

Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Cruz Verde Colombia para el año 2020

Presentado por:

Andrés Cabrera

Luis Carlos Urbano

Milton Alexander Reyes

Sandra Patricia Marín Díaz

Yalenny Moreno

Tutora:

María Mercedes Narváez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECAEN) Jose

Acevedo y Gómez

Diplomado de profundización

Mayo de 2020

Contenido

Introduccion	IVII
Objetivos	IV
General	IV
Especificos	V
Capítulo 1: EL Problema	6
<u>1.1.</u> Planteamiento del problema	6
1.2. Antecedentes del problema.....	6
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	7
Capítulo 2: Marco teórico y legal	8
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.	8
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes	9
Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa	13
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información. .	13
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.....	13
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	15
Capítulo 4: Resultados	20
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST.	20
Capítulo 5: Plan de mejora	22
5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa CRUZ VERDE	22
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.....	23
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	25
Recomendaciones	28
Conclusiones	29
Bibliografía	30

Introducción

Cruz Verde es una empresa que se dedica a la prestación del servicio de entrega de medicamentos e insumos médico-quirúrgicos para las diferentes EPS e IPS que tienen convenio; así mismo tiene diferentes líneas de negocio como droguerías, domicilios, convenios empresariales, ventas institucionales, farmacias intrahospitalarias y central de mezclas.

Siguiendo con su misión como empresa, Cruz Verde siempre se ha preocupado por la salud, tanto de clientes como de sus empleados; en la actualidad cuenta con 4300 empleados en diferentes puestos de trabajo y debido a este gran recurso humano se hace muy importante implementar SG-SST, cumpliendo la normatividad vigente adoptando las políticas que exige la ley colombiana.

El SG - SST (sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo) es un protocolo de gestión que pretende mejorar de forma continua la calidad de vida laboral de sus empleados por medio de la reducción de lesiones o afecciones producidas por el trabajo, este proceso de mejoramiento continuo debe estar sincronizado con programas de calidad, mejoramiento de procesos, evaluación de puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y reducción de costos operacionales.

El enfoque de este trabajo es valorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST implementado en la empresa Cruz Verde, por medio de la autoevaluación en el diligenciamiento de la matriz de estándares mínimos, describiendo en un informe las condiciones actuales, identificando los posibles riesgos a los que están expuestos los colaboradores en las diferentes áreas, y de esta forma obtener un serie de resultados que permitan proponer acciones de mejora en pro de la prevención y mitigación de los riesgos laborales para dar cumplimiento a la normatividad legal vigente.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar una propuesta estratégica que ayude al mejoramiento y cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) basados en la normatividad legal vigente en el país al interior de la empresa Cruz Verde a nivel nacional.

Objetivos Específicos

- Revisar a través de una auditoria si al interior de la empresa CRUZ VERDE se está cumpliendo con la implementación de los estándares de acuerdo con la matriz del SG – SST
- Analizar los resultados obtenidos previamente en la revisión de acuerdo con la norma vigente establecida
- Evaluar la transición que ha tenido la empresa de acuerdo con la implementación de la normatividad del SG-SST, identificando si su variación está sujeta a los cambios en las normas
- Proponer acciones de mejoramiento que permitan a la empresa CRUZ VERDE cumplir con la implantación del SG-SST

Capítulo 1: El problema

1.1. Planteamiento del problema

Cruz Verde es una empresa que cumple la normatividad de todas las entidades gubernamentales entre ellas las relacionadas en salud guiándonos en la Resolución 0312 de 2019 Actualización de Estándares mínimos del SG-SST, la empresa ha venido implementando este sistema conforme a las variaciones que se dictan, buscando minimizar los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores.

Se va a realizar una auditoría para evaluar el programa que tiene implementado de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cruz verde, para determinar las falencias que puedan presentar y tomar las acciones preventivas y correctivas a que haya lugar.

