

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

PRESENTADO POR:

**CARLOS EDUARDO CARDENAS
COD.5823844
CAROLINA VARGAS PINTO
COD. 1081154164
ISABEL HUERTAS BONILLA
COD.59684840
JEREMÍAS SILVA FALLA
COD. 1075243928
LIDEY TATIANA YARA
COD.1075239016**

TUTOR

JORGE ELIECER ECHAVARRIA

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y ADISTANCIA- UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS. (ECACEN)
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO EN PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
2018**

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	5
2. Objetivos.....	6
2.1 Objetivo General.....	6
2.2 Objetivo Específicos.....	6
3. Proyecto de Investigación Empresas Piscícola Botero S.A.....	7
3.1 Capítulo 1: El Problema.....	7
3.1.1 Planteamiento del Problema.....	7
3.1.2 Antecedentes del Problema.....	8
3.1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa.....	8
3.2 Capítulo 2: Marco Teórico.....	9
3.2.1 Revisión de la literatura.....	9-10
3.3 Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa.....	11
3.3.1 Implementación del SG-SST en la empresa.....	11-12
3.3.2 Descripción de la transición de la empresa al SG-SST.....	13-27
3.3.3 Implementación de la tabla de valores y calificación.....	28-30
3.4 Capítulo 4: Resultados.....	31
3.4.1 Presentación y análisis de los resultados.....	31-37
3.5 Capítulo 5: Plan de Mejora.....	37
3.5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SGSST.....	37-40
3.5.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	41-47
4. Recomendaciones.....	48
5. Conclusiones.....	49
6. Referencia.....	50-51

Lista de Tablas

Tabla 1. Línea de Investigación.....	7
Tabla 2. Evaluación Inicial.....	13-17
Tabla 3. Plan de Mejoramiento.....	18-23
Tabla 4. Fase 4- Seguimiento y Mejora.....	26
Tabla 5. Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	28-30
Tabla 6. Diagrama de Gantt.....	41-42

Lista de figuras

Figura 1. Tiempos Establecidos.....	43
Figura 2. Diagrama de Riesgo Gantt.....	44
Figura 3. Visualizaciones Beta del Proyecto.....	45-47

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo colaborativo se pretende recolectar toda la información investigada de acuerdo a la temática elegida, con el fin de conocer el deterioro, causas efectos y consecuencias que nos trae los diferentes problemas expuesto ante la problemática seleccionada. Siendo un sistema complejo y dinámico de interrelaciones socioeconómicas y culturales, que evoluciona a través del proceso histórico de la sociedad, abarca la sociedad y como elemento de gran importancia las relaciones sociales y la cultura. Esta interpretación de su contenido explica que su estudio, tratamiento y manejo, debe caracterizarse por la integralidad y el vínculo con los procesos de desarrollo, lo que se ha logrado a través del tiempo en sensibilización de la integridad y la salvedad del trabajador, en un tiempo como la Salud Ocupacional y ahora en una versión mejorada con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST.

Teniendo como base para la realización de este el aprendizaje adelantado en el diplomado. La actividad hace parte de la estrategia de aprendizaje basada en investigación, ya que se genera el insumo principal para poder desarrollar el proceso de investigación, al cual se le aplicarán las técnicas de investigación pertinentes.

Las temáticas relacionadas con identificación del tipo de problemática que surgen con la transición del programa de SG- SST existentes, los componentes de una investigación, el planteamiento del problema a investigar, y sobre todo la conclusión a la que se llega por medio de los resultados obtenidos en las entrevistas hechas, además estas plasmarlo en la matriz de evaluación, mostrando la esencia de la investigación en la temática seleccionada.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Presentar una propuesta, con el fin brindar a la empresa Piscícola Botero S.A la garantía de una apropiada ejecución o implementación del Sistema de Gestión de Salud, Seguridad en el Trabajo. De acuerdo al Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 (12 Ene 2017), aún tiempo de un año.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Sensibilización del personal de la transición del Programa de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Definir y comprender la importancia de la aplicación de un programa de SG – SST, mediante auditorías y revisión de la misma
- Realizar el trabajo de campo mediante la metodología cualitativa en donde se expongan las actividades a desarrollar y las recomendaciones necesarias.
- Proponer estrategias con el fin de que la empresa cumpla a cabalidad el programa se SG- SST

3. Proyecto Investigación Empresa Piscícola Botero S.A

3.1 CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

Línea de Investigación	Gestión de las Organizaciones.
Enfoque	Auditoría en la Gerencia del Talento Humano
Áreas	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Propuesta (Objetivo)	En este presente trabajo se busca presentar una propuesta, con el fin brindar a la empresa investigada, la garantía de una apropiada ejecución o implementación del Sistema de Gestión de Salud, Seguridad en el Trabajo. De acuerdo al Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 (12 Ene 2017).
Implementación	La empresa cuenta con la implementación del SG- SST con el Decreto 1443 de 2014

3.1.1 Planteamiento del Problema

Se encuentra falencias en la implementación del SG- SST de la Piscícola Botero SA, de acuerdo a la tarea de investigación realizada a la organización. Se pretende ejecutar un plan de mejoramiento con el fin de cumplir a cabalidad y sensibilizar al personal de la importancia y la prioridad que se deben dar al programa, ya que es pro de los trabajadores y la salvedad de la misma empresa. Con este análisis elaborado de acuerdo a la auditoria que se ha realizado, se pretende hacer acciones de mejoras al programa de la empresa. De lo cual surge la pregunta de investigación a trabajar, **¿Cuáles serían las tácticas que garanticen unas mejoras a la implementación del SG- SST dentro de la empresa?**

3.1.2 Antecedentes del Problema

La empresa en la actualidad tiene un vigencia de la implementación del SG- SST, está fue efectuada por el señor

YONNI ALEJANDRO DIAZ QUIMBAYA

Coordinador HSE

Licencia N°0232 de 2016, Enero 2018

Donde se hace la transición de Salud Ocupacional al nuevo Sistema de Seguridad Salud en el Trabajo. Lo cual se pretende realizar acciones de mejoras a sistema que presenta en la actualidad en la organización con el fin de cumplir con lo que se está estipulando, para que la empresa se encuentre ejerciendo lo solicitado en las nuevas actualización de la norma.

3.1.2 Justificación de la Investigación Cualitativa

La metodología de la investigación será cualitativa, ya como mencionamos antes se utilizara una entrevista abierta, la cual nos resulte útil para llegar al fondo de las diferentes dificultades que puede presentar la empresa. Para entender un poco mejor citamos la siguiente frase "las entrevistas cualitativas se hallarían a caballo entre el campo de la conducta (el orden del hacer) y el orden de lo lingüístico (el orden del decir). Un lugar fronterizo, donde se produce la combinación de los elementos anteriores ('algo así como el decir del hacer'), de gran interés para la investigación social" (Vallés, 2002:55). Todo con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación dada, tras la auditoria realiza.

3.2 Capítulo 2: MARCO TEÓRICO

3.2.1 Revisión de la literatura

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) es un proceso de prevención en cuanto a enfermedades y lesiones que pueden ser causadas por las condiciones laborales; y de acuerdo a la Ley 1562 de 2012 el SG-SST “tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” así que es necesario que sea aplicado en todo tipo de empresa ya sea pública o privada, grande o pequeña.

En 1979 se empezó a implementar las normas y políticas con las cuales se iban a basar las empresas para dar cumplimiento al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados en sus espacios laborales a través de registros y controles que en su momento este proceso fue llamado salud ocupacional. Hasta el año pasado el ministerio de trabajo remitió la resolución 1111 de 2017 en donde se promulgan las fechas y los requisitos para la implementación del Sistema de Gestión De seguridad y Salud en el Trabajo, es un documento completo que contiene los “Estándares Mínimos de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de riesgos Laborales.”

Además de las leyes, normas, decretos y resoluciones que hay en Colombia para dar cumplimiento a la implementación y mejoramiento del SG-SST es necesario mencionar la afamada e importante norma OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management Systems) siendo esta un modelo reconocido a nivel mundial y creado en 1999 en reino unido en respuesta a la unificación de los diferentes estándares que presentaban las empresas y no eran reconocidas internacionalmente y que tiene como fin contribuir al mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo

Referencias

Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1562_2012]. (n.d.). Retrieved November 16, 2018, from http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Que es la OHSAS 18001. (2015, octubre 16). Retrieved November 16, 2018, from <https://www.nueva-iso-45001.com/2015/10/que-es-la-ohsas-18001/>

Resolución 1111 de 2017 - Estándares mínimos del SG-SST. (n.d.). Retrieved November 16, 2018, from <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (n.d.). Retrieved November 16, 2018, from <http://slt.sanchezpolo.com/index.php/sociedad-tsp/47-sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>

Resolución 1486 de 2009: Expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA- Por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Resolución 736 de 2009 sobre el reglamento técnico del trabajo en alturas.

