

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA  
DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA  
EMPRESA PROTECCIÓN S.A.

KAREN TATIANA HERNANDEZ BAUTISTA 1.016.077.249

NATALY SÁNCHEZ VERGARA CÓD. 1.017.129.202

LINA MARCELA HERNÁNDEZ CÓD. 1.018.450.488

HAROLD ALBERTO TELLEZ CÓD. 1.022.366.298

FABIAN ENRIQUE FERRO CÓD. 1.019.018.635

CURSO: 101007\_19

MARIO HUMBERTO AGUILAR

TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE  
NEGOCIOS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

2018

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	iii
OBJETIVOS .....	iv
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA .....	5
1.1.Planteamiento del problema .....	5
1.2.Antecedentes del problema.....	5
1.3.Justificación de la Investigación cualitativa .....	6
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO .....	7
2.1. Revisión de la literatura.....	7
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....	10
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	10
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017. ....	12
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST .....	14
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	17
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	17
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA .....	19
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	19
RECOMENDACIONES .....	20
CONCLUSIONES .....	21
BIBLIOGRAFÍA.....	22

## INTRODUCCIÓN

Se entiende por un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST como un proceso por etapas que permite mejorar las condiciones laborales y el ambiente laboral en una empresa dentro de la cual se maneja un enfoque que permita el bienestar de cada empleado en el desarrollo de sus actividades, es por lo anterior que es fundamental que toda empresa la desarrolle adecuadamente y de manera continua pues se trata de una mejora constante con el propósito de poder identificar y controlar todos los posibles riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

Con el presente trabajo queremos dar a conocer la situación actual del SG-SST de la empresa Protección S.A. que para nuestro caso sabemos que es una empresa que lleva bastante tiempo activa lo que permite identificar que se debe a una buena gestión de todas sus áreas incluida esta debido a que el bienestar de sus empleados es lo más importante.

Este trabajo se va a desarrollar por medio de un informe el cual contiene información sobre el problema identificado, los antecedentes, la implementación que ha llevado a cabo la empresa Protección S.A. frente al SG-SST, el análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST, propuestas de mejora y cronograma de actividades, lo cual nos permitirá entrar de manera detallada a evaluar si la empresa estuvo y está cumpliendo con la normatividad y todos los estándares de seguridad para cada empleado dentro de la empresa.

Esperamos que la información acá encontrada este correctamente expresada, desarrollada y sea de su completo agrado.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

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

### Objetivo Específicos

- ❖ Analizar mediante el cumplimiento del Decreto 171 de 2016 el proceso de transición hacia el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Protección S.A.
- ❖ Verificar que se cumpla la transición al SG-SST de acuerdo con las fases planteadas en el Decreto 052 de 2017
- ❖ Evaluar con los estándares mínimos propuestos en la Resolución 1111 de 2017 la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la compañía.
- ❖ Implementar un plan de mejoramiento realizado con base en los hallazgos de la evaluación de los estándares mediante un diagrama de Gantt especificando recursos, fechas límite y áreas de la organización comprometidas.

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Protección S.A. es una empresa administradora de fondos de pensiones y cesantías, siendo una filial del Grupo de Inversiones Suramericana enfocados en el sector de pensiones y cesantías y cuenta con 1.6 millones de afiliados en Colombia y posee una planta de personal de 1.900 empleados directos por la compañía por lo que es fundamental generar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que vele por la seguridad integral de sus empleados y el cual ya se encuentra en implementación en la compañía. En este orden de ideas se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo analizar, evaluar y verificar la implementación y transición al SG-SST en la empresa protección durante el segundo semestre de 2018?

### **1.2. Antecedentes del problema**

La empresa Protección desde el momento en que implemento el SSG por primera vez fue una empresa que fue más allá del hecho de dar cumplimiento a los reglamentos y creo actividades destinadas a incorporar la cultura de la SST en la cultura corporativa global.

De acuerdo con el Decreto 052 de 2017, la implementación de un SG-SST consiste en “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.” (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 89).