1.2. Antecedentes del problema

Desde el año 1910 en Colombia se hablaba sobre indemnizaciones a familiares de empleados que habían perdido su vida durante el ejercicio de una labor o a quienes habían tenido algún tipo de accidente laboral; en el año de 1935 se implementó la primera legislación laboral, que con el paso del tiempo ha tenido múltiples avances y modificaciones en pro del mejoramiento de la calidad de salud en el trabajo y la disminución los riesgos, convirtiendo a las empresas en entornos saludables para los empleados.

Estos avances en la legislación aunque han mejorado las condiciones laborales y de salubridad de los entornos, aun no son totalmente efectivas, según cifras del ministerio de trabajo para el año 2019 con un total de 10.528.465 trabajadores afiliados a ARL, se ocasionaron 481 muertes laborales es decir el 0.045 % si observamos la misma cifra para el año 1994 el porcentaje muertes laborales era del 0.098%, se ha visto una reducción considerable en 25 años de implementación de medidas, sin embargo la tasa de muertes por accidentes laborales no son cifras que se quieran tener al interior de las

empresas, así mismo las cifras de enfermedades laborales han ido en aumento durante los años de la medición comprendidos entre 1994 y 2019, entendemos que esta cifras se ven afectadas por el aumento de trabajadores afiliados a las aseguradoras, sin embargo como el ítem anterior se espera que con las implantaciones de los SG-SST los accidentes laborales vayan en disminución y logren llegar a 0. *

En Colombia según el consejo colombiano de seguridad para el año 2018 el sector con mayor riesgo de accidentalidad o mortalidad laboral es el sector de minas, siendo el sector de prestación de servicios sociales y de salud uno de los sectores que presentan más bajos índices, presentando el 4% de enfermedades, y el 2% accidentes laborales**

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

La organización internacional de trabajo OIT calcula que las perdidas debidas por las indemnizaciones, días de trabajo perdido, interrupciones de la producción y gastos médicos entre otros aspectos representaron el 4% del producto interno bruto (PIB) mundial, cada año mueren alrededor de 2 millones de personas entre hombres y mujeres debido a accidentes de trabajo. **(Gómez, 2009)**

Se hace necesario la realización de esta investigación de acuerdo a los índices encontrados en el país sobre la tasa de mortalidad por enfermedades laborales y la tasa en aumento de los accidentes laborales, entendiendo que la disminución de riesgos laborales evita daños a la salud de los empleados promoviendo entornos saludables, lo que conlleva a empresas productivas, favoreciendo el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados e incidiendo de manera positiva en los índices económicos tanto de la empresa como del país, en donde se estima que entre el 10% y el 12% del PIB se pierde debido a este tipo de afecciones en la salud de la población productiva.

Capítulo 2: Marco teórico y legal

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

La OMS (Organización Mundial de la Salud) define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social. Y frente a la segunda, la Real Academia de la Lengua señala que bienestar es el estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

Medicina del trabajo se define como un campo específico de la salud ocupacional que se ocupa en el estudio de los accidentes, enfermedades que dependieron por causa de la actividad laboral, por medio de la promoción, prevención, mantenimiento y mejoramiento de la salud del trabajador, mediante la aplicación de los principios de la medicina preventiva.

Salud ocupacional Se define la salud ocupacional como “el proceso vital humano no solo dedicado a la prevención y el control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizando en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno” (Pico, 2004)

La salud ocupacional su objetivo es mantener el bienestar físico, mental y social de las personas en su entorno laboral Según (Minsalud s.f) enfermedad laboral está contemplada cómo: “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” ; Por lo anterior, fue un gran avance para la legislación, se interesaban más por aspectos de remuneración o indemnización que por la prevención de accidentes. No fue sino hasta 1950 que se abre el verdadero campo preventivo de accidentes laborales a partir de la implementación del Código Sustantivo del Trabajo con el cual se establecen múltiples normas relativas a la salud ocupacional como la jornada laboral, el descanso obligatorio y las prestaciones (Henaó, 2010).

“La metodología P.H.V.A es un ciclo dinámico que puede desarrollarse dentro de cada proceso de la organización y en el sistema de procesos como un todo. Está íntimamente asociado a la planificación, implementación, control y mejora continua. El ciclo Deming o P.H.V.A. dinamiza la relación entre el hombre y los procesos y busca su control con base a su establecimiento, mantenimiento y mejora de estándares. El control se define como todas las actividades necesarias para alcanzar eficiente y económicamente todos los objetivos a largo plazo”. (CAMPOS & DIAZ, 2013).)

