

**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
FerreAceros S.A.S para el año de 2020**

Genifer Arcila Gallego

María Cristina Rosas González

Deisy Carolina Moreno Bernal

Kelly Johana Robayo Ríos

Laura del Pilar Vega Gutiérrez

José Edgar Gómez

Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2020

Tabla de contenido

Lista de imágenes	III
Introducción	IV
Objetivo general	V
Objetivos específicos	V
Capítulo 1: El problema	1
1.1 Planteamiento del problema.	1
1.2 Antecedentes del problema.	2
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.	4
Capítulo 2: Marco teórico y legal	5
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.	5
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.	8
Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa	10
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.	10
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA	12
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	18
Capítulo 4: Resultados	20
Capítulo 5: Plan de mejora	22

5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.	22
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.	29
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempo	31
Recomendaciones	33
Conclusiones	35
Anexos	40

Lista de imágenes

Imagen 1 Matriz estándares mínimos	18
Imagen 2 Plan anual de trabajo	29
Imagen 3 Diagrama de Gantt	31

Introducción

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo define Fenalco (2017) como *“la disciplina que se encarga de la prevención de accidentes y enfermedades, las cuales son causadas por las condiciones de trabajo”* (párr.1), por tal motivo, se hace necesario para la empresa FerreAceros S.A.S establecer herramientas para la promoción y protección de los trabajadores consistiendo en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar, controlar y minimizar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Es por ello que se hace necesario analizar el estado de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST para la empresa FerreAceros S.A.S, con el fin de encaminarlo al mejoramiento continuo y control de los peligros que atentan contra la salud de dichos empleados, logrando que la empresa cumpla con la normatividad legal vigente colombiana.

Por tal motivo, en el presente trabajo de investigación se va a analizar e implementar la matriz de estándares mínimos del SG- SST, con el fin de conocer el estado de la empresa FerreAceros S.A.S para el año 2020, de igual manera proponiendo un plan de mejora al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ejecutando así el cronograma de actividades con la ayuda de un diagrama de Gantt, mencionando las actividades y acciones a realizar. Cabe mencionar, que es posible que se encuentren limitaciones, en el proceso por la falta de actualización de los registros, base de datos incompletos, recursos financieros y limitación de tiempo en la ejecución de la propuesta estratégica de mejora para la empresa FerreAceros S.A.S, para el año 2020.

Objetivo general

Establecer una propuesta estratégica de mejora que asegure la implementación y control del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa FerreAceros S.A.S de la ciudad de Duitama Boyacá Colombia, para el año 2020.

Objetivos específicos

- Analizar la matriz de estándares mínimos para verificar el estado de cumplimiento del Sistema de Gestión Seguridad y salud en el trabajo para la empresa FerreAceros S.A.S para el año 2020.
- Realizar la transición del SG- SST, con el fin de conocer el estado de la implementación de la empresa FerreAceros S.A.S para el año 2020.
- Proponer un plan de mejora al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa FerreAceros S.A.S para el año 2020.
- Ejecutar el cronograma de actividades con la ayuda de un diagrama de Gantt, mencionando las actividades y acciones a realizar para la empresa FerreAceros S.A.S para el año 2020.

Capítulo 1: El problema

1.1 Planteamiento del problema.

FerreAceros S.A.S es una compañía dedicada al comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería, pinturas, productos de vidrio, equipo y materiales de fontanería y calefacción; cuenta con una sede en la ciudad de Duitama Boyacá que tiene 50 empleados en áreas administrativas y operativas, los cuales se encuentran expuestos a diferentes riesgos de acuerdo a las actividades que desarrollan. La compañía cuenta con un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo que tiene algunas fallas, generando problemas en la gestión integral, en la gestión de la salud y en la gestión de peligros y riesgos.

De acuerdo a lo anterior, esta situación se ve reflejada en la tabla de valores y calificación de la empresa, hecho que determina que la compañía se encuentra en un punto moderadamente aceptable, donde se evidencia documentación no conforme e incompleta, a su vez se identifican los peligros y riesgos no controlados.

Por tal motivo, se pretende plantear una propuesta estratégica, tomando aquellos estándares que no se cumplen para desarrollar un plan que le permita estar acorde a la normatividad legal vigente. Es importante aclarar que el no cumplimiento de la misma, acarreará las sanciones a que correspondan y el deterioro del sistema de gestión en los procesos de la empresa FerreAceros S.A.S.

Formulación del problema

¿Cuál es la propuesta estratégica que permita la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa FerreAceros S.A.S de la ciudad de Duitama Boyacá Colombia, para el año 2020?

1.2 Antecedentes del problema.

Antes del siglo XX en Colombia no se exigía a los empleadores el hecho de preocuparse por los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores, y que se pueden presentar en el ejercicio de las actividades.

Solo hasta el año 1904, gracias a la creación de la ley 57 de 1915 también llamada la "ley Uribe", se contemplan las normas sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, esta ley fue la primera ley en el país en temas de salud ocupacional. Es por ello que Lagos (cómo se citó en Bermúdez, Camacho, Méndez, Neira y Sánchez, 2019), *"refiere que estos factores de riesgo se ven identificados en el tema de clima organizacional, comunicación, presión, estrés laboral, entre otros, hecho que afecta el dinamismo efectivo de las organizaciones"*.

Pero, luego de haberse creado esta ley, "Ley Uribe", vinieron muchas más que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los riesgos y peligros a los que están expuestos, entre ellas la ley 9 de 1979 que fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador.

Aunque es a través de la ley 100 de 1993 y del decreto ley 1295 de 1994 que se creó el sistema general de riesgos profesionales, cuyo objetivo principal fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Sin embargo, a pesar de que nuestro país dispone de una de las legislaciones más avanzadas sobre el tema, se siguen presentando inconvenientes en la aplicación del SG-SST, esto debido a su ineficiencia y falta de mayor trabajo en prevención, todo esto por el desconocimiento de la ley, especialmente a nivel de los trabajadores, la falta de conciencia y los costos del sistema.

Por otra parte, los datos reportados por la primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo de Colombia reportan lo siguiente:

Solo el 44% de los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores indicaron desarrollar algún tipo de actividad en salud ocupacional. Igualmente, el informe encontró que existe una mayor probabilidad de sufrir un accidente de trabajo en establecimientos con menor número de trabajadores, mientras que a nivel de enfermedades profesionales la mayor proporción se presenta a nivel de los grupos de administración pública, servicios sociales y salud, agricultura, ganadería, caza y silvicultura (Lizarazo, Fajardo, Berrio y Quintana, 2018, p.6).

En la ley 1562 del 11 de Julio de 2012, se realiza el cambio de programa de salud ocupacional al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el cual consiste en un trabajo lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye la política, 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 la salud en el trabajo.

Por su parte, la empresa FerreAceros S.A.S, en cabeza de la alta gerencia, empezó la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo hace 7 años, tiempo en el cual incluyó en su nómina a un tecnólogo en SST, con el cual se ha realizado un proceso analítico, investigativo y progresivo que evidencia su disposición por implementar los cambios que la norma colombiana ajusta, aunque se evidencia que el sistema no se está cumpliendo al 100%, por lo tanto en este trabajo se va a revisar los avances tecnológicos y las nuevas necesidades de los trabajadores en temas de seguridad y salud, determinando una propuesta estratégica que permita dar respuesta oportuna a la transición del SG-SST.

Dentro de los estándares más relevantes que faltan por implementar se puede destacar los siguientes: la metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros; identificación y priorización de la naturaleza de los peligros; definir acciones de promoción y prevención con base en resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST y la ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral. Los anteriores ítems cuentan con el puntaje más alto de incumplimiento y es donde se está dando la problemática.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.

FerreAceros S.A.S es una empresa que lleva alrededor de 11 años en el mercado; siendo constituida como sociedad por acciones simplificada, donde se puede destacar la calidad en sus productos y servicios, al igual que la mejora continua en los estándares de calidad y personal comprometido para mantener la eficiencia y excelencia, en sus productos y servicios.

Pero, al investigar la empresa internamente se puede observar que carece del SG-SST ya que está poco estructurado y solo se ha manejado con algunos estándares mínimos de seguridad lo que influye en posibles accidentes e incidentes de trabajo, en condiciones no seguras que podrían generar riesgos, físicos, químicos, bio mecánicos, entre otros.

