

**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  
Colasistencia Ltda para el 2020**

Presentado Por:

Luis Fernando Gamba Tobón

Nancy Garzón Romero

Jonathan Andrés Caita

Arvey Leguizamón Díaz

Angela Johana Gutiérrez Franco

Presentado A:

Clara Viviane Villalobos

Grupo: 101007\_63

Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD.

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables Económicas y de Negocios – ECACEN.

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Mayo de 2020

## Tabla de contenido

Introducción .....	iv
Objetivos .....	v
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.....	6
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores. ....	6
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc. ....	9
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa .....	12
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.....	12
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA. ....	14
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	20
Capítulo 4: Resultados .....	22

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST. ....	22
Capítulo 5: Plan De Mejora .....	24
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.....	24
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.....	27
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	29
Procedimientos del diagrama de Gantt .....	30
Recomendaciones.....	32
Conclusiones .....	34
Referencia Bibliografía .....	36

## Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad establecer acciones de mejora e implementar un plan de trabajo para el año 2020, referente a la “Empresa Colasistencia” sobre la gestión de salud en el trabajo, gestión de peligros y de riesgos, mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales, adoptando diferentes estrategias y medidas efectivas que permitan la verificación de peligros, la evolución y valoración de riesgos y un control oportuno.

Mediante el diagnostico se evidenciaran las responsabilidades sobre los encargados que tengan participación en el control de la seguridad de los empleados, estableciendo los Estándares Mínimos del SG-SST, así mismo académicamente hablando será de gran importancia debido a los fundamentos teóricos que se abordarán y las normas, leyes y resoluciones que serán de gran importancia en la resolución de este caso, siendo de gran ayuda para el ámbito profesional debido a la experiencia y conocimiento que nos brinda sobre las organizaciones y el talento humano de las mismas, realizando una investigación mediante el método cualitativo.

Para llevar a cabo los respectivos pasos se identificara el problema y se realizara el planteamiento, se identificaran los antecedentes que se tienen para poder justificar el método de su investigación; se revisaran las teorías y autores, así como las normas y reglamentaciones que rigen esta temática, para poder describir la metodología de la investigación en donde se obtendrá información, mediante la cual se podrá describir la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA, implementando la matriz, se analizarán los resultados para desarrollar un plan de mejora de la matriz, se presentara el Plan anual 2020 SGSST y un diagrama de Gantt con la información más relevante.

## Objetivos

### Objetivo general

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Colasistencia para el año 2020.

### Objetivos específicos

Elaborar una propuesta de mejora estratégica teniendo en cuenta los hallazgos identificados en la matriz de evaluación SG-SST

Realizar la auditoria en el SG-SST en la empresa Colasistencia a fin de determinar el cumplimiento de los estándares mínimos

Describir un plan de trabajo anual para el año 2020, aplicando las mejoras identificadas en la matriz de evaluación inmediata.

Proponer acciones de mejora estratégicas que permitan dar cumplimiento de la normativa vigente del SG-SST

## Capítulo 1: El Problema

### 1.1. Planteamiento del problema

El tema de investigación que abordamos para este proyecto está enfocado en la empresa Colombiana de Asistencia LTDA en donde indagaremos sobre la problemática que se presenta en el área de Recursos Humanos, donde se ha evidenciado falencias al momento de contratar personal nuevo para la compañía, puesto que no se está haciendo el análisis pertinente del estado de salud con que ingresan los nuevos colaboradores, esto se debe a que el médico laboral no pasa los reportes y resultados de los exámenes, exceptuando también las recomendaciones y restricciones que pueda tener el candidato a seleccionar, o simplemente omite esta información por orden de los directivos porque ellos ya tienen definidos los candidatos a contratar por ser recomendados o apadrinados por algún amigo. (Naranjo, R. 2011).

Foulkes y Livernash (1989, p.79) definen el reclutamiento como: “un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. Si en la empresa contratamos una persona solo porque es amistad o referida de un amigo, esta podría tener como excusa la relación extra laboral y escudarse estancando los procesos comunicativos entre el resto de los trabajadores de distintos departamentos y desmejorar el ambiente de trabajo. Es inevitable pensar que esta circunstancia podría propiciar la concepción de “enchufismo” y derrumbar de un plumazo la armonía de trabajo como lo describe (Gómez, J. (2015).

¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Colasistencia para el 2020?

## 1.2. Antecedentes del problema

Durante 9 años La Empresa Colasistencia fue acogida a las medidas de este programa donde se planeó y ejecutaron actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, mejorando la calidad del ambiente laboral logrando una mayor satisfacción a los empleados consiguiendo también la productividad y calidad en la prestación de los servicios.

El Programa de salud ocupacional rigió desde 1989 hasta el 31 de mayo de 2017; el 1 de junio del mismo año entró en vigencia el SGSST; Para el año 2017, La Empresa Colasistencia migró a la implementación del SG-SST, que se define en el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015 como: “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo” la Empresa Colasistencia dio cambio entre los dos sistemas con el ánimo de garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores, pero sobre todo para hacer del proceso uno de mejora continua de acuerdo con el cambio en la empresa. Dio el cambio volviéndose un sistema dinámico en constante revisión y seguimiento en los procesos internos de la compañía, a pesar que Estos dos sistemas básicamente tienen los mismos objetivos velar por el bienestar de los trabajadores, su seguridad y prevenir lesiones y enfermedades, hay que tener en cuenta que Año tras año cambian y se transforman los riesgos y las acciones que se toman sobre ellos. Esto quiere decir que, por ejemplo, el riesgo que era inminente el año pasado en una organización no lo es este año o que las acciones que se tomaron sobre un peligro no fueron eficientes y deben ser reevaluadas. Debido a esto el SGSST propone un proceso organizado para hacer seguimiento del cumplimiento y el rendimiento de cada uno de los

aspectos del SGSST; mientras que el programa de Salud Ocupacional solamente definía un conjunto de actividades, el SGSST torna la mirada hacia los procesos y hacia la mejora continua. A diferencia del programa de salud ocupacional que, en algunos casos, podría parecer muy estático como si fuera un programa que existe solo en el papel; Para garantizar una mejora continua es necesario contar con indicadores concretos que se puedan medir cada año. Gracias a estos es posible determinar si se está cumpliendo o no con los objetivos y si las acciones implementadas están contribuyendo al logro de esos objetivos.