Todo el proceso busca la toma de decisiones de implementar al interior de la empresa las medidas preventivas que sean pertinentes, de acuerdo con el análisis de cada riesgo encontrado, la toma de estas medidas a tiempo promueve la conservación de la salud de los empleados, entornos saludables donde cada persona puede desarrollarse de forma adecuada en el ámbito profesional y provoca empresas productivas con el mejoramiento de la economía del país.

Por eso las empresas en Colombia deben desarrollar y estructurar el sistema de seguridad y salud en el trabajo y gestionar adecuadamente los riesgos que están expuestos todos los trabajadores tanto los administrativos como los operativos y evitar en la medida de lo posible accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y mejorar las condiciones, el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores.

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

Viendo las necesidades de los trabajadores en Colombia el gobierno por medio del ministerio de salud estructuró unas normas relacionadas hacia los riesgos laborales y por medio de la ley 100/993 “en su libro tercero el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. Posteriormente el Decreto 1295 de 1994 reglamente las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales a partir de la Ley 1562 de 2012. Las Administradoras de Riesgos

Laborales (ARL) pertenecen al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), el cual, a su vez, hace parte del Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI). Su principal función es la de ofrecer cobertura a los trabajadores para prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes ocurridos durante el trabajo” (**Ofical, 1993**).

Ley 100/993 en su libro tercero el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. Donde se establecen las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

Decreto 1295 de 1994 reglamenta las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales.

Resolución 1401 del 14 de mayo de 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Decreto 2566 de 2009. Se emite la tabla de enfermedades profesionales.

Resolución No 1409 del 23 de julio de 2012 por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 (Implementación del SG-SST)

Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Que de conformidad con el artículo 2° del Decreto 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST)

Modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implantación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Señala que todos los jefes públicos y privados, y organizaciones de economía solidaria, del sector cooperativo y servicios temporales, deberían sustituir el programa de salud ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a más tardar el 31 de enero de 2017.

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

Por el cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes, es decir que es “el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el sistema general de riesgos laborales” (**Social, 2018**). Derogada por la Resolución 312 de 2019 artículo 37 del Ministerio de Trabajo

La Resolución 1111 de 2017 estableció 5 fases de transición del SG-SST. El 1 de enero de 2019 inició la fase 4: Seguimiento y plan de mejora.

El gobierno Colombiano expidió dicha resolución con el fin de que todas las empresas del territorio nacional comenzaran la transición a este nuevo SG-SST con el fin de estandarizar procesos y conceptos mínimos para su aplicación, desde este punto se parte de un precedente legal y obligatorio, el cual cierra problemáticas relacionadas con la implementación en empresas que asumían normativas a su beneficio y en contra de las atribuciones legales, se parametrizó y se establecieron estándares mínimos realizables por el auditor que dicha compañía determine, seleccione o contrate.

La persona encargada del SG-SST debe realizar una autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo utilizando la Tabla de Valores de los Estándares Mínimos del artículo 12 de la Resolución 1111 de 2017. Una vez realizada la evaluación,

esta se debe imprimir y firmar por el empleador o contratante y por el responsable de la ejecución del SG-SST.

Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos del SG-SST) es la norma más reciente donde se establecen los nuevos estándares mínimos para la implementación del SG-SST en Colombia, explica cuales normas de artículos anteriores continúan vigentes y cuales fueron derogadas, se divide en 3 capítulos, donde se diferencian las normas que deben cumplir las empresas según su clasificación de riesgo por actividad y según el número de empleados.

Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa

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

Teniendo en cuenta que la presente investigación requiere información detallada, se define la investigación cualitativa como la mejor opción para el proceso de estudio del SG-SST en la empresa Cruz Verde.