Por ello, al llevar a cabo la investigación cualitativa de este proyecto se realiza una lista de verificación de acuerdo a la matriz de evaluación inicial del sistema de seguridad y salud en el trabajo para lograr identificar la falencia de cada punto, posteriormente se describen unas acciones para garantizar la protección, cuidar la salud, mejorar el bienestar físico, mental o social y minimizar los riesgos o peligros de los trabajadores.

Cabe mencionar, que con el siguiente trabajo se está realizando una propuesta estratégica que permita controlar los peligros y riesgos generados en esta empresa, minimizando la accidentalidad y enfermedad laboral y a su vez logrando cumplir con la normatividad legal Colombiana de la resolución 0312 de febrero de 2019 para así tener una mejora continua en los estándares de calidad, manteniendo la eficiencia y excelencia, en sus productos y servicios para que así se pueda consolidar en un futuro no muy lejano como una ferretería de gran reconocimiento a nivel departamental y nacional.

Capítulo 2: Marco teórico y legal

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

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, la auditoría y 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.

El General Rafael Uribe Uribe, fue el primero en brindar una charla sobre la salud de los trabajadores, donde menciona lo siguiente:

Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos

a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados... (Uribe, 1904, párr. 1).

Estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen indudable vigencia en nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad.

Cabe mencionar que, a lo largo de los años se presentaron diferentes teorías que fueron bases fundamentales para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, entre ellas las siguientes:

Teoría Asistencial: Ortega dice:

la teoría asistencial es propia de la Edad Media y de la Edad Moderna, que fundamenta exclusivamente la reparación de los daños o infortunios causados por un accidente de trabajo, en motivos morales y religiosos. Según esta teoría, no hay obligación legal de reparar el daño por parte del empresario, maestro o contratante; la única obligación nace del deber de auxilio o socorro que, además del carácter ético, se basa también en el deber legal de protección en el caso del maestro o patrono (Ortega, 2015, párr. 35).

Según Ortega, se entiende que el empleador voluntariamente podría reparar los daños causados a un empleado, sin que la ley se lo exigiera.

Teoría alemana: Lazcares menciona que esta teoría “*nace en Alemania a inicios de los años 1800, como producto del proceso de industrialización, las luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, grupos políticos y sectores académicos por lograr el reconocimiento de derechos/garantías de los trabajadores*” (Lazcares, 2012, párr. 3).

Además, las ideas de protección impulsadas por el Canciller Otto Van Bismarck, conocido además como “el Canciller de Hierro”; quien se preocupó porque existieran en este país condiciones adecuadas y humanitarias para que los trabajadores desempeñarán su

trabajo en forma segura e hizo tomar conciencia y luchó por el reconocimiento de los riesgos del trabajo (Lazcares, 2012, párr. 4).

Según Lazcares, con esta teoría se observa que hubo un adelanto en la lucha por el reconocimiento de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

Teoría del Riesgo Profesional: Rodríguez plantea lo siguiente:

Esta teoría se funda en el principio de que toda actividad material implica para quien la ejecuta o contribuye a ejecutar un determinado género de riesgos, y genera una presunción de responsabilidad a cargo de quien está al frente de dicha actividad o de ella se beneficia. El trabajo industrial, por su propia naturaleza, implica una serie de hechos peligrosos de consecuencias graves para el organismo del trabajador y, por lo tanto, de ellos debe responder el empleador (Rodríguez, 2013, p. 10).

Según Rodríguez, a través de esta teoría se reconoce la responsabilidad de los empleadores, en cuanto a los riesgos laborales a los que están expuestos los empleados en el ejercicio de su labor.

Teoría del Riesgo de Autoridad: Ortega refiere que:

La autoridad es fuente de responsabilidad, dando relación de independencia y debe indemnizar todo hecho ocurrido en relación a la misma, respondiendo por la integridad física del trabajador, ya que este obedece órdenes, emplea materiales y máquinas que se le suministran y han sido elegidas e instaladas por el patrón.

Partiendo de estas ideas meramente negativas, hacen recaer la responsabilidad por accidente en la especial subordinación del trabajador respecto al empresario, que además de un carácter material, tiene una base personal y humana, originando tal relación un riesgo (el de autoridad), que da pie para la responsabilidad aquí expuesta (Ortega, 2015, párr. 55-56).

Según Ortega, se puede deducir que la responsabilidad de los procesos de la protección e integridad física del trabajador siempre va a recaer en el empleador ya que es quien otorga los recursos para ejecutar las labores.

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

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), fue establecido por el Ministerio de Trabajo, como respuesta de compromiso hacia las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales. Para ello se han dictado diferentes normas, resoluciones, leyes y decretos que buscan fortalecer la protección de los trabajadores frente a los riesgos y peligros a los que están expuestos, entre ellas resaltamos las siguientes:

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014

El decreto 1443 del 31 de julio de 2014, tiene por objeto definir las directrices obligatorias de cumplimiento para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, que debe aplicarse a todos los empleadores. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye: la política, organización, planificación, aplicación, evaluación y la auditoría, con el fin de determinar las acciones de mejora que permitan anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015

Mediante el Decreto 1072 de 26 de marzo del 2015 se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo, en el cual se compila la normatividad vigente del sector trabajo, expedida por el Gobierno Nacional mediante las facultades reglamentarias conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política al presidente de la República para la cumplida ejecución de las leyes.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016

Mediante el Decreto 171 de 1 de febrero de 2016, 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 seguridad y salud en el trabajo, el cual consiste en que todos los empleadores deberán sustituir el programa de salud ocupacional por el Sistema de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, a más tardar el 31 de enero de 2017.

Decreto 052 del 12 de enero de 2017

El decreto 052 del 12 enero de 2017, 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), esta modificación consiste en que todos los empleadores deberán sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de la 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: 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, inspección, vigilancia y control.

Resolución 1111 del 27 marzo 2017

La resolución 1111 de 2017 tiene como objeto implementar los estándares mínimos para ejecutar la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo para las personas señaladas en el campo de aplicación de la misma, estándares que son el conjunto de normas y requisitos de obligatorio cumplimiento para los empleadores y contratantes, a través de los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas necesarias de aspectos como:

capacidad tecnológica y científica; suficiencia patrimonial y financiera; y la capacidad técnico-administrativa, teniendo en cuenta, que estos aspectos son indispensables para el funcionamiento y desarrollo de las actividades en el sistema general de riesgos laborales.

Resolución 0312 de 2019

Mediante la resolución 0312 de 2019, se realizan ajustes en el proceso de implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen las acciones propias del sistema de gestión SST de una manera más ágil, de modo que, se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, a través del establecimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con su tamaño, sector económico y nivel de riesgo.

Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa

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

La línea de Investigación a la que pertenece este trabajo es la de Gestión de las Organizaciones y SG-SST, su enfoque es la auditoría en la gerencia del talento humano y el objetivo primordial de la investigación es buscar a través de diferentes fuentes de información técnica, normatividad vigente y revisión documental de cada uno de los procesos de la empresa, la generación de una propuesta estratégica que permita implementar a través de la aplicación de los estándares mínimos el SG-SST para el año 2020 en la empresa FerreAceros S.A.S.

Lo anterior se hace con la debida comunicación y la información en formatos que permitan recopilar un historial documental, con el cual se logre llevar a cabo las acciones de acuerdo a cada problemática presentada.

El tipo de estudio, es descriptivo ya que pretende especificar, analizar y definir de manera sistemática y empírica, analizando la realidad, observando y diagnosticando las variables de cada uno de los estándares, así como también, buscando estudiar e identificar las causas, efectos y/o impactos que genera el no implementar un buen sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa FerreAceros S.A.S.

Por otro lado, la investigación pretende determinar si esta empresa desconoce las consecuencias y/o efectos, determinados en la resolución 0312 de 2019 Capítulo 2, en donde se especifican los estándares mínimos para empresas empleadores y contratantes con once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados en riesgo I, II, o III, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Pero teniendo en cuenta, la empresa ha decidido llevar a cabo el método observación directa como método para la recopilación de información e implementación de la misma; teniendo en cuenta el conocimiento y la información ya existente, con el fin de evaluar el comportamiento de los estándares en un periodo continuo que nos permita implementar una propuesta estratégica, con información dada por parte de sus funcionarios y la solicitud de acompañamiento por parte de un asesor de la administradora de riesgos laborales, con quien se ha determinado las siguientes actividades que le ayuden a cumplir con la reglamentación durante el año 2020.

