta finalizar el año.	Asesor – Copasst	Computador (TIC), papelería.
Realizar Inducción y reinducción a los colaboradores de la empresa	Asesor SG-SST	Computador (TIC), papelería.

Realizar la entrega Mensual de EPP, y seguimiento de Uso.	Líder de Copasst	Computador (TIC), papelería.
Establecer un Cronograma de capacitación y entrenamiento Año 2020	Asesor SG-SST, Proveedor, Líder de Copasst	Computador (TIC), papelería.
Aplicación de batería riesgo Psicosocial y plan de Acción	Proveedor, Gerencia	Computador (TIC), papelería.
Restablecer los procedimientos de preparación y respuesta a emergencias	Asesor SG-SST, Líder de Copasst	Computador (TIC), papelería.
Evaluar indicadores de gestión para obtener una mayor claridad de acciones a establecer.	Gerencia, Asesor SG-SST, Líder de Copasst	Computador (TIC), papelería.
Realizar exámenes periódicos año 2020 y solicitar el informe de Condiciones de Salud, socializarlo al COPASST	Líder de Copasst	Computador (TIC), papelería.
Establecer el programa de vigilancia epidemiológica	Gerencia, Asesor SG-SST, Líder de Copasst	Computador (TIC), papelería.

Tabla 2 Diagrama de GANTT



Fuente: Elaboración propia

Se evidenció en la evaluación de estándares mínimos de SG-SST, que la empresa cuenta con un puntaje intermedio de valoración moderadamente aceptable, lo que significa que en el aspecto de ejecución de las normas hay ítems que no se están cumpliendo en la empresa. Por lo tanto, se establece un plan de mejoramiento y un cronograma por el cual se regirá para ejecutar las acciones desde abril hasta el último mes del año 2020.

De acuerdo con la resolución, los empleados y la empresa deben tener medidas de control y prevención frente a posibles riesgos en la salud. Es por esto por lo que de acuerdo con el cronograma se evidencia la inmediata ejecución de actividades de prevención como la inducción y reinducción del sistema de gestión, la cual permitirá que los empleados tengan el conocimiento para evitar y actuar en el momento adecuado y así mismo la empresa disminuirá sus riesgos laborales.

Teniendo en cuenta que todos los trabajadores deben tener dicho conocimiento se evaluará el conocimiento de este junto con su participación en las actividades establecidas.

Las pausas activas se realizarán a diario en un horario estipulado en la oficina con el fin de reducir el riesgo cardiovascular y lesiones musculares por el sobre uso asociado al desempeño laboral según el ministerio de salud.

Se suministrarán los elementos necesarios para evitar que el empleado tenga consecuencias a largo plazo debido a la instrumentación o la dotación que se les está dando. Por lo tanto, se evaluará constantemente si es necesario reponer los elementos de acuerdo con su desgaste o tiempo de vida útil y así mismo se capacitará a los empleados para el uso adecuado de los mismos.

Con esto se diligenciarán los soportes que evidencien la entrega y reposición de la dotación, los contratistas verificaran que los elementos cumplan con los criterios necesarios para prevenir enfermedades laborales y se tendrá soporte de que los trabajadores recibieron una capacitación para el uso adecuado de los elementos.

Recomendaciones

La empresa Business Support SAS para acatar el plan de mejora deberá iniciar realizando la inducción y reinducción en SG-SST a cada uno de sus empleados y verificar que cada estos tienen la información clara y precisa. Adicional si se hace el reclutamiento de un nuevo empleado este deberá recibir esta capacitación de manera inmediata.

También se requiere tener al día los exámenes ocupacionales, ya que estos pueden indicar nuevos riesgos y que deberán ser tenidos en cuenta en los programas de promoción y prevención. Los exámenes se realizan en una periodicidad de un año para los que son para el personal antiguo, los de ingreso y egreso se deben hacer inmediatamente de acuerdo si es una incorporación o un retiro de personal. Es recomendable también realizar exámenes post incapacidad, ya que el resultado de estas puede variar el nivel de riesgo o generar uno nuevo en la matriz de riesgos laborales.

Realizar campañas de difusión del SG-SST a todos los miembros de la compañía. Esto promoverá la participación de los empleados, incluir en ella las capacitaciones que se realizaran en el mes, las fechas de reuniones de los comités, temas que promuevan las pausas activas, el autocuidado, hábitos saludables y de vigilancia epidemiológica.

Solicitar apoyo de la ARL para ejecutar capacitaciones, para realizar la documentación técnica necesaria e implementar y actualizar la matriz de riesgos y peligros, clasificándola por cargos.

Evaluar los indicadores del sistema de gestión semestralmente para determinar los avances en los procesos establecidos en los planes de mejoramiento. Y saber si los objetivos se están cumpliendo a cabalidad.

Es de vital importancia ser realizar auditorías internas y externas, adicional hacer la revisión por la alta gerencia para así también determinar pasos a seguir posteriores a la realización de las acciones establecida en el plan de trabajo.

Se deben establecer un programa de pausas activas con el fin de reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares debidas al desempeño laboral, como lo establece el Ministerio de Salud.

Es conveniente incluir las charlas diarias sobre SST con los consecuentes registros y capacitaciones permanentes sobre riesgo ergonómico y biológico.