Partiendo de los métodos utilizados en la investigación cualitativa este tipo de investigación permite la recolección y análisis de datos a través de entrevistas, percibir en todos sus aspectos el fenómeno que se está estudiando por medio de la observación, todo aquello que es relevante para la investigación, cual es el ambiente, sus elementos, características físicas entre otros, a través de la observación se puede analizar el contexto general y permite la interacción entre los participantes, lo cual aporta de manera significativa a la investigación.

Así mismo, se va a realizar una auditoría de verificación al sistema general salud y seguridad en el trabajo se podrá analizar detalladamente las falencias sobre la aplicación de la normatividad que está rigiendo actualmente en la empresa, adicional nos proporcionaran información relevante sobre cómo se está ejecutando el SG-SST en la compañía y se genera una serie de datos, también se realiza la aplicación de la matriz de estándares mínimos del SG-SST. Se evaluara los hallazgos encontrados y realizar un diagnóstico real de la empresa.

Por lo anterior, este tipo de investigación proporcionará los datos necesarios y relevantes para generar un plan de mejora para la correcta implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la empresa Cruz Verde y dando cumplimiento a la Resolución 1111 de 2017 derogada por la resolución 0312 de 2019.

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

Se comienza a dar trámite con la implementación del COPASST (Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo) y con el decreto 171 del 2016 que trata sobre la

transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Donde Cruz verde por medio de mesas de trabajo de las diferentes áreas se definieron los encargados de realizar los estudios y recolección de información, se seleccionaron los empleados que podrían aportar de forma significativa al diligenciamiento de la matriz de cumplimiento de estándares mínimos y se logró concretar la colaboración de la persona encargada de implementar el SG-SST de la empresa Cruz Verde. Se concretaron las entrevistas donde se explicó a cada empleado cada uno de los ítems a evaluar en la matriz de cumplimiento para que ellos nos pudieran responder si cumplían o no con el estándar y se logró obtener la información solicitada. Se llevó a cabo el diligenciamiento en medio magnético de dichas respuestas para obtener los resultados que determinan como se encuentra la empresa dentro de los lineamientos exigidos por la ley colombiana, y posteriormente se realizaron las propuestas del plan de mejoramiento anual, para ser implementado al interior de la empresa.

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: DROGUERIAS CUZ VERDE COLOMBIA						Número de trabajadores directos: 4300			
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos:			
						Fecha de realización: 2 /04/2020			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				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				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0				4
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión	2		2				
8									

GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Salud en el Trabajo (6%)	de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP							
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		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		1				
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1			0			
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0			
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2			0			
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	15	1				
	Normativa nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2					
10									10

		incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral								
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0				
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	4					15
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3					
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4					
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5					15
		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					
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5					
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5					
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5					
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			5	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				
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	2,5			10	10
			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				90	67
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)										
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST										

Tabla 1 Matriz de estándares mínimos SG-SST Aplicada a Cruz Verde

Capítulo 4: Resultados

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

De acuerdo a la verificación del estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), por medio de la Matriz de evaluación de estándares mínimos del SG-SST realizada a Cruz Verde se identifican falencias en la gestión integral, como tampoco se tiene un registro que determine el ausentismo que se presenta en la empresa por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Los hallazgos que se encontraron fueron en los aspectos de Gestión Integral al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud:

Mediante la evaluación por medio de la matriz de cumplimiento se obtuvo una calificación de 90 puntos, se observó que en 7 ítems la empresa Cruz Verde no cumplía con los requisitos establecidos; determinando que no cumple a cabalidad con el Programa Capacitación, promoción y prevención PYP, los siguientes tres ítems con calificación negativa estuvieron contemplados en la gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo siendo estos; Evaluación e identificación de prioridades donde pudimos observar que no se determinan las prioridades para ejecutar programas de SG-SST, por lo tanto tampoco se tiene claro el Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidades, no existe un cronograma ordenado de actividades que sigan una secuencia, esto desordena el proceso al no tener estos documentos con óptimo diligenciamiento no se puede tener un Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST adecuado debido a que presenta documentos faltantes.

