

Propuesta estratégica de mejora en la implementación de estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Manantial S.A E.S.P para el 2020

Laura Rocío Gámez Holguín

Kimberly Stefanny Buitrago

Tutor:

José Manuel Villarreal

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Mayo de 2020

Tabla de contenido

Introducción.....	iii
Objetivos general y específicos.....	iv
Capítulo 1: El Problema.....	6
1.1 Planteamiento del problema.....	6
1.2. Antecedentes del problema.....	7
1.3 Justificación de la investigación.....	8
Capítulo 2. Marco teórico y legal.....	10
2.1. Marco Teórico: Revisión de la teorías y autores.....	10
2.2. Marco Legal; Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	11
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-SST.....	17
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	18
Capítulo 4: Resultados.....	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.....	27
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la .empresa.....	27
5.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	39
Recomendaciones.....	44
Conclusiones.....	45
Bibliografía.....	46

Introducción

El presente trabajo contiene el resultado de una actividad investigativa, en donde el principal objetivo fue diseñar un plan de mejora en la implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa de servicios públicos Manantial S.A.

La empresa en mención actualmente cuenta con un sistema de gestión el cual se ha venido implementando en los últimos años, es así, como se decide llevar a cabo una evaluación inicial por medio de la cual se logra identificar algunas falencias que generan la necesidad de crear estrategias para establecer acciones correctivas y de mejora

Para el desarrollo de esta actividad los estudiantes tomamos la temática vista en el Diplomado Profundización en Gerencia de Talento Humano, y se hizo una investigación cualitativa de manera personal en la empresa Manantial S.A, con el interés de implementar los conocimientos adquiridos a lo largo del proceso académico.

Para el desarrollo del plan de mejora seguimos los siguientes pasos los cuales se verán reflejado en el contenido de los diferentes capítulos: como primera medida se identifica el problema, se realizara el análisis de la situación actual a través de la matriz de los estándares mínimo que se deben establecer en la empresa Manantial S.A, según los resultados obtenidos el objetivo de la actividad es construir Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST para la empresa Manantial S.A, además implementaremos Cronograma de Actividades en un Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos para el plan de mejora. Se le darán recomendaciones al representante legal de la empresa para que los tengan en cuenta año por año.

Objetivos

Objetivo general

Generar propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Manantial S.A E.S. P para el año 2020.

Objetivos específicos

- Evaluar cada uno de los ítems pertenecientes a la evaluación inicial como método para establecer un diagnóstico inicial para la empresa Manantial S.A E.S.P sobre la implementación de los lineamientos exigidos por medio de la normatividad actual vigente para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Analizar el impacto de los hallazgos en la empresa y sus diferentes entornos para la implementación de acciones de mejora
- Elaborar diagrama de Gantt por medio del plan de trabajo con el cual se logre el cumplimiento total de los estándares exigidos
- Diseñar la propuesta que garantice el cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo exigidos por la normatividad actual

Capítulo 1: El problema

1.1. Planteamiento del problema.

Actualmente, a nivel mundial todo tipo de empresas sin importar su tamaño o actividad, deben dar cumplimiento a una serie de estándares para garantizar la seguridad y salud de sus colaboradores; Es importante resaltar que los índices de enfermedades laborales y accidentalidad en el área de trabajo han ido en aumento, de acuerdo con OIT (Organización Internacional De Trabajo) cada año suelen presentarse cifras considerables de enfermedades o accidentes relacionadas con la actividad que desarrollan dentro de una empresa, esto debido a que en el mayor de los casos no se cuenta con la implementación de sistemas o estándares que garanticen la integridad en el trabajo por parte de la organización, es decir no se presta la atención suficiente en todos los ámbitos de la empresa generando así debilidad para el trabajo sano y seguro.

Para toda organización es importante generar una mayor productividad de tal manera que se generen ingresos económicos que permitan su desarrollo y una mejor oportunidad competitiva, para lograrlo se convierte en un factor clave el recurso humano, quien por medio del desarrollo de las funciones encargadas buscara el cumplimiento a las metas establecidas por la empresa, siendo así se convierte en una obligación para la organización velar por la integridad física y mental de sus trabajadores; es por esto que para la empresa de servicios públicos Manantial S.A se convierte en una necesidad la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ya que se presentan ciertas falencias que logran impedir el desarrollo íntegro de las funciones, dicha implementación de estrategias genera nuevas oportunidades para la organización que permitan el mejoramiento en diferentes ámbitos.

De acuerdo con lo anterior, se genera la siguiente pregunta de investigación: “¿Qué hacer para mejorar la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Manantial S.A E.S. P para el año 2020?”

1.2. Antecedentes del problema.

La empresa de servicios públicos Manantial S.A se dedica al suministro de acueducto alcantarillado y aseo por lo cual sus trabajadores deben contar plenamente con un sistema de protección integral debido a los riesgos que generan el desempeño de sus labores. Teniendo en cuenta el decreto 1072 del 2015 todas las empresas deben implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, modificando su área de salud ocupacional para generar un enfoque en el alcance de una mejora continua por medio de evaluaciones constantes a las condiciones de trabajo en las que se encuentra el colaborador identificando riesgos y permitiendo su prevención o acciones oportunas.

La necesidad de implementar el decreto antes mencionado surge al identificarse falencias a lo largo del tiempo en la implementación de normas o políticas establecidas por cada una de las organizaciones de manera individual, esto debido a que en el mayor de los casos no era obligatorio cumplir con ciertos criterios básicos de seguridad, por lo que no se generaba la prevención oportuna de riesgos que terminaba ocasionado accidentes o enfermedades ocasionadas por las condiciones laborales, es decir, no era posible obtener una mejora continua ni acciones de mejora para los procesos desarrollados en las organizaciones.

Para dar inicio con la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo de manera obligatoria en todas las empresas a nivel nacional se logra por medio del Ministerio de Trabajo quien por medio del decreto 1443 del año 2014 obliga a las organizaciones a cumplir

con una normatividad que permitía generar cambios en dicho proceso implementando una mejora continua. Es por esto que para ese entonces la empresa Manantial S.A realiza una evaluación exhaustiva de su situación actual y las oportunidades que le generaban la implementación de dicho decreto es así que se identifican falencias para las cuales se implementaron acciones estratégicas de mejora, pero aun así existen aspectos para los cuales no se le ha brindado la atención necesaria y oportuna, es decir, es necesario una mayor dedicación y compromiso por parte de la empresa.