Materiales y métodos

Los métodos para utilizar serán la observación directa ya que es un método del tipo de investigación descriptiva, dado esto el método de observación nos permite registrar los comportamientos de los funcionarios de la empresa en relación con el rango de conocimiento y la responsabilidad adecuada en la aplicación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, generando y aumentando consigo

altos impactos negativos tanto a los trabajadores como a la empresa. Así mismo esto nos permitirá obtener datos concisos que nos lleven a descubrir porque se está dando tan poca importancia en la aplicación de todos los ítems de los estándares en FerreAceros S.A.S.

Procedimiento:

Capacitación sobre la seguridad y salud en el trabajo por parte de la administradora de riesgos laborales de acuerdo a la reglamentación legal vigente a todos sus colaboradores.

Realización de un cronograma de visitas

Recopilación de documentación existente

Trabajo de campo para el método de observación directa, de acuerdo al cronograma.

Diligenciamiento de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos establecida en la resolución 1111 del 27 de marzo de 2017.

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

El programa de salud ocupacional era un sistema muy general que regía a todas las empresas por igual. Con la nueva resolución que indica el gobierno y la implementación del nuevo SG-SST, en el que permite que cada empresa se centre de acuerdo a sus trabajadores, a sus riesgos y controles, esto implica menor cantidad de dinero en la implementación, mayor ejecución en su implementación, ya que su desarrollo es por etapas y fases. Por tal motivo en aplicación a lo que menciona la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 en el artículo 25 las fases de adecuación, transición y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con estándares mínimos se realiza de la siguiente manera junto con la aplicación del ciclo de calidad PHVA para la empresa FerreAceros S.A.S.

Fase 1 Evaluación inicial

La transición de salud ocupacional al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SGSST) empezó en la empresa en el año (2013), pero al realizar la matriz de evaluación en el sistema de seguridad y salud en el trabajo se observa que solo se está cumpliendo un 64%, demostrando un nivel moderadamente aceptable.

Por lo tanto, se debe elaborar un plan de mejoramiento de inmediato y un seguimiento anual el cual se debe trabajar con asesoría del líder de gestión y seguridad en el trabajo, el COPASST y asesoría de la ARL con el fin de avanzar en la implementación del mismo para luego tener la visita por parte del Ministerio del trabajo y así poder alinear y acatar el marco legal que ha regido al SG-SST de tal manera que se pueda dar cumplimiento y evitar sanciones, multas y cierre de la empresa.

Iniciamos con su primera etapa de análisis del ciclo PHVA:

Planear.

Basados en la resolución 0312 de 13 de Febrero de 2019, artículo 25, donde se implementan las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con estándares mínimos, y como resultado del análisis de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos donde se tenía tan solo un cumplimiento del 64% del 100% requerido, la empresa FerreAceros S.A.S, crea un plan de mejoramiento para aquellos estándares que no cumplen.

Fase 2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.

Teniendo como objetivo la creación del plan de mejoramiento, la empresa procede a desarrollarlo de la siguiente manera:

Conformación de un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con el marco legal vigente.

Definir claramente los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) de acuerdo a la política de seguridad y salud en el trabajo y para ello estos deben ser claros, medibles, cuantificables y tener metas coherentes con el plan de trabajo y de acuerdo a la normatividad vigente. Todos estos deben ser comunicados a los trabajadores

Cronograma con el plan para identificar objetivos, metas, responsabilidad, recursos.

Creación del archivo o retención documental del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Elaboración de la matriz legal.

Implementación de un Sistema para la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

Creación de indicadores para la evaluación del impacto de cambios internos y externos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Elaboración de perfiles de cargo con los cuales el médico puede evaluar el estado de salud de los trabajadores de acuerdo a la labor que desempeñan.

Implementación de un programa de estilos y vida saludable, del cual se incluyen capacitaciones de control de tabaquismo, alcoholismo y farmacodependencia, incluyendo campañas que promueven la nutrición saludable, pausas activas, manejo de cargas entre otros.

Elaboración del procedimiento para la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades, con sus respectivos formatos anexos a diligenciar en cada uno de los casos.

Indicadores para medir la severidad de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, con sus respectivas evidencias.

Informe con la medición de la incidencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, los cuales se desarrollarán cada año.

Elaboración de la metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros de origen físico, ergonómico, biológico, químico, de seguridad, público, psicoanalice entre otros a los cuales haya lugar.

Implementación de metodología de identificación y priorización de los materiales de naturaleza peligrosa, para implementar instructivos para almacenamiento, manipulación de los mismos.

Elaboración por parte de integrantes del COPASST y del encargado del sistema de SG-SST de procedimientos, instructivos, fichas y protocolos, para todas las áreas, manipulación de químicos, fichas de seguridad y protocolos de manejo todos los eventos generados dentro de la empresa.

Programación de auditorías internas acompañadas del COPASST, con los cuales se puedan prevenir hallazgos de los entes de control.

Elaboración de un protocolo de acuerdo al SG-SST para la revisión anual por parte de la dirección, de los resultados y alcances de las auditorías.

Implementación de acciones de mejora, preventivas o correctoras de acuerdo a los resultados de auditorías del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, dejando los respectivos soportes.

Implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora en la investigación de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales.

Pasamos ahora a realizar la fase tres de la resolución 0312 de 13 de febrero de 2019, artículo 25.

Fase 3: Ejecución

En esta fase se da la puesta en marcha del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se realizará en el año 2020, teniendo una coherencia con la evaluación hecha en

la matriz de estándares mínimos y el plan de mejoramiento. Cabe mencionar que, el plan para el año 2020 se debe de ir implementando a cabalidad de acuerdo al cronograma, y realizar las capacitaciones y actividades establecidas.

Hacer.

Después de analizar la matriz de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo correspondiente a FerreAceros S.A.S, ubicada en la calle 22 # 40-08 Duitama - Boyacá, se procede a realizar un plan de acción para los estándares cuya calificación no cumple totalmente; ejecutando así la fase dos de la resolución 0312 de 13 de febrero de 2019, artículo 25.

Fase 4 Seguimiento y Plan de Mejora

En este período, la empresa FerreAceros S.A.S audita de manera preventiva la ejecución, el desarrollo y la implementación del sistema de gestión de seguridad y la salud en el trabajo.

Realizar la autoevaluación según los estándares mínimos.

Los estándares mínimos del SG-SST para la empresa FerreAceros S.A.S establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad, dentro de las condiciones básicas administrativas y de suficiencia patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento y desarrollo del SG-SST.

El puntaje obtenido en los estándares mínimos del SG-SST, el cual generó un criterio de puntaje obtenido de 64% que está entre el rango de 61% y 85%, una valoración moderadamente aceptable, en el que permite implementar acciones, en la metodología de realizar y tener a disposición del ministerio de trabajo un plan de mejoramiento, enviando a la administradora de riesgos laborales un reporte de avances en el término de 6 meses

después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos e igualmente generando un plan de visita por parte del ministerio de trabajo.

Verificar.

Una vez puesto en marcha el plan de mejoras planteadas y el plan de trabajo, se pone en periodo de prueba para poder medir y valorar las actividades que se están llevando a cabo, con el acompañamiento de las administradoras de riesgo laboral (ARL), quienes establecen el cumplimiento, vigilan y controlan cada una de las fases de implementación del sistema. Desde donde se puede regular y ajustar según sea necesario.

Fase 5 Inspección, vigilancia y control

En este punto la empresa prepara 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. Luego este se efectúa conforme a los estándares mínimos, para luego verificar 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, el cual se encarga de formular y adoptar políticas, planes, programas y proyectos para el trabajo estable.

Actuar.

Teniendo como base los resultados de las mediciones, y las inspecciones realizadas por parte de la ARL y en aquellos casos en los cuales no se cumple; se realizan las correcciones y modificaciones que sean necesarias, tomando las decisiones y acciones pertinentes con el fin de mejorar continuamente los procesos.

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos

SG-SST.

Imagen 1 Matriz estándares mínimos

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Servicios y asesorías MK						Número de trabajadores directos: 52				
NIT de la Entidad: 860072840-3						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 04/04/2020				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3,5	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2	15	2				6
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PVP	2		2				
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2						
		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						
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	1						
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1						
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	0						
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				7	
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1					
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0					
		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		0					
		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 AMENAZAS (10%)	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	0			3	
			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		0				
			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				
III. VERIFICAR	MEJORAMIENTO (10%)	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	10	0			2,5		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		0					
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0					
		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		2,5					
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5					
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0					
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	0								
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	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	5								
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			2,5		
		6.1.2 Les empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0					
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25					
		6.1.4 Identificar auditoría con el COPASST	1,25		0					
MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0			5		
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5					
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0					
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5					
TOTALES				100				64		

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).
 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0).
 El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

Fuente: Universidad nacional abierta y a distancia (UNAD)

Teniendo en cuenta la resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, donde se implementa la matriz de estándares mínimos (véase anexo 1), la empresa FerreAceros S.A.S tiene una valoración moderadamente aceptable del 64%, con un incumplimiento de 20 ítems en donde se tienen a las 5 fases del ciclo PHVA involucradas.