Resolución 2291 de 2010: Por la cual se amplía el plazo para acreditar la competencia laboral del personal que trabaja en alturas.

Resolución 0723 de 2013: Se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1111 de 2017: Se establecen los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes.

3.3 Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.3.1 Implementación del SG-SST en la empresa

La relación hombre, trabajo y empresa genera riesgos y su minimización y control responde eficientemente a la herramienta sistema de gestión, puesto que facilita el proceso de anticipar, reconocer, evaluar y riesgos que generan accidentes de trabajo y enfermedades laborales el éxito de la seguridad y salud en el trabajo depende del compromiso de la alta dirección y su apoyo a todos los niveles de la organización y de la coherencia de sus sistema de gestión con la estrategia empresarial y los objetivos dirigidos al bienestar de los trabajadores , para la gestión de los riesgos de trabajo las empresas deben adoptar disposiciones efectivas que tengan alcances sobre todos los procesos y actividades centros de trabajo y trabajadores independientes de su forma de contratación y vinculación , para prevenir efectos en las personas y daños en los equipos e instalaciones. Se puede implementar algunos pasos que serían claves para la intervención y por supuesto en la mejora del desempeño de SG-SST, que son los siguientes:

- a. Acompañamiento de la aseguradora de ARL, donde se solicita el apoyo para la capacitación y sensibilización de la misma.
- b. b. Liderazgo Gerencial, ellos deben demostrar el compromiso con el programa, y aportar mediante integración, asignación de recursos para capacitar al personal o mantenimientos de equipos para prevenir accidentes de diferentes índoles y también acompañando la implementación del SG- SST.
- c. Vincular a los trabajadores a que participen en los comités paritarios de convivencia y otros afines a las SG-SST.
- d. La Política, las intenciones de alta gerencia en seguridad y salud en el trabajo más el direccionamiento para su implementación, constituyen la política marco

de referencia, para los objetivos y focos de medición de desempeño en esta materia de la organización.

- e. Organización, hacemos referencia a las obligaciones de los empleadores y responsabilidades de los trabajadores, designación de roles y establecimientos de estrategias, para asegurar personas competentes en el sistema, y de esta manera incluir las capacitaciones, entrenamiento, sensibilización y favorecimiento de la comunicación interna, externa y gestión de la información.
- f. Planificación, está es la parte del sistema que genera los planes de acción para gestionar los riesgos de trabajo, a partir de los resultados del diagnóstico ejecutado en la empresa. Donde definimos las actividades a realizar en el Plan de Trabajo Anual, de acuerdo a lo planificado.
- g. Evaluación, donde concluimos lo ejecutado con el fin de saber, si es proporcional a lo que se ha trabajado, o todavía existen falencias, en algunas de las dependencias u oficinas de la empresa, para que de este modo se pueda mitigar y realizar mejoras preventivas o correctivas.
- h. Acciones de preventivas y correctivas, una vez ejecutado la auditoría a cada una de las oficinas o zonas de campo de labor, se evidencia cuáles son las falencias que se están presentando, y se debe planificar con el fin de no ir a incurrir a hechos que sean fatales tanto para el empleador como al trabajador.

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

De acuerdo a la transición que ha tenido la empresa en las 5 fases que se encuentra trabajadas, nos permitimos mostrarla, para observar la implementación del Sistema De Gestión, Seguridad y Salud en Trabajo, anteriormente llamada Salud ocupacional.

La orientación del personal de una empresa debe ser un carácter prioritario dentro de las entidades, lo que se indica dar un funcionamiento de la organización y llegar a su rápida conciliación a las situaciones cambiantes del medio que las rodea.

Se busca realizar un mejoramiento de las labores administrativas y operativas; que conllevaría a aprovechar los conceptos de la administración de personal a la organización, para que de esta manera de mejorar los aspectos de la entidad en los que el Talento humano tiene gran influencia; también los administrativos de la organización se muestran bastante interesados y apoyan este proyecto, viendo en esta una herramienta bastante importante para el futuro de esta organización.

De esta manera se muestra, el ejercicio ejecutado de la empresa PISCÍCOLA BOTERO S.A:

FASE 1: EVALUACIÓN INICIAL

Diagnóstico	
Diagnóstico inicial de la Gestión del Conocimiento	Como podemos entender el activo más importante de una empresa el capital humano, ya que sin cada uno de ellos sería imposible el crecimiento de una empresa. Es por eso que la empresa de piscícola, se encuentra unas necesidades que presentan la gran mayoría de empresas y de las cuales se puede trabajar, para el rendimiento de la mismas; en ellas encontramos la empresa utiliza unas herramientas

	<p>de chequeo y revisión periódica de los servicios que presta cada uno de los funcionarios, con el fin de tener un conocimiento previo a lo que está pasando, se pueden observar mediante entrevista y encuesta de satisfacción al cliente, es por eso que encontramos unas necesidad que son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El reconocimiento individual, más no al trabajo equipo por el proceso ejecutado en cada dependencia. -La no orientación confiable hacia los objetivos de la empresa de la comprensión de ella, porque no se ve una organización de cultura sólida. -Esta se hace referente a lo principal que es la ética que se constituye en la organización, a pesar de reposar un documento donde se evidencia eso, no se encuentra claro dentro de cada uno trabajadores. <p>Con esto podemos comprender como se maneja las necesidades del conocimiento de la institución</p>
<p>Definición de los objetivos</p>	<p>es ofrecer sugerencia a la Máxima Autoridad o jerarquía de la empresa, para conseguir el desempeño de las metas y objetivos de la organización; suministrando análisis, valoraciones y recomendaciones sobre las áreas sujetas a inspección y alertando que las instrucciones se hagan con transparencia y en apego a las habilidades legales, además causando ante todo el personal de la sociedad un conocimiento de respeto y cumplimiento a los estatutos y</p>

	procedimientos de control
Producción del conocimiento organizacional	<p>Debe tener en cuenta la eficacia, eficiencia y seguridad del sistema de control interno, es significativo tomar en cuenta componentes del control interno como son (Actividades de Control, Evaluación y Gestión de Riesgos, Ambiente de Control, Información y Comunicación, y Monitoreo del Control Interno Institucional); con el fin de que dicha evaluación se utilizaran los métodos y prácticas confiadas, como ser entrevistas, cuestionarios, guías de análisis y evaluación entre otras Para maximizar el rendimiento de la empresa de la piscícola, se identificaron el capital intelectual o activo intangible, para tener un conocimiento claro la gestión de conocimiento y el trabajo que ejecutan. Dentro de las políticas de calidad se encuentran dinámicas de crecimiento, que son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar continuamente la eficacia de los procesos. • Alcanzar altos estándares de calidad e inocuidad en la producción y Comercialización de tilapia. • Mejorar la competencia de nuestro equipo de trabajo <p>De esta manera hace que el departamento de talento humano, con el fin de mantener la producción estable, y se vea el buen servicio prestado, ejecutan jornadas de capacitación</p>

	<p>integral al personal, para que se encuentren actualizados con las normas y procedimientos que tiene la empresa; estas capacitaciones permiten aumentar su conocimiento intelectual generando una gran expectativa y seguridad para los clientes externos de la entidad. Además se participan en congreso y seminarios para ampliar el conocimiento e influir en los diferentes procesos productivos activos de la organización.</p>
<p>Almacenaje</p>	<p>Debe tener en cuenta la eficacia, eficiencia y seguridad del sistema de control interno, es significativo tomar en cuenta componentes del control interno como son (Actividades de Control , , Evaluación y Gestión de Riesgos, Ambiente de Control , Información y Comunicación, y Monitoreo del Control Interno Institucional); con el fin de que dicha evaluación se utilizaran los métodos y prácticas confiadas, como ser entrevistas, cuestionarios, guías de análisis y evaluación entre otras</p>
<p>Circulación y actualización</p>	<p>Dentro la empresa, se manejan correo institucionales con el fin de enviar información a cada uno de los departamentos con informes y/o otras tareas; pero además se utilizan para transmitir las diferentes normatividades, procedimientos y procesos, que tienen la empresa, dentro de ellos se entrega información para que sea leída y comprendida en cada departamento para tener previo conocimiento de lo que pasa en la empresa. También se realizan entregan de boletines manuales, donde se muestran la información que</p>

	desea transmitir y de esta manera ejecutar revisión periódica para observar si el personal está tomando las indicaciones dada y cumplen con lo solicitado.
Medición.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Acción • Indicadores de Gestión-Medición de desempeño • Encuestas de satisfacción

FASE 2: PLAN DE MEJORAMIENTO

Para maximizar el rendimiento de la empresa de la piscícola, se identificaron el capital intelectual o activo intangible, para tener un conocimiento claro la gestión de conocimiento y el trabajo que ejecutan. Dentro de las políticas de calidad se encuentran dinámicas de crecimiento, que son las siguientes:

- Mejorar continuamente la eficacia de los procesos.
- Alcanzar altos estándares de calidad e inocuidad en la producción y Comercialización de tilapia.
- Mejorar la competencia de nuestro equipo de trabajo

De esta manera hace que el departamento de talento humano, con el fin de mantener la producción estable, y se vea el buen servicio prestado, ejecutan jornadas de capacitación integral al personal, para que se encuentren actualizados con las normas y procedimientos que tiene la empresa; estas capacitaciones permiten aumentar su conocimiento intelectual generando una gran expectativa y seguridad para los clientes externos de la entidad. Además se participan en congreso y seminarios para ampliar el conocimiento e influir en los diferentes procesos productivos activos de la organización. A continuación realizamos el siguiente Plan de Mejoramiento para la organización Piscícola Botero S.A:

PLAN DE MEJORAMIENTO

2019

Estándar	Actividades a desarrollar	Responsable	Recursos	Evidencias y soportes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Asignar Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Alta dirección	Humanos	soporte que contiene la asignación y documentación de las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.	8 de enero											
1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Alta dirección	Humanos Persona Responsable del SG-SST - Financieros (Salario mensual para esa persona)	Hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la formación o capacitación que se exige.	8 de enero											
2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Establecer los mecanismos de comunicación del SG-SST	Alta dirección	Humanos - Tecnicos	Verificar los mecanismos de comunicación interna y externa que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y comprobar que las acciones que se desarrollaron para dar respuesta a las comunicaciones recibidas son eficaces.		15-feb										
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Definir criterios para Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Alta dirección	Humanos - Tecnicos	Constar que para la selección y evaluación de proveedores y/o contratistas, se valida que dichos proveedores o contratistas tienen documentado e implementado el empresa dónde prestan el servicio Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que conocen los peligros/riesgos y la forma de controlarlos al ejecutar el servicio por realizar			16-feb									
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	Definir el procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	Responsable del SG - SST	Humanos - Tecnicos	Documento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en cambios internos y externos que se presenten en la entidad.		17-feb										
3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normativa y los peligros a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Alta dirección - Talento Humano	Humanos - Tecnicos	Soporte con los conceptos de aptitud que demuestren la realización de las evaluaciones médicas.	15-ene											
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Definir las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, de conformidad con las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros/riesgos de intervención prioritarios. Diseñar el programa de Vigilancia Epidemiológica	Responsable SG -SST - Talento Humano.	Humanos - Financiero.	Soportes y evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de conformidad con las prioridades que se identificaron con base a los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios. Solicitar el programa de vigilancia epidemiológica de los trabajadores evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de conformidad con las prioridades que se identificaron con base a los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios.	25-ene											

3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	Informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles del cargo, con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.	Talento Humano	Humanos	Verificar que al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, se le remitieron los soportes documentales respecto de los perfiles del cargo, descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollará la labor los trabajadores.	05 de enero													
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	*Realizar exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos a los trabajadores. *Definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.	IPS - Talento Humano .	Humanos , Tecnicos - Financieros	Solicitar los conceptos de aptitud que demuestren la realización de las evaluaciones médicas. Solicitar el documento o registro que evidencie la definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas. Solicitar el documento que evidencie la comunicación por escrito al trabajador de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales Solicitar los conceptos de aptitud que demuestren la realización de las evaluaciones médicas. Solicitar el documento o registro que evidencie la definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas. Solicitar el documento que evidencie la comunicación por escrito al trabajador de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	15 de enero													
3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	Definir la institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa. Para que custodie las historias clínicas de las trabajadoras .	Talento Humano	Humanos - Tecnicos	Soportes que demuestren que la custodia de las historias clínicas esté a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.	01-feb													
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	Acatar las restricciones y recomendaciones médico-laborales por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.	Talento Humano - Responsable del SG - SST	Humanos - Tecnicos	Documento de recomendaciones y restricciones a trabajadores y revisar que la empresa ha acatado todas las recomendaciones y restricciones médico-laborales prescritas a todos los trabajadores y ha realizado las acciones que se requieran en materia de reubicación o readaptación.	15-feb													
3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Establecer un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.	Talento Humano - Responsable del SG - SST	Humanos - Tecnicos y Financieros	Documento que contiene el programa y los respectivos registros que evidencien el cumplimiento del mismo.	30-ene	30-feb	30-mar	30-abr	30-may	30-jun	30-jul	30-ago	30-sep	30-oct	30-nov	30-dic		
3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.	Alta dirección	Humanos - Tecnicos y Financieros	observación directa, verificar si se cumple lo que se exige en el criterio, dejando prueba fotográfica o filmica al respecto.	15-ene					15-jun								15-dic
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	Establecer los Mecanismos para la eliminación de los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligrosos de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	Alta dirección	Humanos - Tecnicos y Financieros	observación directa, constatar las evidencias en las que se dé cuenta de los procesos de eliminación de residuos conforme al criterio y solicitar contrato de empresa que elimina y dispone de los residuos peligrosos.	20-ene			20-abr				20-ago						20-dic

3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros)	Responsable del SG-SST	Humanos - Tecnicos	Documento con los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la incidencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos.	20-ene														20-dic
3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Medir el ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo, como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)	Responsable del SG-SST	Humanos - Tecnicos	Documento con los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento del ausentismo y la relación del evento con los peligros/riesgos.	20-ene														20-dic
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	Se efectuan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	10-ene					10-jun									10-dic
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	Se efectuan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	10-ene					10-jun									10-dic
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	Se efectuan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	10-ene					10-jun									10-dic
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Se efectuan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	10-ene					10-jun									10-dic
4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	Se efectuan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	10-ene					10-jun									10-dic

4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	Se efectúan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	10-ene						10-jun						10-dic
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	Se efectúan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	10-ene						10-jun						10-dic
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	Reuniones de autocontrol, donde se busca indentificar los cambios ocurridos dentro de la empresa	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Actas de reuniones de autocontrol, donde se revisa las evidencias e informes mensuales efectuados por cada jefe de área	03-ene	03-feb	03-mar	03-abr	03-may	03-jun	03-jul	03-ago	03-sep	03-oct	03-nov	03-dic	
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	Mantenimiento preventivo de cada una de las maquina de la planta, con el de no incurrir en incidentes y accidentes	Personal Calificado para la revisión y mantenimiento de la maquinaria de la empresa	Humanos - Tecnicos	Informe del estado en que se encontraba la maquinaria y informe actual del como quedo la maquinara.	09-ene						09-jun						09-dic
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	Capacitaciones se sensibilización y formación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente de SG- SST	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Soporte de asistencia a cada una de las capacitaciones dadas a los trabajadores de la empresa y certificado de asistencia a la misma	16-ene						16-jun						16-dic
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	Se efectúan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Alta direccion	Humanos Persona Responsable del SG-SST - Financieros(Salario mensual para esa persona)	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	13-ene												
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Capacitaciones se sensibilización y formación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente de SG- SST	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Soporte de asistencia a cada una de las capacitaciones dadas a los trabajadores de la empresa y certificado de asistencia a la misma	16-ene						16-jun						16-dic
6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	Se efectúan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Alta direccion	Humanos Persona Responsable del SG-SST - Financieros(Salario mensual para esa persona)	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	12-ene												
6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	Se efectúan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Alta direccion	Humanos Persona Responsable del SG-SST - Financieros(Salario mensual para esa persona)	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	12-ene												
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Se efectúan indicadores de riesgos, donde se observe el cumplimiento de cada de las dependencias	Alta direccion	Humanos Persona Responsable del SG-SST - Financieros(Salario mensual para esa persona)	Por medios de informes mensuales, se realizará la revisión semestral del cumplimiento de actividades	12-ene												

6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	Reuniones de autocontrol, donde se busca identificar los cambios ocurridos dentro de la empresa	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	Actas de reuniones de autocontrol, donde se revisa las evidencias e informes mensuales efectuados por cada jefe de área	03-ene	03-feb	03-mar	03-abr	03-may	03-jun	03-jul	03-ago	03-sep	03-oct	03-nov	03-dic
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	Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Alta dirección	Humanos Persona Responsable del SG-SST - Financieros(Salario mensual para esa persona)	Hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la formación o capacitación que se exige.	18-ene					18-jun						15-dic
7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Alta dirección	Humanos Persona Responsable del SG-SST - Financieros(Salario mensual para esa persona)	Hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la formación o capacitación que se exige.	18-ene					18-jun						15-dic
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Alta dirección	Humanos Persona Responsable del SG-SST - Financieros(Salario mensual para esa persona)	Hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la formación o capacitación que se exige.	18-ene					18-jun						15-dic
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	Se trabaja de la mano con la empresa adscrita al ARL con el fin de realizar las acciones de mejoras, dentro de la empresa	Responsable del SG-SST - Trabajadores	Humanos - Tecnicos	soporte que contiene la asignación y documentación de las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.	10-ene					10-ene						10-dic

Fase 3: EJECUCIÓN DEL SG-SST

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud ocupacional que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Es por ello que C.I. PISCICOLA BOTERO S.A, tiene entre sus propósitos desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para todos los centros de trabajo.