1.3 Justificación de la investigación cualitativa

Para el desarrollo del proceso por medio de la investigación cualitativa se identifica una mayor oportunidad para la recolección y análisis de datos que genere una posible auditoria y evaluación para la implementación de nuevos estándares de seguridad y salud en el trabajo según la normatividad actual vigente y los decretos establecidos. Es importante resaltar que este tipo de investigación se enfoca en la descripción precisa y detallada de una situación ya que por medio de las preguntas que se implementaran es mayormente viable obtener información que permita emplear nuevas técnicas para la solución del problema

Por medio del método de investigación cualitativa es posible obtener la información necesaria que permita una observación de fenómenos y la interacción activa con los participantes logrando así abordar las situaciones que contribuyan para el conocimiento y aprendizaje frente al comportamiento del entorno.

Llevar a cabo el SG-SST dentro de la empresa Manantial S:A. E.S.P permite que la empresa implemente las normas existentes, dándole una mejor interpretación y concientizando al cuidado de la salud de los trabajadores. Es necesario dar a conocer la importancia de SG-SST en la

empresa ya que nos permite identificar posibles riesgos y minimizarlos además de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por eso es necesaria una implementación adecuada de la SG-SST en la empresa nos ayudara a disminuir los niveles de accidentalidad o enfermedad laboral en las operaciones que realiza la empresa, brindándoles a todos los trabajadores un medio laboral seguro.

Capítulo 2. Marco teórico y legal

2.1. Marco teórico

En el año 1904 se dio origen con el tema de la salud ocupacional en Colombia, siendo el general Rafael Uribe quien comenzó la lucha contra los accidentes y enfermedades laborales pidiendo y exigiendo a las organizaciones el pago de indemnizaciones a quienes habían sufrido accidentes en el área de trabajo, Más adelante debido a la preocupación y el esfuerzo del General por los trabajadores logró que se aplicara la Ley 57 de 1915 por el Congreso en la cual se promulgaban normas de responsabilidad para todas las empresas respecto a los accidentes de trabajo (Henaó, 2010).

Por lo tanto, cambios sustanciales en el tema de la Salud Ocupacional en Colombia se dieron en el año de 1994 con el decreto 1295 expedido por el Ministerio De Protección Social, el cual estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales cuyo objetivo principal es la promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo y salud de todos los trabajadores y que es función de todos los entes públicos y privados (Lizarazo et al. 2011).

Según Benjamín O Allí, en el libro de la OIT Principios de la Salud Ocupacional y la Seguridad escrito en el año 2008, menciona que el trabajo decente implica trabajo seguro. Lo cual implica un dialogo y un compromiso entre las partes para que este se pueda dar. Los siguientes son los principios mencionados en la obra, que se toman como referente para direccionar el deber ser de las políticas a nivel nacional, los programas a nivel local y los sistemas de gestión a nivel organizacional (O Allí, 2008).

Las condiciones inseguras representan una situación de peligro en el centro de trabajo que puede estar presente en el ambiente, maquinaria, equipo e instalación. Ryan Chinchilla Sibaja. (2002): Salud y seguridad en el trabajo, Editorial Universidad Estatal a distancia.

Los actos inseguros es el incumplimiento de los trabajadores a las normas y procedimientos de seguridad que han sido divulgados y aceptados dentro de la organización. Ryan Chinchilla Sibaja. (2002): Salud y seguridad en el trabajo, Editorial Universidad Estatal a distancia.

Existen dos formas fundamentales de actuación de la seguridad industrial, la protección que actúa sobre los equipos de trabajo o las personas expuestas al riesgo para aminorar las consecuencias del accidente de trabajo; y la prevención que actúa sobre las causas desencadenantes del accidente. Cesar. Seguridad industrial un enfoque integral. México: Limusa, S.A., 1994

La seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipo instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para producir en las mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las encargadas de prevenir los accidentes y deben cumplirse en su totalidad. Juan C. Seguridad industrial (Salud Ocupacional). Quindío: Copyright, 1992.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está regulado por la ley colombiana, este sistema es un conjunto de procesos que buscan identificar, prevenir y manejar eficientemente los incidentes y a su vez disminuir los accidentes de los trabajadores en el caso de la empresa Manantial S.A E.S.P. la cual tiene falencias en la implementación de su SSG actual.

Para cumplir con este objetivo es necesario contar con personal capacitado para establecer e implementar el sistema de gestión en busca de resultados óptimos para la compañía.

2.2 Marco legal

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 (Implementación del SG-SST). De acuerdo con el presente decreto la empresa Manantial S.A E.S.P debe ser quien lidere la implementación de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo debido a que es la parte contratante y no solo por alinearse con las políticas sino por buscar el bienestar de sus colaboradores y la mitigación de los posibles riesgos a los cuales estos estén expuestos para dar una respuesta oportuna basándose en (PHVA) planificar, hacer, verificar y actuar.

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6). Con este decreto se busca proteger las garantías a las cuales tienen derecho los trabajadores, el estricto cumplimiento del mismo y generar o fomentar espacios o climas propicios para el desarrollo de sus actividades formalizando las actividades y haciendo cumplir con las obligaciones parafiscales que tienen los empleadores en busca del bienestar de sus colaboradores.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SGSST). Con la implementación de este decreto lo que se busco es que tanto las empresas públicas como privadas sustituyeran el programa de salud ocupacional por el programa de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo por lo cual la empresa en mención debe estar en vía con las actuales políticas y garantizar el cumplimiento de las mismas.

Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST). Con la implementación de este decreto se busca que las administradoras de riesgos laborales brinden la asesoría, acompañamiento, capacitación y asesoría en la implementación del sistema de gestión

de la seguridad y salud en el trabajo a las empresas que se encuentran en esta transición en este caso en la implementación de la empresa en mención.

FUENTE: Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.

Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 (Estándares mínimos del (SG-SST) y Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos del (SG-SST)). Esta resolución está dirigida a todo tipo de entidades tanto públicas como privadas para garantizar los estándares mínimos y condiciones básicas tecnológicas, científicas y de capacidad administrativa para el correcto funcionamiento y desempeño de las entidades en mención en este caso la empresa Manantial S.A E.S.P se debe regir de la misma manera.