En estos estándares se observa que los que no se cumplen son los siguientes: falta la conformación del comité de convivencia con el cual fue calificado con un puntaje de 0,5; falta hacer la evaluación del impacto de cambios internos y externos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, falta dar la información al médico de los perfiles de cargo, falta tener un plan de estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), no se tiene una medición de la severidad, prevalencia e incidencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral, los anteriores ítems cuentan con una calificación de 1.

Además, la empresa no hace la auditoría una vez al año, ni la revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría, los dos ítems anteriores tienen un puntaje de 1,5; tampoco cuenta con el plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado, no se tiene un archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, no se cuenta con la matriz legal, no se tiene una evaluación y selección de proveedores y contratistas, no se tiene investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral, estos ítems cuentan con un puntaje de 2.

También, se evidencia que faltan procedimientos, instructivos, fichas, protocolos, inspección con el COPASST o Vigía estos ítems cuentan con una calificación de 2,5; se tiene una falla en la identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (metodología adicional, cancerígenos y otros) que tiene un puntaje de 3 y por último hace falta una metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros con un

puntaje de 4 en la tabla de valores. Debido a lo anterior la empresa presentará un reporte con los avances a la administradora de riesgos laborales y un plan de trabajo al ministerio de trabajo para realizar la posterior visita de la entidad y así poder cumplir con el 100%.

Capítulo 4: Resultados

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

Nuestro puntaje obtenido inicialmente en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST, está entre el 61 y 85% con una calificación de 64%, en donde se evidencia un incumplimiento de 20 ítems de las 4 fases del ciclo PHVA involucradas. De acuerdo a esto, tenemos una valoración moderadamente aceptable, lo más recomendable para mejorar dicha puntuación es realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un plan de mejoramiento, enviar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos y por último pedir un plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

Ya realizado el plan de mejora conforme a la evaluación de los estándares mínimos que realiza la empresa se debe presentar vía e-mail o por escrito a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), quienes darán sus recomendaciones a través de los mismos medios de comunicación, rindiendo informe en julio de cada año.

Las auto evaluaciones de estándares mínimos y los planes de mejora de los años 2018, 2019 y del año 2020, no se registran en las entidades administradoras de riesgos laborales, serán conservados por la empresa para que estén a disposición de los funcionarios del ministerio del trabajo. A partir del mes de diciembre del año 2020, la empresa debe remitir copia de la autoevaluación de estándares mínimos y del plan de mejora a las entidades

administradoras de riesgos laborales (ARL) para su estudio, análisis, comentarios y recomendaciones.

Además, también a partir de diciembre del año 2020, para los indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los estándares mínimos la empresa deberá anualmente llevar un registro de los indicadores de seguridad y salud en el trabajo entre los cuales se determinarán: la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y el ausentismo laboral.

Como medidas de intervención complementarias a los programas propuestos, se hizo necesario plantear la política y objetivos de SG-SST, en estimar el presupuesto para la implementación de los mismos y consolidar la documentación necesaria para evidenciar su avance.

De acuerdo a los resultados obtenidos es pertinente plantear las mejoras ya definidas por los ítems de cada estándar en los alcances que estos contribuyen a la mejora prevista de cada falla detectada en la puesta en marcha del SG-SST por parte de la empresa FerreAceros S.A.S.

Por último, de acuerdo a los estándares que están sujetos a la ejecución de las 5 fases enmarcadas dentro del ciclo transición, la empresa realizará las mejoras, las cuales tendrán un plazo determinado de implementación y tendrán un puntaje de calificación nuevo, con la idea de que el puntaje sea aceptable y objetivo del 100%.

Capítulo 5: Plan de mejora

5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.

A partir del análisis realizado se establece un plan de acción y cronograma de actividades, de acuerdo a los parámetros del Decreto 1072 de 2015 para la empresa FerreAceros S.A.S. El método aplicado para la elaboración de la propuesta de mejora es por medio del ciclo PHVA, para cumplir con el 100% de los estándares exigidos para la implementación del SG-SST de la empresa FerreAceros S.A.S, de la siguiente manera:

La empresa FerreAceros S.A.S realizará la organización de la normatividad legal vigente, con las políticas y reglamentos de seguridad, generando la divulgación de los roles y responsabilidades de cada trabajador, en temas de seguridad y salud en el trabajo, realizando de esta manera convocatoria para la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y el comité de convivencia con el fin de realizar una compilación de la normatividad vigente, verificando la aplicación correspondiente para la empresa FerreAceros S.A.S.

Por otro lado, en la planificación se establece cómo se llevará el control de los documentos que exige el SG-SST, generando unos indicadores en el sistema que permita tener un diagnóstico y de esta manera generar acciones de mejora y medir la efectividad junto con los riesgos y peligros, priorizando los niveles de exposición y consecuencias. De acuerdo a este proceso se plantea el plan de trabajo por medio del cronograma de actividades y capacitaciones según el nivel de riesgo de cada estándar, creando un presupuesto, identificando la inversión y costo de cada ítem en su ejecución correspondiente.

Para la etapa de aplicación se organizan y planifican al detalle las actividades para impactar en la accidentalidad y la incidencia de enfermedades laborales en el manejo de elementos de protección personal, capacitaciones pertinentes a cada estándar, temas relacionados con medicina preventiva, plan de emergencias, programas de inspecciones y manejo de reportes en los documentos de registro correspondiente.

En la etapa de auditoría, se realizará de manera interna y revisión por parte de la alta gerencia de la empresa FerreAceros S.A.S para verificar, analizar y mejorar todos los temas relacionados con el SG-SST. Luego se da paso a la implementación, en donde la mejora continua será parte importante del proceso, impactando de manera positiva y acelerada la prevención de accidentes y enfermedades laborales, llevando de manera organizada y actualizada la información pues esta permitirá que el plan y la estrategia sea una constante determinante para la correcta ejecución del mismo.

El plan de trabajo se determina mensualmente y en él se observa la acción a corregir, la actividad a realizar, la persona y área responsable de la ejecución de la actividad y el recurso utilizado para tal fin en conjunto con el análisis previo de la tabla de valores y estándares mínimos.

Lo anterior nos permite determinar y generar un diagnóstico previo para la identificación del estado actual de la empresa, con ello la implementación y ejecución de actividades como la planificación de procesos, documentación necesaria para contribuir al proceso en su buen desarrollo y seguimiento, garantizando de esta manera que se realice a tiempo y al 100%, las acciones claras identificadas en la matriz y las acciones de valoración e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo correspondiente a la empresa FerreAceros S.A.S.

Los siguientes ítems del estándar en la matriz de evaluación en el SG-SST son los que hacen parte de la propuesta de mejora:

1.1.8 Conformación Comité de Convivencia

En este ítem se procederá a conformar y garantizar el funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) de acuerdo a lo establecido en el marco legal colombiano.

2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado

Se tendrá que definir claramente los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) de acuerdo a la política de seguridad y salud en el trabajo y para ello estos deben ser claros, medibles, cuantificables y tener metas coherentes con el plan de trabajo y de acuerdo a la normatividad vigente. Todos estos deben ser comunicados a los trabajadores

2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Se deberá contar con un sistema de archivo y retención documental para los registros y documentos que soportan el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo.

2.7.1 Matriz legal

Se deberá definir claramente la matriz legal con todos sus ítems y que esta contemple las normas actualizadas del sistema general de riesgos laborales que son aplicables en la empresa.

2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas

Realizar un formato de auditoría para los proveedores y contratistas, donde se pueda calificar si cumplen con los requerimientos de ley, tales como afiliaciones a parafiscales,

certificado de trabajo en alturas, calificación para la labor a realizar y de los materiales con los cuales se realizará la labor, con el fin de evitar contratiempos y no ser solidarios con algún siniestro.

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

Se deberá disponer de un procedimiento para realizar la evaluación en el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos. Estableciendo una ruta para el proceso de identificación del impacto positivo o negativo de los cambios internos o externos en la empresa, generando una obligatoria aplicación para todos los cambios que se puedan presentar, identificando de esta manera riesgos y peligros, estableciendo controles implementados previo a presentarse dichos sucesos, planificando acciones de respuesta al suceso presentado, de acuerdo a la gestión del cambio, logrando siempre la minimización de los impactos que se puedan generar.

