

Modelo Estratégico Integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad
y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Tecnomedicion S.A.S.

Lee Michael Ordoñez Chaves – 1016032841.

Lizeth Paola Alarcón – 1016027341.

Andrea Zambrano Garavito – 1016050093.

Luis Felipe Saavedra Montenegro – 1016009474.

Cielo Piedad Salas Munévar – 1016043782.

101007-18

Tutor

Mario Humberto Aguilar

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Bogotá

2018

INDICE

INTRODUCCION	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1. Planteamiento del problema	6
1.2. Antecedentes del problema.....	7
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	7
CAPITULO 2: MARCO TEORICO.....	9
2.1 Revision Literatura.....	9
CAPITULO 3: METODOLOGIA INVESTIGACION CUALITATIVA	14
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	14
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.	15
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	16
CAPITULO 4: RESULTADOS.....	20
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	20
CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA.....	23
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	23

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	25
RECOMENDACIONES.....	28
CONCLUSIONES	30
BIBLIOGRAFIA	31
ANEXOS	33

INTRODUCCION

En un país como el nuestro, el tener una empresa siempre es sinónimo de emprendimiento, evolución; pero también es sinónimo de esfuerzo, problemas y sacrificios. La empresa Tecnomedición S.A.S. analizada por el grupo de trabajo, auditada desde sus inicios, una empresa que inicia, no tiene los recursos por lo que podemos proporcionar cierta información para que la gestión del conocimiento y en general toda la gestión humana, tenga algo de éxito mientras tiene crecimiento en el mercado y amplía su capacidad operativa en el área de TH y las demás áreas que la componen.

Para desarrollar el conocimiento adquirido, nos basamos en grandes empresas. Esto quiere decir que por medio de una auditoría interna con apoyo de procesos y decretos realizados por el Ministerio del Trabajo se despejara el proceso y se entregaran conceptos, ideas y posibles soluciones para la transición al sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Generando un valor agregado a la compañía y evitando que esta a futuro, en el 2019, sea sancionada por no cumplir con la implementación del SG-SST.

El desarrollo del presente trabajo nos permite identificar información importante para la empresa como tal y en especial para el área de talento humano por medio de un diagrama de Gantt, una auditoría, información determinada para desarrollar los planes de acción que desencadenen en la implementación del sistema de gestión enfocado en el área de recursos humanos, generando un programa de bienestar laboral idóneo para el personal y los intereses de la empresa Tecnomedición S.A.S.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa Tecnomedicion S.A.S, finalizando el segundo semestre de 2018.

Objetivos Específicos

- Analizar el nivel de implementación que tiene el SG-SST y que mejoras debe tener tanto en el presente como a futuro.
- Verificar una serie de recomendaciones para la implementación del SG-SST al interior de la empresa, teniendo en cuenta la situación que la empresa está presentando.
- Evaluar los plazos requeridos, personal a cargo y el material necesario para implementar el SG-SST.
- Implementar el nuevo SG-SST cumpliendo al 100 % los requerimientos dados por el ministerio de trabajo para el inicio del año 2019.

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

Desde un inicio la empresa tiene inconvenientes con la implementación de un sistema de salud, no se trata solo de afiliar a los empleados a una ARL, sino de velar porque el recurso humano cumpla con los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo. El problema radica en que no se tiene conocimiento de cómo proceder con la implementación del sistema, no se tienen los instrumentos ni el personal para implementarlo, lo único que se tiene es la instrucción por parte del Ministerio del Trabajo de implementar el SG-SST antes del 2019 para no incurrir en sanciones disciplinarias en contra de la empresa. Esto último sí es un problema, pues al no tener nada, lo único que se tiene es una sanción de no poder implementar el sistema de gestión.

Tecnomedición es una compañía que cuenta con 13 trabajadores, en las diversas áreas como taller, logística, ventas y administración, siempre velando por el bienestar de los trabajadores cumpliendo con los pagos de la seguridad social y fomentando el uso de los elementos de protección personal, pero sin ningún lineamiento, dada la normatividad en seguridad en el trabajo, a través de la ARL la compañía se ha enterado de la obligatoriedad de implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Para comprender la problemática, debemos preguntarnos ¿Cómo analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa Tecnomedicion S.A.S, en el segundo semestre de 2018?

