

**Propuesta Estratégica De Mejora En La Implementación De Los Estándares Mínimos Del
Sistema De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) En La Empresa IMAPAV
S.A.S. Para El Año 2020.**

Presentado Por:

Aura Linda Rodríguez Chillón

Ingrid Katerine Beltrán Galán

María Mónica Fonseca Pinzón

Norma Magaly Cerón Mayorga

Presentado A:

María Mercedes Narváez

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia (Unad)

Facultad: Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios Diplomado De
Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Bogotá, Abril De 2020

Tabla de Contenido

Introducción	IV
Objetivos.....	VII
Objetivo general	VII
Objetivos específicos	VII
Capítulo 1:.....	- 7 -
1.1. El problema	- 7 -
1.2. Antecedentes del problema	- 8 -
1.3 Justificación de la investigación cualitativa.....	10
Capítulo 2: Marco teórico y Legal.....	11
2.1. Marco teórico.....	11
2.2. Marco Legal.....	12
Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa	15
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	15
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-.....	16
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	21
Capítulo 4: Resultados	22
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	22

Capítulo 5: Plan de mejora.....	- 26 -
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	26
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.....	29
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.	31
Recomendaciones	33
Conclusiones	36
Bibliografía.....	38

Introducción

Conviene señalar, el Decreto Único Del Sector Del Trabajo 1072 de 2015, donde se establecen las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de ser aplicado a la Propuesta Estratégica De Mejora En La Implementación De Los Estándares Mínimos Del Sistema De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) En La Empresa IMAPAV S.A.S. Para año 2020 como base del tema del trabajo de investigación.

La compañía, Ingeniería De Mantenimiento De Pavimentos E Infraestructura Sociedad Por Acciones Simplificada - IMAPAV S.A.S empresa que se dedica a actividades de arquitectura e ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica; ubicada en la carrera 70 C 79- 60 en la ciudad de Bogotá. Actualmente, cuenta con personal operativo y administrativo clasificando con un nivel de riesgo medio cuenta con alrededor de 50 empleados; con el fin de reconocer la importancia del Talento Humano y cumplir con objetivos propuestos por la alta gerencia; es necesario integrar beneficios que trae consigo la implementación del SGSST: certificación, identificación de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo, aumentar la credibilidad y mejora la imagen de la empresa ante sus clientes y la comunidad, ofrecer capacitación al personal en prevención de accidentes en el trabajo.

Es nuestro interés como futuros Administradores de Empresas poder ofrecer a las organizaciones soluciones a los posibles inconvenientes que se puedan presentar en términos de mejorar su disposición del talento humano, es por ello que nos pareció importante profundizar en los cambios exigidos por el Ministerio de Trabajo de acuerdo a la vigente Resolución 0312 de 2019, pues la implementación del SG-SST puede llegar a generar dudas, errores y desinterés por

parte del empleador , sabemos que es vital que cuenten con un apoyo, que sirva de orientador en todas las fases del proceso de implementación y que con una mirada externa pueda ofrecer críticas constructivas mejorando el proceso.

Como resultado de lo descrito anteriormente, se presenta el trabajo dividido en capítulos, en el primer capítulo se plantea la problemática de la investigación, el segundo capítulo describe el marco teórico y legal, el tercero describe la metodología cualitativa aplicada en la investigación, en el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos y el quinto capítulo ofrece el plan de mejora para implementar correctamente SG-SST, el plan anual junto con el cronograma de actividades; finalizando con las recomendaciones para contribuir a correcto desarrollo del SG-SST de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan 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 IMAPAV S.A.S. para el año 2020; mediante la utilización de diferentes estrategias, métodos y técnicas desarrolladas con el apoyo del área de Talento Humano.

Objetivos específicos

- Elaborar un diagnóstico inicial de la empresa IMAPAV S.A.S, sobre la transformación a la implementación de los cambios exigidos por la normativa en términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Analizar la matriz de estándares mínimos existente basados en los requisitos normativos del SGSST de la compañía IMAPAV S.A.S.
- Establecer cuáles acciones de mejora se ajustan al SG-SST de la empresa IMAPAV S.A.S para el cumplimiento de sus actividades.
- Proponer a la empresa recomendaciones finales, para que sean tenidas en cuenta al momento de realizar todos los cambios requeridos, logrando una correcta implementación del SG-SST.

Capítulo 1:

1.1. El problema

Entendemos por trabajo toda actividad que realicen las personas ya sea física o intelectual, es decir, una actividad que requiera esfuerzo humano y que conlleve a la generación de un ingreso (dinero) para la satisfacción de sus necesidades.

El trabajo es considerado un derecho humano social y por lo tanto es primordial que se reconozca desde todas las esferas del Gobierno, como una de sus responsabilidades a cumplir. La posibilidad de tener un empleo que respete las condiciones de seguridad e integridad en todos los aspectos de la persona. Es importante en este sentido que las personas trabajadoras, independientemente del sector en el que ejerza conozcan bien a fondo sus deberes, pero principalmente sus derechos; de modo tal que identifique las situaciones que atenten contra su integridad como persona y empleado; llevando a este a que pueda exigir que las condiciones laborales estén cubiertas en su totalidad para lograr un buen desempeño en el cargo que ejerza.

De acuerdo a la información dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el principal problema de los mercados de trabajo en el mundo es el empleo de mala calidad. Millones de personas se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo deficientes.