Adicionalmente, el decreto establece una serie de fases que se deben ejecutar para implementar

de manera correcta el SG-SST para todos los empleadores del país teniendo, al momento de expedición del decreto, que estar en fase de implementación o terminando esta fase en la empresa. Luego, se debe verificar que estos requisitos mínimos se estén cumpliendo a cabalidad. Con anterioridad al decreto 171 de 2016 se implementaba en la organización un programa de salud ocupacional con los debidos profesionales en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional destinados a velar por la seguridad y salud integral de los empleados en la compañía, pero ahora con ese decreto se empezó la transición hacia el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Como el Decreto no proporcionaba mayores directrices para realizar el traslado, primero se buscó asesoramiento externo mediante consultorías dedicadas a la salud ocupacional, en donde se determinó seguir las directrices de la NTC OHSAS 18001:2007, certificación que otorga ICONTEC y el Consejo Colombiano de Seguridad respecto a Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, definiendo así un plan de acción con base en el ciclo PHVA. Cuando se expidió el decreto 052 se realizaron las modificaciones correspondientes a las fases de implementación del trabajo desde donde actualmente se trabaja en la elaboración de un plan anual de mejoras para el año 2019.

### **1.3. Justificación de la Investigación cualitativa**

Se justifica una transición al SG-SST por medio de una auditoría debido a que Protección ha evidenciado avances en la implementación en el SG-SST, por lo que es posible realizar una revisión mediante la observación del entorno laboral como de la revisión documental que sirve como fuente de verificación y evidencia de los avances realizados en esta materia.

Adicionalmente se tiene una hipótesis en la que el SG-SST tiene problemas en su implementación, esto debido a varios atrasos que ha tenido esta fase, por lo que se considera

pertinente realizar hallazgos mediante un sistema de auditoría y proponer un plan de mejoramiento que se ejecute en concordancia con el plan anual de mejoras para el año 2019.

Para concluir este capítulo se debe comentar que la empresa ya tiene implementado un SG-SST, por lo que el problema de investigación se encuentra enfocado en el grado de implementación con el fin de proponer planes de mejoramiento para este en la empresa, los cuales se implementarían en la fase de seguimiento y de planes de mejoramiento para el SG-SST.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Revisión de la literatura**

Uno de los determinantes para que las empresas no realicen inversiones en SG-SST se destaca en las altas inversiones que se deben realizar para implementarlo, sin embargo, se puede afirmar que la implementación de un SG-SST conlleva a obtener beneficios para la empresa, en donde, de acuerdo con Mena (s.f.) se considera que:

“Los principales beneficios de la promoción de la salud recaen directamente sobre el trabajador, pero, contar con una plantilla sana otorga también beneficios empresariales. Permite reducir el absentismo, puesto que los hábitos saludables impulsados desde el trabajo tendrán una repercusión directa sobre el estado de salud de los propios trabajadores y porque, ayudarán además a mejorar el clima laboral, mejorará la competitividad de la empresa, puesto que se generará unos resultados positivos sobre la motivación de los trabajadores, se acrecentará la implicación y el compromiso del personal con la estrategia de la empresa y supondrá un elemento diferenciador que permita atraer buenos profesionales y retener el talento.” (Mena)

Debido a sus beneficios es por lo que los SG-SST deben implementarse no solo para realizar acciones correctivas cuando se presentan inconvenientes de seguridad y salud en el trabajo, estas también deben tener un carácter preventivo y deben someterse a una observación constante, esto con el fin de “detectar, eliminar y controlar los agentes y factores peligrosos antes de que causen un efecto nocivo, ésta es la función de la higiene industrial”. (Herrick, 1998, pág. 15)

Es así como en la legislación a nivel nacional se llega a proponer los SG-SST como alternativa para, no sólo velar por la seguridad y salud de los trabajadores colombianos, además busca incentivar la productividad de los trabajadores al propiciar condiciones laborales óptimas para que estos realicen sus funciones. Es por ello que, mediante el Decreto 1072 de 2015, se define mediante su artículo 2.2.4.6.1. lo siguiente:

“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión” (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 94)

Para definir unos objetivos conexos a la implementación de los SG-SST en las empresas de Colombia se conciben una serie de objetivos , los cuales de acuerdo con Henao (2015), se encuentran orientados hacia la observación y medición de estadísticas de incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el desarrollo de sus labores, desarrollar un punto de partida para la realización de auditorías en materia de seguridad y salud en el trabajo, tomar acciones

correctivas en el SG-SST en caso de ser necesario e implementar correcciones para tener unas óptimas condiciones de trabajo (Henaó, 2015, pág. 44).

Luego, para poder implementar un SG-SST en una empresa se deben contener unos requerimientos mínimos que han avanzado a lo largo del tiempo, de acuerdo con Robledo (2012) un SG-SST debe contener como mínimo lo siguiente:

“El SG-SST, deberá contener el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud de trabajo (panorama de factores de riesgo) y de salud (historias clínicas ocupacionales); las cuales con el apoyo de las fichas toxicológicas (resumen de las sustancias químicas utilizadas) y de las fichas de riesgo (de máquinas, equipos y herramientas utilizadas) y la participación activa de los trabajadores a través del Comité Paritario de Salud Ocupacional, COPASST, o del vigía en Seguridad y Salud en el trabajo”. (Robledo, 2016, pág. 2)

A partir de ello, y como consecuencia de las obligaciones adquiridas mediante el Sistema General de Riesgos Laborales, las ARL están en obligación de brindar asistencia técnica a las empresas que así lo soliciten, pues de acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2015), estas “capacitarán al comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y afiliados en la implementación del presente decreto”. (Ministerio del Trabajo, 2015)

El SG-SST deberá desarrollarse de acuerdo con la actividad económica de la empresa y deberá ser específico y particular para cada empresa, porque deberá estar acorde con los peligros y riesgos asociados reales o potenciales y el número de trabajadores.

## CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

### 3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

Para la correcta implementación del SG-SST en la empresa Protección está en primera medida se basó en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). La correcta implementación se realizó a través de diferentes fases.

Para iniciar el desarrollo en primera instancia la empresa llevo a cabo la evaluación inicial del SG-SST dentro de lo que identifiqué todas las actividades actuales presentes y así poder reconocer las prioridades en seguridad y salud en el trabajo, dentro lo cual para lograr obtener un correcto diagnóstico tuvo en cuenta unos pasos como

- ❖ La identificación de la normativa legal vigente.
- ❖ La verificación de la identificación de los peligros y evaluación y valoración de riesgos.
- ❖ La identificación de las amenazas y evaluación de vulnerabilidad.
- ❖ El cumplimiento del cronograma de capacitación.
- ❖ Evaluación de los programas de vigilancia epidemiológica.
- ❖ Descripción sociodemográfica.
- ❖ Registro y seguimiento de los indicadores definidos de SST del año anterior.

Como segunda fase la empresa identifica los peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos por el empleado una vez al año, cada vez que se presente un accidente o que se implemente una nueva maquinaria la cual debe ser documentada y actualizada en base a ciertos criterios, una vez se identifican se procede a las medidas de prevención y control necesarias de acuerdo con la valoración obtenida.

En la tercera fase de la implementación la empresa definió la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo establecida por escrito por el empleador o contratante donde se establece el compromiso con el SG-SST siendo está acorde a los peligros existentes e incluyendo los contratistas y subcontratistas.

Luego la empresa procedió a establecer el plan de trabajo anual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y asignación de recursos, dentro del cual se estableció meta, actividad, responsables, recursos, fecha de realización entre otras.

Una vez establecido el plan de trabajo se procedió realizar un programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST para lo cual se tuvo en cuenta en que parte o área surgía la necesidad de la capacitación, el tema de interés, objetivo, alcance, contenido y los registros del personal a capacitar.