FUENTE: Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

Teniendo en cuenta la definición de seguridad y salud en el trabajo es posible entender que se hace referencia al bienestar del estado físico, mental y social de los trabajadores, aspectos que pueden verse afectados por diferentes factores de riesgo existentes en un ambiente laboral sin importar su tipo u origen, por lo tanto, en busca de generar mayor control y prevención es necesario implementar estrategias para mitigar posibles riesgos o los daños ya presentados en los trabajadores, dicho proceso siempre debe realizarse bajo las políticas y normatividad actualmente establecidas

FRANCO G. resalta la definición de seguridad y salud en el trabajo como “El conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipo instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para producir en las mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las

encargadas de prevenir los accidentes y deben cumplirse en su totalidad”. Por medio del decreto 614 de 1984 se establece las obligaciones para las empresas frente al proceso de adelantar sistemas de protección de la integridad de los trabajadores, esta normatividad consiste en la planeación, organización, ejecución, evaluación y análisis de las actividades de seguridad e higiene en pro de conservar la salud de cada colaboradora en su área de trabajo. Es necesario asumir efectivamente las responsabilidades que la normatividad actual le genera a la empresa para lo cual es preciso el análisis y aplicación de diversos conceptos bajo la gestión y sus respectivas funciones, lo que permite el alcance de los objetivos y la mejora continua por medio del desarrollo efectivo y eficaz de las actividades.

Bajo el marco de las leyes establecidas las empresas tienen la posibilidad u obligación de implementar proyectos que mejoren la calidad de vida de sus colaboradores de igual manera que se busca mejorar la calidad de su ambiente de trabajo, Según la ejecutiva de Colmena Seguros, el país ha logrado implementar y crear estrategias frente a la necesidad de fortalecer la normatividad para la prevención empresarial de los riesgos, buscando la reducción notable de las cifras.

Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa

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

A lo largo de su desempeño la empresa Manantial S.A E.S.P ha buscado mantener el cumplimiento de la normatividad para la ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo, es por esto que su último cambio se a finales de marzo del año 2017 implementando la nueva resolución 1111 expedida para la fecha la cual ordena la implementación del sistema de gestión SST. Pero surge una nueva necesidad a partir del 13 de febrero de 2019 por medio de la resolución 0312 donde se definen los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo donde su finalidad básica es promover la integridad y prevención de riesgos y enfermedades en los trabajadores.

Para la implementación del nuevo SG-SST se realizó un análisis exhaustivo mediante el uso de conceptos, datos e información que permitió identificar falencias debido a la no implementación de estándares necesarios para el cumplimiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como la normatividad existente; de igual manera por medio de dicho análisis fue posible observar fenómenos, conductas o demás sucesos que permiten el estudio para generar nuevas habilidades o destrezas que permiten captar las principales causas de la problemática.

Para obtener la información precisa fue necesario realizar un acercamiento a la empresa para obtener información, así mismo, los miembros de dicha organización realizaron aportes generando nuevas herramientas para realizar el respectivo análisis por medio de la evaluación de estándares mínimos del SG_SST con el fin de generar auditoria a la situación actual, así mismo

se busca verificar la calidad de gestión de la empresa y si esta cumple con los parámetros de regulación vigente para generar un entorno de trabajo saludable.

Por medio de la investigación cualitativa se realiza una división por etapas de análisis y preparación del proyecto donde se inicia con la evaluación para lograr identificar las falencias y realizar la posterior formulación del problema y así mismo postular y seleccionar estrategias por medio de cada uno de los escenarios en estudio, para lo cual se procede con la socialización a la persona encargada de dicha área en la organización lo que genera una nueva adecuación al sistema para verificar una aplicación e implementación viable.

Al implementar la matriz de evaluación del sistema se arroja como resultado un puntaje de 78.25 donde es posible verificar de manera certera las áreas donde se presentan falencias o no se cumple con lo exigido por la normatividad actual, para ello se hizo uso de componentes teóricos para verificar la información obtenida al sistema de gestión implementado actualmente determinando el nivel de cumplimiento y sus principales fallas. Luego de dicho análisis se logra identificar la metodología necesaria para el desarrollo y evolución del proceso que conlleve a obtener resultados óptimos y por último sea posible realizar una evaluación y plan de mejora buscando alcanzar el 100% del cumplimiento los estándares incluidos en el nuevo sistema de SG-SST.

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

Por medio del decreto 1072 del 2015 se identifica la necesidad de la realización de la evaluación inicial al sistema de gestión implementado actualmente por la empresa, donde es posible determinar la situación de seguridad y salud de la organización, para esta evaluación se incluyeron aspectos como indicadores que permitieron identificar las prioridades para luego proceder a establecer un plan de trabajo anual.

Luego de realizar la evaluación para la empresa de servicios públicos Manantial S.A por medio de la matriz implementado la normatividad actual se logra obtener resultados que nos indica que la empresa cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo moderadamente aceptable por lo tanto las acciones a llevar a cabo básicamente serán implementar un plan de mejoramiento que contribuya a la mejora continua para los ítems en los que se encontraron falencias que pueden afectar la integridad de los trabajadores. Así mismo es posible evidenciar la carencia de un comité de COPASST así como de programas de capacitación para la promoción y prevención de riesgos, mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores y planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, es por esto que se propone implementar un plan anual de trabajo el cual de igual manera se realiza por medio de un diagrama de Gantt con el fin de tener una idea más certera sobre su implementación en el que se implementan acciones para corregir y mejorar dichas falencias

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

La Empresa Manantial S.A. presenta una evaluación inicial del sistema de la seguridad y salud en el trabajo (SG - SST) bastante incompleta y con varios factores propios del SG-SST que no se tienen en cuenta, además la empresa no hace cumplimiento de varios estándares mínimos para el cumplimiento según la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

Partiendo de estos hallazgos obtenidos en la evaluación inicial a la empresa Manantial S.A se dispone a diligenciar la matriz exigida por el ministerio de trabajo según la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 con los estándares mínimos exigidos para evaluación del sistema de la seguridad y salud en el trabajo (SG - SST), en cada ítem se brinda la puntuación respectiva de acuerdo al cumplimiento o no del ítem, es decir, el puntaje máximo o mínimo correspondientemente, el puntaje final total demuestra la valoración dada a la empresa y las respectivas acciones y actividades a tener en cuenta en pro de mejorar la situación con respecto al (SG – SST) en la empresa en mención.

Fase 2: Plan de mejoramiento conforme evaluación inicial.