3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo

Se deberá informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.

3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)

En FerreAceros S.A.S no se evidencia la promoción y prevención de un estilo de vida saludable, para ello se sugiere que el comité de convivencia laboral, a partir de la fecha inicie con capacitaciones, publicaciones que conlleven a que el colaborador promueva un estilo de vida y entornos saludable.

Realizar un programa donde intervengan cada uno de los colaboradores y realizar campañas 1 vez por semana.

Se programará actividades orientadas a la prevención del consumo de alcohol y drogas; y a la concientización de los efectos dañinos de estas sustancias para la salud

Generar y promover ambientes libres de humo realizar campañas de prevención, divulgar y publicar su política de no alcoholismo, no drogas y no tabaquismo a todo el personal.

3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral.

Se realizarán los procedimientos de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, dejando los correspondientes registros.

3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Teniendo como base los certificados del punto anterior, el COPASST tendrá responsabilidad en esta medición, para ello se capacitará a cada uno de los integrantes y posteriormente se creará un formato en compañía del encargado de sistema con el fin de poder llevar a cabo la medición.

Se llevará un registro de los accidentes de trabajo que ocurren, así como de las enfermedades laborales que se presentan, luego se analizará este registro y se darán unas conclusiones derivadas del estudio.

3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.

Se deberá medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro o riesgo que la generó.

3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.

Se deberá medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro o riesgo que la generó.

4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros

Se definirá y se aplicará una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación o contratación.

4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)

Como en esta Ferretería se vende algunos químicos que son catalogadas con toxicidad aguda, causantes de enfermedades laborales se deberá priorizar los riesgos asociados a las mismas y realizar acciones de prevención e intervención al respecto.

4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos

Los integrantes del COPASST liderado por el encargado del SG-SST, serán los responsables de crear los respectivos procedimientos, instructivos para cada área, fichas de manejo de químicos y protocolos de seguridad en el caso de presentarse algún siniestro y estos deberán ser entregados a los trabajadores.

4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía

Se realizará un formato de visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias con la participación del COPASST.

6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año

Se realizará una auditoría interna anualmente la cual será planificada con la participación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría

La empresa debe estar al día con cada uno de los puntos faltantes para dar cumplimiento al 31 de octubre con la respectiva auditoría, y posteriormente la revisión anual por la alta dirección.

Se sugiere que se revise detalladamente en SG-SST con el fin de poder tener un excelente plan de mejora.

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

Se deberá definir e implementar las acciones preventivas o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspección, medición de los indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y las recomendaciones del COPASST.

7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral

Con base a los resultados en las investigaciones se tendrá que definir e implementar las acciones preventivas o correctivas necesarias en los accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.

Imagen 2 Plan anual de trabajo

FERREACEROS SAS															
SISTEMA DE GESTIÓN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO															
PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2020															
OBJETIVO: Asegurar el cumplimiento y control del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) en la empresa FERREACEROS S.A.S conforme a los ítems definidos en el decreto 0312 de febrero de 2019 y la resolución 1111 de 2017, con el fin de contribuir a los objetivos organizacionales en cuanto al mejoramiento continuo y los cumplimiento de requisitos de ley en la organización para el año 2020				FECHA DE ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO						Enero 2 de 2020					
				RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO, DEPARTAMENTO SGSST, GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO											
Actividad a Desarrollar	Acciones	Área responsable	Personas responsables	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Planear															
1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	Conformar el comité de convivencia COPASST	Gerencia y área de Talento Humano	Gerente y jefe de talento humano												
2.4.4 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	Se definen los objetivos, metas, responsabilidades y recursos con cronograma	Talento Humano	Jefe de talento humano												
2.5.4 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST	Guardar y archivar la documentación durante un periodo de 5 años	Talento Humano	Jefe de talento humano												
2.7.4 Matriz legal	Realizar e implementar la matriz legal	Gerencia y área de Talento Humano	Gerente y Jefe de talento humano												
2.10.4 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Realizar la evaluación de proveedores y contratistas con un formato de auditoría verificando el cumplimiento de los requisitos de ley	Talento Humano	Jefe de talento humano												
2.11.4 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST	Hacer la evaluación del impacto de cambios internos y externos del SGSST	Talento Humano	Jefe de talento humano, líder del SGSST y COPASST												
Hacer															
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	Se deberá informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las áreas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva	Gerencia y área de Talento Humano	Gerente y Jefe de talento humano												
3.1.7 Eullos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmodependencia y otros)	Fomentar la realización de un plan sobre los estilos de vida y los entornos	Gerencia y área de Talento Humano	Gerente, Jefe de talento humano, líder del SGSST												
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	Hacer una investigación rigurosa de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral, llevando un control	Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Hacer la medición de la severidad de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, llevando un control	Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Hacer la medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, llevando un control	Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Hacer una rigurosa medición de la incidencia de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, llevando un control	Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de riesgos	Mejorar la evaluación de los peligros	Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional: cancerígenos y otros)	Realizar la evaluación de los peligros	Gerencia y área de Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
4.2.3 May procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	Hacer instructivos, fichas, protocolos	Talento Humano	Jefe de talento humano												
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	Se realizará las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias, con la participación del COPASST.	Gerencia y área de Talento Humano	Jefe de talento humano, COPASST y líder del SGSST												
Verificar															
6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	Hacer las auditorías cada año	Gerencia y área de Talento Humano	Gerencia, COPASST, A.R.L., Instituto Nacional de Salud												
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Implementar la realización interna de auditorías cada 6 meses	Gerencia y área de Talento Humano	Gerencia, jefe de talento humano												
Actuar															
7.1.4 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST	Definir un plan de acciones de Promoción y Prevención del SGSST	Talento Humano	Líder SGSST y COPASST												
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Presentar un plan de mejoras en la investigación de incidentes	Talento Humano	Jefe de talento humano y líder del SGSST												

Fuente: Elaboración propia

La presentación del plan anual 2020 del SG-SST (véase anexo 2), para empresas con cincuenta (50) trabajadores clasificadas en riesgos I, II, III, IV o V (Resolución 0312 de 2019), como lo es la empresa FerreAceros S.A.S, será realizado por técnicos o tecnólogos en seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, que acrediten mínimo dos años de experiencia en el desarrollo de actividades en seguridad que certifiquen la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta horas, haciendo partícipe al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, en el que se cuentan con representantes de los empleados y la dirección general, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades empresariales en aspectos de SG-SST, en el que se consideraron aspectos importantes de la auto evaluación matriz de evaluación inicial del SG-SST, que nos permitió generar un diagnóstico del sistema en general, identificando de esta manera los peligros, valoración de riesgos y determinación de controles para ejecutar planes de emergencias de acuerdo a estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.

Las actividades a desarrollar en el plan anual para el año 2020 del SG-SST, permite asegurar el cumplimiento y control del sistema para la empresa FerreAceros S.A.A, conforme a los ítems definidos en el decreto 0312 de febrero de 2019 y la resolución 1111 de 2017, con el fin de contribuir a los objetivos organizacionales en cuanto al mejoramiento continuo y los cumplimientos de requisitos de ley en la organización para el año 2020, contempladas igualmente bajo el análisis del ciclo PHVA, que permite generar una mejora continua en aspectos como capacidad, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, con el objetivo de pronosticar, examinar, estimar e intervenir los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores de la empresa FerreAceros S.A.S.