Luego la empresa creo y mantiene un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias basado en la identificación de las amenazas, en la identificación de los recursos con los que cuenta y la identificación de la vulnerabilidad que tiene actualmente la empresa frente a los aspectos amenazantes que le permiten poder actuar de manera eficaz a una emergencia.

Cada que se produce una emergencia la empresa reporta a la ARL y EPS no en un plazo mayor de 2 días siguientes a lo ocurrido los accidentes de trabajo y enfermedades laborales presentes, de igual forma el empleador o contratante, o sus delegados o representantes diligencia un formulario para llevar el registro de lo ocurrido, adicional se lleva una investigación de lo ocurrido que permita saber las causas que han llevado a ese tipo de riesgos y brindar mejores condiciones a los empleados.

Ahora es importante resaltar que la empresa Protección al momento de adquirir bienes o contratar maneja una serie de criterios que permite verificar el cumplimiento del Sistema de SG-SST por parte de los mismos.

Finalmente, la empresa mide y evalúa constantemente la efectividad y correcta implementación del SG-SST por lo cual estableció unos indicadores que le permite evaluar la estructura, el proceso y los resultados, llevando un seguimiento.

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

Como hemos podido identificar tanto a nivel de la empresa como en lo estudiado que salió un nuevo decreto que llevo a la empresa Protección S.A. a una transición que puso en práctica en sus diferentes fases en el transcurso del tiempo de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo.

Para la empresa es demasiado importante el recurso humano por lo cual este tipo de actividades más que por ley lo hace por la seguridad de sus empleados asegurando su bienestar y teniendo acciones preventivas y de mejora que permita un mejor ambiente laboral.

Ahora debemos decir Protección se encargó de realizar su evaluación inicial entre junio y agosto como se estableció en el decreto dentro de la cual realizo su autoevaluación y luego poder establecer el plan de trabajo del 2018.

Después la empresa procedió con la siguiente fase de septiembre a diciembre de 2017 dentro de lo cual estableció ciertos aspectos de control donde en base a ello pudo establecer acciones de mejoramiento para corregir lo que de identifico en la autoevaluación, en ese periodo de tiempo Protección se encargó de realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos,

establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial, diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y formular el plan anual. La tercera etapa de ejecución es decir la puesta en marcha se realiza entre enero a diciembre de 2018.

Actualmente la empresa se encuentra con la implementación de la 4 etapa de seguimiento y plan de mejora la cual a pesar de que tiene como fecha de implementación enero a marzo de 2019 es una fase que la empresa lleva por adelantada en la cual la Protección hace una auditoría para validar si los planes definidos se han cumplido y una nueva autoevaluación de los estándares mínimos para que con los resultados obtenidos la empresa pueda crear un plan de mejoramiento con eso para la 5 fase ya estará lista sin correr riesgos de sanciones o demás consecuencias, es por ello que la empresa se ha esmerado por cumplir al detalle con cada aspecto de cada fase, pero también con el tiempo establecido.

En el transcurso del otro año se espera la realización de la última fase por el ministerio de trabajo para ejercer su función de inspección, vigilancia y control del SG-SST dentro de la cual Protección espera cumplir con cada parte de la normatividad.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Protección S.A.							Número de trabajadores directos: 1.900			
NIT de la Entidad: 800138188-1							Número de trabajadores directos: 1900			
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 13/11/2018			
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							
	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	0,5				4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación, promoción y prevención PYP	2	6	2				4	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2			0				

I. PLANEAR	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	1				12
		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		2				
		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			0			
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-	1			0			
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
	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	1						
	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9	
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1					
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1					
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1					
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1					
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1					
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	5	1				5	
		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					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	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	6	2				6
		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						
		3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1						
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1						
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1						
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	15	1				15	
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4					
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3					

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	15	4			15
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5			
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5			
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5			
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5			
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5			
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5			
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5		10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5		
	III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	5	1,25		5
6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año				1,25		1,25		
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría				1,25		1,25		
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST				1,25		1,25		
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	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		

<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>95</b>
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				