Se entiende que las enfermedades no son algo extraño a la condición humana, que por el contrario forman parte de su naturaleza, también es claro que en el trabajo nos ponemos en relación con sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc; por lo que se crea la necesidad en las empresas de implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST; con

ello permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos que se tengan y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, resulta pertinente plantear el siguiente cuestionamiento: ¿Qué acciones se deben implementar para cumplir con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG- SST) con el fin de asegurar la integridad de los trabajadores de la empresa IMAPAV S.A.S. para el 2020?

1.2. Antecedentes del problema

Teniendo en cuenta el desarrollo de la investigación que se llevo a cabo por nuestra parte y el cual tiene como propósito señalar las medidas que la empresa IMAPAV S.A.S debe implementar para cumplir con los estándares mínimos del SG-SST se evidenciaba que antes del surgimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, la empresas cumplían con algunas de las necesidades de sus colaboradores; como por ejemplo el pago de salarios, la afiliación y pago de la seguridad social; pero con la nueva resolución se hizo necesario la implementación de otros procesos importantes dentro de las empresas; por tanto estás no han tenido un buen proceso de adaptabilidad de estas nuevas condiciones lo que conlleva a que no cumplan completamente con la transformación que garantice la seguridad completa de los empleados.

De acuerdo con la Ley 57 de 1915 en la que se trata sobre Accidentes de Trabajo, la empresa IMAPAV S.A.S. no evidencia la realización de promoción y prevención de estos, lo que hace que sus indicadores vayan en crecimiento, traduciendo esto en una afectación en la producción, lo que baja su rentabilidad.

Después de esta Ley, surgen otras que buscaban proteger a los trabajadores; se pueden mencionar la Ley 46 de 1918 que se orientaba a las medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores; para IMAPAV S.A.S. siendo una empresa con riesgo medio no cuenta con una persona en cargada del SG-SST, lo que hace difícil que se cumpla con los protocolos y así mismo el seguimiento a los mismos.

Para junio 13 de 2014 se realiza el Decreto 1443 por el cual se dan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), así también el Ministerio de trabajo ha hecho el esfuerzo de que las empresas tengan conciencia de la realidad e importancia que tienen dicha implementación; pero tristemente aún hay compañías que tienen el pensamiento de que todos estos procesos no son más que trabas en sus operaciones, sin darse cuenta que son medidas que garantizan la protección del recurso humano; pues brinda un entorno de trabajo seguro; pues no es aceptable dar vidas por la no aplicación de medidas y falta de compromiso de la empresa; de igual manera estos procesos hacen que las organizaciones sean más competitivos en el sector de producción.

Con la resolución 0312 de 2019 (Estándares mínimos para la Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo), expedida por el ministerio de trabajo en la que se estipulan los riesgos que pueden perjudicar la seguridad y la salud en el trabajo, da la oportunidad de anteponerse a dichos riesgos y plantear acciones de mejora continua, sin perder de vista el tamaño y actividad que realiza la empresa; para fines de minimizar costos en su implementación SG-SST.

Asignar recursos para prevenir, es una inversión, es decir un decrecimiento en los costos a largo plazo, pues con la implementación del SG-SST se impide que los colaboradores padezcan de enfermedades o se vea un detrimento en la salud originada por las condiciones laborales a las que están expuestos.

Del mismo modo al acatarse la norma de la implementación del SG-SST se impide la imposición de multas, sanciones o hasta el cierre de la empresa; por tanto la importancia de cumplir con todos los requerimientos mencionados da la satisfacción de otorgar a los empleados espacios seguros en los que realicen sus funciones, previniendo lesiones y evitando resultados negativos sobre la rentabilidad e imagen de la compañía.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Para establecer el plan de mejora del proceso de implementación del SG-SST y su estudio en general, se define la investigación cualitativa como la mejor alternativa para la recolección, análisis y evaluación de la ejecución de todos los estándares mínimos exigidos por la Ley de la empresa IMAVAV S.A.S; entonces el modelo de este tipo de investigación cobra especial importancia en este trabajo; pues nos permite revisar experiencias de la empresa frente a los campos que abarca la implementación del SG-SST, y no se enfoca en datos, sino en la descripción detallada de la situación que se está presentado. Por tanto, la técnica de investigación cuantitativa es la más viable para la recolección datos y basarnos en la toma de muestras por observación, así como entrevistas directas con el personal de la compañía, lo que lleva a la recolección de información que serán analizados y conocer la situación a fondo que se va a investigar; que para nuestro caso se relaciona con la implementación de un plan de mejora de los estándares mínimos de la compañía IMAVAV S.A.S.

La investigación cualitativa es relevante en este proceso pues se investigan fenómenos sociales; es decir, para este caso se investiga las situaciones que comprometen la integridad del personal que trabaja en la empresa, que por ende los datos son difíciles de captar numéricamente. Esta técnica permite comprender a profundidad la situación, cuáles podrían ser sus causas desde la mirada de los implicados en el proceso de implementación del SG-SST al interior de la

organización, permitiendo la construcción del plan de mejora del SG-SST adaptado a las necesidades de la sociedad y sus colaboradores.

Basados en lo anterior se aplican los siguientes métodos:

Estudio de caso: siendo el método de aprendizaje que consiste en conocer datos de la situación concreta y real para conocer, comprender y analizar todo el contexto y las variables que intervienen en la mejora del plan de implementación SG-SST para IMAPAV S.A.S. Para llevar a acabo dicho estudio es necesario concentrarnos en la observación, analizando los puestos y áreas de trabajo, visualizando las actividades que realiza la empresa IMAPAV S.A.S en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la verificación de los documentos que soporten esta implementación.