En la Empresa Colasistencia se evidencio mediante el diagnostico que en el Área de Recursos Humanos, no se tenía los análisis pertinentes del estado de salud de los nuevos Trabajadores esto se debe a que el medico laboral no pasa los reportes y resultados de los exámenes, omitiendo también las recomendaciones y restricciones que puede tener el candidato a seleccionar para laborar, por tal motivo La compañía se ha visto afectada en diferentes oportunidades porque algunos de los empleados que se han contratado vienen con enfermedades persistentes que se han empeorado con el desarrollo de sus actividades dentro de la compañía, viéndonos en la obligación de brindar acompañamiento y mantener el empleado contratado para favorecerlo en su incapacidad médica; Es necesario seguir tres tipos de indicadores: indicadores de estructura, indicadores de proceso e indicadores de resultado, cada uno permite evaluar diferentes elementos de la implementación y ejecución de las actividades del SGSST, pues en el programa de salud ocupacional no era un requisito contar con indicadores del programa, sólo se buscaba tener estadísticas de ausentismo por enfermedad general, enfermedad laboral y accidentes de trabajo.



### 1.3. Justificación de la Investigación cualitativa

La presente investigación se realiza en pro de las acciones de mejoras a realizar en la empresa COLASISTENCIA LTDA, tomando como base los hallazgos que se encontraron de la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, con la procura de que la empresa acate las normas y leyes del SG-SST, del mismo modo tomando en cuenta que estas modificaciones traerán beneficios para la empresa y para sus trabajadores, generando mejores condiciones laborales y del mismo modo satisfacción laboral ,reducción de los riesgos laborales, mayor control por medio de COPASST en las diferentes áreas de la empresa.

Teniendo en cuenta la presente investigación sobre las propuestas estratégicas de mejora de la Empresa COLASISTENCIA LTDA ubicada con sede principal en Bogotá D.C; se diseñó un programa de salud ocupacional para el personal que labora en la Empresa COLASISTENCIA LTDA para el año 2020, basados en la Implementación de los Entandares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debe decirse que la motivación principal radica en necesidad de implementar medidas de salud para los empleados ya que se ha evidenciado en esta entidad, falencias sobre temas de salud ocupacional, que si bien requieren desarrollar un plan de mejora que la Empresa aún no posee conocimiento necesarios para su implementación.

Esta investigación se justifica desde los procesos que deben ser mejorados en términos de la salud ocupacional, su aplicabilidad a la norma la implementación de los entandares mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), este investigación se realiza porque se percibió una necesidad real de que representa una posibilidad de implementar medidas con el perfil profesional de la salud ocupacional, para la solución de una problemática que amerita intervención empresarial, se debe a que el medico laboral no pasa

los reportes y resultados de los exámenes, omitiendo también las recomendaciones y restricciones que puede tener el candidato a seleccionar para laborar, por tal motivo la compañía se ha visto afectada en diferentes oportunidades porque algunos de los empleados que se han contratado vienen con enfermedades persistentes que se han empeorado con el desarrollo de sus actividades dentro de la compañía, viéndonos en la obligación de brindar acompañamiento y mantener el empleado contratado para favorecerlo en su incapacidad médica.

Esta investigación se realiza para brindar una solución aplicada a la necesidad de una política sólida en temas de salud ocupacional regidos bajo la normatividad de la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) planeando un cronograma de actividades, ejecución, una implementación y estado de mejoramiento continuo para obtener los logros y fines que se pretenden alcanzar para el periodo 2020.

## Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

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

Como fundamento base para la investigación de este proyecto fue necesario definir el direccionamiento estratégico por medio de fuentes secundarias. Según el artículo “Revista científica pensamiento y gestión”: (Rodrigo Naranjo Arango 2012) El propósito de este artículo es mostrar los resultados de un trabajo de investigación que se orientó a establecer si las medianas empresas de llevan a cabo procesos de selección y contratación de personal de manera justa, cuidando las políticas y procedimientos de las empresas. Para ello se utilizó la información suministrada por la Cámara de Comercio (2008) y el DANE (2005), que permitió hacer un muestreo aleatorio entre 260 empresas; se diseñaron dos modelos de encuesta y un modelo de entrevista que permitió apreciar la realidad de la situación laboral; simultáneamente, se entrevistó a los jefes de recursos de las compañías que suministraron la información base para determinar la realidad en los Procesos de Selección, y finalmente, para comparar la información se tomó una muestra representativa de la población laboralmente activa.

Para evidenciar y comprobar lo anterior, se adoptó el conocimiento de autores Bohlander, G. Butteriss, M. Chiavenato, I. Werther, W.

Según Peña (1993), la información brinda el análisis del puesto, proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger. Contar con un grupo grande y bien calificado de candidatos para llenar las vacantes

disponibles constituye la situación ideal del proceso de selección. Con base en lo anterior se puede afirmar que existen elementos de juicio que se acercan al problema planteado, como la falta de ética en los procesos de selección y la falta de interés en los líderes.