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Podemos evidenciar que en cada ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) que la empresa se esmeró por cumplir en su totalidad con los decretos expuestos en la ley que brinde y permita una mejor ambiente de seguridad y salud en el trabajo; ahora en cuanto a el puntaje obtenido en la matriz de un 100% es un 95% por lo que según el valor si el criterio es mayor a 86% la valoración que se asigna es aceptable, donde se evidencia que se lleva un buen manejo de cada aspecto de la empresa pero es necesario trabajar en las mejoras detectadas en base a la falta de implementación de aquellos aspectos con los cuales la empresa aún no cuenta para lograr ese 100% y evitar así sanciones y contar un ambiente mejor establecido.

Dentro de los factores identificados encontramos que la empresa no está cumpliendo en sus capacitaciones con el tiempo correspondiente asignado según los estándares de SG-SST, adicional en la normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%) no se está aplicando la matriz legal y finalmente en la comunicación la empresa no está cumpliendo con los mecanismos de comunicación auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por lo que es importantísimo que la empresa no se confíe y ponga en práctica las respectivas mejoras frente a las falencias identificadas así para la 5 fase de inspección, vigilancia y control realizada por el ministerio de trabajo en el 2019 la empresa estará al día con todo el cumplimiento de la norma al día.

El problema se ubica en el planear con las responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el curso con durabilidad de 50 horas. No tiene las asistencias del 100% de los integrantes del COPASO, esto evidencia una falencia en la promoción y prevención la Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, presenta una Matriz legal sin terminar aun repercutiendo en la comunicación con inexactitudes en el Mecanismos de auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

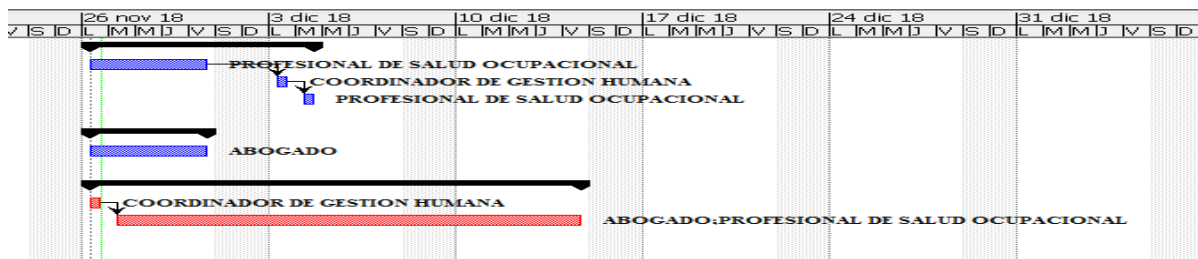
### 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

La propuesta es sencilla y más que propuesta es recomendación de terminar con el curso de 50 horas, con las personas que aún no lo completan y completar la matriz legal de forma clara, coherente y presentarla para completar el ciclo de información y comunicación dentro de lo que complementaria la auto gestión del SG-SST.

Para la matriz legal se compila los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales nos dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables, esto quiere decir que es de revisión continua. Se sugiere:

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

ID	Nombre	Duración	Inicio	Terminado	Pr...	Nombres del Recurso
1	Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	7 days?	26/11/18 08:00 AM	4/12/18 05:00 PM		
2	Curso de 50 horas	5 days?	26/11/18 08:00 AM	30/11/18 05:00 PM		PROFESIONAL DE SALUD OCUPACIONAL
3	verificación de asistencia	1 day?	3/12/18 08:00 AM	3/12/18 05:00 PM	2	COORDINADOR DE GESTION HUMANA
4	evaluación de conocimiento	1 day?	4/12/18 08:00 AM	4/12/18 05:00 PM	3	PROFESIONAL DE SALUD OCUPACIONAL
5	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo	5 days?	26/11/18 08:00 AM	30/11/18 05:00 PM		
6	Matriz legal	5 days?	26/11/18 08:00 AM	30/11/18 05:00 PM		ABOGADO
7	Comunicación	15 days?	26/11/18 08:00 AM	14/12/18 05:00 PM		
8	Mecanismos de comunicación	1 day?	26/11/18 08:00 AM	26/11/18 05:00 PM		COORDINADOR DE GESTION HUMANA
9	Auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	14 days?	27/11/18 08:00 AM	14/12/18 05:00 PM	8	ABOGADO;PROFESIONAL DE SALUD OCUPACIONAL