1.2. Antecedentes del problema

En el inicio de la empresa, por ley tenía solo unos puntos de la implementación del SG-SST, se conocía solo como el SST, sin pensarlo estaba cumpliendo pero no de la forma adecuada para la implementación del SG. La empresa ha estado funcionando con el SST que tiene, pues cumple con lo que la ley estableció pero no está trabajando por la implementación del SG-SST, lo que hace que la empresa esté en riesgo de incurrir en demandas, sanciones y demás por parte del ministerio del trabajo. No cuenta con el personal adecuado para la implementación del sistema, desconoce el alcance que el SG-SST que debe tener, con los procesos de seguridad y demás temas del personal que son fundamentales y que se debe llevar a cabo, dado el tamaño de la organización y las áreas de la compone, han logrado ejecutar el sistema de gestión con ayuda de la ARL, pero no ha sido del todo eficiente, ya que no hay una persona que esté encargada del tema. Cuando hablamos de procesos de seguridad, hablamos del área de seguridad laboral, pues como bien se menciona en el planteamiento del problema, la empresa no cuenta con esto, dado que es una Pyme y no tiene procesos o una consolidación de los mismos ya conformada frente al organigrama de la compañía. Si bien al momento de revisar la información obtenida, la empresa cumple quizá con algunos requisitos de la matriz PHVA que determina el nivel de implementación del SG-SST pero aun falta, puntos como que debe tener a un personal determinado para que el SG-SST se implemente y se cumpla al interior de la compañía.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Es importante para la empresa implementar no solo el SG-SST, sino consolidar todas las áreas como una sola a lo largo del periodo, evidenciamos la falta de organización de la

compañía y el área de salud es vital para la misma. No solo para cumplir con los requisitos que exige el gobierno, sino para asegurar que la empresa cumpla con los estándares de calidad laboral para los empleados. Con la auditoría realizada, encontramos que esta en un poco más del 60% de implementación pero por los procesos que básicamente debe tener una empresa sin importar el tamaño, bien podemos ver que hacen falta ciertos pasos más específicos para esto la empresa tiene dos opciones, una es la de tercerizar el servicio y la otra opción es la de hacer contrataciones para implementar el SG-SST. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST busca mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales y ante todo generar ambientes sanos de trabajo; como lo indican las disposiciones legales, optimizando los procesos internos involucrando a cada trabajador en la importancia de cuidar su salud y la del entorno que lo rodea a nivel laboral, creando espacios de esparcimiento y aprendizaje continuo, en pro del bienestar laboral.

El enfoque que se da en este capítulo, es identificar el problema, es evidenciar la situación actual que tiene la empresa Tecnomedicion S.A.S. Partiendo de la idea de implementar un SG-SST pero con un enfoque humano, en línea con el área de recursos humanos, en cabeza de su gerente. Se evidencian los antecedentes de dicho problema, puntos tales como las exigencias legales del ministerio de trabajo donde se puede observar las falencias en el actual manejo de la salud en todos los aspectos dentro del trabajo, lo cual lleva a un análisis y replanteamiento de la política desde el área de talento humano para la protección de los intereses de la empresa y de sus trabajadores.

CAPITULO 2: MARCO TEORICO

2.1 Revision Literatura

Según el Decreto 171 del 1 de febrero de 2016, emitido por el ministerio del trabajo, en su transición citada en el artículo 2.2.4.6.37 indica que:

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán 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. (Decreto 171 del 1 de febrero de 2016)

Esto es un factor relevante al interior de la organización, dada la necesidad que se tiene de implementar el sistema de gestión, pues de no hacerlo puede incurrir en sanciones por parte del gobierno.

En el Decreto 052 del 12 de enero de 2017, en el párrafo 1° emitido por el ministerio del trabajo, indica que:

El Ministerio del Trabajo definirá el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) acuerdo a las fases descritas en el presente artículo y determinará los estándares mínimos permitan

verificar cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido sistema. (Decreto 052 del 12 de enero de 2017)

Esto facilita en cierta forma la implementación, pues quien mejor para verificar dicha implementación que el mismo Ministerio del Trabajo, pues la empresa no tiene mucho conocimiento sobre este tema y requiere asesoría para la implementación.

Como se menciona en la publicación emitida por el CCS (Consejo Colombiano de Seguridad)

El plazo tuvo que ser ampliado para las pequeñas y medianas empresas, puesto que a través de las ARL, y del mismo sistema de inspección y vigilancia del Ministerio del Trabajo, se pudo comprobar que no se iba a cumplir con la primera fecha establecida: enero de 2016. Uno podría pensar que las pequeñas empresas no lo lograron, a pesar de la aparente lógica de creer que por ser pequeñas lo podrían hacer más fácilmente. La verdad es que sus recursos son limitados y es, proporcionalmente para ellas, mucho más difícil que para las medianas y para las grandes. (Rojas Gutierrez R.A. 2016)

Esto claramente es una idea de que la empresa se atrasó considerablemente, pues el plazo se amplió y a la fecha aun no tiene el SG-SST implementado.

