

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

CLAUDIA ROCIÓ ZAMORA C.C. 1.056.800.694

LEIDY PAOLA BUSTOS MURCIA C.C. 1.010.023.829

YANITH XIMENA ORDOÑEZ AVILA C.C. 23.801.136

YEISSON CAMILO BUITRAGO PARRA C.C. 1.056.802.923

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO

2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS.....	4
Objetivo General	4
Objetivos específicos.....	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	5
Planteamiento del problema	5
1.2. Antecedentes del problema	7
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	8
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Revisión de la literatura.....	9
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	13
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	13
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG- SST decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	19
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	20
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	21
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	21
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	25
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	25
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	28
6. RECOMENDACIONES.....	30
7. CONCLUSIONES	31
BIBLIOGRAFÍA	32

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo, ocupan un lugar importante en las Empresas, la prevención y la promoción de cada uno de los empleados es vital dentro de la organización; según el decreto 1607 de 2002 y el ministerio de trabajo e Colombia, la minería está catalogada como una actividad de clase V alto riesgo, es por ello que se debe buscar como disminuir los accidentes de trabajo y a evidenciar las enfermedades laborales en el proceso de calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral en las diferentes demandas.

Las Empresas deben suministrar los equipos e implementos necesarios para el buen desarrollo de las actividades de sus empleados, creando ambientes seguros y saludables; el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (sg-sst), nos permite controlar de manera coherente, clara, precisa los riesgos de salud y seguridad presentes, reduciendo accidentes, cumpliendo las leyes, brindando una gestión eficaz en general.

La implementación del SG-SST en Minas “ San Carlos” nos permitirá realizar un diagnóstico inicial que nos indicara qué se debe hacer, supervisar los procesos, evaluar los riesgos , donde procederemos a implementar para así lograr la mejora continua en todos los procesos y actividades , estrategias que permitan potenciarla contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la Mina.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar y evaluar el sistema de gestión de seguridad y Salud SG-SST en la Empresa Minas “San Carlos”, proponiendo acciones de mejoramiento en cada uno de los procesos dentro de la organización.

Objetivos específicos

Diseñar una propuesta integral del Área de Talento Humano de la empresa, sobre estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

Realizar un análisis y evaluación de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de acuerdo con el Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 (12 Ene 2017),

Proteger a los trabajadores en su respectivo trabajo frente a los peligros que se pueden presentar en el lugar que permanecen la mayoría de tiempo.

Reducir y prevenir las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con su trabajo.

CAPÍTULO: EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

El sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), se basa necesariamente en la mejora continua con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos posibles que pueden afectar la seguridad y la salud de los empleados en una empresa; el propósito principal es mejorar las condiciones laborales y el ambiente del trabajo, manteniendo el bienestar físico, mental y social de los empleados que conforman la empresa.

Para Minas san Carlos el objetivo primordial es la producción y explotación del carbón mineral, cuenta en el momento con 24 trabajadores de los cuales 1 Representa la gerencia general en el cargo de administrativo y 1 como asistente también en el área administrativa, y 22 de ellos como operativos, debido a su actividad económica como lo es la explotación de carbón bajo tierra Y el transporte de este hacia la superficie del suelo tiene un riesgo máximo de clase V.

En el momento se está atravesando, una demanda mayor de este preciado mineral por las grandes exportaciones dejando un lado el estudio detallado de los trabajadores contratados por la empresa, puesto que la importancia para la empresa es producir carbón aumentando la demanda de trabajadores, descuidando por una parte el perfil de dicho trabajador y la capacitación

constante de los riesgos producidos por esta profesión, ya que se trata de un oficio bajo tierra y que su nivel de riesgo es muy alto ya que contienen riesgos biológicos, físicos y químicos.

Es importante para la empresa minas “San Carlos”, tener la importancia de diseñar, formular e implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, logrando reducir enfermedades, accidentes ocasionados laboralmente, así mismo mejorando la situación laboral y maximizando la competitividad de la empresa.