## RECOMENDACIONES

La empresa cuenta con buenas herramientas y prácticas en la implementación del SG-SST cumpliendo en su mayoría con la normatividad pero también con el objetivo no solo de cumplirla si no de contar con un ambiente de trabajo seguro para sus empleados dentro de lo que podemos decir que se mantiene al día en muchos de sus aspectos, es una empresa que busca el bienestar y seguridad de sus empleados por lo que nada que pueda implementar lo considera suficiente con lo que puede obtener y brindar a los mismos en cuanto a su bienestar; ahora es necesario decir que a pesar de ello no quiere decir que no hayan cosas por mejorar pues se pudieron identificar ciertas falencias que se han necesarias mejorar para poder estar al día con los estándares mínimos del SG-SST.

Es por lo anterior que, en base en la investigación realizada, se recomienda bajo los resultados de esta investigación revisar de manera general el SG-SST, pues bajo este no se encuentran implementadas herramientas como la matriz legal ni mecanismos de auto reporte, por lo que pueden existir fallas estructurales en su implementación. También se recomienda a la empresa realizar capacitaciones de manera periódica para reforzar los conocimientos y que los profesionales encargados del SG-SST de la organización permanezcan informados sobre las novedades en materia de SG-SST y que estas puedan ser replicadas en la organización. Para futuras investigaciones se recomienda buscar posibles modificaciones a la Resolución 1111 de 2017, pues este mecanismo puede variar en cuanto a la ponderación de sus porcentajes en la evaluación de estándares mínimos a consideración del Ministerio del Trabajo.

## CONCLUSIONES

Podemos evidenciar la importancia de que una empresa implemente el SG-SST como una herramienta de mejora continua con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, es decir que este permite a la empresa reconocer y enfocarse en los riesgos identificados y establecer planes de mejora y control que aseguren un ambiente de trabajo seguro. Pudimos identificar que actualmente el sistema de gestión está basado en el ciclo Deming (Planificar, hacer, verificar, actuar) PHVA que es una estrategia de mejora continua de la calidad en 4 pasos.

Ahora en la realización de este trabajo se concluye principalmente que la compañía Protección S.A. ha implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la normativa vigente y en los plazos establecidos, a falta de ser revisado por el Ministerio del Trabajo, se tiene sobre este sistema una calificación aceptable, por lo que se debe mantener esta calificación, mantener evidencias a disposición de cualquier ente evaluador y realizar un plan de mejoramiento para los aspectos que faltan, para así llegar al 100% en la calificación de los estándares mínimos exigidos por el Ministerio del Trabajo. Además, es importante velar por el buen funcionamiento del SG-SST, pues se conoce que los principales beneficios de la promoción de la salud recaen directamente sobre el trabajador, pero contar con una plantilla sana otorga también beneficios empresariales. Permite reducir el absentismo, puesto que los hábitos saludables impulsados desde el trabajo tendrán una repercusión directa sobre el estado de salud de los propios trabajadores y porque, ayudarán además a mejorar el clima laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía de Bogotá (S.F.). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*.

Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=19922>

Anónimo (2017). *Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y sus obligaciones*. Bogotá:

SafetYA-Revista virtual de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de:

<https://safetya.co/obligaciones-arl-colombia/>

Grupo Ingco (2013). *Seguridad y Salud Ocupacional. Higiene industrial*. Revista Virtual Pro.

Recuperado de: <https://www.revistavirtualpro.com/revista/seguridad-y-salud-ocupacional/15>

Robledo F. (2012). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Bogotá: Ecoe

Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?isbn=9587715012>