De manera que la observación, nos permite analizar detalladamente los comportamientos y actividades que realizan los trabajadores, es por ello que la indagación será la base para describir como se está implementando el SG-SST al interior de la empresa. Con el objetivo de mejorar la implementación de los estándares mínimos del sistema de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa IMAPAV S.A.S. para el año 2020 y de este modo contribuir a la solución de las falencias que se puedan encontrar y evitar que incumpla y sea sancionada por ello.

Capítulo 2: Marco Teórico Y Legal

2.1. Marco teórico

De acuerdo con nuestro tema de investigación en la implementación de una propuesta sobre qué acciones debe implementar del (SG-SST) para la empresa IMAPAV SAS, se revisan los conceptos teóricos y normativos citados a continuación:

Históricamente la implementación del sistema de seguridad en el trabajo en Colombia nació en el año 1904 con el señor Rafael Uribe quien noto que solo se indemnizaba a los soldados, pero esto no ocurría con los demás trabajadores que presentaban accidentes de trabajo, no eran cuidados por sus empleadores, por esta razón, se creó la ley 57 de 1917 esta fue una de las primeras leyes dedicadas a la seguridad del trabajador. (Ramírez, 2013)

Ahora bien, en el siglo XIX se creó La Organización Internacional del trabajo O.I.T. Cuyo principal objetivo es Trabajar por el bienestar de los trabajadores, es decir generar acciones que conlleven a la disminución de las enfermedades y accidentes de trabajo, sin embargo, la OIT estima que 6.300 Trabajadores mueren a causa de enfermedades y accidentes de trabajo los cuales no solo afectan a la economía de las empresas y del país sino también afectan a los trabajadores y sus familias. Por esta razón la O.I.T. implantó un plan de acciones para la seguridad y la salud en el trabajo. (OIT, 2005)

Un concepto relevante dentro de nuestra investigación es el concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en el cual se resumen los aspectos humanos, físicos, que se tienen en cuenta para desarrollar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en cada empresa Garzón (2015) indica: “La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (p.89).

2.2. Marco Legal:

Mediante la emisión de **la resolución 1111 de marzo del 2017** se establecieron los estándares y requisitos mínimos de obligatorio cumplimiento para empresas públicas y privadas e independientes y/o asociaciones. De acuerdo con:

Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura: La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (López, 2017, p.2).

¹A continuación, se presenta la normatividad en seguridad y salud en el trabajo que no puede faltar en una matriz de requisitos legales para el año 2020, información de acuerdo con la publicación “Normatividad en seguridad y salud en el trabajo 2019. (2019, mayo 11).

Ley 1010 de 2006 emitida por el Congreso de Colombia, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

¹ Normatividad en seguridad y salud en el trabajo 2019. (2019, mayo 11). Recuperado 6 de mayo de 2020, de <https://safetya.co/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2019/>

Resolución 1401 de 2007 emitida por el Ministerio de la Protección Social por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2346 de 2007 emitida por el Ministerio de la Protección Social por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se 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 enfermedades laborales.

Resolución 0312 de 2019 emitida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Resolución 1409 de 2012 emitida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

Decreto – Ley 1295 de 1994 emitida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Resolución 1792 de 1990 emitida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

Resolución 2013 de 1986 emitida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Resolución 2400 de 1979 emitida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

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

En los análisis e investigaciones que se realizaron con anterioridad a la empresa IMAPAV SAS se evidencio que no se tenía ningún sistema de seguridad de salud ocupacional, ni el SG-SST vigente en donde enumeran los estándares mínimos que se deben implementar por ley las empresas privadas en Colombia.

En el método utilizado para evidenciar el estado del sistema de gestión se halló que no existe ninguna persona o área encargada en la implementación y verificación, es por esto que las directivas de la empresa deben implementar lo antes posible los recursos para la implementación de la propuesta de SG-SST y contar con la persona que cumpla los requisitos para esto.

Es de suma importancia que las directivas velen por la seguridad de todo el personal que labora en la empresa, así como el cumplimiento de las leyes referentes a este tema, para evitar en cualquier momento sanciones o tragedias que, siendo obvio, debieron prevenirse con anterioridad.

En la matriz se evidencio un cumplimiento de los estándares mínimos del 59%, siendo un resultado crítico para la empresa y sobre todo para cada empleado que ejerce las labores diarias, por esta razón es de gran importancia poner en marcha la propuesta, la creación, implementación

y seguimiento de los estándares que por ley deben existir en la empresa, para evitar accidentes, incidentes y enfermedades laborales.

Involucrar a cada miembro de la compañía en las actividades para dar a conocer el correcto funcionamiento del sistema de gestión, y así mismo ir evidenciando problemas a futuro que se pueden ir corrigiendo durante el proceso.