5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempo

Imagen 3 Diagrama de Gantt

FUNDACIONES KAN												
SISTEMA DE GESTIÓN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
DIAGRAMA DE GANTT												
Enero 1 del año 2020												
RESPONSABLE DEL REQUERIMIENTO				DEPARTAMENTO NO SNT, GERENCIA Y AREA DE TALENTO HUMANO			RECURSOS					
TEMAS	TEMAS Y MEDIDAS	IMPACTO	ÁREA RESPONSABLE	RESPONSABLE	RECURSOS	RECURSOS	RECURSOS	RECURSOS	RECURSOS	RECURSOS	RECURSOS	RECURSOS
1	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	Actualizar el cronograma de capacitación a nivel del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo. Conformar e implementar el comité de convivencia que abarque y promueva medidas preventivas e correctivas permanentemente en el subsector SCS-SEST.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Gerente y jefe del talento humano	\$1.500.000	Comité de Convivencia	Compartidor de escritorio para el administrador del SCS-SEST, acceso a Internet, teléfono IP					
	2.4.1 Plan que identifique acciones, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y tiempo	Elaborar Plan de Trabajo anual considerando los riesgos prioritarios en el subsector SCS-SEST y su implementación de sus respectivas medidas de prevención y protección, sobre la base de los resultados de los diagnósticos de condiciones de salud, los controles organizacionales planteados que se van a implementar en el período, los planes de mejora organizacional, los indicadores de gestión de la SPS y de seguridad para implementación de los estándares internacionales.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano	\$1.110.000	Comité de Convivencia	Comité de convivencia y almacenamiento en la nube para copia de seguridad de la información.					
2	2.2.1 Archivo o extensión del plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SCS-SEST	Documentar los planes de mejoramiento correspondientes, de acuerdo con los cambios y modificaciones hechos al SCS-SEST, de acuerdo a los resultados de la auditoría interna al SCS-SEST, los resultados de control, supervisión, validación y control. Actualizando el archivo o extensión documental del SCS-SEST, de manera que se asegure de todos los trabajadores.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano	\$900.457	Comité de Convivencia	Elementos Presentar de Oficina					
	2.7.1 Metas legales	Actualizar de ser necesario la Política de seguridad y salud en el trabajo debidamente firmada y fechada. Actualizar los requisitos legales aplicables a la empresa. Revisar y actualizar los procedimientos de cumplimiento de legislación nacional vigente en materia de trabajo.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Gerente y jefe del talento humano	\$1.500.000	Comité de Convivencia	Compartidor de escritorio administrador SCS-SEST, acceso a Internet					
3	3.10.1 Evaluación y actualización de procedimientos y estándares	Revisar los estándares de SPS para la evaluación y actualización de los procedimientos y estándares que permitan identificar que el procedimiento o estándar cumple con los estándares internos SCS-SEST.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano	\$1.100.000	Comité de Convivencia	Compartidor de escritorio administrador SCS-SEST, acceso a Internet					
	3.11.1 Evaluación del aspecto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SCS-SEST	Revisar el momento que permita el desarrollo del SCS-SEST actualizado y aprobado con la alta dirección, para la vigencia de cumplimiento, para el aspecto sobre la Seguridad y Salud en el trabajo que se va a generar por cambios internos o externos.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano, líder del SCS-SEST y COPASST	\$1.300.000	Comité de Convivencia	Comité de convivencia para procesos de implementación de procedimientos					
4	4.1.3 Información al nivel de los niveles de cargo	Realizar el seguimiento actualizado de todos los trabajadores del subsector, deserción, post-ocupación y el diagnóstico de condiciones de salud.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Gerente y jefe del talento humano	\$1.600.000	COPASST, comité de convivencia	Botiquin Tipo A					
	4.1.7 Índice de vida y bienestar laboral, satisfacción, autoeficacia, bienestar (económico, social y físico)	Adoptar batería de rango personal y subsectorial de los trabajadores para el IVSE, sobre subsectorial de los trabajadores. Elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y bienestar laboral, incluyendo campañas educativas tendientes a la promoción y control del tabaquismo, alcoholismo, alimentación, entre otros.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Gerente, jefe de talento humano, líder del SCS-SEST	\$1.300.000	Comité de Convivencia	Telefonia IP, correo electrónico de comunicación					
5	5.2.2 Investigación de accidentes e incidentes de Salud Laboral	Investigar los accidentes e incidentes de salud laboral, como sea, diagnosticados como laborales con la participación del Comité de Convivencia, los causas laborales e inmediatas y el probable de que se presenten nuevos casos.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1.200.000	Comité de Convivencia	Botiquin tipo A, elementos preventivos de oficina					
	5.3.1 Medición de la seriedad de los Accidentes de Trabajo (Indicador Laboral)	Medir la seriedad de los accidentes de trabajo como mínimo una (1) vez al año y realizar la identificación de los factores de riesgo del polígono que los genera (físico, químico, biológico, de seguridad, público, procesamiento, entre otros).	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1.200.000	Comité de Convivencia	Comité de convivencia, telefonía IP, correo electrónico de comunicación					
6	6.3.4 Medición de la prevalencia de lesiones, Accidentes de Trabajo e Indicador Laboral	Medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la identificación de los factores de riesgo del polígono que la genera.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1.300.000	Comité de Convivencia	Comité de convivencia, telefonía IP, correo electrónico de comunicación					
	6.3.5 Medición de la incidencia de lesiones, Accidentes de Trabajo e Indicador Laboral	Medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la identificación de los factores de riesgo del polígono que la genera.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1.300.000	Comité de Convivencia	Comité de convivencia, telefonía IP, correo electrónico de comunicación					
7	7.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de riesgos	Realizar actualización de manuales de identificación de riesgos, evaluación y valoración de riesgos.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1.300.000	Comité de Convivencia	Compartidor de escritorio, telefonía IP, correo electrónico de comunicación					
	7.1.3 Identificación y priorización de los peligros (Epidemiología laboral, contaminación y otros)	Realizar la identificación y priorización de peligros de naturaleza biológica como zoonosis, causas de enfermedades, además de acciones acciones de prevención a atención al riesgo.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano	\$1.200.000	COPASST, comité de convivencia	Botiquin tipo A, elementos preventivos de oficina					
8	8.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protector	Elaborar procedimientos e instructivos, manuales y fichas técnicas de seguridad y salud en el trabajo, y entregar a los trabajadores.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano	\$900.457	COPASST, comité de convivencia	Compartidor de escritorio administrador SCS-SEST, acceso a Internet					
	8.2.4 Inspección con el COPASST a Vista	Realizar visitas de inspección, metodológica a los instalaciones, empresas o lugares con los participantes del COPASST.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Profesional SPS	\$1.200.000	COPASST, comité de convivencia	Compartidor de escritorio administrador SCS-SEST, acceso a Internet y sistema de comunicación telefónica IP					
9	9.1.3 Evaluación anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SPS, considerando el alcance de la auditoría y el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Gerente, jefe de talento humano	\$1.200.000	COPASST, comité de convivencia	Compartidor de escritorio administrador SCS-SEST, acceso a Internet y sistema de comunicación telefónica IP					
	7.1.3 Definición proceso de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SCS-SEST	Medición del momento de los accidentes, Accidentes de Trabajo e Incidentes de Salud Laboral y definir e implementar las acciones preventivas que corresponden con base en los resultados de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SCS-SEST.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano, COPASST y líder del SCS-SEST	\$1.200.000	Comité de Convivencia	Compartidor de escritorio administrador SCS-SEST, acceso a Internet y sistema de comunicación telefónica IP					
10	7.1.3 Promoción de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la implementación de medidas, actividades de trabajo e enfermedad laboral	Implementar las medidas y acciones preventivas, correctivas y de mejora de la implementación de medidas, actividades de trabajo e enfermedad laboral.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano, COPASST y líder del SCS-SEST	\$1.200.000	Comité de Convivencia	Compartidor de escritorio administrador SCS-SEST, acceso a Internet y sistema de comunicación telefónica IP					
	FIN											

Fuente: Elaboración propia

El diagrama de Gantt (véase anexo 3) conforme a la auto evaluación de los estándares mínimos de la empresa FerreAceros S.A.S deberá presentar vía e-mail o por escrito a la administradora de riesgos laborales (ARL), quienes darán las recomendaciones correspondientes a través de los mismos medios de comunicación, rindiendo informe en julio de cada año.

El diagrama de Gantt contiene los siguientes aspectos para que cumplan las acciones a seguir de los estándares, conforme al plan del año 2020, incorporándose al plan del sistema de gestión ejecutable para el mismo año.

Ciclo PHVA

Estándar mínimo de mejora

Acciones concretas a desarrollar

Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora.

Área Responsable

Los diferentes recursos administrativos, financieros y humanos.

Cronograma determinado para su cumplimiento.

Todas las actividades realizadas en seguridad y salud en el trabajo se comunicarán a todos los funcionarios, contratistas y practicantes según lo establecido a nivel interno de la empresa FerreAceros SAS, a través del proceso de gestión de comunicaciones, socializaciones y capacitaciones; adicionalmente este plan de trabajo se publicará vía intranet para que la información acerca de la propuesta esté disponible para todos los miembros que hacen parte de la empresa.

Recomendaciones

Divulgar y dejar a disposición de todos los colaboradores de la empresa FerreAceros S.A.S la propuesta del plan del SG-SST, como estrategia de sensibilización y conocimiento constante del sistema de gestión.