Se programó las actividades a desarrollar necesarias para la implementación y fortalecimiento del SG-SST y para la aplicación de medidas necesarias de prevención y control para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este periodo la empresa realizó lo siguiente:

- Diseño del SG-SST, para el año 2019 y formuló el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo de año 2020.

- Se crea el COPASST para dar cumplimiento a la normatividad e intensificar el seguimiento y gestión.
- Realizar medición constante e informe acerca de la accidentalidad dentro de la compañía.
- Se realizara capacitaciones mensuales a todos los trabajadores de la empresa sobre cuidado personal y prevención de accidentes.
- Actualización constante de la información a todas las dependencias de la empresa.
- Instalar información acerca de la prevención de accidentes.
- Designar un líder por área de trabajo o dependencia para facilitar el flujo de la información entre el COPASS y los trabajadores.

Fase 3: Ejecución

Durante el año 2019, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento se realiza la puesta en marcha del SG-SST, En el mes de noviembre del año 2019; en el cual podemos ver lo que se está realizando en la empresa Manantial S.A.

A continuación, se dará a conocer un informe detallado en el cual se identificaron los principales riesgos en la empresa y que prevención se está realizando asía estos riesgos.

- Caídas a nivel: realizar señalización
- Transferencia de enfermedades: utiliza elementos de protección
- Falta de concentración: evitar sonidos o situaciones distractoras
- No uso de elementos de protección personal: control y seguimiento, supervisión
- Falta de conocimiento: capacitación permanente
- Posturas incorrectas de trabajo: capacitación y pausas activas
- Movimientos repetitivos: rotación de funciones

Fase 4: Seguimiento y plan de mejora.

Vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST

De acuerdo a lo indicado en el plan de mejora se debe tener en cuenta el seguimiento adecuado de cada ítem que este ni se vea afectado y poder medir el impacto dado, ya que es muy importante verificar que dichos cambios se den y podamos subir el nivel de seguridad en la empresa Manantial S.A E.S.P

Para la implementación del plan de mejora se hace necesario contar con la disponibilidad de tiempo y con el compromiso de todos los empleados y directivos de la empresa con el fin de garantizar la implementación seguimiento y evaluación permanente de los resultados. Se realiza un esquema en donde podemos resumir dicho plan:

Socialización: reuniones y charlas con los empleados.

Externalización: comunicación física y digital para todos los empleados

Medición: capacitación y evaluación constante.

Fase 5: Inspección vigilancia y control.

Las fases de implementación del decreto 1072 sobre salud y seguridad en el trabajo según el decreto se tenían que completar antes del año 2017 sin embargo el decreto 052 de 2017 estos plazos fueron aumentados para que todas las organizaciones puedan modificar de manera exitosa todas las falencias que se presentan en este caso con la empresa Manantial S.A E.S.P.

Las fases de implementación del Decreto 1072, según el Decreto 052 de 2017 serán 5. Esta nueva norma modifica lo dispuesto por el Artículo 2.2.4 del Decreto 1072 de 2015, sobre la

transición y sobre el diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La empresa deberá realizar el seguimiento y evaluación a la implementación de las mejoras en el manejo de salud y seguridad en el trabajo para mejorar el cumplimiento de la normatividad con ayuda y apoyo de las administradoras de riesgos laborales (ARL) quienes son las encargadas de brindar asesoría y asistencia técnica en la implementación del SGSST a todos sus afiliados.

Capítulo 4: Resultados:

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

El resultado que se genera para la empresa de servicios públicos Manantial S.A en la evaluación de estándares mínimos SG-SST fue de 78,25 lo que corresponde a una valoración moderadamente aceptable determinado así algunas falencias en la gestión del sistema que se ha venido implementando por la organización. Por medio de la evaluación realizada podemos identificar cada uno de los ciclos del sistema y así realizar un mejor análisis y presentación de resultados.

En los resultados obtenidos es posible encontrar que la empresa en estudio no cuenta con los recursos técnicos suficientes para una correcta ejecución del SG-SST, así como tampoco se cuenta con una calidad de gestión en cada uno de los ciclos del sistema, es decir no se tiene establecido un protocolo para la identificación y evaluación de riesgos lo que hace que no se garantice en su totalidad la integridad física y mental de los colaboradores.

En cuanto a los recursos financieros, técnicos, humanos y todos los requeridos para la implementación de un SG-SST la empresa ha venido asumiendo de manera responsable la afiliación de sus trabajadores al sistema general de riesgos laborales, así como se ha venido realizando el pago de pensión a trabajadores de alto riesgo, es decir se han destinado y asignado los recursos necesarios para el sistema de seguridad y salud en el trabajo pero aun así no se cuenta con la conformación del COPASST (comité encargado del SST) bajo el cual es posible generar una mayor dedicación y control que permita garantizar la mejora continua, de igual manera es necesario para la organización implementar la creación del comité de convivencia.

Es posible observar que la empresa no cuenta con programas de capacitación para la promoción y prevención de riesgos, teniendo en cuenta las labores que se deben realizar para el desarrollo de la actividad económica la cual se basa en la prestación de servicios básicos como lo son acueducto, alcantarillado y aseo, este aspecto puede convertirse en un factor altamente necesario para el personal encargado de realizar este tipo de actividades que por sus características los índices de riesgo son altos y actividades como capacitaciones pueden evitar en gran medida cualquier tipo de accidentes o enfermedades ocasionadas por dicha labor ya que se otorgan los conocimientos suficientes al trabajador para que realice su labor de manera responsable concientizándose de posibles riesgos y analizando la manera de evitarlos.

En cuanto a la gestión integral para el SST es posible observar que Manantial S.A E.S. P ha buscado implementar una política de seguridad y salud en el trabajo de manera efectiva establecida de acuerdo a los objetivos definidos previamente siendo estos medibles y cuantificables; es así como se cuenta con aspectos positivos que favorecen a la organización, sin embargo, no se realiza una evaluación inicial por lo tanto no se identifican las principales necesidades siendo así que la implementación del sistema no genera la mejora esperada, por lo tanto se reconoce la necesidad de implementar mayor evaluación inicial y de resultados donde se evalúe el desempeño y así establecer los cambios necesarios

Según los resultados es posible definir que la calidad de las condiciones de trabajo actual en la empresa es medianamente aceptable teniendo en cuenta que se tienen aspectos altamente favorables para los trabajadores, así como realización de evaluación médica ocupacional y aspectos sanitarios a favor, pero de igual manera se presentan carencias en programas que generen estilos de vida saludables y programas para la promoción y prevención de riesgos. En

cuanto al reporte, registro e investigación de riesgos y enfermedades la empresa obtiene resultados totalmente positivos gracias al buen desempeño para la gestión de salud.