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

Tabla: 1 Estándares Mínimos Valores Y Calificación

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: IMAPAV SAS						Número de trabajadores directos:				
NIT de la Entidad: 900 389255-7						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: INGRID KATERINE BELTRAN						Fecha de realización:				
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%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4					2,5
			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 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						
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5						
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	12.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0,5					0,5
		12.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2							
		12.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2							
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1								

GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	15					9
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1Rendición sobre el desempeño	1		1				
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1Matriz legal	2						
	Comunicación (1%)	2.8.1Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-	1						
	Adquisiciones (1%)	2.9.1Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
	Contratación (2%)	2.10.1Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1						
Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				6	
	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1					
	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1					
	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1					
	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1							
	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1							
	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1							
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1					

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	5	1			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		2			
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2			
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1		2	
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1					
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1					
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1						
	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1					
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1						
	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		7		
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4					
			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					

		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	15					10	
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5							
			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					
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5					0	
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25							
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25							
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	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 SG-SST	2,5	10					7,5	
			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		2,5					
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5					
TOTALES					100					59,5	
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)											

Fuente: Elaboración Propia.

Se verifico el estado inicial de la empresa en el área de seguridad ocupacional en donde se calificó cada uno de los ítems arrojando un resultado negativo sobre los estándares mínimos legales vigentes.

Si la empresa no tiene en cuenta la propuesta que se ofrece, y continúa con los mismos resultados que se evidencian en la Matriz, corre un alto riesgo de sufrir sanciones o peor aún no prevenir accidentes o enfermedades laborales en sus empleados.

La empresa IMAPAV S.A.S está a tiempo de corregir con lo que no se cumple y tener una mejor oferta social y económica en su actividad, dando mayor confianza y seguridad a los clientes al establecer normas mínimas en la realización de las actividades contratadas, igualmente favorece en el bienestar de los empleados, llegando a impactar socialmente, al ser una empresa que puede y sabe reaccionar ante cualquier situación de emergencia que se presente, y mitigar las consecuencias que se pueden presentar al estar expuestos ante tantos riesgos físicos, mecánicos, biológicos, naturales, sociales, etc., a los que están expuestos.

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

Se verifica la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 en donde se establecen los puntos de implementación que se deben tener en cuentas:

La evaluación se realizó desde el mes de enero del año 2020 en donde se evidencio el cumplimiento actual de la empresa en el sistema de gestión.

Se realizó un análisis del ciclo PHVA para dar importancia a los puntos que no se están cumpliendo a la fecha y hacer seguimiento, ajustes y control de lo poco se haya implementado a la fecha para permitir el mejoramiento continuo de la empresa. Se Debe diseñar y formular un

plan anual SG-SST para el año 2020, se pretende colocar en marcha el plan de mejoramiento teniendo en cuenta la propuesta, recomendaciones y conclusiones. Dar a conocer e involucrar a todo el personal que esta directa e indirectamente involucrada con la empresa. Igualmente realizar el plan anual para el siguiente año (2021).

Es importante hacer el seguimiento y plan de mejora estableciendo los planes de mejora que se vayan evidenciando, igualmente incluirlo en el plan de trabajo para realizar las verificaciones que se tienen programadas.

Mantener todos los documentos, procedimientos, evidencias y demás al día para que los entes encargados hagan su respectiva verificación y control del cumplimiento del SG-SST, de tal forma, que haya una inspección vigilancia y control.

Capítulo 4: Resultados

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

De acuerdo a las fases de implementación y para cumplir con lo establecido con la norma, la cual debió iniciar para el 01 de Junio del año 2019, de acuerdo a lo detectado no hay indicios sobre la implementación de las fases referente al cambio del nuevo sistema, no hay ejecución inicial que lo evidencie, para lo cual no hay transición del programa como tal, las fases iniciales de evaluación inicial y Plan de mejoramiento inicial ya deberían estar elaboradas, al igual que dar inicio con la ejecución en la empresa IMAPAV SAS. Por ese motivo no está cumpliendo con los requerimientos de la norma al SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

La matriz presentada logra identificar un cumplimiento del 59% demostrando un nivel crítico, parte de la problemática dada y de la no implementación del programa, se debe a que la empresa no cuenta con un responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, lo que dificulta que se cumpla con las normas básicas y que se realice una planeación, organización, seguimiento, control y administración al programa requerido por el decreto 1072 del 2015.

El cumplimiento de la transición debe ser regulado por el Ministerio de Trabajo, por el momento no hay revisión y control por parte del ministerio del trabajo en cuanto a este inconveniente, por eso mismo la empresa en cierta manera al no ser notificada no se alerta de la importancia de esta.

También se evidencia que la empresa IMAPAV S.A.S, no tiene creada una Política de seguridad y salud en el trabajo (SST), la cual es necesaria entre los requisitos mínimos y básicos para la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo. Realmente es algo alarmante ya que todas las empresas sin importar su actividad o tamaño deben implementarlo y más aún que es una empresa de Ingeniería Civil en donde aquejan aún más los accidentes y demás inconvenientes que se deben prever.

A continuación, se nombra cada uno de los ítems del estándar y un análisis del resultado obtenido:

CICLO PLANEAR. Involucra Recursos. Recursos financieros, técnicos, humanos y de otras índoles requeridas para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) y Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo:

La empresa IMAPAV S.A.S. no cuenta con la persona encargada de realizar la gestión pertinente al caso, realizando actividades tales como destinar o asignar recursos; no considera relevante conformar el comité COPASST o en su defecto vigía; considera que un programa de promoción y prevención P Y P son un gasto innecesario al igual que invertir en responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, que orienten y consoliden estándares mínimos de acuerdo a la normatividad colombiana.

Gestión Integral Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo.

Abarca Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST; Conservación de la documentación; Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo; Comunicación y Gestión del cambio.