ISOTools dedico un blog al SG-SST, donde menciona que

Es fundamental tener claro cómo implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La correcta implementación se realiza por fases, se deberá tener en cuenta el efectivo funcionamiento documental, de la fase ejecutora o de la implementación de esta documentación que da los parámetros de manejo del mismo sistema de gestión. (ISOTools, 2016)

Esto indica que la empresa debe tener una implementación definida para determinar cuáles son los factores determinantes para que la empresa tenga el SG-SST.

En línea con la investigación inicial y que el implementar un SG-SST requiere personal capacitado, SimeOn genero un blog donde menciona el perfil que debe tener el responsable del diseño del sistema de gestión, donde menciona que “De acuerdo al tamaño y al riesgo de la empresa, los empleadores podrán definir como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” (SimeOn, 2017).

En este orden de ideas, la empresa debe tener un perfil profesional para determinar como diseñar e implementar el SG-SST.

Según Andrea Garrido, en su columna de la revista empresarial, menciona 5 factores que garantizan una adecuada implementación del SG-SST indicando que “Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) trae múltiples beneficios

en las organizaciones, entre los cuales está el cumplimiento de requisitos legales, evitar sanciones y multas por entidades del Estado” (Garrido A, 2016)

Esto hace referencia a lo que mencionamos en los antecedentes y detonantes del problema, si bien la empresa no puede cumplir con la implementación del SG-SST, tiene un alto grado de probabilidad que sea sancionada por parte de las entidades del Estado.

El concepto de sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo no es nuevo en Colombia, sus raíces datan del año 1935 donde por primera vez se establecieron tratados acerca de los derechos que los trabajadores tienen mediante la legislación laboral que habla de los riesgos del trabajo. De esta manera se fueron creando leyes enfocadas a la protección del trabajador no directamente con los conceptos actuales pero sí con el fin de proteger del trabajador, fue así como en el año 1938 se creó la licencia post parto para las mujeres embarazadas.

Posteriormente se crea en el año 1964 el reglamento de seguro social que le brinda protección al trabajador en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y con el decreto 614 de 1984 que estableció bases para administración en salud ocupacional comenzó más formal la protección del empleado en su lugar de trabajo.

Según el Decreto 1443 de 2014 quedó incluido en el Decreto 1072 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), por lo que es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esto significa que deben reemplazar el Programa de Salud

Ocupacional (PSO) establecido en la Resolución 1016 de marzo de 1989 y comenzar a implementar un nuevo modelo basado en un SG-SST.

Para el funcionamiento de toda empresa se crea un nuevo código de operación que protege al trabajador y se preocupa por su bienestar creando así a partir del decreto 171 del 1 de febrero del 2016 el SG-SST y modificado por decretos posteriores donde se dictamina su manera de transición y la implementación correcta en cada empresa según sea el caso para evitar así sanciones, es por esto que se busca una documentación que soporte la investigación, con autores, empresas dedicadas a la seguridad y salud en el trabajo, que en algún punto opinaron sobre dicha implementación y la importancia de este en las empresas. Es con el fin de identificar la reglamentación y ejemplos de la implementación en las empresas llegando a monitorear la accidentalidad y enfermedad laboral para llegar a un óptimo funcionamiento y disminución de gastos en estos conceptos.

CAPITULO 3: METODOLOGIA INVESTIGACION CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

El area de Talento Humano de la empresa Tecnomedicion S.A.S. como hemos venido evaluando por medio del analisis previo, no esta debidamente conformada según los reglamentos internos de la compañía, no se tienen los procesos definidos para que el area se consolide y pase a formar parte de los procesos internos de contratacion. En consecuencia no se tiene un Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el trabajo, ya que al no tener personal, no se tiene el capital humano para conformar el COPASST o cualquier otro grupo de trabajo que soporte la operación de la empresa desde la SST.