Se encuentra en la organización la falta de implementar una evaluación de impacto en los cambios del factor interno y externo en los nuevos procesos o métodos para el trabajo, así como la normatividad actual vigente, aspecto que se debe realizar por medio de la gestión para lograr mayor adaptación al cambio dando a conocer de manera oportuna la información necesaria a los implicados en el SST.

Se identifica la necesidad de implementar indicadores de medición para la severidad de accidentes o enfermedades laborales puesto que la carencia en el proceso provoca incidentes en el área laboral, se observa una valoración muy baja generando la menor puntuación respecto a los demás aspectos evaluados, es por esto que se debe realizar reportes donde se implementen las respectivas mediciones y así obtener datos más exactos que permitan una mejor evaluación para la creación de estrategias de prevención.

La empresa actualmente cuenta con un plan de preparación ante emergencias, pero se obtiene una puntuación equivalente a 0 ante las brigadas de prevención capacitada y dotada y la implementación de indicadores de estructura procesos y resultado, falencias que afectan la verificación y actuación dentro del proceso de implementación del sistema

Con los resultados generales obtenidos mediante la evaluación inicial se evidencia la necesidad de diseñar un plan de mejoramiento de manera inmediata teniendo en cuenta los factores crítico identificados, siendo necesario poner a disposición del ministerio de trabajo las acciones de mejora para la revisión y seguimiento de igual manera la ARL como administradora

de riesgos debe ser informada de los avances obtenidos mediante la ejecución de las acciones correctivas y de mejora teniendo en cuenta una nueva evaluación de resultados

Es así como el plan de mejoramiento a disposición del ministerio de trabajo debe incluir actividades e implementar acciones tales como:

- Destinar recursos financieros para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) en lo que concierne al Pago de pensión trabajadores alto riesgo.
- Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo; Capacitación, Inducción y Re inducción SG-SST, con actividades de Promoción y Prevención P y P y Responsables de Trabajo SG-SST con curso (50 horas).
- Política del SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.
- Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, perteneciente a la matriz legal.
- Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST.
- Evaluación Médica Ocupacional.
- Información al médico de los perfiles de cargo
- Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos Custodia de Historias Clínicas.
- Restricciones y recomendaciones médico laborales.
- Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

- Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada Indicadores estructura, proceso y resultados.

Capítulo 5: Plan de mejora

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

Luego de la evaluación inicial y siendo identificadas las principales falencias es necesario implementar el siguiente plan de acción para lograr una mejora continua y una valoración del 100% en la matriz, para ello se debe tener en cuenta las siguientes actividades:

Ítem: 1.1.6 Conformación COPASST / Vigía:

El COPASST es el comité encargado de la salud y seguridad en el trabajo por medio de este se constituye herramientas importantes para promocionar la integridad de los trabajadores en la empresa, actualmente Manantial S.A E.S. P no cuenta con la conformación de dicho comité por lo que es necesario su conformación e implementación para lo que se debe tener en cuenta el siguiente instructivo para realizar el debido proceso:

1. elegir el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo: para ello se debe tener en cuenta que dicho comité debe estar conformado por representantes por parte del empleador y de los trabajadores, es decir el empleador puede elegir libremente y los trabajadores deben hacerlo por medio de votaciones

1.1 organizar el proceso de votación: elaborar tarjetas de votación, elegir jurado y diligenciar el acta respectiva

1.2 realizar el proceso de votación: registrar los votos en el debido formato, realizar conteo y cierre de acta

2. presentación del comité: dar a conocer los representantes seleccionados ante todos los miembros de la empresa

3. programar la primera reunión: por medio de la cual se determine el plan de trabajo a desarrollar y los procesos respectivos
4. tener en cuenta los lineamientos establecidos en el decreto 1607 de 2002, el código de la actividad y el formato de inscripción del comité para establecer legalmente la constitución del COPASST.

Dentro de las funciones del comité según el artículo 26 del decreto 614 de 1984 se encuentran las siguientes:

- proponer a la gerencia la implementación de nuevas medidas que estén encaminadas siempre en generar un ambiente de trabajo saludable
- proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a todos los miembros de la empresa
- realizar seguimiento y evaluación al plan de acción implementado adelantando las mejoras necesarias
- contribuir con el desarrollo de actividades correspondientes al área de higiene, medicina, seguridad industrial, bajo el cumplimiento de la normatividad vigente
- realizar informes sobre accidentalidad, enfermedades laborales y demás incidentes de manera periódica, estableciendo nuevos planes de acción para prevenir futuros riesgos
- adelantar informes o actas de cada reunión realizada y los aportes sustentados

así mismo, debe cumplir con las demás funciones que sean señaladas por la normatividad actual

Ítem: 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía

La misión del COPASST es promover y vigilar el cumplimiento de las normas o reglamentos para la salud y seguridad en el área de trabajo por lo cual crece la importancia y la necesidad de capacitar al COPASST/vigía. Teniendo en cuenta el decreto 1072 del año 2015 el incumplimiento de la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo acarrea sanciones, cierres temporales o definitivos lo cual no es conveniente para la organización, es así que se considera altamente necesario realizar programas de capacitación, para lo que se debe contratar a un instructor que se caracterice por su puntualidad, capacidad para comunicarse, conocer el tema y los objetivos que la organización busca alcanzar, utilizar medios didácticos para el proceso de aprendizaje y poseer la capacidad para motivar el interés de los trabajadores para el programa de capacitación.

Dentro de los objetivos de la capacitación se debe resaltar el desarrollar competencias o habilidades que contribuyan a buenas conductas en el ambiente de trabajo, para ello se deben establecer compromisos entre cada uno de los participantes generando cambios y nuevas acciones concretas que conlleven al cambio positivo por medio de nuevos aprendizajes, de igual manera se debe realizar la consolidación del cambio por medio de la aplicación de teorías y contenidos del programa de capacitación en las actividades a desarrollar. Por último, es necesario monitorear el cambio que ha generado dicho proceso de manera periódica para una nueva implementación de programas de capacitación enfocados en los ámbitos netamente necesarios

Ítem: 1.1.8 Conformación Comité de Convivencia

Según la resolución 652 del 30 de abril del 2012, expedida por el ministerio de trabajo, se establece la necesidad de la conformación de un comité de convivencia el cual busca proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales que se pueden generar en el lugar de trabajo.