La alta gerencia de IMAPAV SAS, proyecta otra clase de metas, dejando a un lado el bienestar de sus colaboradores. No realiza una implementación de estrategias de Sistema de Gestión De Seguridad Y Salud en el trabajo SG-SST, por lo tanto, no hay objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados.

CICLO HACER. Gestión de la Salud. Implica condiciones de salud en el trabajo; Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores;

La empresa IMAPAV SAS, no realiza actividades, programas que mejoren las condiciones de salud de los trabajadores. Programas que den a identificación peligros, evaluación y valoración de riesgos; Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos. No se encuentra la persona encargada de hacerlo, por tanto, no se han reportado accidentes, no se

sabe con precisión si los ha habido dentro de la empresa, no se han reportado ante el ministerio de trabajo ni ante la ARL.

CICLO VERIFICAR. Verificación Del SG-SST. Involucra Gestión y resultados del SG-SST.

Dado que no se han implementado ninguno de los anteriores ítems, no se puede verificar el Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud en el trabajo SG-SST , la alta gerencia o administrador de la empresa no adelanta auditorias, ni revisión anual de resultados.

CICLO ACTUAR. Mejoramiento. Complica acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST

Cabe resaltar que hay unos ítems que más allá de no cumplir la norma, están exponiendo la integridad física de sus trabajadores, no cuentan con un vigía, no se realizan capacitaciones lo que dificulta el uso adecuado de sus elementos de seguridad y el conocimiento de los riesgos a los cuales están expuestos en campo y como prevenirlos, no hay una medición ni seguimiento de los accidentes presentados por ende no hay un plan de prevención, no hay quien vigile y garantice que se realicen las labores según la norma de seguridad exponiendo a los colaboradores de la empresa a accidentes de trabajo, por lo tanto no se logra identificar la seguridad en la gestión de la salud, peligros y riesgos.

Es evidente que los indicadores no son claros, faltan acciones y procesos vitales de la organización de la organización IMAPAV S.A.S., probablemente la empresa no se ha preocupado por hacer un análisis de la situación real de acuerdo a la normatividad colombiana. .

En conclusión, la empresa necesita una intervención inmediata, requiere de un plan estratégico para la implementación del SG-SST y este debe ser ejecutado antes del 31 de

diciembre del año 2020, en aras de no incurrir en sanciones y evitar accidentes laborales que le traigan consigo problemas mayores.

Capítulo 5: Plan De Mejora

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

Acción Correctiva

Después de evidenciar y evaluar el estado del sistema de gestión de seguridad en la empresa IMAPAV S.A.S y de los riesgos a los que está expuesto tanto económicos, como de seguridad para el personal que se encuentra laborando y según la Resolución 0312 de 2019 se plantea el rediseño y se deben establecer los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se debe contar con una persona capacitada para el diseño, capacitación e implementación del sistema y contar con una adecuada administración de riesgos y el control permanente de los mismos en las diferentes áreas de la empresa.

Identificación de condiciones de seguridad

Identificar las condiciones de trabajo, el ambiente de trabajo y elementos de emergencia de IMAPAV S.A.S, para corregir las situaciones que puedan generar accidentes de trabajo, emergencias y/o enfermedades laborales, con el fin de generar un proceso de prevención y control de riesgos a la salud de los funcionarios.

Revisiones, Registros Y Controles

Se debe realizar retroalimentaciones para garantizar que el personal y la alta gerencia este al día con la información de seguridad y salud durante labores. Se debe realizar exámenes periódicos con seguimiento al estado de salud de cada empleado y acogiendo las medidas de

recomendación dadas por el profesional de la salud. Se debe implementar por parte de la empresa los elementos necesarios para la seguridad del trabajador en el momento de realizar las labores, así como garantizar la ergonomía en el puesto o lugar de trabajo.

Por parte del área encargada de salud ocupacional deben llevar un registro de la accidentalidad, enfermedad laboral, incidentes presentados, etc. Elaborar planes para disminuir los riesgos de accidentalidad y enfermedades laborales en los trabajadores. Se debe llevar registro de exámenes periódicos, capacitaciones, entrega de elementos de seguridad personal.

Deben participar activamente todos miembros involucrados en la empresa:

-RESPONSABLE DE SST: Debe ser una persona capacitada según lo establecido en artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015, donde indica que debe tener un curso virtual de 50 horas sobre el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, igualmente se debe tener muy en cuenta que en la Resolución 0312 de 2019 en el Capítulo 2 Estándares mínimos para empresas de 11 a 50 trabajadores con riesgos I, II, III, en el artículo 11, los requisitos que debe cumplir la persona encargada de esta área.

Se debe encargar de la elaboración y aplicación del Sistema de Gestión de Calidad y todo lo que implica la seguridad para los trabajadores y la empresa en general. Debe planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y realizar, como mínimo, una vez al año su respectiva evaluación. Informar a los directivos el funcionamiento y los resultados del SG-SST. Vigilar que todos los miembros involucrados con la actividad de la empresa cumplan con las medidas.

-COPASST: Elegir a los miembros que la van a componer por medio de votación pública, teniendo representación por parte de empleados como del empleador. Las personas que hagan parte de este comité deben estar siempre atentos a la realización de las inspecciones en los

lugares de trabajo y los riesgos a los que se exponen al realizar las labores, así como proponer las mejoras para dar manejo a los problemas encontrados. Igualmente deben estar en constantes capacitaciones para garantizar que puedan cumplir con las funciones del cargo.