Brindar a los colaboradores de la empresa FerreAceros S.A.S incentivos o bonificaciones que les permita aportar ideas innovadoras en pro de la mejora del SG-SST, con el fin de lograr una participación del 100% de los trabajadores de la empresa.

Compromiso por parte de la empresa FerreAceros S.A.S en realizar en tiempo real las capacitaciones junto con sus actas y/o evidencias de la participación activa a todos los trabajadores, con el fin de transmitir un conocimiento más acertado del sistema, evitando riesgos, accidentes e incidentes laborales, de tal manera que se promueva un excelente clima laboral y seguridad en el mismo.

Que la empresa FerreAceros S.A.S este presta a mantener un compromiso en la ejecución de las acciones correctivas pertinentes para mitigar los accidentes e incidentes, para darle cumplimiento a la normatividad vigente en compañía de los trabajadores de la empresa y la alta gerencia.

Compromiso por parte de la empresa FerreAceros en la implementación del SG-SST, ya que con frecuencia se desconoce en muchos casos los requerimientos básicos a seguir en cada proceso, por esta razón es indispensable que se mantenga anualmente el ciclo de PHVA vigente y actualizado.

Se recomienda llevar a cabo la verificación y actualización normativa de los documentos correspondientes a seguridad y salud en el trabajo dada la madurez del sistema y que

muchos de estos se encuentran desde la implementación del mismo sin verificación alguna de la aplicabilidad actual, esto dado que los sistemas son dinámicos y buscan la mejora continua del SG-SST.

Conclusiones

Según el análisis de la matriz de estándares mínimos para verificar el estado de cumplimiento del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo SG-SST para la empresa FerreAceros S.A.S, se observó que hubo muchas faltantes, por lo mismo se valoró que la matriz es moderadamente aceptable.

Según la transición del SG-SST, conocimos la implementación de las normas y exigencias del nuevo sistema y apoyadas en ella es prudente realizar un plan de mejora que le permitirá a la organización disminuir los incidentes, accidentes y riesgos laborales en las diferentes áreas, y además de cumplir con toda la normatividad estipulada para asegurar el bienestar laboral de los empleados.

De acuerdo a la propuesta del plan de mejora consideramos que es importante mejorar el proceso documental de las actividades en todos los departamentos, con el fin de contar con más fuentes de información que faciliten la identificación de peligros y la actualización de los procesos, no solo para temas de seguridad y salud en el trabajo sino como estrategia para mejorar el desarrollo de los servicios.

En relación a lo expuesto en el plan de mejora se hace seguimiento de las actividades para el cumplimiento de los estándares en conjunto con el tablero de indicadores, mediante la ejecución de los procedimientos que permita la revisión por la alta gerencia y del plan de auditoría interna establecido, las cuales fueron planteadas como estrategias que permitieron evaluar y mejorar de manera continua el avance del cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la empresa FerreAceros S.A.S.

Por último, siempre que se vaya a implementar un cronograma de actividades del SG-SST como estrategia de mejora en las organizaciones se debe tener en cuenta el análisis del

costo-beneficio que trae consigo la implementación de dicho sistema, será evidente que los beneficios no se verán inmediatamente, por lo tanto, es importante generar conciencia en la empresa FerreAceros S.A.S, de que si no se hace la inversión y se sigue el plan al pie de la letra las consecuencias podrán ser peores, pues sale más económico invertir en prevenir que invertir en la solución de problemas.

Referencias bibliográficas

Arango, O. (2019). *Resolución 0312 de 2019*. Bogotá: Ministerio del Trabajo. Recuperado de:

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Bermúdez, Camacho, Méndez, Neira y Sánchez. (2019). *Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Tuya S.A, para el primer semestre del 2019*. Bogotá: universidad nacional abierta y a distancia. Recuperado de:

<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/26681/1/ddcamac>

Fenalco. (2017). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST*. Quindío:

Fenalco. Recuperado de: <https://fenalcoquindio.com.co/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sgsst/>

Garzón, L. (2014). *Decreto Número 1072 de 2015*. Bogotá: Ministerio del Trabajo

Recuperado de:

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

LaboralDía.com. (2019). *Sobre el alcance de los Estándares Mínimos del Sistema De*

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. LaboralDía. Recuperado de:

<https://www.laboraldia.com/2019/10/sobre-el-alcance-de-los-estandares.html>

Láscarez, R. (2012). *Teoría del Riesgo Laboral*. Legislación 1. Recuperado de:

http://legislacion1_isoautn.blogspot.com/2012/10/teoria-del-riesgo-laboral.html

- Lizarazo, Fajardo, Berrio y Quintana. (2018). *Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia*. Bogotá: Organización iberoamericana. Recuperado de:
<https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve-historia-sobre-la-salud-ocupacional-en-Colombia1.pdf>
- López, C. (2017). *Resolución Número 1111 de 2017*. Bogotá: Ministerio de Trabajo. Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>
- Mintrabajo. (2016). *Decreto 0171 de 01 de febrero de 2016*. Bogotá: Ministerio de Trabajo. Recuperado de:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>
- Mintrabajo. (2017). *Decreto 052 12 de enero de 2017*. Bogotá: Ministerio de Trabajo. Recuperado de: https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf
- Mintrabajo. (2020). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogotá: Ministerio de trabajo. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Ortega, A. (2015). *Teorías sobre la imputación de la responsabilidad en la reparación de los siniestros profesionales*. España: Revista: CCCSS Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/02/siniestros-profesionales.html>
- Pineda, Y. (2017). *Situación actual de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo en pkm psicomarketing*. Recuperado de:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/14380/52958052.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ríos, J. (2014). *Decreto Número 1443 de 2014*. Bogotá: Ministerio de Trabajo. Recuperado de:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Rodríguez, R. (2013). *Sistema general de riesgos laborales*. Barranquilla: Universidad del norte. Recuperado de:

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/unadsp/detail.action?docID=5190664>

Seguridad Ocupacional (2014). *Rafael Uribe Uribe fue el primero en hablar de salud ocupacional en Colombia*. Seguridad ocupacional. Recuperado de:

<http://seguridadocupacional11.blogspot.com/2014/05/rafael-uribe-uribe-fue-el-primero-en.html>

Anexos

Anexo 1 Matriz estándares mínimos

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Ferreaceros S.A.S.						Número de trabajadores directos: 50				
NIT de la Entidad: 9004122561						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 04/04/2020				
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				3,5	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –	0,5		0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0					
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP		2	6	2			
	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 Pvp		2	2						
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)		2	2						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA 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	1	15	1				6
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0				
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		0				
		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		1				
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	0						
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0							

Continua...

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			7
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de	1			0		
			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			0		
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2		3		
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2			0			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad	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		0	3		
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y	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			0			
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15		0	8	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4			
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			0		
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4			
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5		10	
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5			
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			0		
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0					
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	2,5							
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5							
GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5		10		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				

Continua...

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y	1,25	5	1,25			2,5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	2,5	10		0		5
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			0		
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
TOTALES					100				64
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

Anexo 2 Plan de trabajo

FERREACEROS SAS SISTEMA DE GESTIÓN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2020															
OBJETIVO: Asegurar el cumplimiento y control del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa FerreAceros S.A.S conforme a los ítems definidos en el decreto 0312 de febrero de 2019 y la resolución 1111 de 2017, con el fin de contribuir a los objetivos organizacionales en cuanto al mejoramiento continuo y los cumplimientos de requisitos de ley en la organización para el año 2020				FECHA DE ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO							Enero 1 del año 2020				
				RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO: DEPARTAMENTO SG-SST, GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO											
Actividad a Desarrollar	Acciones	Área responsable	Personas responsables	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Planear															
1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	Conformar el comité de convivencia (COPASST)	Gerencia y area de Talento Humano	Gerente y jefe del talento humano												
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con	Se definen los objetivos, metas, responsabilidades y recursos con	Talento Humano	Jefe de talento humano												
2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud	Guardar y archivar la documentacion durante un periodo de 5 años	Talento Humano	Jefe de talento humano												
2.7.1 Matriz legal	Realizar e implementar la matriz legal	Gerencia y area de Talento Humano	Gerente y Jefe de talento humano												
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Realizar la evaluacion de proveedores y contratistas con un formato de auditoria verificando el	Talento Humano	Jefe de talento humano												
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud	Hacer la evaluación del impacto de cambios internos y externos del SG-SST	Talento Humano	Jefe de talento humano, lider del SG-SST y COPPAST												

Continua...