Otro aspecto importante en el que está fallando Cruz Verde es en los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, no está actualizada la medición de

la prevalencia de incidentes y las estadísticas de accidentes y por ende no puede hacer prevención y vigilancia, Hay tres componentes principales: factores de riesgo, nocivo y peligroso - exposición – efecto y comenzar a desarrollar planes de mejora en la evaluación de los puestos de trabajo y sus riesgos a que están expuestos los empleados.

En la Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral se deben generar indicadores para su seguimiento y poder actuar según lo que muestre las estadísticas por que se están ausentando y realizar las acciones de mejora que haya lugar.

En Medición de la incidencia de Incidentes nos interesa saber cuáles son los accidentes más recurrentes en cada dependencia que tiene cruz verde, crear indicadores para su seguimiento y posterior mejora.

Con esto buscamos minorar los indicadores y mejorar la salud de los trabajadores en el desarrollo de las actividades cotidianas.

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 CRUZ VERDE

Para realizar los manuales, procesos y procedimientos se realizarán:

- Talleres y capacitaciones con los empleados de cada área para levantar la información.
- Realizar herramientas de medición y seguimiento.

Se realizarán consultorías internas de manera periódica permitirá la consolidación y seguimiento a los indicadores de desempeño del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo: Accidentalidad, enfermedad laboral, gestión de incidentes y condiciones peligrosas, Gestión de la seguridad con terceros. Definición de acciones correctivas y preventivas frente a los resultados del proceso y con base en los indicadores.

También se recomienda construir un plan de trabajo que garantice la planificación y ejecución de las actividades, mediante la guía de la ARL que ayudará a conocer y priorizar los riesgos psicosociales, para lograr el fortalecimiento de los procesos y una óptima implementación del SG-SST en la empresa.

Se definen parámetros de medición de estándares con el fin de hacer un cálculo preestablecido para así saber si sobre un puntaje este sobrepasa, se mantiene o se reduce e identificar con facilidad estos puntos críticos para mejorar, eliminar, complementar o simplemente reemplazarlos por nuevos.

5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.

En las actividades propuestas en el Plan Anual para la empresa CRUZ VERDE se encuentran 2 grandes actividades, así:

Gestión de peligros y riesgos

Evaluación de los riesgos en cada uno de los puestos de trabajo: Se pretende realizar un análisis de los puestos de trabajo, mediante este análisis se obtendrá la información necesaria y relevante para elaborar la descripción de los puestos de trabajo, la cual incluye las actividades laborales, las conductas humanas, maquinaria y herramientas, requisitos humanos, experiencia, entrenamiento y las condiciones físicas de trabajo, entre otros. En este último punto es donde se realiza la descripción del lugar de trabajo, naturaleza del esfuerzo físico, riesgos posibles, así como las exigencias mentales inherentes al mismo.

Cronograma para levantar la información: Elaboración y aplicación de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles. Se sugiere realizar la identificación de peligros, valoración de riesgos en seguridad y salud ocupacional y determinación de los controles respectivos, de los procesos que se llevan a cabo en la empresa CRUZ VERDE, incluye además los riesgos asociados con actividades rutinarias y no rutinarias, con proveedores, contratistas, visitantes y con las instalaciones propias o las suministradas por terceros. Formulando las medidas preventivas para el control de los peligros presentes.

Otros riesgos: Campaña, Comunicación, divulgación y prevención del riesgo Público

Capacitación, Inducción y Re inducción

Se requiere la capacitación para todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya, la identificación y el control de los peligros, y riesgos en su trabajo, así como la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en este sentido la empresa