El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

La empresa C.I. PISCICOLA BOTERO S.A. dedicada a la exportación de Filete de Tilapia y producción de embutidos establece dentro de sus políticas, el compromiso y asignación de recursos para implementar el SG-SST que permita hacer Gestión de los Riesgos Labores mediante la identificación de los peligros propios de las actividades desarrolladas en todos los centros de trabajo, la evaluación de los riesgos y la determinación de controles mediante la mejora continua del Sistema de Gestión, que

contribuyan a la prevención de la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales. Logrando mantener los niveles más altos de bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, así como su desarrollo integral.

COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL PISCICOLA BOTERO S.A.
REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
IDENTIFICACION NIT: 900.259.779-6

NOMBRE DE LA EMPRESA: C.I. PISICOLA BOTERO S.A.

Ciudad: Bogotá D.C. Departamento: Cundinamarca

Dirección: Cra 68B # 24^a-64 T 2 -802

Teléfono: 8007056

Sucursales o Agencias Si (X) No ()

Oficinas Neiva: Cr 5 10 49 Ed. Plaza Real of 501

Planta procesadora: Hobo 100 metros salida Campoalegre (Huila)

Producción Represa de Betania - Hobo

Levante de Alevinos – Finca Villa Dana Campoalegre

Levante de Alevinos – Finca La Sirena Campoalegre

NOMBRE DE LA A.R.L: POSITIVA ARL

Clase o tipo de Riesgo asignado por la A.R.L.: Niveles (I, II, III y IV)

Código de la Actividad Económica 0502

FASE 4: SEGUIMIENTO Y MEJORA

P-H-V-A	SEGUIMIENTO	MEJORAS	C	NC	OP
P	1. Sistema de desarrollo administrativo y conocimiento de los lineamientos de la administración 2. Conocimientos claves de las necesidades de los empleados en la actualidad	1. Se presenta los proyectos de prefactibilidad, con el fin de no incurrir en gastos innecesarios que se le presente a la empresa, y dar una respuesta acertiva a la generación de la misma, ya que se puede trabajar con la administración actual.	X		
H	1. en Consideración del Consejo Directivo, el Portafolio de Productos y Servicios, de Asesorías y el proyecto de remuneración o contraprestación de los mismos.	1. El portafolio con vigencia, ya que cada semestre o anualmente se presentan nueva experiencias adquiridad por la empresa, y deben ser mecionadas en Plan Anual o semestral de la empresa, para que tenga más creibilidad, y pueda presentarse a otros departamentos. Se hace la sugerencia a la actualización de la empresa, ya que es la carta de presentación de la empresa		X	
V	1. Revisiones del Sistema de Gestión de Calidad, las cuales se realizaran de acuerdo a la programación que determine la alta dirección	1. programación de las actividades a ejecutar con las diferentes dependencias de la empresa, con el fin de informarse de como se están llevando los procesos en la actualidad de la organización, además del interes de la certificación de la misma, para tener un control más extrictos de los procedimientos actuales de la empresa PISCICOLA BOTERO S.A	X		
A	1. se está Efectuando las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y asegurar la mejora continua de los procesos de la institución	Se debe realizar y presentar los siguiente registros para dar respuesta a lo expuesto: 1. Acta de Comité Gerencial Mejora de la eficacia, Eficiencia, Efectividad de La Empresa. 2. Mejora del producto en relación con los requisitos del cliente. 3. Necesidades de recursos. 4. Cuadro de Actividades Se hace con el fin dar los resultados requeridos por la empresa para la implementación del SG-SST	X		
C: CONFORME NC: NO CONFORME OP: OPORTUNIDAD DE MEJORA					

FASE 5: INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL

Las inspecciones son parte primordial del SG- SST, dado que, se identifica los peligros que puede afectar la salud de los trabajadores. De acuerdo a lo que se ha venido evaluando en la empresa, y la matriz MSO-07 - Matriz de Peligros y Riesgos C.I. P. Botero SA -. Se pretende realizar unas auditorias donde se revise, los equipos de utensilio diario de la empresa, las protecciones que deben utilizar cada uno de los trabajadores, todo con el fin de llevar un control de lo implementado dentro de la empresa, para seguir obviamente con la normatividad vigente del SG- SST. De otra forma se realizan unas visitas programadas y otra extraordinaria con el fin que los empleados siempre se encuentren con las disposiciones que son y de igual manera la entidad.

ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA (SI/NO)	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACION DEL RIESGO					VALORES EN EL RIESGO		Criterios para Establecer Controles		Medidas de Intervención								
				DESCRIPCION	CLASIFICACION		FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	Frecuencia de Ocurrencias (FO)	Severidad de las consecuencias (SE)	Exposición a las consecuencias (E)	Nivel de Probabilidad (NIP)	Grado de Controlabilidad (GC)	Severidad de las consecuencias (SE)	Exposición a las consecuencias (E)	Nivel de Probabilidad (NIP)	Grado de Controlabilidad (GC)	Nº de E. Reportados	Prior. Consecuencia	Nº de Accidentes Reportados (NAR) (NIP)	ELIMINACION	SUSTITUCION	CONFINAMIENTO DE RESULTADOS	CONFINAMIENTO DE RESULTADOS	CONFINAMIENTO DE RESULTADOS	CONFINAMIENTO DE RESULTADOS
GERENCIA GENERAL - OFICINA	Formular, dirigir, evaluar y controlar toda la información con el diseño de las políticas y estrategias generales, de orden administrativo, operativo y financiero de la empresa de conformidad con las estrategias comerciales. Asesorar el control y el personal de servicio. Liberar negociaciones para establecer contratos y prestar servicios.	Manejo de computador. Desplazamiento hacia las líneas proyectadas dentro y fuera de la oficina. Atención de clientes vía telefónica y celular. Interacción con otros niveles de la empresa para discutir productividad.	Movimientos repetitivos, miembros superiores, posturas sostenidas por tiempo prolongado, posturas inadecuadas.	Biomecánicas	lesiones del sistema músculo esquelético, dolencias en el cuello y hombros como síndrome del túnel del carpo, Tenosinovitis, epicondilitis, etc.	ninguno	Diseño de puesto de trabajo, uso de mouse libre, apoyo muñeca, base de pantalla de computador, silla ergonómica.	Pausas Activas	4	4	16	19	25	400	2	1	Perdida de Capacidad laboral, lesiones incapacitantes	NO	NA	Rotación de mouse, pad mouse, reposa muñeca y pies, base de pantalla y sistema de datos.	Adecuar puesto de trabajo, software para acciones	Diseñar e implementar sistema de ergonomía epidemiológica para la prevención de lesiones osteomusculares, implementar programa de pausas activas, brindar capacitación en higiene postural y gestión laboral.	NA				
			Ruido: Se presenta de forma continua en el ambiente, generado por fax, teléfono, impresora.	Física (Higiene industrial)	Estrés, incomodidad, trastornos mentales y problemas auditivos. A corto plazo: pérdida temporal de audición, pérdida permanente de audición, pérdida de sensibilidad al rango de audición, dolencias en la comunicación.	Mediciones de exposición (higiene industrial) por ATE, en la fuente.	Ninguno	Ninguno	2	2	4	8	25	100	3	1	Estrés laboral, Pérdida de la capacidad Auditiva a largo plazo	Resolución 2007/7, Resolución 8327 de 2008, Resolución 6277 de 2008.	NA	Reemplazo de equipos ruidosos, cambio o modificación en los procesos.	Capacitación sonora, abstracción del ruido, aislamiento acústico, distribución de oficina, opción de compra en el mercado de equipos con niveles bajos de ruido.	Instalación de sellabombas en línea de ruido para uso de EPP.	NA				
			Iluminación (Cantidad o deficiencia de luz visible) EN OFICINA	Física (Higiene industrial)	Distorsión de la visión, fatiga ocular, dolor de cabeza, estrés.	Mediciones de exposición (higiene industrial) por ATE, en la fuente.	Oficina con adecuada iluminación natural, color de muras, uso de lámparas halógenas	Ninguno	2	2	4	8	10	25	40	4	1	Aflicción ocular, Migra visual, disminución de rendimiento.	Resolución 2007/7.	NA	Cambio de bombillas incandescentes por halógenas	Instalación y distribución de nuevas lámparas evitando generación de sombras.	Suministro de lámparas ahorradoras de energía, implementación programa de mantenimiento preventivo de lámparas y consumo racional. Capacitación periódica sobre el manejo del equipo, estudio de puesto de trabajo y satisfacción laboral. La empresa debe diagnosticar, monitorear e intervenir los Factores de Riesgo Psicosociales Laborales.	NA			
			Carga Mental, discusión de temas con clientes, empleados, interacción, trabajo en grupo. Alta responsabilidad, comunicación constante con temas relevantes al negocio	Psicosocial	Estrés, Irritabilidad, ansiedad (Aumento de posibilidad de accidente)	Ninguno	Ninguno	Delegación de funciones. Manejo adecuado de Situaciones	2	2	4	8	10	100	3	1	Estrés derivado de la carga laboral, posible riesgo cardíaco	Ley 1010 de 2005, Resolución 2946 de 2008, Decreto 1832 de 1984.	NA	NA	NA	NA	NA	NA			
			Conducción de vehículos (personal)	Condiciones de seguridad vial/meccánicas	Choques, caídas, fracturas múltiples, lesiones en vehículos, licencias, involucración de vehículos, sanción y penalización.	Revisión técnica mecánica del vehículo	Precaución en vías, evaluar condición de vías	Caso de manejo deficiente. Licencia de conducción, examen médico para conducir de capacidad visual, auditiva, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, capacidad mental.	2	3	6	18	80	300	3	1	Muerte	Ley 789 de 2002, reglamento interno de trabajo, decreto 3075 de 1997.	NA	NA	NA	NA	Manejo defensivo, periódico	NA			