Si bien es cierto que estas son areas completamente distintas, tambien es cierto que estas deben trabajar de la mano para que el proceso fluya, pues la contratacion de personal debe ir de la mano con ciertos estudios de seguridad que garanticen que el empleado al momento de iniciar su operación al interior de la compañía esta en capacidad para desarrollar dichas funciones. Para ello la empresa al no contar con el sistema de gestion SST, debe iniciar la planeacion, verificacion e implementacion de dicho sistema acorde al Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 (12 Ene 2017) ya que de no tenerlo para el 2019 sera sancionada según lo indique el Ministerio del trabajo y las entidades que este delegue para velar por el cumplimiento de la norma.

Para ello vamos a generar una auditoria interna basados en una matriz PHVA, donde identificaremos el nivel de implementacion del SG-SST que tiene la empresa, pues al no tener el sistema consolidado, se debe implementar con la supervision de un delegado del

ministerio del trabajo y el dueño de la empresa, para tal fin debemos formular ciertos puntos antes de iniciar:

El objetivo que tiene la auditoria con la empresa Tecnomedicon S.A.S. es identificar los puntos que la empresa Tecnomedicon S.A.S. tiene como pendientes para implementacion con documentacion y operacion del SG-SST.

3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

Teniendo en cuenta que la empresa Tecnomedicon S.A.S, tiene muchas falencias en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se implementará un modelo nuevo el cual se mejorara con la auditoria que se está realizando. En primer lugar se tomara todos los datos de la evaluación inicial en el cual se incluiran los siguientes elementos tales como normatividad y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, descripción de los peligros identificados hasta el momento, identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas, evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas hasta el momento, verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación, históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal y por ultimo una evaluación de los indicadores de SG-SST formulados hasta el momento.

Luego se identificara todos los riesgos y peligros que puede tener esta organización, se realizara anualmente cuando ocurra un accidente mortal o u evento catastrófico, o cuando haya cambio de procesos, de equipos o instalaciones. Seguido de una política y objetivos.

Se realizara un trabajo anual en el cual se aplicara el SG-SST durante el lapso de un año, programando una capacitación donde se incluirá el curso de inducción y reinducción asi como los diferentes cursos o capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados y evaluados, teniendo un manejo adecuado de emergencias el cual contiene un plan de prevención, preparación y respuesta oportuna en caso de que suceda. Por ultimo y no menos importante se entregara un reporte de la investigación y finalmente se realizara la medición y evolución de la gestión realizada.

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

Se procede a realizar una auditoria por medio de un PHVA para determinar que tan avanzada esta la implementacion del SG-SST en la empresa Tecnomedicion S.A.S. Como resultados que obtenemos que la empresa tiene el 61,25% de cumplimiento con el protocolo de SG-SST lo cual según la tabla de valores es moderadamente aceptable, pero aun tiene unos puntos u objetivos que cumplir, para alcanzar ese 38,75% que le hace falta para tener un SG-SST consolidado y completamente implementado. Para comprender la matriz, debemos tener claro el proceso que la empresa ha llevado para la implementacion, inicialmente mencionamos lo que la empresa ha estado haciendo para la implementacion y posteriormente vimos como se implementa según el decreto emitido por el Ministerio de Trabajo. Como vemos, la empresa tiene un % de implementacion pero aun falta para evitar sanciones. Una matriz de implementacion, donde se van revelando sus falencias y oportunidades de mejora donde se sintetiza esta información y pueda servir como herramienta para la implementación del nuevo SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Tecnomedición S.A.S.						Número de trabajadores directos: 13				
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos: 13				
Realizada por: Comité evaluador UNAD Grupo 18						Fecha de realización: 28 de Noviembre de 2018				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
						JUSTIFICA	NO JUSTIFICA			
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4		0			2
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0			
			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			
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0			
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
			Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP		2	6		0	
	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2			0					
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2			0					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15		0			9
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST		1	1			
			Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades		1	1			
			Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado		2	2			
			Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		2		0		
			Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño		1	1			
			Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal		2	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		0		
Contratación (2%)			2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		1				
Gestión del cambio (1%)			2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0			

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			6
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			0		
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			0		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1			0		
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2		5		
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6		0	0		
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			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		8	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4			
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			0		
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			0		
	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		12,5		
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5			0			
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5	2,5						
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2,5	2,5						
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		0	5		
		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			3,75
			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		0			
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
			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					61,25
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: Estandares Mínimos SG-SST Tabla de Valores y Calificación.