Chruden y Sherman (1992) comentan que la selección de personal le corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de divulgación y de selección, a candidatos que cumplan con los requisitos mínimos que el cargo o perfil exige. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más idóneos para satisfacer las necesidades de las empresas. Sin embargo, existen situaciones que no se terminan de comprender; en la actualidad se encuentran nuevos paradigmas de selección presentes en este importante proceso. Resulta importante destacar la definición de cada uno de estos componentes, señalando así que:

**Comunicación y Participación:** entendida como la necesidad de implementar en las personas la participación y la comunicación alineadas con los objetivos macro y micro de la organización donde prestan sus servicios.

**Formación:** proceso necesario para garantizar el desarrollo y la calidad del desempeño que demuestren los trabajadores.

**Promoción y Desarrollo:** es el proceso que procura favorecer la política relacionada con planes de adiestramiento, capacitación y formación

**Evaluación del Potencial:** aquel proceso que detecta las capacidades formativas, experiencia, habilidades, aspiraciones profesionales e intereses de los trabajadores

**Establecimiento de Planes de Carrera:** considerado la necesidad de cubrir puestos claves o de relevante importancia en la organización, imponiendo la conveniencia de prever candidatos

intensos con conocimientos profundos de la propia organización, estableciendo unitarios o estancias en diversas áreas de la empresa y aplicación de programas formativos.

Motivación Laboral: proceso necesario e indispensable en las organizaciones por lo cual la presencia de planes motivacionales en el marco de las empresas y de las personas son requerimientos esenciales en momentos de tanta complejidad.

Clima Laboral: la necesidad de mantener un clima saludable en las organizaciones es deber de quienes están bajo la dirección de las personas.

Sistema y Desarrollo de Liderazgo: Las relaciones interpersonales en la gestión de los recursos humanos está enmarcada por la presencia de los líderes que demuestran sus capacidades en la conducción y orientación del logro en las personas.

Calidad: toda organización debe garantizar la calidad de sus procesos, pero también la calidad de aquellos componentes inherentes a la ARH dándole la mayor importancia a la flexibilidad, innovación y capacidad de adaptación ante los cambios del entorno.

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

Este marco legal proporcionará las bases en las cuales realizará el plan de mejora de los resultados arrojados por la matriz de matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa COLASISTENCIA LTDA, tomando como fundamento la constitución colombiana de 1991 como cabeza de toda ley en la nación, se mostrará la legalidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, así mismo la presentación legal de se plasmará en orden cronológico.

En Colombia desde el año de 1979 se dio inicio a reglamentación en materia de salud ocupacional, dentro de las normas que la han regulado tenemos:

Se creó el estatuto de seguridad industrial, junto con el Código sanitario nacional que establece las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país, dos años más tarde se define la creación y funcionamiento de comités paritarios de salud ocupacional, y se establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas. Seguido se establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas. Cinco años después se determina la organización del sistema general de riesgos profesionales, después de esto se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador. Para el año 2002 se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales y en el 2007 se reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo y se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

La OHSAS 18001 permite a las empresas gestionar los riesgos operativos y mejorar el rendimiento. El estándar ofrece orientación sobre la evaluación de la salud y la seguridad, y sobre cómo gestionar más eficazmente estos aspectos de sus actividades empresariales, teniendo en cuenta minuciosamente la prevención de accidentes, la reducción de riesgos y el bienestar de sus empleados. En el 2008 se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco, y se establece disposiciones que definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En el 2009 se emite la tabla de enfermedades profesionales y al siguiente año que habla sobre el espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa. Así mismo se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas, se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional, se regula aspectos sobre las inspecciones del trabajo e imposiciones de sanciones por el incumplimiento del SG-SST.

Se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, se modifica al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas, y se expiden las disposiciones para implementar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Este último decreto le da un vuelco total a la salud ocupacional en el país, pues a través de este se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antiguamente llamado programa de salud ocupacional. Debe instaurarse en todas las empresas, por quienes contratan personal por prestación de servicios (civil, comercial o administrativo), las empresas de servicios temporales, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo. El nuevo SG-SST debe

convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo mencionado por el ministerio del trabajo.

Para el año en el *2015* se definen las sanciones y las multas por el NO cumplimiento del SG-SST, el Presidente de la República busca facilitar a las empresas públicas y privadas, la sustitución del programa de Salud Ocupacional por el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la *Resolución 4927* que establece los requisitos para la certificación de curso virtual de las 50 horas del SG-SST. Finalmente, para el *2017* se establece la sustitución del programa de salud ocupacional por el SG-SST y se definen los estándares mínimos para la implementación del SG-SST en las empresas pequeñas, medianas y grandes.



### **Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa**

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

Este trabajo pretende analizar y determinar si hay oportunidad de mejora en el proceso de selección y contratación del personal en la empresa Colasistencia Ltda, y para ello se utilizó la información suministrada por la Dirección de Recursos Humanos para hacer el muestreo aleatorio a las últimas hojas de vida, pruebas sicotécnicas, psicológicas y exámenes médicos de las diferentes ciudades, se estudiaron 10 sedes que están distribuidas en 10 diferentes ciudades del país, se utilizó un formulario de encuesta con 15 preguntas y una guía de entrevista con 5 preguntas que permitió apreciar la realidad de la forma de contratación que se llevó a cabo en cada ciudad.

Lo anterior se realizó con la finalidad de obtener información para determinar la veracidad de los procedimientos para la selección del personal; los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis que brindó información veraz sobre la transparencia de los procesos de selección realizados en la empresa Colasistencia Ltda.