Basado en brindar una adecuada clasificación de los riesgos, en los diferentes espacios de trabajo y áreas. Por último, pensando en el bienestar de los trabajadores de la empresa Minas “San Carlos”, se plantea el diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) basado en los decretos 171 del 1 de febrero de 2016 y decreto 052 (12 de enero de 2017), con el propósito que las actividades realizadas en la empresa se desarrollen de manera segura y preventiva.

La explotación de carbón es una de las actividades más rentables según la información arrojada por el plan nacional de desarrollo minero 2014 UMPE, es por eso que las empresas nacionales y organizacionales quieren invertir su capacidad económica en este tipo de recurso, y así poder ejercer sus actividades en este sector de esta manera contribuir con empleo a las respectivas personas que tanto lo buscan.

El objetivo principal de toda empresa es el de enfocar sus esfuerzos en la ganancia es decir en generar beneficios económicos a como dé lugar, sin tener en cuenta los riesgos laborales para sus trabajadores, la parte social y la parte ambiental. Sin embargo, al obtener un buen manejo en el área de talento humano el beneficio aumentaría dentro de la organización.

Por lo anterior surge la necesidad de implementar y realizar un estudio moderado sobre El sistema de seguridad y salud en el trabajo (SSG-SST) con base en las posibilidades de efectuar propuestas que lleven a esta empresa a realizar responsable y adecuadamente la seguridad para con sus trabajadores generando confianza y animo de trabajar en dicho empleo.

1.2. Antecedentes del problema

El diseño de estrategias hace que las empresas estén conformadas competitivamente, entre las diferentes estrategias se encuentran; el mejoramiento continuo de los procesos en la empresa, la calidad laboral, y la más importante la prevención de accidentes laborales y prevención de enfermedades a causa de las actividades laborales.

De lo anterior hace que las empresas no importan su tamaño diseñen alternativas para planear sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), donde les permita a las empresas ser competitivas en un mundo globalizado, según el reglamento en material del (SG-SST).

Para la empresa Minas “San Carlos” uno de los grandes objetivos se basa en el bienestar del personal que trabaja en dicha empresa, se por esto la importancia de implementar el modelo estratégico integral para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Para la empresa “Minas San Carlos”, es de gran importancia crear e implementar el sistema de gestión de la seguridad y Salud en el trabajo (SG- SST), porque uno de los recursos más importantes para la empresa es el recurso humano, los cuales contribuyen al crecimiento y desarrollo social de la empresa y la productividad de la misma.

Por actividad económica la empresa Minas “San Carlos”, está dentro de la clase V, como una de las clases más altas de riesgo existentes, según el decreto 1607 de 2002 y por eso es necesario contar y proponer planes de mejoramiento o de implementación de la SG- SST, donde se prevengan riesgos laborales y enfermedades.

la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que será implementada por medio de una investigación cualitativa, permitiéndonos detectar cada una de las falencias, por medio de un análisis basados en la observación, entrevistas, encuestas , con el personal de la Empresa; construyendo así una hipótesis sobre la cual trabajamos y se implementó planes de mejoramiento que se ajustan permitiendo mejorar el ambiente de los trabajadores, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de ausencias por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y el aumento de la productividad,

Diseñar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo Una vez definida la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario formular los objetivos de dicha política. Estos, deben enfocarse en tres puntos: Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, y establecer los controles respectivos. Proteger la seguridad y la salud de todos los miembros de la organización,

mediante un proceso de mejora continua del sistema. Cumplir con las normas vigentes en la materia.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

Dado que la vista central de este documento estará puesta en la generación de recursos a atreves de la explotación de un mineral llevado a cabo por trabajadores contratados únicamente para desempeñar esta labor, será necesario establecer parámetros básicos que funcionen como guía del perfil que debe solicitarse para desempeñar esta labor y también la capacitación que se debe ofrecer a los mismos.

La Minas “San Carlos” presenta un problema en cuanto a su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), para el desarrollo de nuestra actividad es importante tener como base los diferentes términos relacionados con el tema así como su normatividad, dado que esto nos permitirá adquirir los conocimiento para la correcta implementación; de acuerdo al Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 (12 Ene 2017) y el glosario básico de salud laboral.