Como se puede denotar la empresa se encuentra dos tipos lugares, que son bastantes complejos, como son la sala de proceso, donde se realizada todo el tema de producción de pescado y la central que es donde se encuentra el personal de oficina. Cada uno con tipos de riesgo totalmente diferentes. Todo esto conlleva a planificar a realizar las diferentes inspecciones a la totalidad de la empresa con el fin de cumplir y no dejar sancionar a la entidad por falencia dentro del SG. SST. De otra forma la entidad realizará unas reuniones de autocontrol con el COPASST, para ejecutar un control estricto.

3.3.3 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: COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL PISCICOLA BOTERO S.A							Número de trabajadores directos: 198			
NIT de la Entidad: 900259779-6							Número de trabajadores directos: 198			
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización:			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5		X		3,9	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,4		X			
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5		X			
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5		X			
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5		X			
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5		X			
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5		X			
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5		x			
		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			x
	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			x			
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)		2	1				x		
	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		x		12,5
		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		x		
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1		x		
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2		x		
		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		x		
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1		x		
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2		x		
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0,5			x	
		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		x		
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	0,5				x		
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	0,5			x				

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0,5		X		3,7	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0,5		X			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0,5		X			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		0,5		X			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0			X		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0,4		X			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0,3		X			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		0,5		X			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0,5		X			
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	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	0,5		X		2,5	
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		1		X			
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X			
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	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		X		5	
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X			
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0,5		X			
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0,5		X			
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X			
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X			
	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	3		X		10	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		3		X			
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		2		X			
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		2		X			
		GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	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		X		10,5
				4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5		X		
				4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0			X	
				4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5		X		
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas			2,5	1,5			X			
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5			1,5			X				
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	3,5		X		7		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		3,5		X				

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	0,5		X	3,5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25		X	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0,5		X	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25		X	
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	1,25		X	5,75
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		1,5		X	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		1,5		X	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		1,5		X	
TOTALES					100				69,35

Quando 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

3.4 Capítulo 4: Resultados

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

La siguiente investigación tiene como propósito analizar, estudiar, exponer y determinar la importancia de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG - SST) dentro de la empresa teniendo en cuenta que el cumplimiento de las normas y políticas establecidas se ejecutan a través de unas fases y un proceso lógico que tiene como fin la protección de los trabajadores.

Para el desarrollo del proyecto fue necesaria la recolección de información de la Piscícola en donde analizamos el plan de Gestión que se ha implementado teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, identificación de los peligros y valoración de los riesgos a los que los empleados están expuestos, se verifico que equipos de protección son utilizados en cada una de las tareas que se ejecutan en la empresa, con el fin de poder determinar el plan de mejoramiento que se debe aplicar al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que existe actualmente.

Para el proceso de adaptación del plan de mejoramiento que se debe aplicar en la piscícola de forma avanzada, gradual y ordenada fue indispensable el desarrollo de las siguientes fases: Planear, hacer, verificar y actuar. Adicional a esto con ayuda de los decretos y resoluciones establecidos por el ministerio de trabajo que se rigen en Colombia se busca diseñar y ejecutar el plan de mejoramiento del (SG-SST) haciendo una comparación teniendo en cuenta la resolución 1111 de 2017 que definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y así través del proyecto pretendemos lograr el cumplimiento en su totalidad de un buen sistema de gestión en donde exista un plan de tipo preventivo, predictivo y correctivo en cuanto a la seguridad y salud de los empleados de la piscícola siendo estas de gran importancia para la empresa.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla de valores y calificación del SG-SST, se logra concluir que la Piscícola Botero S.A, se encuentra entre un rango de 69,35 sobre

100, lo cual permite inferir que su valoración es moderadamente aceptable, por lo cual es necesario realizar un plan de acción orientado al mejoramiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, se logra deducir que la empresa debe establecer estrategias alineadas a la gestión del cambio, es decir, muestra dificultad en evaluar el impacto de cambios que se genera a nivel tanto interno como externo en el SG-SST.

De acuerdo a la revisión de la evaluación los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST es la siguiente:

PLANEAR:

- Se Solicitó el documento en el que consta la designación del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la respectiva asignación de responsabilidades y solicitar el certificado correspondiente, que acredite la formación de acuerdo con lo establecido en el presente criterio.
- Se solicita el título de formación de técnico, tecnólogo, profesional, especialista o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se verifica la licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.
- Se constata la existencia del certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Quien no tenga licencia se le solicita que cumpla los requisitos de formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución.
- Se solicitó una lista de los trabajadores vinculados laboralmente a la fecha y comparar con la planilla de pago de aportes a la seguridad social de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de verificación. Se efectuó el siguiente muestreo:
 - a. Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores.

- Solicitar una lista de los trabajadores vinculados por prestación de servicios a la fecha y comparar con la última planilla de pago de aportes a la seguridad social suministrada por los contratistas.
- En los casos excepcionales de trabajadores independientes que se afilien a través de agremiaciones verificar que corresponda a una agremiación autorizada por el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme al listado publicado en la página web del Ministerio del Trabajo o del Ministerio de Salud y Protección Social."
- "Se tienen plenamente identificados los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y se les está cotizando el monto establecido en la norma al Sistema de Pensiones.
- Se Verificaron con la asistencia de la Administradora de Riesgos Laborales está cumpliendo con lo establecido en la presente resolución para actividades de alto riesgo."
- "Solicitaron actas mediante el cual se designa el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo o solicitar los soportes de la convocatoria, elección, conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el acta de constitución.
- Se Constató si es igual el número de representantes del empleador y de los trabajadores y revisar si el acta de conformación se encuentra vigente, para el caso en que proceda la constitución del Comité.
- Se Solicitaron las actas de reunión mensuales del último año del Comité Paritario o los soportes de las gestiones adelantadas por el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, y verificar el cumplimiento de sus funciones."
- Se Solicitó el documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verificar que esté conformado de acuerdo a la normativa y que su período de conformación se encuentra vigente. Solicitar las actas de las reuniones (como mínimo una reunión cada tres meses) y los informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral, verificando el desarrollo de sus funciones.

HACER:

- Se implementan las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.
- La empresa para los peligros identificados ha estructurado programa de prevención y protección de la seguridad y salud de las personas (incluye procedimientos, instructivos, fichas técnicas).
- Se realizan inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- "Se le suministran a los trabajadores que lo requieran los Elementos de Protección Personal y se les reponen oportunamente conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos.
- Se verifica que los contratistas y subcontratistas que tengan trabajadores realizando actividades en la empresa, en su proceso de producción o de prestación de servicios se les entrega los Elementos de Protección Personal y se hace reposición oportunamente conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos.
- "Se realiza la capacitación para el uso de los Elementos de Protección Personal"
- Se tiene un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la vulnerabilidad, incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida, simulacros como mínimo una vez al año y este es divulgado. Se tienen en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo.

VERIFICAR:

- El empleador tiene definidos los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Alta Dirección revisa una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La empresa adelantará por lo menos una vez al año, un ciclo completo de auditorías internas al SG-SST, en donde su alcance deberá incluir todas las áreas. Solicitar el programa de la auditoría, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se solicita a la empresa los documentos, pruebas de la realización de actividades y obligaciones establecidas en los trece numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072/2015
- Solicito el documento donde conste la revisión anual por la Alta Dirección, así como la comunicación de los resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACTUAR:

- La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía.
- Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.
- La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas e inmediatas de las enfermedades laborales.
- Se implementan las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.
- Se evidencia de forma documental de las acciones preventivas, correctivas y/o de mejora planteadas como resultado de las investigaciones y verificar si han sido efectivas.
- Solicitaron la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones, de conformidad con el criterio.
- 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.
- Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo

Como se puede denotar en el análisis efectuado en la empresa, no todo se puede cumplir de una manera inmediata, pero se hacen precedentes con el fin de dar el 100% de acatamiento a la normatividad del SG. SST, de igual manera cabe de denotar que está es una empresa exportadora de pescado a otros países, lo cual tienen que demostrar que se está ejecutando como debe de ser con los estándares solicitados, para que puede seguir realizando su labor de exportación.