Actividad a Desarrollar	Acciones	Área responsable	Personas responsables	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Hacer															
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	Se deberá informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción	Gerencia y área de Talento Humano	Gerente y Jefe de talento humano												
3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo,	Fomentar la realización de un plan sobre los estilos de vida y los entornos	Gerencia y área de Talento Humano	Gerente , Jefe de talento humano, líder del SG-SST												
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	Hacer una investigación rigurosa de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral,	Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Hacer la medición de la severidad de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, llevando un control	Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Hacer la medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y	Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Hacer una rigurosa Medición de la incidencia de los Accidentes de	Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	Mejorar la evaluación de los peligros	Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos	Tener un control sobre la priorización de los peligros	Gerencia y área de Talento Humano	Jefe de talento humano y COPASST												
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	Hacer instructivos, fichas, protocolos	Talento Humano	Jefe de talento humano												
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	Se realizará las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la	Gerencia y área de Talento Humano	Jefe de talento humano, COPASST y líder del SG-SST												

Continua...

Anexo 3 Diagrama de Gantt

FerreAceros SAS Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo DIAGRAMA DE GANTT																				
Version: 001											FECHA DE ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO									
RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO					DEPARTAMENTO SG-SST, GERENCIA Y AREA DE TALENTO HUMANO			Enero 1 del año 2020												
CICLO PHVA	ITEM A MEJORAR	Acción	AREA RESPONSABLE	RESPONSABLE	RECURSOS			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
					FINANCIEROS	HUMANOS	TECNICOS													
P	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	Actualizar el cronograma de capacitación, de inspecciones y el plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo. Conformar e implementar el comité de convivencia, que adelante y proponga medidas preventivas y correctivas encaminadas a contribuir a un adecuado ambiente laboral.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Gerente y jefe del talento humano	\$1'650,000 Pago de servicios profesionales de asesoría y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	Asesor externo diseño e implementación SG-SST	Computador de escritorio para el administrador del SG-SST, acceso a Internet, telefonía IP	P												
P	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	Elaborar Plan de Trabajo anual considerando los riesgos priorizados en la matriz de peligros y las actividades para la implementación de sus respectivas medidas de prevención y control; las actividades de promoción y prevención, estilos de vida saludables identificadas y priorizadas en el diagnóstico de condiciones de salud; los cambios organizacionales planificados que se vayan a implementar en el periodo; los planes de mejora vigentes, la legislación vigente relativa a la SST y las actividades para implementación de los Estándares Mínimos SG-SST.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano	\$1'110,000 Implementación de medidas de intervención para riesgos prioritarios.	Comité de Convivencia	Sistema de comunicación y almacenamiento en la nube para copias de seguridad de la información.	P												
P	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Documentar los planes de mejoramiento correspondientes, de acuerdo con los resultados y evaluaciones hechas al SGSST, de acuerdo a las fechas fijadas para la auditoría interna al SGSST, los resultados de autoevaluaciones, los resultados de los indicadores y las visitas de antes de control, inspección, vigilancia y control. Actualizando el archivo o retención documental del SG-SST, de manera que sea clara y entendible, se difunda y este a disposición de todos los trabajadores.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano	\$980,657 Gastos de papelería y transporte	Comité de Convivencia	Elementos Primarios de Oficina	P	P											

Continua...

CICLO PHVA	ITEM A MEJORAR	Acción	AREA RESPONSABLE	RESPONSABLE	RECURSOS																		
					FINANCIEROS	HUMANOS	TECNICOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
P	2.7.1 Matriz legal	Actualizar de ser necesario la Política de seguridad y salud en el trabajo debidamente firmada y fechada. Actualizar los requisitos legales aplicables a la empresa FerreAceros y diligenciarla matriz de identificación y evaluación de requisitos legales para su cumplimiento. Definir e implementar la matriz legal complementando la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Gerente y jefe del talento humano	\$1'600,000 Gastos de papelería, Pago de servicios profesionales de asesoría.	Asesor externo diseño e implementación SG-SST y Comité de Convivencia	Computador de escritorio administrador SG-SST, acceso a internet.	P	P														
P	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Establecer los aspectos de SST para la evaluación y selección de los proveedores y contratistas, incluyendo criterios que permitan identificar que el proveedor o contratista cumple con los estándares mínimos SG-SST.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano	\$1'100,000 Gastos de papelería, pago de servicios profesionales de asesoría.	Asesor externo diseño e implementación SG-SST y Comité de Convivencia	Computador de escritorio administrador SG-SST, acceso a internet.	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
P	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	Proyectar presupuesto que permita el desarrollo del SG-SST revisado y aprobado por la alta dirección, para la vigencia, Estableciendo e implementando procedimientos para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano, líder del SG-SST y COPPAST	\$1'200,000 Gastos de papelería, pago de servicios profesionales de asesoría.	Asesor externo diseño e implementación SG-SST y Comité de Convivencia	Cuadro de televisores para proyección de presentaciones				P	P					P			P	P		

Continua...

CICLO PHVA	ITEM A MEJORAR	Acción	AREA RESPONSABLE	RESPONSABLE	RECURSOS																			
					FINANCIEROS	HUMANOS	TECNICOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE					
H	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	Recolectar información actualizada de todos los trabajadores del último año: descripción sociodemográfica y el diagnóstico de condiciones de salud.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Gerente y Jefe de talento humano	\$1'600.000 Exámenes médicos profesionales	COPASST, comité de convivencia	Botiquin Tipo A	H	H															
H	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Aplicar batería de riesgo psicosocial y desarrollar el plan de acción de los resultados para el PVE, incluir administrativos de las instituciones educativas. Elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y control del tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia, entre otras.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Gerente, Jefe de talento humano, líder del SG-SST	\$1'200.000 Gastos de papelería, Brigadas de Emergencia	Comité de Convivencia	Telefonía IP, Circuito cerrado de comunicación	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
H	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales con la participación del COPASST, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1'300.000 Adquisición de elementos de protección personal	Asesor externo diseño e implementación SG-SST y Comité de Convivencia	Botiquin tipo A, elementos primarios de oficina	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
H	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Medir la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1'200.000 Gastos de papelería Registros de asistencia a las capacitaciones, evaluaciones de las capacitaciones.	Asesor externo diseño e implementación SG-SST y Comité de Convivencia	Circuito cerrado de comunicación, BOTIQUIN TIPO A	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
H	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1'200.000 Programa, Cronograma, Formatos de inspecciones de seguridad de Prevalencia.	Asesor externo diseño e implementación SG-SST y Brigadas de Emergencia	Computador de escritorio, telefonía IP, Circuito cerrado de comunicación																H	H

Continua...

CICLO PHVA	ITEM A MEJORAR	Accion	AREA RESPONSABL E	RESPONSABL E	RECURSOS															
					FINANCIEROS	HUMANOS	TECNICOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DIEMBRE	
H	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1'300,000 Gastos de Papelería formatos de inspecciones de seguridad de Incidencia.	Asesor externo diseño e implementación SG-SST y Brigadas de Emergencia	Sistema de comunicación y almacenamiento en la nube para copias de seguridad de la información.												H	H
H	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	Realizar actualización de matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1'300,000 Gastos Papelería formatos acciones preventivas, correctivas	Asesor externo diseño e implementación SG-SST y Comité de Convivencia	Computador de escritorio, telefonía IP, Circuito cerrado de comunicación													
H	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	Realizar la identificación y priorización de peligros de sustancias catalogadas como carcinógenas causantes de enfermedades, además de ejecutar acciones de prevención e intervención al respecto.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano y COPASST	\$1'200,000 Formatos de papelería prevención y control para cada peligro identificado.	COPASST, comité de convivencia	Botiquín tipo A, elementos primarios de oficina			H				H					H	H
H	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	Elaborar procedimientos e instructivos, instructivos y fichas técnicas de seguridad y salud en el trabajo, y entregarlos a los trabajadores.	TALENTO HUMANO	Jefe de talento humano	\$980,657 Papelería Historias Clínicas, procedimientos, accidentes e incidentes de trabajo.	COPASST, comité de convivencia	Computador de escritorio administrador SG-SST, acceso a internet.	H		H				H					H	H
H	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	Realizar visitas de inspección sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST.	GERENCIA Y AREA TALENTO HUMANO	Profesional SST	\$1'200,000 Papelería actas de validación restricciones y recomendaciones laborales	COPASST, comité de convivencia	Computador de escritorio administrador SG-SST, acceso a internet Y sistema de comunicación telefonía IP													H

Continúa...