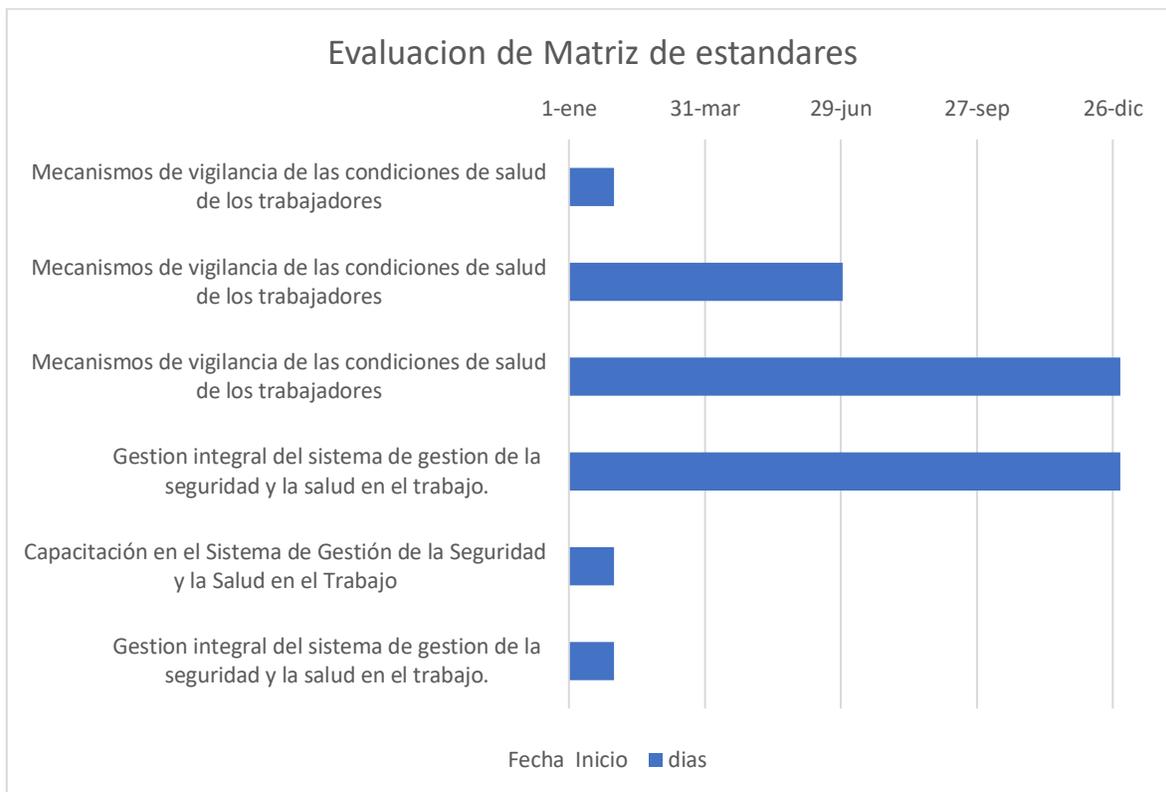
Cruz Verde busca en su plan anual de SG-SST, capacitar a todos los funcionarios en los temas que trata el Copasst, entendiendo que el Copasst resulta importante para la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa, que complementan y ayudan al cumplimiento de las funciones establecidas por la legislación.

De igual forma, se contempla en el programa de Capacitación de actividades Promoción y Prevención PyP, los temas de Política de la Seguridad y Salud en el trabajo, prevención de accidentes, prevención de enfermedades, riesgos según el puesto de trabajo, hábitos de vida saludable, resolución de conflictos, comunicación asertiva, manejo del estrés, y plan de atención y prevención de emergencias, con lo cual se busca estimular el interés de todos los trabajadores de la empresa Cruz Verde, sobre los beneficios de aplicar el sistema de gestión. El objetivo es capacitar al 80% de los trabajadores, además de cumplir con el 80% de las actividades del cronograma y cumplir con lo establecido en el presupuesto.