Para la conformación de dicho comité de convivencia es necesario que este se componga de acuerdo al número de trabajadores de la empresa, al contarse con 10 o menos trabajadores en la empresa siendo este el caso de Manantial S.A E.S.P son necesarios solamente dos miembros uno en representación de los trabajadores y el otro en representación del empleador. Para la elección de dichos miembros se debe realizar bajo el mutuo acuerdo de los miembros de la empresa, las personas que hagan parte de dicho comité deben contar con aptitudes y comportamientos como el respeto, tolerancia, ética, serenidad. habilidades de comunicación, asertividad, imparcialidad, liderazgo, solución de conflictos, entre otros.

Dentro de las funciones del comité de convivencia laboral está el reunirse ordinaria y periódicamente una vez al mes y de manera extraordinaria cada vez que se presenten conflictos que necesiten de intervención inmediata, así mismo debe velar por el buen trato y comportamiento entre los trabajadores en el área de trabajo

Ítem: 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP

Es necesario desarrollar un nuevo modelo de prevención y promoción de riesgos por medio de programas de capacitación. Según el decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 de 2019 se establece la obligación de todo empleador el diseñar programas de capacitación a sus empleados sobre prevención y promoción de riesgos, para ello, la empresa Manantial S.A E.S.P debe

elaborar y ejecutar programas de capacitación donde se incluya todo lo referente a los peligros o riesgos a los que se están expuesto y las perspectivas medidas de prevención y promoción.

Dicho programa de capacitación debe tener un alcance que logre abarcar actividades de aprendizaje realizadas de manera presencial con una duración máxima de cuatro horas donde se realice llamado de asistencia y procesos de evaluación para conocer los resultados del programa. Las capacitaciones que se realicen deben estar enfocadas en todo el personal de la empresa y los miembros de los diferentes comités.

El objetivo principal de dicho programa debe ser el fomentar la cultura de promoción y prevención de riesgos garantizando la seguridad y salud de los trabajadores así mismo se deben involucrar todas y cada una de las áreas de la empresa dando cumplimiento a las siguientes actividades:

- capacitación sobre señales de tránsito: es necesario establecer parámetros para la seguridad vial dentro de las áreas de trabajo.
- capacitación para el manejo del tiempo: se debe establecer un equilibrio entre el horario familiar y el espacio para compartir en familia teniendo en cuenta que el nivel de riesgo intralaboral influye en el riesgo extra laboral.
- Capacitación para la atención de emergencias: esta capacitación debe ir orientada en brindar una introducción sobre las acciones que se deben tener en cuenta para atender una emergencia de manera oportuna, teniendo en cuenta aspectos básicos para antes, durante y después de la emergencia

- Manejo del estrés: implementar programas para el riesgo psicosocial orientando a los participantes sobre diferentes técnicas para el manejo del estrés que pueden ser aplicadas en la vida cotidiana.
- Capacitación en salud visual: los programas de prevención para una vida saludable son realmente importantes dado que la salud de los trabajadores es primordial; es así como se deben generar nuevos hábitos que eviten afecciones para su visión
- Capacitación en primeros auxilios: se debe establecer un plan de prevención y preparación de respuesta ante emergencias

Por último, es necesario implementar indicadores que verifiquen el cumplimiento y participación en este caso se establece una meta del 90% del cumplimiento de los objetivos por medio de las actividades de capacitación.

Ítem: 1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)

Para los miembros de los diferentes comités y quienes de una manera u otra sean responsables de la ejecución del sistema de SST deben ejecutar una acción de formación con una duración máxima de 50 horas la cual debe ir enfocada en las condiciones laborales, siendo así que dichos integrantes sean quienes logren promover acciones para la disminución de riesgos, accidentalidad y enfermedades laborales.

Ítem: 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades:

Mediante la evaluación inicial que se ha llevado a cabo se logra identificar las prioridades de seguridad y salud en el trabajo para la empresa en estudio es así como se establece un plan de

trabajo y una actualización al sistema actual buscando suprimir todo tipo de falencias encontradas

Ítem: 2.6.1 Rendición sobre el desempeño

Es necesario que quienes tengan responsabilidad sobre la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo rindan cuentas de manera periódica sobre la evolución y desempeño del mismo, para dar cumplimiento con este requerimiento es necesario contar con mecanismos para la rendición de cuentas el cual debe ir previamente diseñado al ser un procedimiento que busca guiar y establecer los parámetros que cada rol debe socializar por medio de esta actividad, así mismo se debe definir por que medio se realizara dicho proceso para ello existen los medios escritos, verbales o electrónicos, sin importar el medio por el que se realice es igualmente necesario socializar un máximo de detalles posibles.

A través de los mecanismos de comunicación establecidos se debe socializar a todos los trabajadores y demás partes interesadas la rendición de cuentas para lograr una retroalimentación en busca de realizar las modificaciones necesarias y pertinentes según la situación lo amerite

Como primera medida se debe identificar a quienes les corresponde rendir cuentas dentro de la organización para lo cual de manera predeterminada se incluyen a el COPASST, comité de convivencia, alta dirección y trabajadores, así mismo es necesario establecer la frecuencia en que dicha actividad debe realizarse para ello se recurre al decreto 1072 del 2015 en donde se destaca que dicha rendición debe realizarse como mínimo una vez al año.

Ítem: 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Es necesario implementar y mantener un procedimiento de evaluación de los impactos de seguridad y salud y los cambios que estos generan a sus diferentes entornos, para lograr la identificación de los cambios ocurridos es necesario tener en cuenta las reformas implementadas en el lugar de trabajo así como identificar los impactos públicos internos y externos verificando que personas, partes o sectores se verán impactadas por lo cambios realizados así mismo se debe identificar los efectos o consecuencias que generan las nuevas acciones que se ejecutaran.

Con los resultados obtenidos es necesario revisar y realizar un acompañamiento bajo el seguimiento de los avances y observaciones frente a los cambios realizados, así mismo se debe informar las acciones que se tomaran en busca de minimizar los riesgos.