“La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser liderado por el empleador con la participación de los trabajadores para lograr la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar que laboran, es un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Ahora, mediante el Decreto 52 del 12 de enero de 2017, se modificó el plazo, a partir del 1° de junio de 2017, para que a partir de esta fecha, se inicie la ejecución de manera progresiva, progresiva y sistemática de las siguientes fases de implementación:

- ✓ Evaluación inicial
- ✓ Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial
- ✓ Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Seguimiento y plan de mejora
- ✓ Inspección, vigilancia y control.

El Ministerio definirá el proceso de implementación del SG-SST de acuerdo a las fases descritas y determinará los estándares mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido Sistema.”(Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 , 12 Ene 2017)

Gestión de talento humano

Desde esta perspectiva, la gestión humana está estrechamente relacionada con otros procesos de las empresas y otros elementos de la gestión exitosa, entre ellos: la estrategia, la cultura organizacional, la gestión del conocimiento, la calidad, la productividad y la innovación. Por lo tanto, a partir de reconocer el papel de los recursos y capacidades internas para cumplir la estrategia, empezó a desempeñar un papel fundamental tanto el capital humano como el área que los dirige, el primero como fuente de talentos y la segunda como capacidad de soporte (Barney y Wright, 1998; Becker, Huselid, Pickus y Spratt, 1997; Jiménez y Sanz, 2005)

Algunos estudios reflejan una serie de vacíos en el desarrollo de las áreas de gestión humana en Colombia: la dificultad de los gerentes de línea para convertir en acción las políticas y procesos de gestión humana, la falta de indicadores centrados en productividad y crecimiento del negocio y, menos aún, en actividades de recursos humanos y el escaso uso de tecnología para respaldar el área de gestión humana (Price Waterhouse, 2002).

Otro estudio reciente de Calderón (2008), realizado en una muestra de empresas colombianas de diferentes sectores y tamaños, concluyó que las áreas de gestión humana sí generan valor para las empresas en cinco dimensiones: proyección organizacional (orientación estratégica), gestión del cambio, infraestructura organizacional (eficiencia y eficacia), liderazgo de las personas y responsabilidad social

La globalización ha llevado a aquellos quienes están a cargo de moldear y ajustar los esquemas de compensación a lidiar con nuevas formas de remunerar el talento humano. En este contexto, el sistema retributivo se presenta con un grado de desarrollo “incipiente”. De acuerdo con Calderón, Montes y Tobón (2004), a pesar de ser esta práctica una de las primordiales para generar compromiso y motivación en la organización y de que en sistemas más desarrollados está asociada al rendimiento o la consecución de metas, en el país básicamente está limitada — con excepciones— a cumplir con los requisitos de ley y carece en gran parte de una orientación estratégica.

La gestión humana aporta a la productividad de la empresa, pues al formar y motivar a las personas, las vuelve más eficientes, y ello minimiza costos; además, al fomentar prácticas de alto rendimiento, reduce los tiempos del ciclo productivo (Birdi et al., 2008; de Menezes, Wood y Gelade, 2010), agrega valor al crear ambientes creativos proclives a la innovación (McClean, 2005) y cuando apoya la creación de una cultura de la calidad, está incidiendo directamente en esta (Perdomo, 2009).

Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo

Un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG -SST) tiene como principio fomentar el entorno de trabajo seguro y saludable para sus colaboradores, ofreciendo un marco que permite, a los responsables, identificar y controlar los riesgos encontrados y nacientes de las actividades propias de la organización, reducir el potencial de accidentabilidad, cumplir con la normativa legal vigente en el país y mejorar el rendimiento y eficiencia laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Según (Organización Internacional del Trabajo, 2001), las Directrices ILO-OSH 2001 “ofrecen un modelo internacional excepcional, compatible con otras normas y pautas sobre el sistema de gestión”. Dichas directrices sobre seguridad y salud en el trabajo son de uso voluntario, poseen un enfoque tripartito, proporciona fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para la fomentación de una cultura enfocada a la protección de los trabajadores. Este tipo de recomendaciones sirven de complemento a las leyes y reglamentos nacionales, y no exige certificación ni aprobación internacional.