CAPITULO 4: RESULTADOS

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

Acorde con nuestra matriz de PHVA, al finalizar la auditoria encontramos que la empresa Tecnomedicion S.A.S. tiene un porcentaje de cumplimiento de la implementacion del SG-SST del 61,25%; esto esta bien hasta cierto punto, dado que para ser una empresa que esta iniciando, tiene ya implementados varios puntos que son vitales para que la seguridad y salud en la empresa se presente de una manera mas normativa. Pero esto no quiere decir que la empresa deba quedar de tal forma, pues para el 2019 debe tener la implementacion en un 100%.

Para ello, la empresa debe lograr implementar puntos como tener un responsable de la implementacion, tener las responsabilidades del sistema, conformar un COPASST y capacitarlo, generar una politica o procedimiento sobre el sistema de gestion; por ello se deben cumplir unos pasos para alcanzarlo, como realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento, enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo. Tecnomedicion S.A.S. no esta mal, pero aun falta para evitar las sanciones, pues el decreto es claro y por ello se presenta un paso a paso de lo que se debe realizar para crear, evaluar e implementar el SG-SST.

Podemos extraer que la empresa tiene un porcentaje de incumplimiento mayor en los primeros ítems de la matriz, esto en consecuencia que la empresa no cuenta con el SG-SST y ha considerado este tema nunca entre sus actividades a realizar. Con estos resultados ya podemos identificar los aspectos a mejorar con el fin que la empresa pueda desarrollar un proceso lógico y por etapas para la mejora continua de los objetivos pactados para disminuir los peligros y riesgos en las actividades que realizan a diario los empleados y que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Como vemos, uno de los puntos que menos se tiene implementado, pues son un 14% de pendientes que tiene la empresa, entre ellos temas como asignar el responsable de la implementación y conformar el COPASST de la empresa. En cuanto al puntaje que resulto del ítem de Hacer tenemos que aun esta pendiente realizar una capacitacion al personal para que sepan que es lo que se debe hacer y como proceder. En la verificación el objetivo es de 5% y se tiene implementado solo un poco mas de 3%, lo que indica que esta muy cerca de dicho objetivo que es planificar una auditoria al comité paritario de salud y seguridad en el trabajo.

Por ultimo y no menos importante tenemos la oportunidad de Actuar, el cual es mas enfocado al plan de mejoramiento el cual según la matriz estaria en un 100% correspondiente al 10% del total de la matriz, pero eso no quiere decir que no falten cosas, mas alla de la matriz encontramos que la mejora debe ser constante para no quedar en un solo punto, sino de estar en constante actualización del SG-SST.

Posterior a la auditoria basados en la matriz PHVA, encontramos resultados algo positivos para una empresa pequeña como lo es Tecnomedicon S.A.S. pero con unos objetivos que cumplir, se entrega un analisis objetivo sobre dichos resultados; dando un paso a paso sobre lo que se debe hacer y mejorar para la implementacion del SG-SST. Una 61% es bueno como mencionamos para una empresa que inicia, pero para el ministerio del trabajo sin importar si es pequeña o grande la empresa, debe tener la implementacion al 100% para el 2019, lo que hace que este analisis tenga mas peso al momento de evaluar el comportamiento actual de la empresa, asi como los planes de accion que debe tomar para mejorar dicho proceso al interior de la empresa.

CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Partiendo de los resultados de la auditoria, por medio de la matriz PHVA y enfocado en el objetivo de este documento y analisis, la propuesta se centra en la implementacion de una politica de salud y seguridad en el trabajo. Veamos que para alcanzar el 100% de la matriz, hacen falta la *implementacion con responsable y los procedimientos del SG-SST*; esto que quiere decir, que la empresa Tecnomedicion S.A.S. debe actualizar el manual de funciones de la persona responsable, estructurar un cronograma de actividades, con tiempos y responsables de entrega de cada actividad. Esto en linea con el Decreto 52 del 12 de enero de 2017, donde se explican las fases de Implementación del SG-SST.

Para seguir con la implementacion, es necesario *conformar y capacitar el COPASST*, con el fin de que se gestione de una mejor manera la implementacion del SG-SST, este no es solo un grupo de control, sino un grupo que vele por la implementacion de las normas para la seguridad del trabajador. A su vez se debe *Programar una capacitación promoción y prevención PYP* ya que la constante actualizacion por medio de las *capacitaciones hace que el SG-SST se desarrolle de una mejor manera con el fin de prevenir y promover PyP*. Partiendo de la idea de capacitar y tener a responsables en esta implementacion, *se debe tener una capacitacion de 50 horas sobre un curso de SG-SST*. Lineas anteriores, se tenia la conformacion del *COPASST*, *pues a este se le debe comunicar la politica del SG* para que sea validada y tenga un lineamiento con el cual regirse. *Todo esto debe estar documentado bajo un archivo de control interno que este disponible para la auditoria que se presente eventualmente.*