Para que nuestra compañía obtenga buenos resultados se requiere, a la hora de elegir a la persona idónea y capacitada para la vacante a cubrir, además de tener una excelente infraestructura administrativa y técnica, realizar procesos de selección y de contratación de personal justos, en los que haya oportunidad para todos los sectores de la población, y es necesario determinar si, en realidad la empresa se ciñe a los procedimientos establecidos para la contratación de su personal, y si existe transparencia en los procesos de contratación de personal.

Se tomó como población para la muestra a los trabajadores de las diferentes sedes de la empresa, que hayan sido contratados en los últimos tres (3) meses y que ya haya cumplido su periodo de prueba.

Para la empresa Colasistencia LTDA, es primordial la estabilidad y progreso de sus empleados, por tal motivo, busca mejorar el “Área de Recursos Humanos” aplicando el valor de la transparencia en el proceso de selección de sus aspirantes, teniendo en cuenta los resultados obtenidos por las encuestas a través del muestreo aleatorio, se pretende mejorar el 45% que arrojó como referidos o recomendados y que refleja una falta de transparencia de la empresa, por tal motivo deja mal posicionada la empresa frente a sus clientes, también podemos notar que la empresa rechaza o no tiene en cuenta el personal recién egresado de las universidades por la falta de experiencia, por tal motivo, la empresa Colasistencia Ltda., le quiere apostar a la transparencia y legalidad al momento de seleccionar sus empleados y vincular a personal universitario que no cuente con experiencia requerida, pero que a través de capacitaciones, talleres y seminarios teórico práctico, lograremos motivar y mejorar el perfil dando productividad para la empresa.

Si logramos vincular personal universitario sin experiencia apostándole a la juventud de hoy en día e impulsando el buen progreso de los mismos a futuro, estaremos no solo apoyando nuestra juventud si no motivando a más jóvenes a estudiar y salir adelante dando ejemplo a las demás empresas para que los tengan en cuenta, también lograremos cambiar la imagen de la empresa Colasistencia Ltda., mejorando su transparencia y legalidad al momento de vincular nuevos empleados.

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

Con el fin de garantizar la implementación de las propuestas de mejora del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo se usa el procedimiento PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar) generando así el mejoramiento continuo dentro de la empresa COLASISTENCIA LTDA.

El Ministerio de Trabajo en su Guía técnica de implementación del SG-SST para Mipymes ha indicado que la implementación del SG-SST exige el cumplimiento de 10 pasos. Esos pasos se ajustan a un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo de SG-SST. Son completamente coherentes con el ciclo PHVA y se correlacionan de la siguiente manera

Para lograr que la transición e implementación del SG-SST de la empresa sea exitoso, se requiere de una serie de pasos o fases cruciales como son los seguimientos, autoevaluaciones y planes de mejora y para esto es importante realizar una planeación de los tiempos en los que se desarrollaran y con esto se podrá analizar quien, como y cuando se harán cada uno de los pasos allí mencionados; esto se puede hacer mediante un diagrama de Gantt muy sencillo como el que veremos a continuación.

Se realizara la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para lo cual se efectuó la matriz inicial del sistema de Gestión de la seguridad y Salud en la empresa COLASISTENCIA LTDA el día 03 de abril del 2020 donde la mayoría del ítem de esta matriz los cumple a cabalidad quedando al descubierto varias falencias en distintas divisiones de la matriz, los cuales son importantes a fin de no afectar la salud de los empleados y

del mismo modo las herramientas que usan estos con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento de la empresa.

Seguido a esto se procede con la identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos seleccionando las falencias encontradas fueron en dos estándares de la matriz las cuales fueron:

#### Gestión de Salud

Allí no se entrega información al médico de los perfiles del cargo, de igual forma no se hace entrega por parte del médico laboral, las restricciones y recomendaciones médico-laborales y no se hace recomendación de estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia, otros).

Para la Gestión de Peligros y Riesgos no se hace mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas y no se entregan los elementos de protección persona EPP, a contratistas y subcontratistas

Debido a lo mencionado con anterioridad se plantea la política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de realizar las modificaciones en la empresa adecuadas para los empleados se postulan objetivos en base a los estándares a trabajar, como integrar las actividades de los subprogramas de medicina ocupacional en el trabajo, seguridad e higiene industrial las cuales están encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo lo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los funcionarios en todas las ocupaciones, así como identificar, evaluar e intervenir en los diferentes factores de riesgos y peligros significativos para la salud de los trabajadores.

Dando continuidad al plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará la asignación de recursos y se realizará un programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.

Se establecerá programas de capacitación para los colaboradores haciendo énfasis en quienes integren el COPASST ya que estos son los auditores internos de la empresa y por ende debe tener los conocimientos necesarios, a fin que se genere las retroalimentaciones entorno a las fallencias encontrada; del mismo modo por medio de los procesos de inducción al personal nuevo que ingrese informando sus funciones, los elementos deben usar, como los deben usar, cuando se deben usar y enseñándole los riesgos que pueden acarrear no usar los elementos de protección personal.

Así mismo generando la documentación necesaria de los colaboradores capacitados, como las funciones a ocupar llevando registro a todos los sucesos que puedan suceder.

Luego se tendrá muy en cuenta la prevención, preparación y respuesta ante emergencias realizando el previo análisis de riesgos de la empresa permitirá que los espacios de la empresa COLASISTENCIA LTDA se adapten a fin que prever cualquier tipo de emergencia, con la coordinación de la ARL se brindara la preparación necesaria al personal que integre el COPASST y así mismo generando esta información a los empleados, efectuando simulacros en la empresa de las diferentes catástrofes que pudiesen ocurrir.