Ítem: 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud

Dentro de los planes para la promoción y prevención de enfermedades debe primar la atención integral de la salud de los trabajadores como lineamiento básico y estratégico para garantizar la salud integral de los mismos. es necesario crear programas que incentiven a llevar estilos de vida saludables un ejemplo para ello son:

- Programas para el control y mantenimiento de la salud bucal
- Evaluación periódica para la salud integral
- Programas de vacunación
- Programas de acondicionamiento físico
- Detención temprana de enfermedades

Para implementar los programas mencionados se debe conocer las principales causas de enfermedades en los trabajadores esto se puede lograr por medio de un estudio demográfico de la población siendo posible predominar enfermedades crónicas o degenerativas y así establecer un mayor énfasis para el control o prevención de posibles enfermedades

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

Para generar un estilo de vida y entornos saludables en el área de trabajo y sus colaboradores, la organización debe implementar programas donde se tenga como objetivo promover nuevos estilos de vida orientados en la promoción y prevención de salud para generar entornos saludables, es por esto, que se plantean las siguientes actividades:

1. actividad física: promover la actividad física genera beneficios que se pueden obtener de diversas formas para ello no es necesario mantener una rutina de ejercicios diaria, con acciones como activarse desde temprano, disminuir el tiempo de quietud, caminar, montar bicicleta, realizar ejercicios en el lugar de trabajo, bailar, entre otras actividades se puede lograr el mejoramiento de la actividad física
2. actividades que fomenten hábitos de vida saludables: con el fin de promover y mejorar la calidad de la salud de los trabajadores y el aumento en su productividad se debe desarrollar una serie de actividades teniendo como objetivo el apoyar y facilitar la elección de alternativas tendientes a la adquisición d hábitos saludables, para lograrlo se debe realizar campañas para el fomento de alimentación saludable, revisiones médicas periódicas, charlas de fomento de estilos de vida saludables, estas y demás acciones que promuevan la cultura de ambientes de trabajo sanos y saludables deben ser aplicados por la organización para sus trabajadores

3. incentivar la alimentación balanceada: una buena alimentación promueve una vida saludable por lo que es importante motivar a los miembros de la empresa al consumo de una dieta balanceada y la disminución del consumo de comidas que no sean ricas en nutrientes, así como el consumo de sustancias psicoactivas que afecten el funcionamiento del organismo.

Así mismo es importante crear programas de aprendizaje donde se incluyan nuevas estrategias que permitan implementar técnicas que mejoren y promuevan un estilo de vida altamente saludable

Ítem: 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

El decreto 1072 del 2015 introduce los indicadores como requisito fundamental para el SG-SST, por lo tanto, para el indicador de frecuencia de accidentalidad se debe tener en cuenta el número de veces que ocurre un accidente laboral en un determinado periodo de tiempo en relación con el número de trabajadores.

Con los resultados que se obtengan se debe evaluar el motivo por el cual se presentan incidencias y basándose en ello se deber crear estrategias que busquen evitarlas y corregirlas, con la medición respectiva es posible de igual manera evaluar la responsabilidad del COPASST y el sistema de gestión implementado

Ítem 3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Este indicador le permite a la organización conocer el número de accidentes mortales ocasionado en un periodo mínimo de un año, para identificarlo se debe tener en cuenta el número de accidentes mortales en relación con el número de accidentes presentados, al igual que el indicador anterior, su objetivo es crear estrategias que eviten este tipo de situaciones negativas

Ítem: 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Con este indicador se busca analizar qué tipo de ausentismo se presenta con mayor frecuencia, para identificar estrategias que incluyan acciones que eviten presentar este tipo de accidentes, con la información obtenida se plantea la construcción de un cuadro de mando integral dentro del sistema de gestión de tal manera que se permita medir todo los indicadores realizados desarrollando sistemas que generan perspectivas de mejoramiento buscando mejorar la calidad de vida de los empleados y de igual manera contribuyendo al mejoramiento de la proactividad y el ambiente sano en la empresa. Por lo tanto, la información obtenida mediante la medición de ausentismo se convertirá en la base para la construcción de planes de contingencia y prevención de accidentes o enfermedades laborales

Ítem: 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada

Las brigadas de prevención hacen parte del plan de emergencias el cual se debe definir bajo los recursos disponibles para garantizar la intervención inmediata ante emergencias o accidentes, para la conformación de dichas brigadas es necesario cumplir con las siguientes fases:

1. determinar la necesidad: se debe conocer los riesgos para así evaluar y determinar la necesidad de ejecución de tal brigada, por medio de esta fase se deben generar políticas de dirección, definición de los objetivos y demás.
2. análisis de vulnerabilidad: para evaluar la vulnerabilidad ante accidentes dentro de la organización es necesario verificar la posibilidad de presentarse una emergencia para ello se cuenta con el indicador de frecuencia así mismo se debe deducir con base a la información con la que se cuenta la gravedad y las dificultades para el control.

3. composición: por medio de esta fase se busca determinar la organización interna por medio de la cual se llevará a cabo la brigada, es así como se debe buscar y seleccionar un líder y número de integrantes que se consideren necesarios.

4. selección de equipos: se debe realizar un inventario con los implementos, equipos o herramientas existentes en la empresa y con las cuales se pueda atender una emergencia para ello estos elementos deben estar disponibles en cualquier momento, también se debe contemplar la posibilidad de adquirir nuevos elementos que garanticen la seguridad y respuesta ante emergencias según sea la necesidad

5. capacitación de personal: corresponde a la dirección orientada por parte de la empresa y por medio de personal orientado en salud ocupacional o seguridad industrial, este tipo de actividades se deben ejecutar por medio de prácticas realistas o simulacros

6. asignación de recursos: se debe contar con una disponibilidad de presupuesto para la adquisición de equipos y elementos necesarios para la respuesta a emergencias

Ítem: 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado

Bajo el decreto 1072 de 2015 se define la obligación de diseñar indicadores en el SG-SST como método para evaluar la estructura, el proceso y los resultados de la ejecución del sistema de gestión.