-EMPLEADOS: Deben estar involucrados en la seguridad y salud ya que son los primeros expuestos a estos riesgos. Deben informar al área encargada cualquier acto o situación insegura que evidencien, así como reportar inmediatamente cualquier accidente o incidente. Cumplir con toda la normatividad que se implemente, así como el uso de los EPP, y seguir los procedimientos de seguridad en el momento de realizar las labores. Conocer los manuales y políticas de seguridad implementadas por parte de la empresa, que deben estar publicadas en las instalaciones de la misma. Participar en las capacitaciones y demás actividades que el área de SG-SST programa durante el año para estar preparados ante cualquier eventualidad durante la jornada laboral.

DIRECCION (ALTA GERENCIA): Establecer y conceder los recursos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, así como actuar inmediatamente cuando se hagan hallazgos de situaciones de riesgos durante labores. Así como el personal que se requiere para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo.

ARL: Es importante involucrar para todos estos procedimientos a la empresa prestadora de servicios de riesgos laborales, ya que ellos son los encargados de atender cualquier accidente o incidente y tienen el personal capacitado para apoyar en actividades de prevención y promoción de la seguridad laboral según lo establecido en el artículo 12 de la resolución 0312 de 2019.

Adicional a estos puntos es importante tener en cuenta en la implementación del Sistema de Gestión lo siguiente:

-Utilizar todos los recursos con los que se cuenten para la divulgación de las políticas de seguridad, así como retroalimentar a diario los procedimientos que cada empleado debe realizar para ejecutar las labores.

-Documentar, almacenar y hacer seguimiento el estado de salud de los empleados, según los exámenes de ingreso y periódicos que deben practicarse cada uno.

-Debe tener la señalización de espacios libres y pruebas de alcohol, así como llevar el registro.

-Realizar seguimiento a eventos que afecten la salud del empleado, enfermedades laborales, índice de ausentismo. Así como su respectivo manejo y plan a seguir para mitigar problemas mayores para los empleados.

-Realizar cronogramas de actividades diarios, semanales, mensuales, semestrales o anuales, según el evento para evaluar y auditar el estado sistema de gestión y su cumplimiento, igualmente para identificar otros problemas que no se hayan identificado inicialmente y se puedan corregir, involucrando a todas las partes que componen la empresa.

Se tendrá en cuenta los artículos 25 y 26 de la resolución 0312 de 2019 fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión con estándares mínimos, realizando constantes seguimientos para dar total cumplimiento.

5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.

Plan Anual de Trabajo: Acciones de Mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

Se les da a conocer los estándares mínimos que por ley deben tener e implantar así como el plan de acción que se debe ejecutar en los próximos meses para dar cumplimiento a lo establecido en

el Artículo 2.2.4.6.8 Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015, el empleador está obligado a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores según la normatividad vigente.

Partiendo de la investigación realizada y los hallazgos encontrados se propone la implementación de un Modelo Estratégico Integral para la implementación del SG-SST, en el cual se incluyen cada uno de los ítems requeridos en el ciclo PHVA (dándole relevancia a los que hoy no se cumplen), que no solo garantizan el cumplimiento de la normatividad vigente, sino que también velen por la seguridad y bienestar de sus trabajadores. También se busca manejar todo de una forma más planificada, organizada, y con unos seguimientos y dinámicas que garanticen su adecuada ejecución.

El modelo viene acompañado de un plan de trabajo de carácter prioritario para darle alcance a todos los ítems que hoy la empresa no cumple y que debe implementar antes de finalizar el 2020, esto según exigencia del decreto 052 y la transición del SG-SST en la empresa. Este plan de trabajo comprende todos los aspectos relevantes para que funcione adecuadamente el SG-SST al interior de la empresa, especificando frentes de trabajo, responsables, cronograma de actividades mensuales, recursos necesarios, forma de comunicación y forma de almacenamiento de las actividades realizadas. Seguimiento del programa y lo más importante, sirve como herramienta para la generación del plan anual que debe diseñar la empresa. Adicional, le permitirá desarrollar a cabalidad cada uno de los aspectos necesarios para garantizar el bienestar físico de sus empleados y evitar sanciones por no cumplir con los lineamientos exigidos.

Para el rediseño e implementación del Sistema de Gestión de SST, fue necesario busca ayuda de profesionales en SST, que cuentan con licencia en SST vigente y curso de capacitación virtual cincuenta (50) horas en SST; los mismos están facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el Sistema De Gestión De SST de acuerdo al Artículo 17 de la Resolución

0312 de 2019 garantizando y contando con la participación de todos los trabajadores y/o contratistas que presten o ejecuten actividades en la empresa.