Se realizara el reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales una vez ocurrido el evento de accidente de trabajo el empleado debe remitirse al jefe a cargo o por medio del encargado de la gestión humana realizara el respectivo reporte en los medios que tenga presente (correo electrónico, teléfono) se tramitara la atención medica del

colaborador que ha sufrido el accidente, efectuado el reporte se envía para la respectiva atención médica y su respectivo seguimiento.

En caso de ser necesario se iniciará el proceso de investigación, acordonando el área debidamente por el encargado de SST en la empresa e iniciando la respectiva investigación del hecho ocurrido. Las enfermedades laborales serán tramitadas por medio de la ARL quien a su vez dará las recomendaciones medico laborales del trabajador para así adecuarlo en un puesto que no afecte su salud.

Se tomaran los criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST en donde la empresa COLASISTENCIA LTDA deberá considerar como mínimo los siguientes aspectos para proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores, cooperadores, trabajadores en misión, contratistas y trabajadores o contratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato se debe procurar canales de comunicación para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, informar de forma previa al inicio del contrato los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo, informar sobre los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridas, verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en SG-SST y por último el jefe deberá adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de la organización, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y trabajadores, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, el jefe debe considerar como mínimo incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas, procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores, verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente, informar a los proveedores y contratistas al igual que a los empleados de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales, los específicos de su zona de trabajo incluida en las actividades o tareas de alto riesgo, rutinaria y no rutinaria, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias, así mismo se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que, dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información, instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores, por lo que tienen el deber de informarle, sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales ocurridas durante el periodo de vigencia del contrato para que el jefe ejerza las acciones de prevención y control que se encuentren bajo tu responsabilidad, verificar de forma periódica y durante el desarrollo de las actividades del contrato en la organización, el cumplimiento de la normativa en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleados, trabajadores de misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Es de suma importancia desarrollar las actividades descritas en la planeación realizada con antelación, para esto se describirán los pasos en donde se harán algunas de las más importantes labores que influirán en gran medida en la correcta transición e implementación del

SG-SST en nuestra empresa y las fases de adecuación, transición y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con estándares mínimos se identifican de la siguiente manera.

Se desarrollará una evaluación y en esta etapa inicial, el empleador o la empresa tiene como objetivo identificar las prioridades y necesidades que deben adoptarse para implementar el sistema, es decir, enfocar el riesgo que tal vez no fue previsto y en el que puede incurrir un trabajador.

Seguido a esto se describirá el plan de mejoramiento y aquí se ejecutan las acciones a mejorar, acerca de los riesgos que fueron evaluados y detectados en la primera fase. La orden en esta etapa indica que el empleador se debe autoevaluar de acuerdo con los estándares mínimos, seguidamente ejecutar el plan que mejore lo detectado, y al final diseñar el SG-SST de manera anual.

Dando paso a la ejecución y en esta tercera etapa se consolida la gestión del sistema. El cronograma que realizamos previamente en la planeación indica que durante todo el periodo Julio a octubre ya debe estar ejecutándose el sistema como tal para poder verificar y evaluar cómo va rodando en nuestra empresa. (Actualícese, 2020)

Con los datos recaudados se realizara la medición y evaluación de la gestión en SST mediante el diligenciamiento de la matriz de SG-SST por parte del área de gestión humana acompañados por un jefe inmediato y el COPASST verificando así las mejoras que haya lugar o las correcciones que se deban afectar, para poder actuar y desarrollar las Acciones preventivas o correctivas, en base a los hallazgos encontrados en la medición de la empresa se tomarán las acciones correctivas en los puestos de trabajo y del mismo modo se corregirán las falencias que hayan bien sean estructurales o administrativas.



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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Colombiana de Asistencia LTDA.						Número de trabajadores directos: 75				
NIT de la Entidad: 900015278-0						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 06 de abril de 2020				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	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 PYP	2	15	2				15
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2				
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2						
		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 tamaño	2	2						
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	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	1	15	1				15	
		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 tamaño	2	2							
	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2							
	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	1							
	2.7.1 Matriz legal	2	2							
	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1							
II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	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	15	1				15	
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2					
		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1					
		Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional		1	1				
			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				
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales		1	0				
			3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (control de 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						
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	5	2				6	
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1						
3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1							
3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1							
3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1							
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	3.3.4 Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	15	1			15		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4					
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3					
		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		2,5					
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	2,5							
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	0							
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	0							
	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							
VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5	
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25					
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25					
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25					
MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			10		
		7.1.2 Tona de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5					
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5					
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5					
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>92</b>		

La matriz de evaluación fue validada y verificada con el responsable de la implementación del SG-SST de la empresa Colasistencia Ltda., donde se evidenció la correcta implementación de la totalidad de los puntos requeridos para empresas con más de 50 empleados.

El porcentaje de evaluación nos arrojó un 92% de cumplimiento frente a un 100%, en donde evidenciamos algunas falencias que fueron tomadas para realizar el plan de mejora y ser implementadas en el Plan Anual del año 2020.

Logramos observar los valores porcentuales que obtuvo la empresa Colasistencia LTDA, en la evaluación del SGSST, donde analizamos que, en los diferentes conceptos evaluados, se cumplieron en los porcentajes requeridos a diferencia del “H” (hacer) con una diferencia del 8% para el 60% requerido.

Con el análisis realizado en puntos se obtuvo 52 puntos de los 60 requeridos para cumplir con todos los valores en el Ítem del Hacer.

El porcentaje total obtenido por la empresa fue del 92%, lo que le permite estar dentro de los valores ACEPTABLES, es acreditada, pero para los ítems anteriores debe generar unas acciones de mejora, con el objetivo de cumplir al 100%.