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

Acciones	Estrategias	Responsable	Recursos	Fecha Inicio	Fecha Termino	Duración días	Indicadores de Gestión	Forma de Calculo	Tipo	Frecuencia	Resultado
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	1. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	Gerente y Dirección de Talento Humano	5 millones	01-ene	31-ene	30	Selección de los empleados accidentados	Colaboradores accidentados /Colaboradores total *100	Eficacia	Mensual	Medido mes a mes para un total 100%
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	1. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Gerente y Dirección de Talento Humano	5 millones	01-ene	30-jun	181	Colaboradores con enfermedad profesional	# de personas con enfermedad profesional /# de personas de la empresa *100	Eficacia	Mensual	Medido mes a mes para un total 100%
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	1. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Gerente y Dirección de Talento Humano	2 millones	01-ene	31-dic	365	Ausentismo por incidentes laborales	# de empleados Ausentes por incidentes laborales / # de empleados total *100	eficacia	Mensual	Medido mes a mes para un total 100%
Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	1. Evaluación inicial del SG-SST	Gerente y Dirección de Talento Humano	10 millones	01-ene	31-dic	365		total, de empleados de la compañía	eficacia	Mensual	Medido mes a mes para un total 100%
Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	1 programa Capacitación promoción y prevención PYP	Gerente y Dirección de Talento Humano	20 millones	01-ene	31-ene	30	Selección de empleados por área de la compañía	Colaboradores por área /Colaboradores total *100	eficacia	Mensual	Medido mes a mes para un total 100%
Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	1. Conservación de la documentación	Gerente y Dirección de Talento Humano	5 millones	01-ene	31-ene	30	Información de HV en la salud de los colaboradores	total, de empleados de la compañía	eficacia	Mensual	Medido mes a mes para un total 100%

Tabla 1. Matriz de estándares



Fuente: elaboración propia

Se requiere realizar la medición detalla de los siguientes aspectos:

- Medición de la prevalencia e incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

De igual forma, se presenta la evaluación inicial del SG-SST como acción de mejora donde se deben realizar evaluaciones de los requisitos mínimos establecidos para empresas de más de 50 empleados decretados en la resolución 0312 de 2019. Así mismo, verificar las afiliaciones de los empleados, la gestión documental donde previamente se identificó su riesgo determinando su función y lugar de trabajo.

Por otra parte, el programa de capacitaciones tiene como propositito el desarrollo de habilidades y capacidades de todo el personal con el fin de formar un talento humano más competente y hábil. Además, se busca promocionar la salud, el autocuidado y prevenir la enfermedad y los riesgos. Sin embargo, más allá de esto, busca estimular el interés de todos sobre los beneficios de aplicar el sistema de gestión, incentivar la participación en las diferentes actividades sobre autocuidado, factores de riesgo y condiciones inseguras, busca mejorar el clima laboral, la productividad, la salud física y mental, y mejorar la capacidad de los trabajadores para identificar y reportar factores de riesgo presente en su labor.

Las capacitaciones no serán selectivas ni opcionales, se establece un esquema semestral dividido en resultados mensuales y subdividido a su vez en tareas semanales con objetivo, alcances y plazos, estableciendo según área de trabajo, objetivos de la empresa y siempre en pro de la mejor calidad de trabajo para los colaboradores, dicho esto se establecen planillas firmadas por jefe de cada área, sea productiva, administrativa, operativa, de servicios y bienestar, gerencial, de mantenimiento, en la cual establece las capacitaciones de entrada de cada empleado, las subsiguientes a si inducción y las que debe llevar por obligación durante su estadía de la empresa incluso teniendo antigüedad de más de 10 años, con el fin de evaluar su estado actual frente a las competencias, y su futuro frente a las mismas.

Cada jefe de área llevará consigo su planilla de asistencia y evaluación y medirá numéricamente los resultados de cada uno con el fin de identificar las falencias de los procesos de aprendizaje y el cumplimiento después de estas y así determinar si es falla del proceso o indisciplina del colaborador.

Recomendaciones

Luego de realizar el análisis de cada uno de los puntos en la Matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud, y obtener una calificación de aceptable, se empieza a ver la importancia de la buena práctica, que ha tenido la empresa en el manejo y cumplimiento de la normativa, siendo así solo necesario realizar las mejoras anuales según los cambios que se requieren en cada puesto de trabajo o según las nuevas directrices que se decreten por el gobierno a futuro.

Para el plan de mejora actual se recomienda a la empresa continuar con el destinamiento del presupuesto anual para el programa de SG-SST, siendo esta la clave para continuar identificando, evaluando, verificando y mejorando cada uno de los aspectos, es importante recordar que este, es un proceso dinámico y requiere personal de forma permanente que se haga cargo de llevar a cabo las mejoras.