3.5 Capítulo 5: Plan de Mejora

3.5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa

De acuerdo con el análisis del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo existente en la Piscícola podemos observar que es necesario realizar un plan de mejoramiento que contribuya al cumplimiento de las normas establecidas en Colombia así que es necesario:

- Establecer la importancia del comité que conforma el COPASO así mismo la delegación y cumplimiento de las tareas y funciones que cada integrante debe desempeñar.
- Capacitación adecuada a los empleados por parte de la ARL con la cual se tiene convenio sobre la prevención y promoción de los riesgos laborales.
- Inspección permanente de los equipos de seguridad e inspección de las locaciones en donde se desarrolla el trabajo.
- Registro y control mensual sobre los manteamientos preventivos y correctivos sobre los riesgos que se puedan presentar durante la ejecución de las tareas asignadas cuando se utilizan los equipos, máquinas y de locación.
- Actualizar y hacer el mantenimiento de las señales y avisos de seguridad e higiene de la empresa.
- Generación de informes sobre la inspección de seguridad de los puestos de trabajo.
- Planificación y ejecución de simulacros de emergencia y evacuación para llevar un control en la evaluación de los tiempos empleados, comportamiento de los brigadistas, dificultades físicas entre otros.
- C.I. PISCICOLA BOTERO SA. Comprometida con el mejoramiento continuo de sus procesos y actividades, dirige sus esfuerzos hacia el cumplimiento de la legislación aplicable según Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 (12 Ene 2017) y otras suscritas en materia de seguridad y salud en el trabajo enfocado en:

PLANEAR:

- Acta donde el representante de la empresa designe el vigía de SST.
- Acta de elección y conformación del comité de convivencia laboral.
- Participación en la investigación de los incidentes, accidentes por el vigía SST para determinar las causas y enfermedades laborales; proponer al empleador las medidas correctivas para evitar su ocurrencia.
- Verificar si se tienen identificados los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo de que trata el Decreto 2090 de 2003 conforme a la presente resolución. Si aplica.
- Registros que constaten la capacitación y evaluación tanto para el Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo o para los miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo según aplique que estén vigentes.
- Programa de capacitación anual y la matriz de identificación de peligros y verificar que el mismo esté dirigido a los peligros ya identificados, con la evaluación y control del riesgo, y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, y verificar las evidencias de su cumplimiento.
- Verificar si el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo participó en la revisión anual del plan de capacitación."
- Si no aplica se evalúa con la mayor nota, que es 0,5%."
- Plan de capacitación anual.
- Plan anual de trabajo.
- La permanente evaluación y control de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.
- Documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verificar que esté conformado de acuerdo a la normativa y que su período de conformación se encuentra vigente. Solicitar las actas de las reuniones (como mínimo una reunión cada tres meses) y los informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral, verificando el desarrollo de sus funciones.
- Generación de estrategias que promuevan una cultura de responsabilidad, prevención, autocuidado y seguridad que incluyan procesos de capacitación, formación y entrenamiento, fomentando la activa participación de todos los colaboradores en las diferentes actividades y programas establecidos.
- Prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral.
- Certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio de Trabajo, expedido a nombre del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

HACER:

- Diagnóstico de las condiciones de salud (exámenes de ingreso, periódicos y de retiro – incapacidades).
- Perfil sociodemográfico de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil).
- Análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores de origen laboral y común. (Historial clínico).
- Manual SG-SST
- Inspección de seguridad
- Plan de emergencias (identificación, evaluación y priorización de la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas).
- Inducción a nuevos y re inducción antiguos SG-SST.
- Conformación de las brigadas de emergencias.
- Implementación, mantenimiento y revisión del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, constatar su divulgación.
- Actualización Planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia y verificar si existe la debida señalización de la empresa y los soportes que evidencien la realización de los simulacros.
- Realización de simulacros y análisis del mismo, validar que las mejoras hayan sido tenidas en cuenta en el mejoramiento del plan.
- Documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación.
- Los procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplique y protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Solicitar los soportes documentales implementados por la empresa donde se verifica el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores frente a la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).
- Realizar visita a las instalaciones para verificar el cumplimiento de las medias de prevención y control por parte de los trabajadores de acuerdo con lo enunciado en los planes de prevención y control descritos."

VERIFICAR:

- Indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.
- Informe de revisión por parte de la dirección.
- Solicitar los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentren alineados al plan estratégico de la empresa.
- La empresa adelantará por lo menos una vez al año, un ciclo completo de auditorías internas al SG-SST, en donde su alcance deberá incluir todas las áreas. Solicitar el programa de la auditoría, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se debe solicitar a la empresa los documentos, pruebas de la realización de actividades y obligaciones establecidas en los trece numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072/2015
- Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la Alta Dirección, así como la comunicación de los resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACTUAR:

- Realizar acciones preventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, la medición de la eficacia del SG-SST, las auditorías y las recomendaciones del vigía SST.
- Acciones preventivas y correctivas planteadas como resultado de las investigaciones de los accidentes de trabajo.
- Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.
- Solicitar la evidencia documental de las acciones preventivas, correctivas y/o de mejora planteadas como resultado de las investigaciones y verificar si han sido efectivas.
- Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones, de conformidad con el criterio.

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



Project Name PROYECTO SG-SST PISCÍCOLA BOTERO S.A								
		Nombre	Duración	Inicio	Fin	Pr	Recursos	No L
1		Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mej	1.15meses	01/01/2019	01/31/2019		CAROLINA VARGAS PINTO, LIDEY	
2		Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica,	30días?	11/26/2018	01/04/2019		LIDEY TATIANA YARA	
3		Acta donde el representante de la empresa designe el vigía de SST	15días?	11/26/2018	12/14/2018		JEREMIAS SILVA	
4		Verificar si se tienen identificados los trabajadores que se dediquen en	60días?	11/26/2018	02/15/2019		CARLOS CARDENAS	
5		capacitación y evaluación tanto para el Vigía en Seguridad y Salud en	15días?	11/26/2018	12/14/2018		ISABEL HUERTAS	
6		Verificar si el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o Vig	90días?	11/26/2018	03/29/2019		CAROLINA VARGAS PINTO	
7		Documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verif	30días?	11/26/2018	01/04/2019		LIDEY TATIANA YARA	
8		Generación de estrategias que promuevan una cultura de responsabili	60días?	11/26/2018	02/15/2019		JEREMIAS SILVA	
9		Certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuent	120días?	11/26/2018	05/10/2019		CARLOS CARDENAS	
10		Plan de emergencias (identificación, evaluación y priorización de la vul	90días?	11/26/2018	03/29/2019		ISABEL HUERTAS	
11		Implementación, mantenimiento y revisión del sistema de gestión de se	30días?	11/26/2018	01/04/2019		CAROLINA VARGAS PINTO	
12		Actualización Planos de las instalaciones que identifican áreas y salida	120días?	11/26/2018	05/10/2019		LIDEY TATIANA YARA	
13		Inducción a nuevos y re inducción antiguos SG-SST	90días?	11/26/2018	03/29/2019		JEREMIAS SILVA	
14		Los procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplique y prot	160días?	11/26/2018	07/05/2019		CARLOS CARDENAS	
15		Solicitar los soportes documentales implementados por la empresa dor	30días?	11/26/2018	01/04/2019		ISABEL HUERTAS	
16		Realizar visita a las instalaciones para verificar el cumplimiento de las r	190días?	11/26/2018	08/16/2019		CAROLINA VARGAS PINTO	
17		Informe de revisión por parte de la dirección	30días?	11/26/2018	01/04/2019		LIDEY TATIANA YARA	
18		Indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión	120días?	11/26/2018	05/10/2019		JEREMIAS SILVA	
19		Adelantar por lo menos una vez al año, un ciclo completo de auditorías	30días?	11/26/2018	01/04/2019		CARLOS CARDENAS	
20		Programa de la auditoría, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la	1200días?	11/26/2018	08/30/2019		ISABEL HUERTAS	
21		La realización de actividades y obligaciones establecidas en los trece	130días?	11/26/2018	01/04/2019		CAROLINA VARGAS PINTO	
22		La revisión anual por la Alta Dirección, así como la comunicación de lo	20días?	11/26/2018	12/21/2018		LIDEY TATIANA YARA	
23		Acciones preventivas y correctivas necesarias con base en los resultad	60días?	11/26/2018	02/15/2019		JEREMIAS SILVA	