Al realizar la matriz de evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Colasistencia Ltda., pudimos analizar que esta cuenta con una estabilidad conforme al decreto 1072 del 2015 ya que ha identificado claramente las prioridades y necesidades de los Estándares Mínimos del SG-SST.

## Capítulo 4: Resultados

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

La Empresa Colombiana De Asistencia Ltda es una empresa en Colombia, con sede principal en Bogotá D.C. Opera en Otro Tipo de Servicios de Preparación de Viajes y Reservas industria. La empresa fue fundada en 29 de marzo de 2005. Actualmente emplea a 75 (2020) personas. En sus últimos aspectos financieros destacados, Colombiana De Asistencia Ltda reportó un aumento de ingresos netos de 15,75% en 2018. Su Activo Total registró un crecimiento negativo de 1,74%. El margen neto de Colombiana De Asistencia Ltda Colasistencia Ltda aumentó 8,64% en 2018; gracias a la información que nos brindó la Dirección de Recursos Humanos y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Colasistencia Ltda., y después de realizar el análisis de la Matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que se está implementado para el año 2020, acorde con la normatividad vigente, resolución N° 1111 de marzo de 2017, de estándares mínimos, conforme a la evaluación inicial se encontró que la Empresa en la evaluación realizada en el segundo semestre del año 2019, obtuvo un valor del 92% en cuanto al criterio con respecto a la matriz de evaluación inicial de Estándares Mínimos siendo su valoración aceptable por lo tanto se propondrá el plan de mejoramiento de las fallas encontradas, para la cual la ACCION a tomar es: Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas: en dicha evaluación se logra evidenciar que la empresa cuenta con todos la mayor parte de los estándares al 100%, a excepción del ciclo II HACER, del punto GESTIÓN DE LA SALUD que equivale al (20%), en su Ítem Condiciones de salud en el trabajo que equivale al 9 % del (20%), específicamente las falencias se obtuvieron en sus ítem 3.1.3

Información al médico de los perfiles de cargo, 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales y 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros).

En el mismo ciclo II Hacer se evidencia que tampoco hay procedimientos en GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS que equivale al (30%) en su Ítem Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos, que equivale al (15%) del (30%), específicamente las falencias se obtuvieron en sus ítem 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas y 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas, dado estos resultados la empresa tiene la posibilidad de mejorar bajo estrategias de mejora que se establezcan, ya que aunque no cuenta con el 100% de la calificación el valor del resultado está en un rango alto que tomando las medidas correctivas la empresa puede cumplir con los ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST en su totalidad.

## 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.**

En la primera fase del Plan de Mejora se establece como estrategia de control para garantizar la transparencia en la contratación del personal, que el médico laboral realice los exámenes de ingreso a los candidatos seleccionados, el tendrá acceso a los perfiles de los cargos de los cuales haya vacantes, para que así el examen que se realice al aspirante sea acorde a las necesidades de la empresa y del perfil del puesto, todo esto con el fin de prevenir futuras lesiones progresivas con las que venga el aspirante aminorando los riesgos laborales.

Se realizará una actualización de los datos del estado de salud del trabajador, según lo requiera el Medico laboral para llevar un control de la salud de cada empleado, de igual manera El Gerente General, pedirá un informe anual a cada uno de los que labora en la empresa en el cual se registre novedades y observaciones medicas dadas por particular, de esta manera será ingresadas al software, y pueda ser consultada por el Medico Laboral si así lo requiere.

El médico laboral deberá entregar al Departamento de Recursos Humanos el listado de restricciones y recomendaciones para cada empleado de acuerdo a sus condiciones de salud, teniendo en cuenta que es de suma importancia conocer el estado del empleado al momento de ingresar, y si este cuenta con alguna condición especial, poder dar el tratamiento adecuado para no afectar su problema de salud de esta forma se elaboraran planes y programas a través de capacitaciones para el personal mejorando su calidad de vida en el trabajo y brindando mejores oportunidades en la misma.

Las restricciones y recomendaciones del médico laboral se entienden que fue por causas del ejercicio del trabajo mismo y como consecuencia de este; por ellos las observaciones dadas en los exámenes periódicos a nuestros trabajadores por parte del médico laboral serán tenidas en cuenta e incluidas en el folio de desempeño del empleado para así analizar cuál sería el perfil laboral que pudiese desarrollar el colaborador dentro de la empresa sin que se afecte su salud.

Implementación de capacitaciones para los empleados, concientizándolos del daño y lo perjudicial que puede ser para la salud el consumo de alcohol, sustancias alucinógenas y tabaco. El área de SST junto con la Dirección de RRHH, dispondrá de dos días al mes para capacitar a todo el personal de la compañía para concientizarlos del daño que puede producir en su cuerpo y la salud el consumo prohibido, además del alto riesgo de accidentalidad que puede producir en sus labores no estar en sus cinco sentidos, como puede afectar su vida familiar y social. Dentro de las capacitaciones se harán talleres que por su cumplimiento serán incentivados con bonificaciones no monetarias, logrando con esto motivar al personal con quebrantos de salud y no discriminándolos. Después de estas capacitaciones y talleres verificaremos a través de un seguimiento muy minucioso los resultados obtenidos, si fueron positivos o negativos, para continuar con las capacitaciones o buscar nuevos mecanismos o estrategias para mejorar día tras día.

Solicitar a la Secretaria de Salud departamental, el apoyo con el personal que labora en esta entidad para que realice visitas semanales a la empresa y realice las respectivas pausas activas a los trabajadores de igual manera que la empresa haga participe de todas las actividades de vida saludable que ofrecen.