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

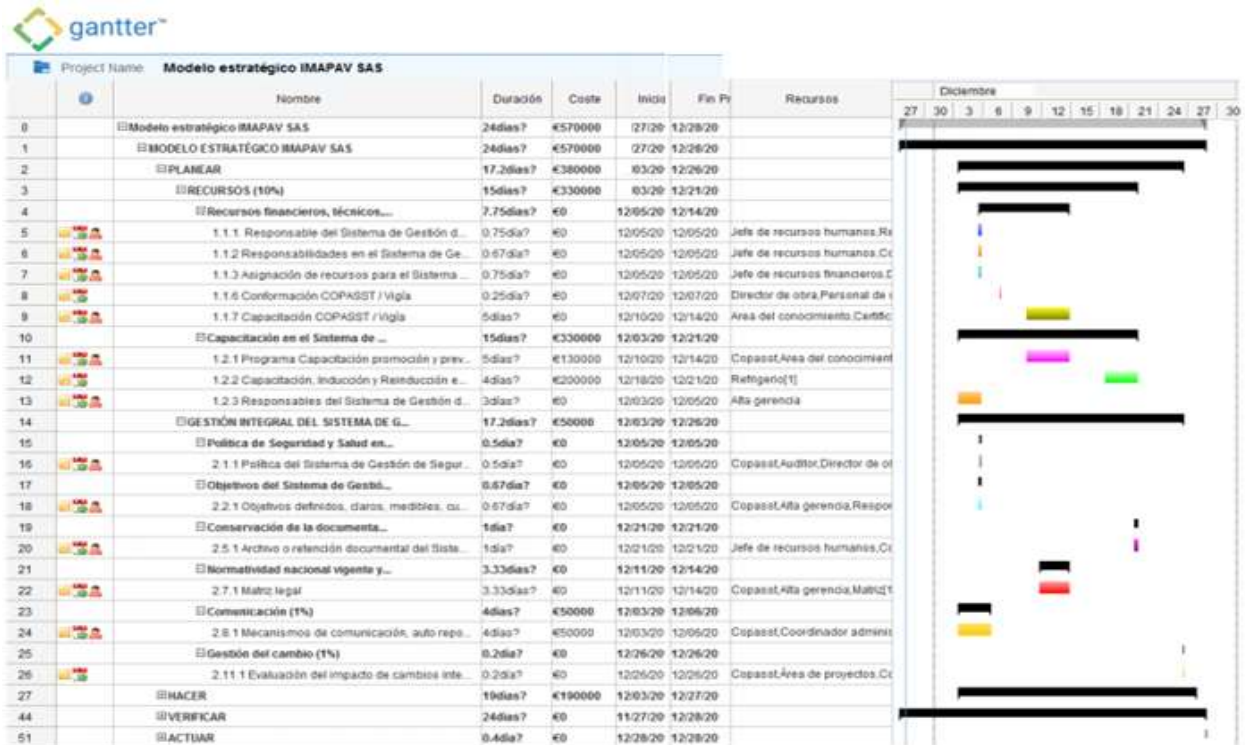
Con el fin de dar cumplimiento a la implementación del sistema de gestión se elabora un diagrama de Gantt para evidenciar las acciones que se deben realizar, los recursos, el personal que debe involucrarse en la ejecución y el tiempo total de la misma.

Se utilizó el ciclo PHVA donde se evidencia el estado del sistema de gestión, dando relevancia a lo que no se cumple, permitiendo identificar, mejorar y fortalecer estas falencias, así mismo poder hacer un plan de mejora para disminuir futuros riesgos físicos y mentales de los empleados de la empresa.

Es importante que todo el personal involucrado en las actividades, desde las directivas en adelante del cumplimiento estricto a la ejecución del Diagrama para obtener los resultados esperados, si no se respetan los tiempos, las actividades y el personal requerido no se podrá lograr ni cumplir con las normatividades legales llegando a exponer a los empleados a algún tipo de lesión parcial, completa, permanente o temporal.

A continuación, se presenta el Diagrama de Gantt con cada una de sus partes:

TABLA 2. DIAGRAMA DE GANTT CON LAS ACCIONES, ÁREA, RESPONSABLES Y RECURSOS AÑO 2020.



Recomendaciones

La empresa IMAPAV S.A.S no cumple con los estándares mínimos exigidos en el ciclo PHVA, exponiendo consigo la seguridad de sus colaboradores, además de no contar con un modelo que garantice la implementación de la norma, exponiéndola a sanciones, por tal motivo, se debe implementar un modelo estratégico estructurado basado en el mejoramiento y en la implementación del sistema de gestión de seguridad de los colaboradores, que alinee a la empresa con lo exigido en los decretos requeridos por la norma.

Es responsabilidad de la alta gerencia la revisión anual al SG-SST por lo menos una vez al año; lo anterior, permite revisar lo establecido en el artículo 2.4.6.3.1. Decreto 1072 de 2015. Lo que implica que debe estar documentada y los resultados de la misma deben ser divulgados al COPASST quienes a su vez definen e implementan acciones preventivas, correcciones y de mejora.

Para el rediseño e implementación del Sistema de Gestión de SST, es necesario buscar ayuda de profesionales en SST, los mismos, facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el Sistema De Gestión De SST de acuerdo al Artículo 17 de la Resolución 0312 de 2019 garantizando y contando con la participación de todos los trabajadores y/o contratistas que presten o ejecuten actividades en la empresa.

La empresa IMAPAV SAS luego de rediseñar e implementar el Sistema de Gestión de SST se enfatizará a buscar la acreditación en SST con dos planes anuales como mínimo del Sistema de Gestión de SST, con el cumplimiento del cien por ciento (100%) en los Estándares Mínimos de SST, en consecuencia, se tendrá en cuenta el Artículo 25 y 26 de la Resolución 0312 de 2019 fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de

SST con Estándares Mínimos. Del mismo modo, gestionando un programa de auditoria para el mejoramiento de la calidad de la atención en SST, para el año 2020.

Importante que el empleador defina e implemente acciones correctivas con el fin de gestionar las no conformidades reales y potenciales que estén influyendo en la desviación del SG-SST, definiendo un plan de acción ejecutando actividades definidas, verificando el cumplimiento del plan de acción.