Para que la implementacion siga teniendo éxito, este plan de accion argumenta que se deben *adquirir productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*, pues son necesarios para que el SG funcione de la manera adecuada y que la empresa requiere para un mejor funcionamiento. Toda implementacion debe ser evaluada, pues sera un cambio para todos los empleados que sean participes de ella, por ello se debe *evaluar el impacto de cambios internos y externos que el SG tenga en la compañía*.

La implementacion por parte del area de talento humano, es importante que se *informen los perfiles que se adecuen al SG-SST*, perfiles para los cargos que la empresa saque como convocatoria, en dichos perfiles, debe estar anexas *las historias clinicas que deben estar bajo custodia* del area de TH. Como politica antidrogas, la empresa debe implementar la *politica con estilos saludables y estilos de vida*, que trabajen como uno solo para el debido proceso. Un paso importante y que debe ser implementado para tener un mejor desempeño con el SG, es *la medicion de la severidad, la frecuencia, la mortalidad, la prevalencia, el ausentismo y la incidencia de los accidentes laborales*, porque el SG como bien lo dice es de seguridad y salud en el trabajo.

Partiendo de esto, se deben *identificar la naturaleza de los peligros* que puede correr un empleado, partiendo de los diferentes tipos de riesgos laborales. Por ultimo, se recopilara toda la informacion anteriormente dicha, como *la implementacion del plan de prevencion y preparacion (PyP) de emergencias* asi como *la inspeccion y auditoria por parte del COPASST*.

Una vez realizado el paso a paso, es importante que se solicite la asesoría que el Ministerio del Trabajo y las aseguradoras de riesgos laborales brindan para la implementación de dicho sistema de gestión. Hay un agravante y es el hecho de que la empresa tiene menos de 6 meses para implementarlo, pues finalizando el 2018, debe estar ya estructurado el SG-SST para tal fin, se sugiere acortar tiempos de análisis y acelerar tiempos de contratación de personal idóneo para iniciar como un checklist, de los pendientes del PHVA para ir depurando la información en conjunto con las entidades del Estado que el Ministerio del Trabajo delegue para la debida supervisión, implementación y acompañamiento a la empresa en la transición de la Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

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

A continuación relacionamos el diagrama de gantt donde podemos observar el cronograma de actividades relacionadas con la implementación del SG-SST, teniendo como base la matriz de PHVA previamente realizada y la cual sirvió como base para entregar este documento. En ella encontramos los actores que van a intervenir en dicha implementación, así como las actividades y las áreas que intervendrán, para que la empresa tenga el 100% de implementación antes de finalizar el año 2018. Cabe mencionar que este diagrama es una idea generalizada del proceso a implementar, dado que la empresa solo tiene un 61% implementado y es imperativo que se implemente a la mayor brevedad.

Por ultimo, posterior al paso a paso de la implementacion del SG-SST pasando por el problema, el analisis y las posibles soluciones, tenermos que generar una idea de plan de mejora, donde según la matriz PHVA se hace necesario el cambio de algunos puntos evaluados dentro de la implementación del SG-SST y la creación de otros más debido a su ausencia en la actualidad de la compañía siguiendo un plan y cronograma de actividades liderado siempre por el área de talento humano y apoyado por la administradora de riesgos laborales para su cumplimiento en las fechas establecidas según los decretos emitidos por el ministerio del trabajo. La propuesta de mejora se debe basar en lo recogido por la matriz de la auditoria y en funcion de lo que la empresa y el ministerio de trabajo quiere tener en cada una de las empresas en el pais.

RECOMENDACIONES

Son varios los puntos que como pudimos observar hacen falta para la implementación en un 100% del SG-SST. Es importante tener en cuenta que para evitar multas o sanciones por parte del Ministerio del trabajo se debe implementar. Se recomienda que el gerente de recursos humanos, implemente de la mano con el inhouse de SST y sus colaboradores este sistema siguiendo los pasos relacionados previamente.

Si bien por ley la empresa esta cumpliendo con algunos de los requisitos que exige dicha implementación, le faltan los netamente para el SG-SST, lo recomendable es que la implementación se de antes del 30 de Marzo de 2019 para evitar las sanciones. Adicional es importante que la empresa realice una evaluación integral al recurso humano para determinar que tan desinformados estan los empleados acerca del sistema y como se debe enfocar la capacitación de dicho sistema para que la implementación sea un éxito.