Vamos a contratar un técnico para que una vez al mes haga la revisión de todos los equipos y herramientas de trabajo de igual manera que se realice el mantenimiento preventivo al

que haya lugar, esto para evitar que se deterioren y no vuelvan a funcionar, además que hay que garantizar a nuestros empleados el buen estado de sus herramientas de trabajo para que puedan cumplir a cabalidad con sus actividades, también se creara un comité de Telemática que constara de 3 técnicos en sistema y 2 supervisores de redes de internet, los cuales se encargaran de tener una base de datos donde especifique el número de equipos pertenecientes a la empresa y si están en buen estado o deben ser cambiados, también con este equipo de telemática, lograremos una mayor cobertura y arreglo oportuno en las redes tecnológicas y equipos de cómputo.

Establecer dentro del presupuesto anual un rubro que garantice la sustitución o reemplazo de los equipos que cumplen su vida útil o requieran de un cambio, esto permite que cuando sea requerido el cambio se cuente con la disponibilidad del recurso.

Compra de elementos de protección personal, que serán implementados como uso para aquellos contratistas que sean contratados por la empresa para determinadas labores, del mismo modo en ocasión de la pandemia los trabajadores que sean de vital función se le suministrara los elementos necesarios tales como tapabocas. Guantes, alcohol en todas las áreas de la empresa así mismo la instalación de lavamanos con su jabón antibacterial todo esto para mitigar la enfermedad mientras asista a la empresa.

Realizar un cronograma de entrega de los elementos de protección personal EPP, para controlar la duración del elemento y en cada año poder tener en almacén la cantidad que es solicitada, de esta manera evitamos el sobre gasto de materiales o escases de los mismos.

## 5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.

Para la fase de Seguimiento y plan de mejora, se programará un Plan de Auditoría Interna, en donde se hará un seguimiento semestral a las actividades programadas en el Plan de Mejora, para identificar las debilidades que se tengan al momento de hacer esta auditoría y lograr formular un plan de acción a las actividades que no tengan un avance significativo según el cronograma inicialmente establecido, se hará una comunicación directa sobre el avance de cada actividad al responsable de esta, pero a la vez también se tiene como estrategia antes de la auditoría por parte de las entidades, realizar un plan piloto interno por los mismos trabajadores, donde se verifique el plan de mejora y que cumpla con la normatividad vigente, el cual nos permitirá tener una retroalimentación y mejor antes de la auditoría.

En la etapa final de inspección, vigilancia y control, se hará una revisión del cumplimiento al Plan de Mejora, en donde se verificará la ejecución de cada actividad propuesta en el cronograma inicialmente establecido, se establecerán planes de acción a las actividades que no tengan un significativo avance, también aplicaremos el (METODO LOGICO BASADO EN EL CICLO P.H.V.A) donde buscaremos el mejoramiento continuo de la empresa a través de 4 puntos importantes como lo son:

- **PLANIFICAR:** Se creará talleres en casa, donde se aprovechará al máximo el recurso tecnológico y virtual a través de una plataforma creada por la empresa para estudiar a distancia y de esta forma no solo la empresa poder crecer, si no también pensando en el futuro de nuestros trabajadores y sus familias.
- **HACER:** Se dará inicio a estas actividades virtuales desde el momento que se contrate al trabajador como requisito para cumplir su perfil.



- VERIFICAR: Se hará seguimiento mensual a estos talleres.
- ACTUAR: Se harán un examen para evaluar los resultados obtenidos por el trabajador motivándolo a ser creativo y emprendedor.



## Procedimientos del diagrama de Gantt

En base a las fallas encontradas por la matriz del sistema de salud y seguridad en el trabajo se realizarán los siguientes procedimientos en base a los diferentes ítems:

En el área de información al médico de los perfiles de cargo, se generar los procesos de reclutamiento para la empresa cuando haya un puesto a cubrir, el aspirante que ya superé estas etapas se le efectuara el chequeo médico necesario, a fin de que el aspirante este físicamente acorde al puesto a suplir, antes de que el aspirante llegue al consultorio se le hará llegar al médico tratante la información del perfil del cargo y base a este se efectúe el estudio médico, este procedimiento se realizara cuando se efectúe procesos de contratación en la empresa Col asistencia.

Con base a las restricciones y recomendaciones médicas laborales, luego de la receptación de las restricción o recomendación médica laboral de algún empleado se realizará la validez de esta misma inmediatamente y en base a esta se adaptará el puesto o se cambiará a otro puesto que cumpla con los criterios médicos a fin que el empleado pueda ejercer sus funciones de manera cómoda y adecuada que no afecte su salud. La duración de estas recomendaciones se basará en el estado del empleado por ello trimestral se enviará al médico laboral para analizar su estado de salud y tomar medidas en base a su evolución.

Con el objetivo de mejorar calidad de vida de los empleados se adaptarán espacios saludables dentro de la empresa así mismo se realizará en alianza con la ARL mensualmente actividades donde concienticen a los empleados a realizar una mejora en sus estilos de vida así promoviendo los buenos hábitos dentro de la empresa, dando reflexiones en torno al control del tabaquismo, el alcohol o el consumo de sustancias psicoactivas.

La dotación de elementos de protección personal se realizará al ingresar a laborar a la empresa así mismo se efectuará el cambio de estos elementos cada cuatro meses con el fin de preservar la salud y el bienestar de los colaboradores, al igual el personal contratista se le brindará estos elementos durante la duración del contrato.