Los principios de la normativa voluntaria internacional, se relacionan con los estimados en la Directrices ILO-OSH 2001, partiendo del establecimiento de una política y unos objetivos según los requisitos legales nacionales. Este sistema hace énfasis en la prácticas proactivas preventivas de la identificación de peligros o factores de riesgos y la evaluación y control de los mismos de forma inmediata. (Chávez Orozco C, 2010). El éxito del sistema depende del compromiso de todos los niveles y funciones de la organización, y especialmente de los altos mandos.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

Minas “San Carlos”, es una empresa que cuenta con un total de 24 trabajadores , de acuerdo a la información suministrada, de acuerdo con esta información se evidencia una problemática de riesgo de sufrir accidentes y lesiones muy alta para los empleados que desempeñan labores de explotación directa del mineral, dicha información es proporcionada por los empleados ya que no cuentan con un registro documental, indiscutiblemente vemos la falta de control de riesgos, demostrándonos así que no cuentan con un sistema, es por ello la importancia de implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo que nos permita reducir estos riesgos y con lleven a tener trabajadores motivados con sentido de pertenecía, mejorando sus condiciones de trabajo, generando bienestar y seguridad a cada uno a fin de cumplir los objetivos de la Empresa.

- **Evaluación Inicial**

Se realizó un diagnostico en el que se tomaron en cuenta varios elementos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y

8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.⁹

Con estándares mínimos de:

Estándar	Valoración
Recursos	10%
Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	15%
Gestión de la salud	20%
Gestión de peligros y riesgos	30%
Gestión de amenazas	10%
Verificación del SG-SST	5%
Mejoramiento	10%
TOTAL	100%

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

Nombre de la Entidad: Minas "San carlos"						Número de trabajadores directos: 24				
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos: 24				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 16-11-2018				
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		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0	1,5	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0		
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0	0	0		
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0		
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0	0	0		
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0	0		
	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	0	0	0	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	0	0	0		
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0	0	0	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	0	0	0	4
		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		0	0	0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0	0	
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	0	0	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0	0	0	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		0	0	0	0	
		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	0	0	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	0	0	0	
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2		0	0	0		
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	0	0	0				

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

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0	0	0	0	0
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0	0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0	0	0	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	0	0	0	10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5	0	0	0	
			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	0	0	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5	0	0	0	
TOTALES					100					72,5

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

Claudia Rocio Zamora Tobar

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

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

Se modifica los artículos 2,4,6 y 37 del Decreto 1072 del 2015 donde se modifica a todos los empleadores públicos y privados, bajo la modalidad de sustituir el programa de seguridad ocupacional, por el sistema de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST, que comprende para la empresa minas “San Carlos”:

Fase 1: Evaluación inicial:

Se realiza una evaluación precisa de la situación que presenta Minas “San Carlos”, analizando las políticas establecidas en cuanto al SG-SST, inspeccionando la documentación, requisitos legislativos y reglamentarios que son aplicables y su grado de cumplimiento, la revisión de las prácticas y procesos existentes de prevención de riesgos en salud laboral, por medio de la matriz con los estándares mínimos del sistema y el puntaje de cumplimiento en cada uno de sus ítems.

Donde se pudo evidenciar las amenazas presentes en la Mina.

Fase 2: Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial:

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la fase 1, evaluación inicial, nos permitirá desarrollar un plan de mejoramiento de acuerdo a cada una de las prioridades evidenciadas, desarrollando un cronograma de actividades para así fortalecer el cumplimiento de los estándares mínimos requeridos en la Mina y el cumplimiento de cada una de las acciones para el buen funcionamiento y bienestar de los trabajadores.

Fase 3. Ejecución del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Teniendo en cuenta las fases anteriores, es de vital importancia la pronta ejecución del SG-SST, se debe ejecutar las medidas de intervención, las actividades definidas en el plan de trabajo anual y en el plan de capacitación y los programas de gestión del riesgo.

Fase 4. Seguimiento y plan de mejora

Se debe realizar seguimiento a los controles nuevos y existentes asegurando que cumplan y sean efectivos dentro de la Mina, con los recursos adecuados que garanticen la mejora continua del SG-SST con el fin de cumplir los objetivos propuestos.

Fase5. Inspección, vigilancia y Control

En esta fase debemos validar que Minas “San Carlos” cumpla con los estándares mínimos del SG-SST

Fuente: Ministerio del trabajo, Decreto Numero 052 de 2017 (12 Ene 2017), Art. 2.2.4.6.3.7. Transición.

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

En la implementación de la tabla de valores para la empresa Minas “San Carlos” se tiene un déficit en la verificación del SG-SST y parte de la gestión de salud básicamente en condiciones de salud en el trabajo.

- Implementación de Sistema de gestión de la salud y seguridad del trabajo
- Designar el personal responsable para el cumplimiento del sistema
- Asignar los recursos necesarios para la implementación del sistema

- Diseñar un cronograma de capacitación de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos.
- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Al realizar la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo de Minas “San Carlos”, podemos evidenciar de acuerdo al decreto 171 del 01 de febrero de 2016, que se está implementando para sustituir el anterior programa de salud ocupacional.

Los estándares en cuanto a los recursos, arrojo un 10% de cumplimiento, ya que la empresa se encuentra hasta ahora implementando el sistema para sustituir el anterior programa de salud ocupacional, es por ello que deberá implementar las estrategias necesarias que le permitan una óptima implementación del SG-SST, la empresa cuenta con el recurso financiero, técnico, humanos y de otra índole requerida para coordinar y desarrollar el SG-SST, hay un responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, pero no cuenta con un título acorde a su responsabilidad, teniendo en cuenta la normatividad los trabajadores están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y se pagan los aportes según la norma, en este ítem la empresa deberá desarrollar estrategias que permitan el buen funcionamiento de la conformación COPASST de manera que se vigile, controle, se

prevenga e implemente las medidas de seguridad y salud dentro de la empresa de la manera correcta, con el fin de mejorar las condiciones laborales y así reducir los riesgos y peligros que se presenten en la mina.

En el estándar de gestión integral de gestión de la seguridad y la salud del trabajo, obtuvo un 15%, la empresa tiene elaborada la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, con alcance a todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, de forma independiente a la manera de contratación o vinculación , donde incluye los objetivos fundamentales de la política en cuanto al cumplimiento, la empresa cuenta con objetivos definidos donde cumple con los requisitos y criterios legales vigentes, (claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados). Sin embargo no es conocida por los trabajadores y no hay accesos a ella ya que no se encuentra en un lugar visible. Es por ello que la empresa debe cumplir con lo expuesto en el decreto 1072 de 2015 donde exige que esta sea conocida por cada uno de los trabajadores y partes interesadas, debe estar publicada en las instalaciones de la Empresa en un lugar visible y darse conocer de una forma pedagógica.

En el estándar de gestión de la salud, su porcentaje fue de 20%, ya que por el tipo de actividad económica de Minas “ San Carlos “está dentro de la clase V, como una de las clase más altas de riesgos existentes, las condiciones de salud en el trabajo cuenta con un 9%, dando la importancia relativa a l trabajador en cuanto a sus cuidados médicos mediante la promoción y prevención de la enfermedad, en cuanto a los registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo arrojo un 5%, presentando falencias ya que los registros y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, no son llevados de forma correcta, no cuenta con los diligenciamientos

adecuados, es por ello que la empresa debe implementar estrategias identificar cada una de las causas de accidentes y así intervenir en el mejoramiento de sus procesos productivos para eliminar o minimizar la accidentabilidad.

En el estándar gestión de peligros y riesgos se obtuvo un 30%, la empresa identifica los peligros, así como su respectiva evaluación y valoración de riesgos dentro de la mina, es por ello la importancia de implementar estrategias que permitan identificar cada uno de los peligros a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores, por medio de medidas de intervención de cada uno de los peligros, con controles administrativos , procedimientos, instructivos, fichas, protocolos, con cada uno de los trabajadores.

En el estándar de Gestión de amenazas obtuvo un 10%, se cuenta con un plan de prevención y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la inseguridad, incluye planos de cada una de las diferentes áreas/zonas identificando las salidas de emergencia y sus respectivas señalizaciones, presenta déficit en cuanto a la realización de simulacros, se encuentra, capacitada y dotada la brigada de prevención de acuerdo a las necesidades de la empresa.

En el estándar de verificación del SG-SST, arrojo un 5%, la importancia de la implementación y las diferentes estrategias para la evaluación y seguimiento del desempeño donde se valida el debido cumplimiento de los objetivos planteados permitiendo así a la empresa implementar las acciones que este requiera.

En el último estándar de mejoramiento obtuvo un resultado del 10%, las acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-STT , se definen las acciones de Promoción y Prevención con base en resultados SG-SST, tomado las medidas correctivas, preventivas y de mejora, permitiendo a la empresa tomar las decisiones con respecto a lo que se debe mejorar, teniendo en cuenta la normatividad y que la Mina “ San Carlos” se ha un lugar de trabajo seguro y saludable.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

CICLO	ESTÁNDAR		PROPUESTA DE MEJORA
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%)	Definir los responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que cuenten con los conocimientos, capacidades acordes a la normatividad.
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	Coordinar las necesidades de capacitación, los procedimientos, la periodicidad, selección de temas, selección del instructor y evaluación de forma dinámica, teniendo los soportes documentales. Brindar programas de capacitación y buenas políticas dentro de la empresa
	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%)	Definir los procedimientos para elaboración y administración de la matriz de peligros, matriz legal y realizarlas con base a lo definido en dicho procedimiento.
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	Adquirir los conocimientos adecuados de los objetivos, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	Definir los procedimiento para elaboración y administración de la matriz de y diligenciarla de acuerdo a lo establecido.
		Plan Anual de Trabajo (2%)	De acuerdo a los resultados definir un plan de acción, con cada una de las diferentes actividades, fechas y responsables
		Conservación de la documentación (2%)	Diseñar, implementar un archivo donde repose los registros y documentos que soportan el SG-SST

		Rendición de cuentas (1%)	Ejecutar actividades de revisión anual al sistema de Gestión en seguridad y Salud Ocupacional con el Copass.
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	Identificar la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la actividad económica de la empresa para así tener un estricto cumplimiento.
		Comunicación (1%)	Definir estrategias de buena comunicación interna y externa en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo validando que esta sea efectiva.
		Adquisiciones (1%)	Identificar y evaluar las compras o adquisición de productos y servicios, de cada uno de implementos, herramientas, maquinaria etc., adquiridos en la Empresa.
		Contratación (2%)	Cumplir a cabalidad con todo el procesos de contratación, desde la selección del personal que sea transparente validando que cuenten con la implementación del SG-SST
		Gestión del cambio (1%)	Evaluar el proceso de la implementación del sistema por medio de la documentación adecuada.
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	Identificar el estado actual que tiene la compañía en cuanto a condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Realizar exámenes médicos periódicos con el fin de evaluar características y condiciones de los trabajadores.
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	Crear los formatos correspondientes para el registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes dentro de la mina.
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	Prevenir y actuar con precisión y eficacia en las acciones frente a las alteraciones de la salud. Elaborar formato para llevar registro de ausentismo y accidentes de trabajo, garantizando poder hacer análisis posteriormente. Perfeccionar los registros o los sistemas de información clínicos de cada uno de los trabajadores

	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	Identificar las causas e implementar las medidas correctivas oportunamente encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia,
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	Implementar procedimientos, instructivos y listas de verificación acorde a los peligros y riesgos identificados . Entregar los equipos de protección personal en su totalidad y validar el buen estado de ellos.
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	Identificar las amenazas, determinar la vulnerabilidad y definir niveles de riesgo presentes en la mina Informar, capacitar y entrenar todo el personal que labora en la mina
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	Planear y ejecutar revisión anual del sistema de seguridad y salud en trabajo con cada uno de los representantes del SG-SST
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	Desarrollar e implementar la planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas

14	CIMIENTO DE TRABAJO EN	Claudia, Yanith, Yeison y Leidy	40%	26/10/2018	30	06/12/2018	Recursos humanos	Financieros	
15	Jornadas laborales comprimidas por fechas especiales	Claudia, Yanith, Yeison y Leidy	20%	26/10/2018	30	06/12/2018	Recursos humanos	Financieros	
16	obsequio por parte de la empresa por cumpleaños	Claudia, Yanith, Yeison y Leidy	20%	26/10/2018	30	06/12/2018	Recursos humanos	Financieros	
17	BENEFICIOS EXTRALEGALES	Claudia, Yanith, Yeison y Leidy	100%	07/11/2018	8	16/11/2018	Recursos humanos	tecnológicos y financieros	
18	trabajo en equipo de inteligencia emocional y resolución de conflictos	Claudia, Yanith, Yeison y Leidy	100%	16/11/2018	1	16/11/2018	Recursos humanos	tecnológicos y financieros	

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda para la compañía verificar los resultados obtenidos en la matriz y seguir con el plan de acción que se plantea para la culminación de un objetivo que sería la implementación del SG-SST.

Se recomienda revisar y evaluar periódicamente los ítems definidos para el cumplimiento de un SG-SST con el fin de verificar en que porcentaje se cumplen.

Se recomienda a los directivos de la compañía estar en informándose constantemente y actualizando sus sistemas y planes de seguridad en el trabajo para mejorar la seguridad de los trabajadores y mantenerse a la par de otras compañías.

Se recomienda a la compañía tener como prioridad la seguridad laboral de sus trabajadores, realizando una evaluación minuciosa de los riesgos y de los peligros que se puedan llegar a presentar dentro de su entorno de trabajo, adaptando las medidas que sean necesarias en pro del bienestar de todos aquellos que componen esta empresa.

7. CONCLUSIONES

Por medio de esta actividad concluimos que para minas san Carlos es de suma importancia diseñar y poner en práctica el sistema de seguridad y salud en el trabajo(SG-SST), proporcionando una mejor calidad de vida y seguridad para los trabajadores quienes son los que dedican sus esfuerzos a la producción del producto, por medio de este sistema se logra reducir en un alto porcentaje las enfermedades y accidentes laborales que se pueden llegar a ocasionar dentro de la zona de trabajo y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa frente a las demás.

El dar cumplimiento a los estándares mínimos, del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Prioriza y mejora la calidad de vida de cada uno de los empleados de la empresa Minas “San Carlos”.

Hacer el control de la prevención de riesgos periódicamente, mejora el clima laboral de los empleados de la compañía y la hace ser más competitiva en el mercado.

Realizar capacitaciones donde se esté explicando constantemente la importancia que tiene la seguridad de cada uno de los trabajadores, ofreciéndoles la importancia que tiene cada uno de ellos dentro de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Méndez F. Qué es el mobbing o acoso laboral?. Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad. Recuperado de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16_d-1477-14mintrabajo.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) 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 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Rebai, F. (2006). Programas de Desvinculación Asistida por la Empresa. Argentina: Invenio 9(17), 2006. pp. 119-132. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87791709.pdf>

Vega Zambrano R. (2011, septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional?. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>

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

Bao, J., Wu, A. (2017). Equality and Equity in Compensation. Harvard Business School. Working Paper 17-093 (2017). Retrieved from http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/17-093_b4f6e873-ad56-4f49-a6b8-0d7b50cd07ab.pdf

El Portal de la Seguridad, la Prevención y la Salud Ocupacional en Chile (s.f.). GLOSARIO BASICO DE SALUD LABORAL (48 Terminos). Recuperado de http://www.paritarios.cl/especial_glosario_salud_laboral.htm