Es importante aclarar a los empleados que la implementación no es solo documental sino operativamente se debe aplicar de tal manera que el proceso y la implementación fluya correctamente. Recomendaciones pueden haber muchas pero es importante aclarar que lo mejor es implementar el SG-SST a la mayor brevedad, pues esto no es solo con el fin de cumplir un requisito, pues el SG-SST se enfoca en la seguridad del empleado y la salud al desarrollar sus tareas. Todo esto se centra en un bienestar del empleado que va a beneficiar a la empresa económica y operativamente.

Al implementar el nuevo sistema de gestión de calidad según los estándares solicitados por el ente regulador vigilar de cerca los procesos que se han venido llevado de manera exitosa como lo son los relacionados con las acciones preventivas y correctivas, registro de enfermedades laborales y accidentes dentro del trabajo para que se aplique una política de mejora continua que afecte a todos los procesos y los diferentes niveles dentro de la empresa, para esto es importante el trabajo mancomunado con el área de recurso humano en cabeza del Gerente de Talento Humano, brindando herramientas tecnológicas de medición y seguimiento de los diferentes ítems evaluados en la matriz.

CONCLUSIONES

Si bien el proceso de implementación del nuevo sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo es de carácter normativo y preocupa a las empresas por la parte económica y sancionatoria, el principal objetivo que debe preocupar al área de talento humano es los alcances de este programa y los beneficios a futuro que traerán a la empresa y al empleado no solo en la parte laboral si no también personal y de salud física, por ello, se logró a través de distintas etapas se logran identificar los problema y posteriormente dar solución desde una perspectiva objetiva al inconveniente que tiene la empresa en el área de talento humano cuya importancia es bastante para nuestro caso y que por temas legales ahora se convierte en una exigencia más que obligatoria que va a ser conveniente para el desarrollo y fluidez de la empresa con sus empleados. Al cumplir con las normas se puede disminuir los índices de accidentalidad y desaparecer las enfermedades producto de las funciones dentro de la empresa llegando así a una productividad mayor y cumplimiento de metas. No solo es tema de la empresa el implementar el SG-SST, sino de tener un buen acompañamiento de los enter del gobierno, como las ARL e incluso el mismo ministerio del trabajo.

No solo se logro sentar las bases para la implementacion del SG-SST sino de tener una oportunidad de mejora en los puntos que por conocimiento o desconocimiento de la empresa Tecnomedicion S.A.S ha implementado, a futuro esto tendra repercusiones positivas en la empresa, pues si bien es cierto que es una empresa que inicia, con la implementacion del SG, hara de esta una empresa mas competitiva en el mercado laboral.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar, M. (2018). Foro Trabajo Colaborativo Fase 5 Foro Trabajo Colaborativo Fase 5. Profundización en Gerencia del Talento Humano. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
- Ministerio del trabajo. (2017). Decreto 52 del 12 de enero de 2017 Fases de implementacion. Bogota, Colombia.
- Ministerio del trabajo. (2016). Decreto 171 del 1 de febrero de 2016. Bogota, Colombia.
- Rojas R. (2016) Desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Bogota. Editorial&Catid.
- ISOTools. (2016). ¿Cómo implementar un SG-SST?. Bogota, Colombia. Recuperado de <https://www.isotools.org/2016/12/13/implementar-sg-sst/>
- Simeon. (2017) ¿Qué perfil debe cumplir el responsable del Diseño e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según la Resolución 1111 de 2017?. Bogota, Colombia. Recuperado de <http://simeon.com.co/item/14-que-perfil-debe-cumplir-el-responsable-del-diseno-e-implementacion-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-segun-resolucion-1111-de-2017.html>

Garrido C.A. (2016). Cinco (5) factores Que Garantizan Una Adecuada implementación del SG-SST. Bogota, Colombia. Revista Empresarial.

Safetya. (2017). Preguntas frecuentes sobre el decreto 1072 de 2015. Bogota, Colombia.
Recuperado de <http://safetya.co/preguntas-frecuentes-sobre-el-decreto-1072-de-2015/>

ANEXOS

Tabla 2: Fases de implementacion SG-SST Tecnomedicion S.A.S.