Las mejoras y mantenimientos se realizaran por parte el área encargada, toda vez que el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo informe al área de gestión humana y este hará el respectivo informe y el mantenimiento que dé lugar, si un empleado da aviso a tiempo sobre el deterioro de su puesto de trabajo se tomara las medidas necesarias previendo algún accidente laboral, los chequeos de las instalaciones y equipos de trabajo se realizarán trimestral vinculando el COPASST, el gerente de gestión humana y el jefe del área.

## Recomendaciones

Realizar el proceso de control de enfermedades laborales, se debe realizar examen médico de ingreso, examen preventivo y examen de retiro a todos los empleados con el fin de garantizar el buen estado de salud de los mismos, dando así cumplimiento a la norma.

Apoyarse en la ARL (SURA) de la empresa para realizar de manera conjunta las acciones pertinentes de protección en la salud y prevención de accidentes laborales mediante la divulgación de documentos técnicos que busquen el fomento de estilo de vida y trabajo saludable, que contribuyan a la prevención de accidentes laborales que se presentan en el cumplimiento de sus actividades.

Efectuar anualmente la matriz de SG-SST para verificar las falencias que tengan y así mismo poder tomar acciones de mejora en los tiempos oportunos, de igual forma invitar a los empleados que generen las retroalimentaciones de los puestos de trabajo a tiempo para que no puedan presentar accidentes con estos mismos.

Desarrollar todos los procesos del departamento de RRHH de acuerdo a lo establecido por la ley y las diferentes normas, teniendo en cuenta el correcto desarrollo del SG-SST, garantizando con esto una buena incorporación de personal y la seguridad y salud del personal contratado.

Realizar una evaluación de la salud de los trabajadores antes de que se les asignen tareas específicas dentro de la empresa Colombiana De Asistencia Ltda y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que generen riesgos susceptibles de provocar perjuicios ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios, que puedan generar un peligro para su salud o para la de los demás; esta evaluación de la salud debe ser a intervalos periódicos durante

todo el empleo que implique una exposición a riesgos particulares para la salud, esta misma evaluación se debe reanudar tras una ausencia prolongada del empleado por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales, de esta manera recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y determinar la adaptabilidad a sus tareas con la necesidad de una reclasificación y de una readaptación.

Establecer un Rubro en el Presupuesto Anual de la Empresa Colombiana De Asistencia Ltda direccionados para los gastos que se requieran en las actividades que se realicen referente a la salud de los Empleados.

## Conclusiones

Con los resultados de la evaluación inicial se procedió a formular el plan de mejoramiento del SG-SST con el fin de aumentar la calificación obtenida y así cumplir al 100 % con los estándares mínimos, esto servirá de modelo estratégico integral para el buen funcionamiento del SG-SST en la compañía Colasistencia Ltda.

Con la elaboración del plan de acción frente a cualquier accidente laboral permitirá que el empleado el saber que debe hacer cuando ocurra este hecho bien sea a él o a un tercero explicando la manera de como auxiliarlo y del mismo modo como es el actuar de los jefes de cada área, permitiendo una atención oportuna y optima ante cualquier imprevisto.

Mediante la implementación y correcto desarrollo del SG-SST se puede garantizar un correcto funcionamiento de muchos de los procesos empresariales y se tendrán mejores garantías para todo el personal en cuanto a salud y seguridad en la organización.

Siguiendo un correcto y más elaborado plan de contratación se garantiza la disminución de gastos para la organización, así como una disminución de problemas laborales por salud y muchas veces incrementando los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo radica en el uso de técnicas y actividades que evitan que el empleado deteriore su salud; esto ya es una obligación empresarial, adecuar las estrategias de prevención y darle la importancia que requiere, con esto se evitaran los accidentes y enfermedades laborales. La Empresa Colombiana De Asistencia Ltda., en su

diagnóstico, se logró evidenciar que está en un nivel que, al aplicar sus estrategias de mejora, puede llegar a cumplir la implementación 100% del SG-SST.



### Referencia Bibliografía

García, Jonathan (2020) Psicología y Mente. Tipos de pruebas y cuestionarios de selección de personal. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-pruebas-cuestionarios-seleccion-personal>

Garrido López Andrea (2016) revista Empresarial & Laboral. Cinco (5) Factores Que Garantizan Una Adecuada Implementación del SG-SST. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seguridad-social/sg-sst/cinco-5-factores-que-garantizan-una-adecuada-implementacion-del-sg-sst/>

Gómez, Jesús (26 de noviembre de 2015). Cerem International Business School. Aumentan los programas de candidatos “referidos” o “recomendados” por empleados de la propia empresa. Recuperado de <https://www.cerembs.co/blog/aumentan-los-programas-de-candidatos-referidos-o-recomendados-por-empleados-de-la-propia-empresa>

Instituto nacional de cáncer NIH (2020) Instituto Nacional del Cáncer de los Institutos Nacionales de la Salud de EE. UU. Diccionario de cáncer. Recuperado de: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionario/def/antecedentes-medicos-personales>

Ministerio del Trabajo. (26 mayo 2015). Decreto número 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Naranjo, Rodrigo (2012, julio). Pensamiento & Gestión. El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Recuperado

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)

Raffino, María (26 de mayo de 2020) Concepto de entrevista. Recuperado de

<https://concepto.de/entrevista/>

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2017). marco legal. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro Comercial Cosmocentro de la Ciudad de Sincelejo.

Recuperado de <https://sistema-de-seguridad-en-el-trabajo.webnode.com.co/marco-legal/>

Universia Colombia (23 de marzo de 2020) El contrato laboral y sus particularidades.

Recuperado de: <https://noticias.universia.net.co/movilidad-academica/noticia/2007/07/28/249788/modalidades-contrato-laboral.html>