Para lograr un ambiente seguro y saludable se requiere el análisis de los riesgos en cada puesto de trabajo, identificando las individualidades de riesgo de cada empleado y así emplear de forma eficaz y eficiente las medidas correctivas, así las labores realizadas por los empleados sean similares por ocupar el mismo cargo, cada uno de ellos presenta condiciones variables que se determinan desde su condición individual, tanto de riesgo en salud, como medio ambientales, lo que significa que las medidas implementadas deben tener en cuenta cada una de estas particularidades, y poder detallar en los informes de forma permanente los cambios realizados según estos hallazgos que se obtienen en la juiciosa evaluación de campo.

Así mismo se recomienda a la empresa continuar con sus actividades de capacitación, cada día se generan nuevos conocimientos científicos que obligan a la constante capacitación por cambio de conceptos, las normas cambian, y las prioridades en la salud también son variables, contar con personal capacitado permite llevar a cabo el proceso de evolución y adaptación, los primeros responsables de su cuidado son los mismo empleados, un personal capacitado en su autocuidado disminuye la incidencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades laborales.

Conclusiones

El SG-SST es una de las herramientas de gestión más importantes para los empresarios pues permite controlar los peligros y mitigar los principales riesgos en la empresa para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores y con ello su competitividad. Por ello es importante estimular en todo momento la cultura del autocuidado, lo cual debe estar sincronizado con programas de calidad, mejoramiento de procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y reducción de costos operacionales.

Para la correcta implementación del SG-SST es fundamental obtener el compromiso de la Gerencia para asignar un presupuesto y en conjunto con los trabajadores desarrollar el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), en estrategias que controlen los peligros y reduzcan la posibilidad de tener incidentes y accidentes.

El impacto financiero que causa desconocer e incumplir la normatividad legal con respecto a los programas que deben llevar las empresas con relación al SG-SST y las sanciones que se ejecuten por la no implementación podrían ser bastante altas para el flujo de caja de una empresa, así como el de no controlar los riesgos más relevantes, podría generar la pérdida de vidas humanas y en otras circunstancias el cierre total del negocio.

Bibliografía

Cerda, H. (2011) Los elementos de la investigación cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos. Bogotá: Editorial Magisterio.

Cruz A. (2015) historia del SG-SST en Colombia:
<https://prezi.com/xcbvibrcpgbq/historia-de-sg-sst-de-colombia/>

Ministerio de salud, (2020) Indicadores de riesgos laborales ministerio de salud cifras entre 1994 y 2019: [Archivo PDF]
<https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Gómez, I. (2009) Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo, bogota, Pontificia Universidad Javeriana. ProQuest Ebook Central,
<https://ebookcentral-proquest.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

resolución No. 1111 de 2017: Ministerio de trabajo [Archivo PDF]
[file:///C:/Users/Milton/Downloads/Resoluci%C3%B3n%201111-%20est%C3%A1ndares%20m%C3%ADimos-marzo%202017%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Milton/Downloads/Resoluci%C3%B3n%201111-%20est%C3%A1ndares%20m%C3%ADimos-marzo%202017%20(2).pdf)

Ñañez F. (2014) Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
<https://es.slideshare.net/FelipeRafaelAezZarat/sgsst-la-politica>

Pico, M. A. (2004). Fundamentos de la Salud Ocupacional. Manizales: Universidad de Caldas, Ciencias de la Salud.

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

Resolución 0312 de febrero de 2019
https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Resolución 1111 de marzo de 2017
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de salud de Colombia (s.f) Indicadores de riesgos laborales:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Consejo colombiano de seguridad (s.f) accidentalidad arte final del 001 al 2019
https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/accidentalidad_arte_final_001_2019/

Vargas Y. (2018) Perfil de salud laboral en Colombia a partir del análisis y caracterización de la enfermedad laboral reportada en el Sistema General de Riesgos Laborales. Periodo 2004 – 2014 Bogotá
<http://www.bdigital.unal.edu.co/71681/1/1032454810.2019.pdf>

Social, M. d. (2018). Obtenido de fondo riesgos laborales de la republica de colombia: <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/sg-sst/>.