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1 Evaluacion Inicial	<p>La empresa Tecnomedicion S.A.S. en la actualidad no esta muy bien conformada, pues aunque ya esta en atencion en un mercado laboral, no tiene sistemas de gestion en las diferentes areas de trabajo. Desde un inicio la empresa tiene inconvenientes con la implementacion de un sistema de salud, no se trata solo de afiliar a los empleados a una ARL, sino de velar porque el recurso humano cumpla con los estandares minimos de seguridad y salud en el trabajo. De esto se desprende la salud ocupacional que llamaremos SG-SST, el cual la empresa no tiene establecido, quizas es el hecho de que hasta ahora inicia, pero es imperativo el tener el SG-SST implementado antes de que el Ministerio del Trabajo inicie con las sanciones a las empresas. El problema radica en que no se tiene conocimiento de como proceder con la implementacion del sistema, no se tienen los instrumentos ni el personal para implementarlo, lo unico que se tiene es la instruccion por parte del Ministerio del Trabajo de implementar el SG-SST antes del 2019 para no incurrir en sanciones disciplinarias en contra de la empresa. Esto ultimo si es un problema, pues al no tener nada, lo unico que se tiene es una sancion de no poder implementar el sistema de gestion.</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos Coordinacion de personal Asistente Administrativo Operarios</p>

2	<p>Plan de mejoramiento según paso 1</p>	<p>Lograr la implementación de políticas internas de comportamiento y contratación de personal, mejorando el proceso de adquisición de personal, donde se valore la experiencia que se tiene y los títulos que el personal tenga, valorando el esfuerzo que estos han hecho para ganarse el cargo.</p> <p>Generar grupos de trabajo para que los procedimientos, reglamentos y demás documentos que se generen a partir de esta auditoría, proponiendo indicadores de gestión, pues se evidencia la falta de estos al interior del área de recursos humanos. Los KPI's son parte fundamental para el desempeño del personal y del área como un conjunto único.</p> <p>Lograr implementar y llevar a ejecución un plan de carrera donde se llegue a un conocimiento general de las diferentes labores y que se fomente así una mejora personal y profesional partiendo desde la compañía hacia todos los niveles que intervienen en ella.</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p> <p>Coordinacion de personal</p> <p>Asistente Administrativo</p> <p>Operarios</p>
3	<p>Ejecucion del SG-SST</p>	<p>Según el decreto 0171 de 2016, la empresa Tecnomedicion S.A.S. tiene 24 meses para implementar el SG-SST, dado que al tener 13 empleados, según el decreto tiene este tiempo para todo el proceso de implementación. La ejecución se debe realizar a la mayor brevedad, pues si bien el proceso es necesario, es importante que dada la falta de gestión humana en la empresa, la implementación se de de una forma organizada, teniendo los procesos con la documentación necesaria de tal manera que la ejecución se de de una manera mas adecuada.</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p> <p>Coordinacion de personal</p> <p>Asistente Administrativo</p> <p>Operarios</p> <p>Auditor Interno</p> <p>Administradoras de Riesgos Laborales</p>

4	Seguimiento y plan de mejora	<p>Los seguimientos que se deben realizar es periodico en un intervalos de 3 meses iniciando el proceso, posteriormente cada 6 meses revisar la documentacion. A su vez, auditar que la empresa este cumpliendo con los standares de calidad que la gestion de seguridad y salud en el trabajo este implementando.</p> <p>Por otro lado, en el area de talento humano, debe ser imperativo la contratacion de alguien con conocimiento de la implementacion de la gestion en seguridad y salud. Adicional que se debe anexar a los perfiles, conocimientos basicos en SST, pues esto todos deben implementarlo.</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p> <p>Coordinacion de personal</p> <p>Asistente Administrativo</p> <p>Operarios</p> <p>Auditor Interno</p> <p>InHouse SST</p> <p>Administradoras de Riesgos Laborales</p>
5	Inspeccion vigilancia y control	<p>Por medio de auditorias periodicas se debe vigilar la implementacion, no solo al area de talento humano sino a todas las areas de la empresa, pues con estas auditorias se pueden mejorar puntos del proceso, cambiar enfoques y ciertos puntos que no se pueden ver normalmente.</p> <p>Es importante que el area de talento humano se enfoque tambien en la ejecucion adecuada de cada proceso del SST, velando por el cumplimiento del mismo dado que la auditoria puede entrar en penalizaciones por no cumplir el proceso.</p>	<p>Ministerio del trabajo, auditores externos e internos. Todo según los estandares estipulados en el Decreto 51 del 12 de Enero de 2018</p>