Los indicadores de estructura consisten en la verificación de la disponibilidad y acceso a recursos de la organización con los que se cuenta para atender las necesidades de seguridad, y salud en el trabajo, mediante este tipo de indicador se evalúan la existencia de todos los componentes del sistema para examinar su efectividad. Así mismo los indicadores del proceso evalúan y verifican el avance de la puesta en marcha de la gestión, por último los indicadores de

				Capacitación para la atención de emergencias							
				Capacitación sobre manejo del estrés							
				Capacitación de salud visual							
				Capacitación en primeros auxilios							
1.2.3	Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	Recursos	Gerente general, Comité COPASTT, profesional en SST	realizar curso para los responsables del sistema de seguridad y salud en el trabajo							
2.3.1	Evaluación e identificación de prioridades	gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Gerente general, Comité COPASTT	identificar las necesidades o prioridades en cuanto a seguridad y salud en la organización							
2.6.1	Rendición sobre el desempeño	gestión integral del sistema de gestión de la seguridad	COPASST, comité de convivencia	Identificar los mecanismos para la rendición de cuentas y llevar a cabo el proceso							

		y la salud en el trabajo										
	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	COPASST	evaluar posibles cambios en los diferentes entornos de la organización al momento de implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo								
Hacer	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Gestión de la salud	Gerente general, Comité COPASTT, profesional en SST	Programas para el mantenimiento de la salud bucal								
				Evaluación periódica para la salud integral								
				Programas de vacunación								
				Programas de acondicionamiento físico								
				Detención temprana de enfermedades								
3.1.7 Estilos de vida y entornos	Gestión de la salud	Gerente general, Comité COPASTT,	Programas que fomenten el desarrollo de la actividad física									

	saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodpendencia y otros)		profesional en SST	Actividades que fomenten hábitos de vida saludable							
				Programas que fomenten la alimentación balanceada							
Hacer	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Gestión de la salud	COPASST	planificar y ejecutar acciones para la medición de frecuencia							
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Gestión de la salud	COPASST	planificar y ejecutar acciones para la medición de la mortalidad							
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes,	Gestión de la salud	COPASST	planificar y ejecutar acciones para la medición de la prevalencia							

	Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral										
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Gestión de la salud	COPASST	planificar y ejecutar acciones para la medición del ausentismo							
Hacer	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Gestión de amenazas	Gerente general, Comité COPASTT, profesional en SST, Tesorería	Identificación de necesidades							
				Analizar vulnerabilidad							
				Selección de equipos							
				Capacitación del personal							
				Asignación de recursos económicos							
				Adquisición de equipos							
Verificar	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	Verificación del SG-SST	COPASST	implementar indicadores que verifiquen el proceso y los resultados para una correcta evaluación del sistema							

Recomendaciones.

Se le recomienda a la empresa Manantial S.A E.S.P, que debe implementar un Plan de mejoramiento en el sistema de SG-SST. Para la empresa, y actualizar hasta la fecha todos los ítems o estándares mínimos para la empresa.

Se le recomienda a la empresa Manantial S.A E.S.P realizar y tener a disposición del Ministerio de Trabajo un plan de mejoramiento, para la visita pactada por parte del mismo Ministerio.

Se recomienda a la empresa Manantial S.A E.S.P evaluar y hacer capacitaciones de información con los empleados para informales sobre la ley de SG_SST.

Dar cumplimiento al artículo 2.2.4.6.11 decreto 1072 de 2015 revisando el programa de capacitación con la participación del COPASST y la alta dirección de la empresa por lo menos una vez al año, con el fin de conocer resultados, análisis y planes de acción del Sistema.

Contar con personal capacitado para dar seguimiento y cumplimiento a la normatividad.

Conclusiones

Se logró evaluar la situación actual de la organización por medio de una evaluación inicial lo que nos permitió elaborar un plan de mejoramiento para la empresa Manantial S.A E.S.P, con una serie de acciones y recomendaciones las cuales permiten que la compañía se comprometa cada día más en el cumplimiento de la normatividad vigente y así mismo, crecer como una empresa sostenible que se preocupa por mejorar continuamente el bienestar de todos sus colaboradores, contratistas y proveedores de servicios.

El resultado obtenido por medio de la evaluación inicial de estándares mínimos para el SG-SST permitió identificar las principales falencias para la organización en estudio de tal manera que fue posible establecer un plan de acción para lograr el cumplimiento del 100% de los estándares mínimos exigidos, el cual debe ser implementado de manera inmediata.

Es obligación de la empresa dar cumplimiento con todos y cada uno de los estándares exigidos por la normatividad actual, de tal manera que se garantice la integridad física y mental de los colaboradores y de esta manera evitar posibles sanciones que generan aspectos negativos para la economía y productividad de la organización

El recurso humano en una organización es parte importante ya que gracias a este se puede alcanzar los objetivos y metas propuestos por la empresa, es así como se debe velar por la integridad y el bienestar de los mismos

Bibliografía

- Colombia. (2018). Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. *Fondo de riesgos laborales*. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>.
- Colombia. (2017). Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación. *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST*. Colombia.: Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>.
- Colombia. (2017). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – ReGuía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. . *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST*. Colombia: Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1>.
- Colombia. (2017). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST. *Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111+-+est%C3%A1ndares+mini>.

Colombia. (s.f.). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST. *Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales.*

. Recuperado de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agos.

Docente, p. d. (2009). El método de observación como instrumento de análisis. Obtenido

de El método de observación como instrumento de análisis. Editorial. Ciudad. Pág.

Recuperado

de: http://www.ugr.es/~rescate/practicum/el_m_todo_de_observaci_n.html

Jaramillo, P. (2016). Decreto 1072 de 2016. Obtenido de Decreto 1072

de 2016: <https://safetya.co/normatividad/decreto-1072-de-2016/>

Gómez, C. (2009). una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. . *Salud laboral:* .

Recuperado de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>.

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. .

Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. Recuperado de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>.

González, J. (2012). Régimen de los riesgos laborales en Colombia: comentarios a la ley 1562 de

2012. Legis Editores

Min.Trabajo. (2017). Decreto 052. Recuperado el 16 de Abril de 2019, de ArlSura:

https://arlsura.com/files/decreto_52_de_2017_sg-sst.PDF

Proteger, I. (s.f.). Proteger IPS. Recuperado el 09 de 05 de 2019, de Profesionales en Salud

Ocupacional y Calidad SAS: <http://www.protegerips.com/mediciones-ambientales>

Valbuena, C. (2019). Kawak. Recuperado el 30 de 04 de 2019, de

https://blog.kawak.net/mejorando_sistemas_de_gestion_iso/resolucion-312-de-2019

nuevos estandares-minimos-sgsst