20		Programa de la auditoría, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la	200días?	11/26/2018	08/30/2019	ISABEL HUERTAS
21		La realización de actividades y obligaciones establecidas en los trece n	30días?	11/26/2018	01/04/2019	CAROLINA VARGAS PINTO
22		La revisión anual por la Alta Dirección, así como la comunicación de los	20días?	11/26/2018	12/21/2018	LIDEY TATIANA YARA
23		Acciones preventivas y correctivas necesarias con base en los resultad	60días?	11/26/2018	02/15/2019	JEREMIAS SILVA
24		Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas realizadas	30días?	11/26/2018	01/04/2019	CARLOS CARDENAS
25		Solicitar la evidencia documental de las acciones preventivas, correctiv	15días?	11/26/2018	12/14/2018	ISABEL HUERTAS
26		Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas, preventiv	15días?	11/26/2018	12/14/2018	CAROLINA VARGAS PINTO
27		Implementación de las acciones preventivas y/o correctivas provenient	30días?	11/26/2018	01/04/2019	LIDEY TATIANA YARA
28		La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos	90días?	11/26/2018	03/29/2019	JEREMIAS SILVA
29		Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la m	200días?	11/26/2018	08/30/2019	CARLOS CARDENAS
30		El cumplimiento de la normativa vigente aplicable en materia de riesgos	250días?	11/26/2018	11/08/2019	ISABEL HUERTAS

Tiempos Establecidos

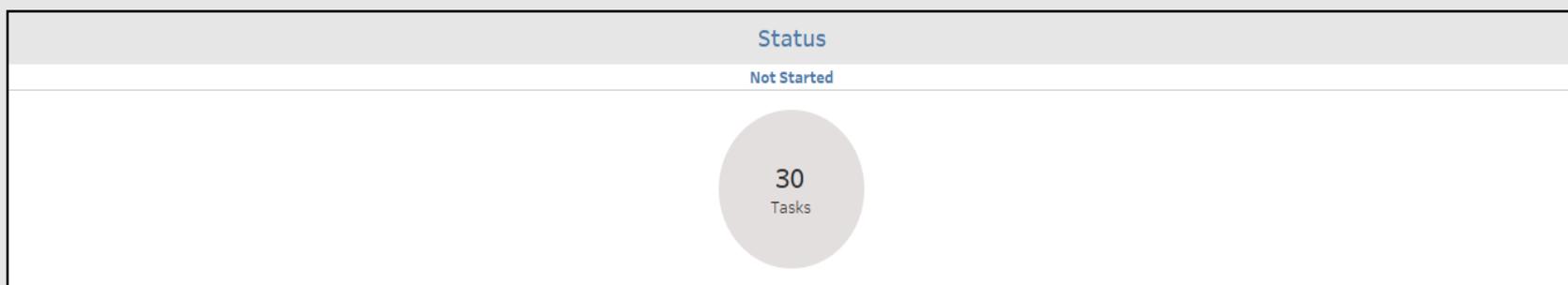
Nov 26 - Dic 2 '18							Dic 3 - Dic 9 '18							Dic 10 - Dic 16 '18							Dic 17 - Dic 23 '18							Dic 24 - Dic 30 '18							Dic 31 - Ene 6 '19							Ene 7 - Ene 13 '19							Ene 14 - Ene 20 '19				
D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J
													</																																								

Diagrama de Riesgo Ganttter

		Riesgo	Respuesta	Causa	Probabilidad	Gravedad	Prioridad
1		Normas vigentes en riesgos laborales, aplicables a la empresa	Negativa	Inasistencia	Probable ▼	Significativa ▼	Detener ▼
2		Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros / riesgos identificados en la empresa	Falta de Recursos	Incumplimiento	Probable ▼	Significativa ▼	Detener ▼
3		El No cumplimiento de la normativa vigente aplicable en materia de riesgos laborales	Faltas Laborales	Incumplimiento	Remoto ▼	Moderada ▼	Controlar ▼
4		Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua	Acciones de mejora	La Sensibilización al sistema	Ocasional ▼	Moderada ▼	Acción ▼
5		Política de Cumplimiento SG- SST	La no realización	Recursos	Remoto ▼	Moderada ▼	Controlar ▼
6		Aún no se ha construido completamente la documentación de todos los procesos institucionales	Inicio de Implementación vigente	Cambios	Probable ▼	Significativa ▼	Detener ▼
7		tipo de riesgo, tipo de accidente, agente del accidente, , tipo de cargo del accidentado, dependiente	No identificación completa	Personal idóneo	Ocasional ▼	Moderada ▼	Acción ▼
8		Actualización matriz legal del SGSST	Poco tiempo para realización	Tiempo del personal	Ocasional ▼	Moderada ▼	Acción ▼
9		Elaboración de estándares mínimos del SGSST	Falta de Implementación	Sistema Nuevo	Probable ▼	Significativa ▼	Detener ▼
10		Reporte de Comisiones a la ARL	No realizarse a tiempo	olvido de reporte	Remoto ▼	Moderada ▼	Controlar ▼
11		Elaboración y ajuste de procedimientos del SGSST	Actualización	Nuevo sistema	Probable ▼	Moderada ▼	Acción ▼
12		Reuniones mensuales del COPASST	Actas de Autocontrol	Cero Importancia	Remoto ▼	Moderada ▼	Controlar ▼
13		Capacitación psicopedagógico en prevención de caídas	Personal Idóneo	La Inasistencia	Ocasional ▼	Moderada ▼	Acción ▼
14		Mecanismos de rendición de cuentas que haya definido y verificar que se haga y se cumplan con	No presentación de informes	Impuntualidad de entrega	Probable ▼	Moderada ▼	Acción ▼
15		La rendición de cuentas debe incluir todos los niveles de la empresa	Asamblea General	Toma de decisión Junta Directiva	Ocasional ▼	Moderada ▼	Acción ▼

Visualizaciones Beta del Proyecto

Start
03/11/2008 8:00:00 a 02/05/2030 ..



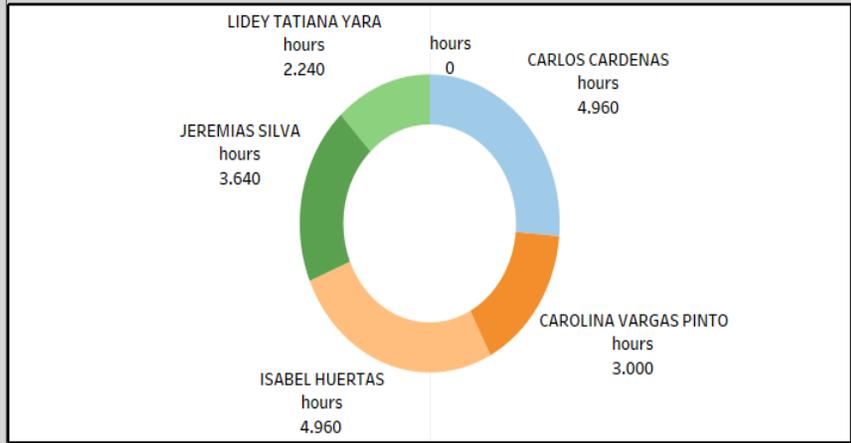
Daily Task Status	
Día de Start	Task Completion Status
	Not Started
noviembre 26, 2018	29
enero 01, 2019	1
Total general	30

Tasks details by Status										
Realizar y tener a disposición del Ministerio del	Verificar si se tienen identificados los	Documento de conformación del Comité de	Plan de emergencias (identificación,	Inducción a nuevos y re inducción antiguos SG-SST	Realizar visita a las instalaciones para verificar el	Adelantar por lo menos una vez al año, un ciclo	La revisión anual por la Alta Dirección, así como	Solicitar la evidencia documental de las	La	
Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con	capacitación y evaluación tanto para el Vigía en	Generación de estrategias que promuevan una	Implementación, mantenimiento y revisión del	Los procedimientos, instructivos, fichas	Informe de revisión por parte de la dirección	Programa de la auditoría, el alcance de la	Acciones preventivas y correctivas	Solicitar la evidencia documental de las		
Acta donde el representante de la empresa designe	Verificar si el Comité Paritario en Seguridad y Salud	Certificado de aprobación del curso de	Actualización Planos de las instalaciones que	Solicitar los soportes documentales	Indicadores de estructura, proceso y	La realización de actividades y obligaciones	Solicitar la evidencia documental de las	Implementación de las acciones preventivas y/o	El cumplimiento de la normativa vigente aplicable	