Aquí juega un papel importante la conformación del COPASST, que finalmente es el ente que direcciona las políticas de seguridad y salud en el trabajo, dentro de la organización.

Conclusiones

En Colombia se inició la implementación de los programas de seguridad y salud en el trabajo en 1979, y desde esta época se le otorgó importancia a las enfermedades laborales y accidentes en el trabajo, reglamentándolo de manera adecuada y bajo normas legales con la Resolución 2400 del mismo año, creando de esta manera el Estatuto de Seguridad Industrial.

De ahí en adelante, los gobiernos promulgaron normas, estatutos, leyes, decretos y resoluciones, de estricto cumplimiento, teniendo en cuenta que, de no ser así, se incurre en sanciones legales, impuestas por las entidades encargadas de la vigilancia en su aplicación.

La evolución acelerada de la humanidad, la tecnología, las máquinas y herramientas, los medios de transporte y los procesos productivos de todas las industrias, hizo que se incrementara la cantidad de trabajadores especializados, lo cual aumentó su exposición a los riesgos, más aún con la creciente mecanización de la producción. De esta manera, aumentaron también los accidentes de trabajo, con consecuencias mortales y/o lesiones transitorias o permanentes de los trabajadores involucrados, con el respectivo impacto en los costos de producción.

El tema no es sólo de costos, porque además está implícita sociológicamente hablando, la condición de la familia que pierde total o parcialmente a su líder, o a un ser querido y que termina afectada en forma positiva para recuperarse del impacto, o negativa si no se afronta debidamente. Este fenómeno repetido tiene efectos nocivos en la sociedad, que se traduce en litigios judiciales, aversión de los trabajadores a ciertas actividades, desempleo y/o subempleo.

Este ritmo creciente de desarrollo universal, ha hecho a que los países y sus gobiernos deban legislar casi que con actitud coercitiva, para que las corporaciones cumplan los estándares de

seguridad para proteger a sus empleados, minimizando riesgos y pérdidas que no solo repercuten en la productividad y competitividad empresarial y nacional y también en beneficio de sus ciudadanos.

Para **Business Support SAS**, el evidenciar el incumplimiento de algunas normas legales, la pueden poner en la lupa de cualquier ente regulador y las consecuentes sanciones de toda índole. De esta manera las recomendaciones que adopte la empresa, a través de la presente estrategia de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), redundará en el montaje de las acciones correctivas necesarias, para minimizar el riesgo de enfermedades y accidentes laborales.

La propuesta de mejora y las recomendaciones, se plantea para crear un cronograma de actividades, implementando acciones y responsabilizando a los encargados por áreas, recursos y acciones, para que sistemáticamente y en concordancia con toda la empresa, se estimule la capacitación constante para el conocimiento de la normatividad y del SG – SST, que involucre a todos los colaboradores, para evaluar el logro de los objetivos del sistema.

El documento final a que se llegue constituirá la carta de navegación para que **Bussines Support SAS**, implemente el SG-SST y luego de un seguimiento eficiente pueda optar a la certificación respectiva, bajo la normatividad vigente.

Bibliografía

Gomez, I. (2009). *Salud Laboral*. Bogota: D - Pontificia Universidad Javeriana.

Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/decretos>

Ministerio de Trabajo. (2017). *Decreto 052 de 2017*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/resoluciones>

Ministerio de Trabajo. (2017). *Guía Técnica de Implementación para Mipymes*. Obtenido de

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

Ministerio de Trabajo. (2017). *Resolución 1111 de 2017*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/resoluciones>

Ministerio de Trabajo. (2019). *Resolución 0312 del 2019*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2020). *Riesgos Laborales*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2014). *Decreto 1477 5 Agosto 2014*. Obtenido de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

OMS. (1946). En *Official Records of the World Health Organization* (pág. 100).

Sanabria, A. B. (2002). *Seguridad de Instalaciones*. Obtenido de

http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/SEGURIDAD/1_conceptos_de_seguridad.html

Siigo. (Febrero de 2018). *siigo*. Obtenido de <https://www.siigo.com/blog/empresario/que-es-un-sistema-de-gestion/>

Anexo C. Formato de Inducción y Reinducción

		FORMATO DE INDUCCION SST		Codigo: SST-PL-004
NOMBRE:				CC:
CARGO:				FECHA INDUCCION:
PROCESO	TEMA	CAPACITADOR	METODO EVALUACION	
GESTION INTEGRAL	Misión Visión Objetivos y políticas de Calidad Procedimientos aplicables al cargo			
ADMINISTRATIVO	Presentación de la Empresa. Reglamento Interno de Trabajo Entrega de funciones y responsabilidades del cargo Horarios establecidos para el cargo. Inducción al cargo. Documentos obligatorios. Para la hoja de vida Dotación. Periodos de entrega, uso adecuado Notificación persona a la cual le reporta las funciones. Manejo de las comunicaciones Permisos. Requisitos, solicitud, autorización			
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el Política de SST Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo Reglamento de higiene y seguridad industrial Funcionamiento del vigía ocupacional Funcionamiento del comité de convivencia laboral Plan de emergencia Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus posturas Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea Responsabilidades generales en SST Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales			
OBSERVACIONES				
FIRMA EMPLEADO CC No.		GERENCIA	JEFE INMEDIATO	

Nota: Recuperado de Geomillennium Ingeniería y Consultoría SAS. Colombia 2020.