Anudado a lo anteriormente expuesto, se hace necesario realizar una ficha técnica para cada indicador, de acuerdo a que el parámetro límite del indicador o valor se considera crítica la variable luego de la presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.

Se recomienda a la empresa dar a conocer a todo el personal que esté relacionado con la actividad de la misma el plan de trabajo que se debe ejecutar para dar cumplimiento a la normatividad del sistema de gestión.

Tener en cuenta la matriz, el diagrama de Gantt, y todas las demás herramientas que se usaron al momento de identificar los problemas de seguridad en la empresa, así mismo concientizar al personal de los actos de seguridad que deben realizar diariamente en su jornada laboral y dar la importancia del tema para evitar contratiempos por actos simples de seguridad que se vienen omitiendo.

Llevar el registro de cada actividad realizada y su respectivo avance y mejora para hacer un comparativo de las mejoras que se presenten con la implementación de sistema de gestión.

Al implementar la propuesta se da seguridad al empleado, al cliente y a la misma sociedad sobre los trabajos realizado, siendo más confiable y con mayor posibilidad de dar confiabilidad

en las partes interesadas en la organización. Así mismo ayudando a los entes del estado a mejorar las condiciones y calidad de vida de todo el personal que labora en la empresa y dar cumplimiento a la fase 2 del decreto 052 de 2017.

Conclusiones

Se realiza el plan 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 IMAPAV S.A.S. para el año 2020; mediante la utilización de diferentes estrategias, métodos y técnicas desarrolladas con el apoyo del área de Talento Humano.

Se da un diagnóstico inicial de la empresa IMAPAV S.A.S, sobre la transición a la implementación de los cambios exigidos por la normativa en términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST., considerando el cumplimiento de los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, encontrando como hallazgos que la empresa hoy no solo no cumple con la normatividad, sino que también no ha iniciado la transición para implementación del SG-SST al interior de la misma, no cumple con los estándares mínimos exigidos en el ciclo PHVA, en el cual obtuvo una puntuación de 59% dejándola en un estado crítico, exponiendo consigo la seguridad de sus colaboradores, además se evidencio que no cuenta con un modelo que garantice la implementación de la norma, exponiéndola a sanciones.

Se analiza la matriz de estándares mínimos existente basados en los requisitos normativos del SGSST de la compañía IMAPAV S.A.S., arrojando resultados considerables que deben ser tenidos en cuenta para lograr la efectividad en los colaboradores y por ende el logro de objetivos de la organización.

Se establecen acciones de mejora se ajustan al SG-SST de la empresa IMAPAV S.A.S para el cumplimiento de sus actividades. Haciendo énfasis en el enunciado de que los estándares mínimos son graduables, dinámicos, dependiendo de la constitución, tamaño, actividad, entre otras; de cada empresa.

Se propone a la empresa recomendaciones finales, para que sean tenidas en cuenta al momento de realizar todos los cambios requeridos, logrando una correcta implementación del SG-SST., partiendo de esto se debe implementar un modelo estratégico estructurado basado en el mejoramiento y en la implementación del sistema de gestión de seguridad de los colaboradores, que alinee a la empresa con lo exigido en los decretos requeridos por la norma.

En conclusión la empresa IMAPAV S.A.S está a tiempo de realizar las modificaciones en su estructura para la ejecución del Sistema de Gestión dando cumplimiento a las leyes del país y evitando percances que se puedan presentar entre sus colaboradores, aunque no se puede concluir que con el hecho de ejecutar la propuesta del sistema de gestión no se vaya a presentar accidente e incidentes, pero si va a mitigar el efecto de estos sobre los colaboradores y la misma empresa, estableciendo parámetros de reacción, seguridad, y mejoramiento continuo.

Al dar cumplimiento a la normatividad en el SG-SST se pueden obtener certificados en sistemas integrados de gestión, ya que las leyes promueven a la mejora continua para disminuir los índices de accidentalidad y enfermedad laboral y dar mejor estabilidad física y mental a nivel social.

El ejercicio de analizar y evidenciar la problemática que se presenta dentro de la empresa con la no implementación del sistema de gestión ayuda a concientizar tanto a empleadores como a los empleados en ejecutar las labores diarias propias de la actividad de una forma responsable y siguiendo los procedimientos para garantizar el bienestar propio y de quienes los rodean.

Bibliografía

Decreto No 171 del 01 de febrero de 2016 Diario Oficial de la República de Colombia, AÑO CLI No 49773.1, FEBRERO 2016 PÁG. 10

Decreto 1072 del 26 de marzo de 2015 Diario Oficial de la República de Colombia, AÑO CI N.49523 26, MAYO, 2015. PÁG.540

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 Diario Oficial de la República de Colombia N. 49229 31, JULIO, 2014

Decreto 052 del 12 de enero de 2017 Diario Oficial de la República de Colombia, N. 50114 12, ENERO, 2017

Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Diario Oficial de la República de Colombia N. 50189 28, MARZO, 2017

Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014 Diario Oficial de la República de Colombia N.49234 5, AGOSTO, 2014

Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 Diario Oficial de la República de Colombia N 50872 19, FEBRERO, 2019

Ramírez, R. (2013). Salud ocupacional: Historia de la salud ocupacional en Colombia. Recuperado de <http://rramirez2.blogspot.com/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html>

Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9573>