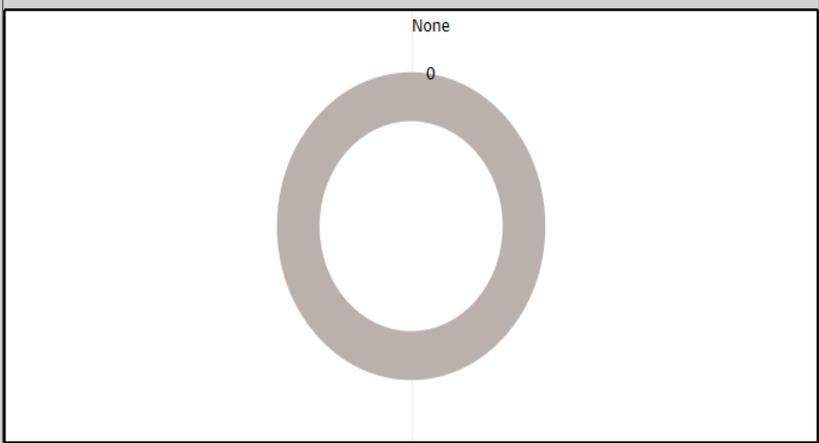
Resource Name

- Nulo
- CARLOS CARDENAS
- CAROLINA VARGAS PI..
- ISABEL HUERTAS
- JEREMIAS SILVA
- LIDEY TATIANA YARA

Work by Resource



Work by Status



Late Tasks Summary

Current Week Tasks

Resource Name	Start	Task Name	Task Completion Status	Start	Finish	Percent
Nulo	11/26/2018	PROYECTO SG-SST PISCÍCOLA BOTERO S.A	Not Started	11/26/2018	08/11/2019 17:00:00	0,00%
CARLOS CARDENAS	11/26/2018	Verificar si se tienen identificados los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo d..	Not Started	11/26/2018	15/02/2019 17:00:00	0,00%
		Certificado de evaluación de la...	Not Started	11/26/2018	10/05/2019 17:00:00	

Work Date

Todos los valores

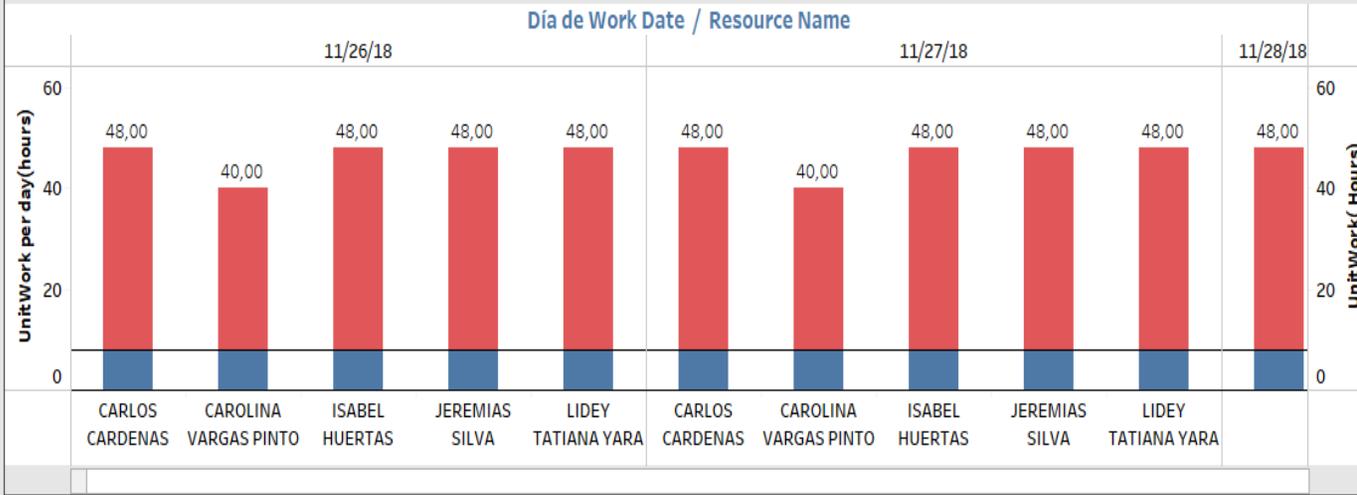
Task Completion Status

- None
- Not Started

Resource Name

- Nulo
- CARLOS CARDENAS
- CAROLINA VARGAS PINTO
- ISABEL HUERTAS
- JEREMIAS SILVA
- LIHEY TATIANA YARA

Resource work per day



Over Allocated Resources

CARLOS CARDENAS
ISABEL HUERTAS
JEREMIAS SILVA
CAROLINA VARGAS PINTO
LIHEY TATIANA YARA

Task and Resource Level Details

Resource Na..	Task Name	Día de Work Date	Start	Finish	Task Completio..	Percent
CAROLINA VARGAS PINTO	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato	01/01/19	01/01/2019 8:00:00	31/01/2019 17:00:00	Not Started	0,00%
		01/02/19	01/01/2019 8:00:00	31/01/2019 17:00:00	Not Started	0,00%
		01/03/19	01/01/2019 8:00:00	31/01/2019 17:00:00	Not Started	0,00%
		01/04/19	01/01/2019 8:00:00	31/01/2019 17:00:00	Not Started	0,00%
		01/07/19	01/01/2019 8:00:00	31/01/2019 17:00:00	Not Started	0,00%
		01/08/19	01/01/2019 8:00:00	31/01/2019 17:00:00	Not Started	0,00%
		01/09/19	01/01/2019 8:00:00	31/01/2019 17:00:00	Not Started	0,00%
		01/10/19	01/01/2019 8:00:00	31/01/2019 17:00:00	Not Started	0,00%
		01/11/19	01/01/2019 8:00:00	31/01/2019 17:00:00	Not Started	0,00%
		01/14/19	01/01/2019 8:00:00	31/01/2019 17:00:00	Not Started	0,00%

4. Recomendaciones

- Se recomienda al coordinador encargado del SG-SST realizar un análisis detallado sobre los estándares mínimos establecidos en la resolución 1111 de 2017 para ajustarlos a la implementación del sistema de gestión que existe en la piscícola.
- Capacitar de forma integral a todos los colaboradores de la empresa siendo este tipo de capacitaciones, la seguridad y salud de los empleados responsabilidad del empleador.
- Imponer el uso y diligenciamiento de los formatos para el registro de ausentismo, casos de emergencia y la realización de exámenes médicos de ingreso y egreso de cada uno de los empleados vinculados activamente en la empresa para poder llevar un control sobre los posibles riesgos laborales que se pueden estar presentando dentro de la empresa.
- Establecer la importancia de los objetivos en materia de política del SG SST como identificar los riesgos laborales, control preventivo, el mejoramiento continuo del sistema en pro de la seguridad de los empleados y el cumplimiento de las normativas establecidas en la actualidad.
- Programa de capacitación anual y la matriz de identificación de peligros y verificar que el mismo esté dirigido a los peligros ya identificados, con la evaluación y control del riesgo, y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, y verificar las evidencias de su cumplimiento

5. Conclusiones

- Las presentes conclusiones se realizan a partir del análisis de las actividades realizadas en el Proyecto sobre la propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa C.I. Piscícola Botero S.A. para la cual se dieron a conocer las diferentes falencias y potencialidades que tiene la empresa a la hora de la implementación de dicho sistema.
- Los estudios realizados con base a SG-SST para la empresa en estudio logra concluir que hace falta realizar un análisis detallado sobre los estándares mínimos establecidos en la resolución 1111 de 2017, capacitar de forma integral a todos los colaboradores de la empresa siendo este tipo de capacitaciones, la seguridad y salud de los empleados, implementar el uso y diligenciamiento de los formatos para el registro de ausentismo, casos de emergencia y la realización de exámenes médicos de ingreso y egreso finalmente establecer la importancia de los objetivos en materia de política del SG SST como identificar los riesgos laborales, control preventivo.
- Con el detallado análisis que cada uno de los participantes realizo quedan conocimientos amplios a la hora de ejecutar algún plan con el SG SST y en el área de talento humano en cada una de las empresas en la que vayan a laborar.

6. REFERENCIAS

- 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>
- Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1562_2012]. (n.d.). Retrieved November 16, 2018, from http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Que es la OHSAS 18001. (2015, octubre 16). Retrieved November 16, 2018, from <https://www.nueva-iso-45001.com/2015/10/que-es-la-ohsas-18001/>
- Resolución 1111 de 2017 - Estándares mínimos del SG-SST. (n.d.). Retrieved November 16, 2018, from <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>
- SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (n.d.). Retrieved November 16, 2018, from <http://slt.sanchezpolo.com/index.php/sociedad-tsp/47-sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>
- Resolución 1486 de 2009: Expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA- Por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Resolución 736 de 2009 sobre el reglamento técnico del trabajo en alturas.
- Resolución 2291 de 2010: Por la cual se amplía el plazo para acreditar la competencia laboral del personal que trabaja en alturas.

- Resolución 0723 de 2013: Se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1111 de 2017: Se establecen los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes.