

**PROPUESTA ESTRATEGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA ORGANIZACIÓN SAYCO
ACINPRO PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL 2019**

Presentado por

HEYDI LORENA DIAZ

JOSEFINA TOBAR

LUCERO GARCIA RICO

NAIRA DEL ROSARIO TAIMAL

Presentado a:

MARIO HUMBERTO AGUILAR

Tutor

UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
GRUPO 101007 A_ 611

Bogotá, D.C., 23 de mayo de 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN1

OBJETIVOS3

General3

Específicos3

1. CAPITULO 1: EL PROBLEMA4

1.1. Planteamiento del Problema4

1.2. Antecedentes del Problema5

1.3. Justificación de la investigación cualitativa6

2. CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO7

2.1. Revisión de la Literatura7

3. CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA13

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST13

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del Sistema SG-SST.14

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares del SG-SST.....16

3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.19

4. CAPITULO 4: RESULTADOS21

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.21

5. CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA25

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa25

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos. Diagrama de Gantt.30

6. RECOMENDACIONES33

CONCLUSIONES34

BIBLIOGRAFIA35

INDICE DE TABLA

Tabla 1. Tabla de Valores y Calificación de los estándares mínimos SG- SST18

Tabla 2. Cuadro de Valoración29

INDICE DE GRAFICO

Gráfico 1. Diagrama de Gantt32

INTRODUCCIÓN

Dentro del mundo actual crece la importancia dentro de las organizaciones del capital humano, por lo tanto, se entiende que, aunque los demás factores de producción de la Organización son muy importantes, ninguno de ellos podría conjugarse si no es por el factor humano, quien es el encargado de combinar todos los esfuerzos para llevar a cabo el desarrollo objeto social de la Organización con éxito.

En este marco se adquiere entonces, un gran valor para el bienestar de los empleados que laboran para la Organización. Conscientes de que las personas están expuestas a diversos riesgos dentro de los lugares de trabajo y aquellas que realizan movimientos repetitivos o están expuestas a elementos químicos, o biológicos que pueden afectar su salud y desarrollar enfermedades laborales, es imperativo que las compañías dediquen parte de sus esfuerzos a mitigar los riesgos para prevenir accidentes o evitar enfermedades que se derivan de las actividades laborales. Es por esto que las organizaciones mundiales y los gobiernos de los países han desarrollado programas relacionados con el SG-SST, que permita obtener mejoras en productividad y bienestar humano en las organizaciones implementen normas y acciones que avalen la seguridad y la salud de sus empleados.

Aquí en Colombia son muchas las normas que se han dictado para el tema de salud ocupacional y ahora se está implementando en forma adecuada un programa de SG-SST, de acuerdo a los Decretos 1443 de 2014, 1071 de mayo de 2015, 171 de febrero de 2017 y 52 de enero de 2017; para la gestión y mejora continua, adquiriendo mayor importancia dentro de las

organizaciones, por esto se hace necesario que las empresas cuenten con el adecuado Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo para sus empleados.

Este trabajo centra su atención en la ORGANIZACION SAYCO ACINPRO “OSA”, donde se realizó una investigación para establecer si existe el SG-SST y si se está implementando, para esto se establece un problema encontrado, la justificación y los antecedentes del mismo.

Se realizó la revisión de la literatura donde se integran varios conceptos y las diferentes temáticas que se vieron en el Curso de Profundización en Gerencia del Talento Humano, con la cual nos permite la elaboración de estrategias, con el fin de potencializar a las organizaciones a través del desarrollo del talento humano que las componen, conforme a los Decretos y Resoluciones que dan aval al SG-SST que se consideró pertinentes al tema, se establecieron los objetivos que se buscan alcanzar con esta investigación y se realizó una entrevista, la cual buscaba establecer si la persona encargada de implementar el SG-SST en la organización, tiene el conocimiento y la experiencia sobre SG-SST y su disposición a aprender normas e implementar actividades que mejoren la calidad de vida de los empleados, de igual manera, se hizo una revisión de la matriz de evaluación; todo esto nos llevó a concluir que existe un SG-SST y su implementación se está cumpliendo de acuerdo al cronograma establecido.

Estas conclusiones nos llevan a establecer Propuestas Estratégicas sobre las acciones y el plan de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la OSA para el primer semestre del 2019.

OBJETIVOS

General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la Organización Sayco Acinpro, para el primer semestre del 2019.

Específicos

- Realizar un diagnóstico de los conceptos que incidan en cada fase y tenga relación en la implementación con Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Efectuar la evaluación inicial de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo de la Organización Sayco Acinpro.
- Analizar la matriz de evaluación para planificar las actividades y los objetivos necesarios para el SG –SST.
- Definir las propuestas estratégicas de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), realizando las recomendaciones pertinentes.

1. CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Para muchas organizaciones no ha sido fácil la implementación del SG- SST, ya que este radica en el desarrollo de un proceso lógico por etapas y el cumplimiento de unos estándares mínimos para las empresas, empleadores y contratantes establecidos por las leyes aprobadas por el gobierno nacional; la implementación SG SST está basado en el ciclo PHVA buscando la mejora continua y propende por la planeación, desarrollo, ejecución y evaluación de una serie de actividades que cumplan con los requisitos solicitados por la norma establecida para tal fin. Para el desarrollo de este se necesita recursos humanos, técnicos y financieros con el fin de ver resultados concretos.

Siendo de obligatorio cumplimiento el Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6) y Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos del SG-SST), se hizo necesario aplicar una evaluación inicial a cada compañía donde permitiera establecer el punto donde se encuentra con respecto al SG-SST y cuáles son las actividades y procesos que le hace falta para cumplir a cabalidad con la ley, por tanto se hace necesario realizarnos la siguiente pregunta:

¿Cómo mejorar la implementación total de los estándares mínimos del SG-SST en la OSA?

1.2. Antecedentes del Problema

La OSA es una entidad privada sin ánimo de lucro vigilada por la Dirección Nacional del Derecho de Autor, ente adscrito al Ministerio del Interior, la cual tiene la obligatoriedad de cumplir con toda la legislación en temas de Personal, en la cual ha venido trabajando desde que La Ley 9ª de 1.979, estableció la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en las empresas.

La salud ocupacional es responsabilidad de cada uno de los empleados de la OSA, los cuales se comprometieron de su cuidado a sí mismo en su salud y el firme apoyo de la Organización, lo que posibilitó la prevención del riesgo profesional, impidiendo los accidentes de trabajo y la exposición al factor de riesgo y desarrollo de enfermedades profesionales. Lo cual, contribuyó al tener un mayor control en las pérdidas en la salud del trabajador como en el medio ambiente y por supuesto, en los activos de la OSA.

De igual manera, la OSA, consciente de su responsabilidad ante la Ley, implementó el Programa de Salud Ocupacional con la finalidad de controlar los riesgos que puedan perturbar la salud de sus empleados y el proceso productivo.

Por lo tanto, la OSA, siguió a la vanguardia de los cambios instaurados por el Ministerio de Trabajo, según Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, mediante el cual exige a todas las empresas a implementar un Sistema de Gestión para la Seguridad y salud en el trabajo SG-SST, con el fin de unificar las actividades tendientes a prevenir los riesgos, accidentes y enfermedades laborales.

Mediante un ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), de manera que garantice la mejora continua en temas de Salud Ocupacional y Riesgos Laborales, proceso que la Organización ha venido realizando a la fecha.

1.3. Justificación de la investigación cualitativa

Dentro del desarrollo de cualquier actividad laboral, por sencilla que sea, se presentan situaciones que ponen en peligro la salud y la integridad de los trabajadores, y es en este campo donde el gobierno nacional entra a legislar sobre el asunto y a partir del año 1946 se expiden normas que buscan regular las condiciones laborales de las personas.

Por lo tanto, y debido a la resolución 0312 de 2019 donde el Ministerio de trabajo obliga a seguir unos estándares mínimos de Gestión en las empresas, debemos realizar una investigación buscando dar solución al problema planteado con anterioridad y donde nuestro objetivo es lograr que la Organización Sayco Acinpro cumpla a cabalidad con esta normatividad y así dar cumplimiento a lo exigido por el Ministerio y evitar sanciones futuras, esto con el fin que la organización siga los lineamientos nacionales que han sido creados para todas las empresas en general.

Esta investigación busca establecer unas propuestas concretas para la OSA, de manera que se contribuya a cumplir con los requerimientos de ley en cuanto al tema del SG-SST, con el fin de mitigar los peligros a los que están expuestos los empleados y tomen conciencia sobre el deterioro de la salud al que se está expuesto por no establecer cuidados adecuados en la forma de desarrollar las labores diarias en el lugar de trabajo.

2. CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revision de la Literatura

Este capítulo presenta los antecedentes normativos y conceptuales más importantes en relación a la evolución e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (en adelante SGSST) en los niveles internacional y nacional, como base fundamental para plantear la propuesta estratégica de mejora en la empresa SAYCO y ACINPRO. Así las cosas, tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la Organización Mundial de la Salud (OMS), plantearon durante la conmemoración del Día de Mundial sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo en 2005, la necesidad de desarrollar en todo el mundo una cultura de seguridad para prevenir el aumento de muertes y enfermedades relacionadas con el trabajo. (OMS, 2005).

La OMS en el campo de la salud en el trabajo apoya todo lo referente a la implementación de SG SST y los planes de acción con el objetivo de vigilar y valorar la carga que la salud ocupacional constituye, desarrollando perfiles básicos en el campo de la salud.

A lo largo del tiempo el concepto de prevención de riesgos y enfermedades relacionadas con el trabajo, ha variado y se ha consolidado, con el fin de lograr caracterizar de manera más específica la relación existente entre a actividad laboral y la condición de salud de las personas. “Aunque existen diferentes definiciones de higiene ocupacional, todas van enfocadas hacia el mismo objetivo fundamental: la protección y promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo” (Goelzer, 2001, p 7).

En Colombia antes del siglo XX todos los conceptos acerca de riesgos laborales y prevención eran prácticamente desconocidos al igual que alguna legislación al respecto, En 1.904 se reglamenta la ley 57 de 1.915 conocida como la ley Uribe, la cual se convierte en la primera ley relacionada con salud ocupacional con tema específico de accidentalidad laboral y enfermedad profesional en el País.

A partir del año 1979 se empezó a consolidar la normatividad colombiana en materia de SG-SST, encontrando en una línea de tiempo, dentro de las más representativas para la década de los 70, la Resolución 2400 de 1979, por la cual se crea el estatuto de seguridad industrial y la Ley 9 de 1979, que establece el código sanitario nacional.

Para la década de los años 80, la Resolución 2013 de 1986, que reglamenta la creación y funcionamiento de comités paritarios de SG-SST y la Resolución 2013 de 1986, que establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad en las empresas. En los años 90, el Decreto 1295 de 1994, que determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales en el país; el Decreto 1530 de 1996, que reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993, en lo concerniente a riesgos laborales e incluye el accidente de trabajo y enfermedad profesional, en relación con la posible muerte del trabajador.

Entre los años del 2000 y el 2010, salen las siguientes leyes y resoluciones: la Ley 776 de 2002, (normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales); Resolución 1401 de 2007, (reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo); Resolución 2346 de 2007, (práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y contenido de las historias clínicas ocupacionales); Resolución 2646 de 2008, (establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención,

intervención y monitoreo de riesgo psicosocial en el trabajo) y el Decreto 2566 de 2009, (emite la tabla de enfermedades profesionales).

En Colombia, se actualizo las normas, entre ellas la Ley 1562 de 2012, esta consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el SG-SST. La reglamentación se estableció después de dos (2) años, con el Decreto 1443 de 2014, manual para la implementación del SG-SST en todas las organizaciones. (Safety a, 2015).

Luego salió la Resolución 1409 de 2012, (Reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos de altura); la Resolución 4502 de 2012, (reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional) y la Resolución 3368 de 2014, (modifica el reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas).

Con el Decreto 1072 de 2015, el cual exige la implementación del SG-SST y se debe implementar en todas las organizaciones, donde contraten personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, y el sector cooperativo. Luego, se realiza un ajuste a través del Decreto 052 de 2017 SG-SST, que modifica el artículo 2.2.4.6.37, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La Resolución 4927 de 2016, establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el SG-SST), la Resolución 1111 de 2017, definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus diferentes fases de aplicación del sistema de gestión según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019.

Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST, Los programas de salud ocupacional, en la actualidad de SG-SST se han convertido en una de las herramientas y de los procesos más importantes al interior de las empresas, ya que ayudan a garantizar de manera apropiada el cómo se deben prevenir los accidentes y enfermedades laborales que puedan adquirir los trabajadores a causa de la labor que desempeñan. También son considerados como una pauta para poder ayudar al empresario a cuidar la salud e integridad de sus trabajadores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una disciplina que previene las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los empleados. Su objetivo es de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, lo cual, conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

La implementación de este sistema en las empresas es garantía de bienestar para los trabajadores, ya que permite la prevención de futuros inconvenientes que se puedan presentar en su salud, dependiendo las condiciones en las que se realizan las actividades laborales.

En este proceso es apremiante que se involucren todos los integrantes de la comunidad laboral, desde la alta Gerencia quienes deben ser los primeros en apoyar y facilitar la implementación de los procesos que se requieran, con la participación de todos los empleados.

Poder implementar de manera adecuada el SG-SST es una de las mejores alternativas con las que se puede contar en una empresa, por tal motivo se hace indispensable aplicar de manera adecuada todos los principios que se encuentran enfocados al ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) el cual ayuda a que se puedan seguir y aplicar de manera secuencial y organizada todos y cada uno de los pasos necesarios para la consolidación del sistema de gestión.

Este ciclo es muy importante ya que abarca todas las etapas necesarias para cumplir con los requerimientos necesarios exigidos por la norma y permite avanzar en el cumplimiento de los objetivos para la implementación del sistema en las empresas.

En el artículo 2° del Decreto 1295 de 1994, se establece los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales: a) Establecer actividades de promoción y prevención; b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores; c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez; d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Según documento de Ardila D. & Medina D. 2017, *la Seguridad y Salud en el Trabajo debe optar por brindar esa salud integral al trabajador. Un trabajador sano, aporta y estimula a la producción, disminuye las cargas sociales, enriquece al capital humano y baja el costo de la vida.*

De otra parte, se hace importante revisar los estándares mínimos establecidos para las empresas según su número de trabajadores y clasificación de riesgo, en el marco de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, que establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Es relevante revisar en primer momento la definición de Estándares mínimos, las normas, los requisitos y los procedimientos para verificar, registrar y controlar el cumplimiento y desarrollo de las actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Según la Resolución 0312 de 2019, los estándares mínimos para las empresas son establecidos en virtud del número de trabajadores y clasificación de riesgo así: estándares

mínimos para empresas de menos de 10 trabajadores con riesgo I, II y III; estándares mínimos para empresas de 11 a 50 trabajadores con riesgo I, II y III; estándares mínimos para empresas de más de 50 trabajadores, clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V o de menos de 50 trabajadores con riesgo IV o V.

En la resolución, se corrobora que el plan de seguridad vial debe estar acoplado al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

La acreditación en SG-SST sigue siendo una responsabilidad del Ministerio del Trabajo, quien es el encargado de emitir el concepto oficial, favorable o no favorable para las empresas. Los asesores en seguridad y salud en el trabajo deben tener licencia en seguridad y salud en el trabajo y haber aprobado el curso de las cincuenta (50) horas dado por el SENA.

De igual forma a partir de diciembre de 2019, las empresas deben enviar la autoevaluación y planes de mejora a las administradoras de riesgos laborales, para su estudio y análisis y a partir del año 2020 el formulario de evaluación, los planes de mejora de estándares mínimos se deben registrar en la aplicación dispuesta en la página del Ministerio del Trabajo

3. CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST

La Organización Sayco Acinpro, en la transición del Programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo, la ARP nos asigna un asesor para recibir la respectiva capacitación del Plan Básico Salud Ocupacional, donde se referenciaba el marco legal (Ley 100/93-EPS-ARL-AFP); el Decreto 1295/94, del Sistema General de Riesgos Profesionales, explicando que obligaciones tiene la Organización como los trabajadores. ¿Qué es?, ¿En qué Consistía?, ¿Cuál era su importancia? Y ¿Para nos serviría?; el Programa de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente. Los subprogramas de Seguridad e Higiene Industrial, Medicina Preventiva y del trabajo. Saber que son los riesgos y peligro, identificar la clase de riesgos; diferenciar que es un accidente y un incidente, saber que se debe hacer si ocurre un accidente de trabajo, y por último el COPASO, donde se referencia el marco legal Ley 9/79, Decreto 614/84, Resolución 2013/86, Resolución 1016/89, Ley 100/93 y Decreto 1295/94, sobre los requisitos, estructura, funciones, reuniones, registro y evaluación.

Con esta capacitación se dio inicio al desarrollo e implementación, creándose una política definida, se identificaron los peligros a los que están expuestos los empleados creando una matriz de riesgos; se tuvo control de ausentismos por enfermedad común y enfermedad laboral, se conformaron los comités de copasst, de convivencia y brigada de emergencia; y se publicaron los reglamentos de higiene y seguridad industrial.

Luego, entra a regir el 1 de junio de 2017, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de Trabajo, donde la OSA realiza los respectivos cambios regidos por el Decreto 1072 con el ánimo

de mejorar el proceso para asegurar la salud y la seguridad de sus empleados, para ello, la OSA, define un plan de trabajo de mejora (cronograma) donde realiza varias actividades para el cumplimiento de los objetivos. De igual manera, se basan en la matriz de evaluación proporcionada por el Ministerio de Trabajo, donde realizan las auditorias pertinentes estableciendo los indicadores, con los cuales se mide si los objetivos y metas trazadas se están cumpliendo.

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del Sistema SG-SST.

La OSA, con la asesoría de un experto en el tema sobre la implementación del SG SST, se inicia con leer la normatividad vigente sobre los riesgos laborales, luego la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, ésta puede realizar cada año, se deben examinar los cambios en los procesos, en las instalaciones, en los equipos, entre otros.

También se tuvo en cuenta dentro de la evaluación inicial, la identificación de las amenazas y la evaluación de la inseguridad y vulnerabilidad dentro de la organización, la capacitación del programa en forma anual, incluyendo la inducción y reinducción para los empleados dependientes y contratistas, se realizó la evaluación de los puestos de trabajo, la caracterizaciones de las condiciones de salud de los empleados, como también se verifico la evaluación y el análisis de las estadísticas sobre las enfermedades y la accidentalidad de los empleados. Por último, se realizó un registro sobre los resultados de los indicadores que han sido definidos en el SG- SST de la organización Sayco Acinpro durante el año anterior.

En el plan de mejoramiento, se tiene en cuenta la matriz de evaluación, donde se verifica el cumplimiento de los ítems, entre ellos actualizar la Política del SG-SST firmada, fechada y

comunicada, que sus objetivos estén definidos, de forma clara, que sean medibles, cuantificables y con metas, que estén documentados y revisados. De igual manera, deben contar con un archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y se verifica que para adquisición de productos y servicios propios del SG-SST se haga una identificación y evaluación en forma periódica de sus de proveedores y contratistas

Se realiza una inspección de control y vigilancia al plan de mejoramiento, mediante las respectivas auditorias, siguiendo el cronograma establecido donde se tiene en cuenta el ciclo del PHVA y los indicadores que se determinan después de la revisión para el cumplimiento de los objetivos.

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: ORGANIZACIÓN SAYCO ACINPRO | | | | | | | Número de trabajadores directos: 75 | | | |
| NIT de la Entidad: 800.021.811- 9 | | | | | | | Número de trabajadores directos: 75 | | | |
| Realizada por: Comité evaluador UNAD | | | | | | | Fecha de realización: 01 DE ABRIL DE 2019 | | | |
| CICLO | ESTÁNDAR | | ÍTEM DEL ESTÁNDAR | VALOR | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE POSIBLE | | | | CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE |
| | | | | | | CUMPLE TOTALMENTE | NO CUMPLE | NO APLICA | | |
| | | | | | | JUSTIFICA | NO JUSTIFICA | | | |
| I. PLANEAR | RECURSOS (10%) | Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%) | 1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 0,5 | 4 | 0,5 | | | | 3 |
| | | | 1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | | 1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | | 1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | | 1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo | 0,5 | | 0 | | | | |
| | | | 1.1.6. Conformación COPASST / Vigía | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | | 1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | | 1.1.8. Conformación Comité de Convivencia | 0,5 | | 0 | | | | |
| | Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%) | 1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP | 2 | 6 | 0 | | | | 2 | |
| | | 1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP | 2 | | 2 | | | | | |
| | | 1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas) | 2 | | 0 | | | | | |
| | 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 | | | | 9 |
| | | | Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%) | 1 | | 0 | | | | |
| | | Evaluación inicial del SG-SST (1%) | 2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades | 1 | | 1 | | | | |
| | | Plan Anual de Trabajo (2%) | 2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado | 2 | | 2 | | | | |
| | | Conservación de la documentación (2%) | 2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 2 | | 2 | | | | |
| | | | Rendición de cuentas (1%) | 2.6.1. Rendición sobre el desempeño | | 1 | 0 | | | |
| | | Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%) | 2.7.1. Matriz legal | 2 | | 2 | | | | |
| | | | Comunicación (1%) | 2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | | 1 | 0 | | | |
| Adquisiciones (1%) | | 2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 1 | 0 | | | | | | |
| Contratación (2%) | | 2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas | 2 | 0 | | | | | | |
| Gestión del cambio (1%) | | 2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 1 | 1 | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|------|----|-----|-----|----|----|
| II. HACER | GESTIÓN DE LA SALUD (20%) | Condiciones de salud en el trabajo (9%) | 3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional | 1 | 9 | 1 | | | 7 |
| | | | 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud | 1 | | 1 | | | |
| | | | 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo | 1 | | 1 | | | |
| | | | 3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos | 1 | | 1 | | | |
| | | | 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas | 1 | | | 0 | | |
| | | | 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales | 1 | | | | 1 | |
| | | | 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) | 1 | | | 0 | | |
| | | | 3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras | 1 | | 1 | | | |
| | | | 3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos | 1 | | 1 | | | |
| | | Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%) | 3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo | 2 | 5 | | 2 | | 5 |
| | | | 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral | 2 | | | 2 | | |
| | | | 3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | 1 | | |
| | | Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%) | 3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | 6 | 1 | | | 5 |
| | 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | | 1 | 1 | | | | | |
| | 3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | | 1 | 1 | | | | | |
| | 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | | 1 | 1 | | | | | |
| | 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | | 1 | 1 | | | | | |
| | 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | | 1 | | | 0 | | | |
| | GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%) | Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%) | 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros | 4 | 15 | 4 | | | 11 |
| | | | 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa | 4 | | 4 | | | |
| | | | 4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) | 3 | | | | 3 | |
| | | | 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos | 4 | | | 0 | | |
| | | Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%) | 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros | 2,5 | 15 | | 0 | | 5 |
| | | | 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control | 2,5 | | | 0 | | |
| | | | 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos | 2,5 | | | 0 | | |
| | | | 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía | 2,5 | | | 0 | | |
| | | | 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas | 2,5 | | 2,5 | | | |
| 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas | | | 2,5 | | | | 2,5 | | |
| GESTIÓN DE AMENAZAS (10%) | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%) | 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias | 5 | 10 | 5 | | | 10 | |
| | | 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada | 5 | | 5 | | | | |
| III. VERIFICAR | VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%) | Gestión y resultados del SG-SST (5%) | 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado | 1,25 | 5 | | 0 | 0 | |
| | | | 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año | 1,25 | | | 0 | | |
| | | | 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría | 1,25 | | | 0 | | |
| | | | 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST | 1,25 | | | 0 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--------------------|--|--|-----|--|-----|---|-----|-----------|
| IV. ACTUAR | MEJORAMIENTO (10%) | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%) | 7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 2,5 | 10 | | 0 | | 5 |
| | | | 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora | 2,5 | | | 0 | | |
| | | | 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral | 2,5 | | | | 2,5 | |
| | | | 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL | 2,5 | | 2,5 | | | |
| TOTALES | | | | | 100 | | | | 62 |
| Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). | | | | | | | | | |
| Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0) | | | | | | | | | |
| El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano) | | | | | | | | | |
| FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE | | | | | FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST | | | | |

Tabla 1. Tabla de Valores y Calificación de los estándares mínimos SG- SST

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

Como parte de la evaluación Inicial, para la recolección de datos, nos entrevistamos con la Directora de Recursos Humanos de la OSA, la señora Susana Viña Pareja, donde nos da un bosquejo de como se ha desarrollado todo el proceso de implementación y actualización con lo referente al Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al Decreto 052 del 12 enero de 2017 sobre la Transición para la implementación del SG-SST y a la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 sobre la Actualización de Estándares mínimos del SG-SST).

Se inicia, con la contratación de un experto en el tema del SG- SST, proporcionado por la ARP COLMENA, el cual verifica en que estándar nos encontramos, según Resolución 0312, con el fin de realizar la Matriz de evaluación, la cual tiene el aval de Ministerio del Trabajo. Este proceso para la actualización, tiene unos objetivos específicos que se han venido llevando a cabo en cada fase.

De acuerdo a lo anterior, se planifico que todas las sedes y/o áreas de la Organización se deben incluir en las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, estas deben tener establecidos los horarios laborales, información del personal que labora dentro de la Organización junto el respectivo nivel de responsabilidad. También deben conocer el número total de personas que laboran en la OSA para de esta manera saber con qué recurso humano se cuenta para la conformación del **COPASST** y demás comités. Por último, dar a conocer los peligros a los cuales están expuestos los empleados de la Organización.

En el hacer, se debe elaborar y se desarrollar un cronograma de actividades tendientes a mejorar las condiciones de salud y del ambiente organizacional de los empleados, se debe realizar una encuesta de las enfermedades existentes para así conocer el diagnóstico de condiciones de salud del personal expuesto a los diferentes peligros, se debe elaborar la Matriz de riesgo en las áreas de trabajo, y en las actividades que se realizan, se debe analizar en forma esporádica el ausentismo laboral y llevando unas estadísticas en forma mensual, con el fin de tener estrategias de control para disminuir los índices de ausentismo. Elaborar registros de las diferentes actividades y de los programas que se desarrollarán en la Organización, con el fin de tener una estadística medible y cuantificable para la toma de decisiones. Desarrollar subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo y de Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la realidad actual de la Organización, asesorando al comité en los aspectos concernientes a la salud de los trabajadores y finalmente, realizar las elecciones del COPASST y /o Vigía de SST y sus respectivas reuniones.

En la fase de verificar, se debe vigilar por el correcto desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, supervisar todas las actividades de promoción, examinar los posibles desvíos en las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo y de Higiene y Seguridad Industrial, confirmar los registros del proceso estadístico de los programas que se están desarrollando en la Organización.

Se debe actuar, tomando los planes de acción ya sean preventivos o correctivos a las falencias encontradas y de esta manera dar una mejora a la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Finalmente, **La ORGANIZACIÓN SAYCO ACINPRO “OSA”**, promueve las actividades y el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de brindar los parámetros establecidos por la Ley, para proteger los trabajadores de los peligros, llevando así a disminuir lesiones y enfermedades que estén relacionadas con la labor que desempeñan.

4. CAPITULO 4: RESULTADOS

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

El puntaje que arroja la evaluación inicial del SG SST es del 62%, moderadamente aceptable. Aunque existen ítems que se cumplen a cabalidad, hay otros que no se están ejecutando, los cuales la Organización debe prestar la especial atención.

Es así, como los ítems de recursos, capacitación, medidas de prevención y control, gestión de resultados y acciones correctivas y preventivas, presentan los puntajes más bajos con respecto al estándar que debe cumplir la Organización, mientras los ítems de gestión integral del sistema, condiciones de salud en el trabajo, registro y reportes, enfermedades laborales, mecanismo de vigilancia y control, identificación de riesgos, plan de preparación y prevención ante emergencias presentan puntajes altos frente al estándar; esto quiere decir, que la Organización debe tomar acciones inmediatas sobre los primeros ítems analizados con el fin dar cumplimiento a todos los requisitos y subir su porcentaje de calificación.

De acuerdo a lo anterior, se realiza un análisis integral de la tabla de los resultados obtenidos en la evaluación, encontramos en los puntos condensados de la planeación en los Recursos, la Organización obtuvo 3 puntos de 4 puntos posibles, observando que existen un responsable y las responsabilidades definidas para el SG –SST, están destinados los recursos para implementarlo, se cuenta con la vinculación de todo el personal al sistema de riesgos profesionales y no cuenta con actividades de alto riesgo, de igual manera se encuentran debidamente conformados el copasst, pero falta conformar el comité de convivencia. En cuanto a la capacitación en el SG SST, solo se cuenta con el programa de inducción y reinducción y actividades de promoción y prevención del SG SST, pero no se tiene establecido un cronograma de capacitaciones para el personal y algunos de los involucrados en el SG SST no tienen el curso de 50 horas.

En cuanto a la gestión integral de SG SST se obtuvo un puntaje de 9 sobre 15 puntos posibles, encontrando que se cumplen solamente con 6 ítems, la política del sistema firmada, fechada y publicada, la evaluación inicial del sistema, el plan anual de trabajo, la conservación de los documentos, la matriz legal y la gestión de cambio y no se cumplen, el establecimiento de objetivos del sistema, la rendición de cuentas, los mecanismos de comunicación y auto-reporte, la identificación de adquisición de productos y servicios propios del SG SST y un procedimiento de evaluación y selección de proveedores y contratistas, esto nos indica que la OSA, tiene oportunidades de mejora en estos ítems y que es necesaria una toma de acciones correctivas de manera inmediata.

Realizando un análisis de las actividades que comprenden la etapa del HACER se obtuvo un puntaje de 7 sobre 9 puntos posibles, cumple con seis ítems, incumple con dos y no aplica uno, se realiza a cada trabajador el examen médico inicial, se desarrollan diversas actividades de prevención en salud, como capacitaciones, jornadas de salud, se reporta al centro clínico los

perfiles de cada cargo, cumple con la evaluación médica ocupacional ya que se tiene establecido un examen anual realizado por un ente externo especializado en esta rama, por encontrarse en una ciudad capital se cuenta con los servicios públicos y sanitarios necesarios para el desarrollo de todas las actividades laborales y se hace una clasificación y adecuada disposición de residuos. No se cumple con la custodia de las historias clínicas, ya que por la ley de confidencialidad estas reposan en los archivos del ente médico y este envía solamente un informe general del estado de salud de los trabajadores, aunque no se conocen casos de consumo de sustancias alucinógenas, y alcohólicas dentro de las instalaciones de la Organización no se evidenciaron controles y capacitaciones en estos temas al personal.

Se encontró que en los ítems de registro, reporte e investigación de accidentes y enfermedades laborales ninguno aplica ya que a la fecha de este estudio no se había reportado ningún accidente laboral ni enfermedad profesional, motivo por el cual tiene una puntuación de 5/5.

El mecanismo de vigilancia de las condiciones de salud para los trabajadores obtuvo una puntuación de 11 puntos sobre 15 posibles, cumplimiento a cabalidad con una metodología para la identificación, valoración y evaluación de peligro. No aplica con la identificación y priorización de la naturaleza de los peligros ya que no se manejan condiciones laborales de alto riesgo. No se han efectuado medición de riesgos ambientales, físicos, químicos o biológicos, siendo este un punto importante de intervención.

En cuando a las medidas de prevención y control para intervenir los peligros la organización solo tiene una puntuación de 5 de 15 puntos posibles, con el único ítem que cumple a cabalidad es con el mantenimiento periódico de equipos de cómputo, ya que no cuenta con herramientas de trabajo, y no aplica la entrega de EPPS a contratistas y subcontratistas pues la actividad desarrollada por estos no los requiere. Y no se han implementado las medidas de prevención y

control de peligros, no se hace una verificación de la aplicación de esas medidas, no existen procedimientos, fichas y protocolos y el copasst no ha realizado inspecciones de seguridad.

Observando los ítems que evalúan la gestión de amenazas se encuentra que la OSA cumple a cabalidad con los mismos, ya que cuenta con un plan de prevención y preparación de emergencias, está conformada y capacitada la brigada de emergencias.

En la parte de verificar del SG SST, cuando se observaron los ítems de gestión y resultado se aprecia que no cumple con ninguno de los puntos ya que no se ha realizado una evaluación del funcionamiento del sistema porque no ha cumplido el año de funcionamiento del mismo.

Analizando las actividades involucradas en la parte de Actuar y las actividades de mejoramiento se obtuvieron 5 puntos de 10 posibles indicando que el mayor porcentaje es obtenido por la implementación de medidas y acciones correctivas por parte de la ARL, no aplica la ejecución de medidas preventivas y correctivas de mejora de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y no se ha cumplido con definir acciones de PyP con base en los resultados del SG SST y no se han tomado acciones correctivas y preventivas de mejora.

5. CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Para implementar el SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) el nivel de riesgo es moderadamente Aceptable ya que es una entidad que no realiza labores que lleven riesgos de accidentalidad porque se trata de una organización que lleva un control administrativo. Si se pueden presentar enfermedades laborales a raíz de temas más ergonómicos de los empleados y producidas por movimientos repetitivos a causa del uso de computadores y demás herramientas de oficina y también por tener posturas inadecuadas en los escritorios, es ahí donde se debe trabajar y mitigar este tipo de riesgos, y se debe proponer un plan de prevención de lesiones para de esta manera garantizar a los empleados las mejores garantías con respecto a este tema y asegurar que este tipo de enfermedades laborales no se presenten en la (OSA).

Se hace por medio de un programa de pausas activas y calistenias en varios momentos del día a día labora para que por medio de estos ejercicios físicos los empleados tengan más relajación de las partes del cuerpo comprometidas y así se puedan prevenir y tratar a tiempo futuras lesiones y de esta manera mejorar la calidad de vida de los empleados para que el rendimiento laboral no se vea afectado y así poder cumplir con los compromisos que se generen en el trabajo.

De acuerdo al análisis realizado de la tabla de valores y calificaciones, donde se obtuvo una puntuación global de 62% que corresponde a moderadamente aceptable, se presentan a

continuación los ítems en los cuales se estableció una puntuación de “0”, a partir del ciclo de implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En lo que corresponde a la etapa del ciclo PLANEAR, se encontró que las actividades *1.1.5. Pago pensión a trabajadores de alto riesgo*, no aplica, ya que, en la empresa, como se mencionó anteriormente no se realizan actividades de alto riesgo. En relación a la actividad *1.1.8.*

Conformación de comité de convivencia, se recomienda que al interior de la empresa se haga la convocatoria para su conformación garantizando la participación de dos representantes por parte del empleador y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Para la actividad *1.2.1. Programa de capacitación promoción y prevención PyP*, es necesario que la empresa desde el área de gestión del talento humano, avance en el diseño e implementación de un programa de capacitación que esté acorde a las necesidades de los empleados. En este caso particular, que contemple acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad osteomuscular, que puede representar el mayor riesgo para los trabajadores. También es importante contar con acciones de abordaje para atender el riesgo psicosocial.

En la actividad *1.2.3. Responsables del SGSST con curso (50horas)*, se precisa definir la persona que tenga la disponibilidad y la pertinencia para la realización de este curso, ya que valida su capacidad y conocimiento poder adelantar acciones de implementación y seguimiento del sistema al interior de la empresa.

En relación a la actividad *2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SGSST*, es preciso que la empresa realice a nivel interno un proceso de revisión y ajuste de los objetivos que se ha planteado en términos de implementación

del sistema, lo cual le permitirá fijar acciones que sean medibles y que respondan a las necesidades identificadas para el mejoramiento de la salud de los trabajadores.

Para la actividad 2.6.1. Rendición sobre el desempeño, se propone que la empresa establezca seguimientos periódicos a los trabajadores, con el fin de establecer los niveles de desempeño, las dificultades y fortalezas, y su relación con el contexto y aspectos personales del trabajador.

Sobre la actividad 2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en SGSST, el área de gestión del talento humano debe promover acciones educativas que promuevan la comunicación oportuna para fomentar el auto reporte por parte de los trabajadores, sobre los eventos que afectan su salud y que están relacionados con su actividad laboral (incidentes, accidentes, enfermedades), lo cual permitiría generar acciones de mejora oportuna y mitigar el impacto a la salud.

Para las actividades 2.9.1. Identificación, evaluación para la adquisición de productos y servicios en SGSST y 2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas, la empresa debe definir al interior de su esquema organizacional el área y las personas responsables de este proceso, ya que desde la identificación de riesgos se pueden determinar los cambios a nivel de mobiliario y ajustes al puesto de trabajo necesarios para promover los mejores niveles de desempeño de los trabajadores. Se debe también, disponer de los recursos económicos y garantizar el flujo de actividades con la oficina de compras.

En relación a la etapa del ciclo HACER, en las actividades 3.1.5. Custodia de las historias clínicas y 3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (control del tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), actividades que se relacionan directamente con el estándar de condiciones de salud , se recomienda a la empresa tener organizada la información de los

trabajadores a través de archivos individuales que contengan los exámenes ocupacionales de ingreso y de seguimiento, incapacidades, incidentes o accidentes de trabajo sufridos por un trabajador, así como la planeación de acciones que promuevan estilos de vida saludables en los trabajadores, los cuales se sugieren, estén incorporados en el plan de capacitación de P y P.

La actividad 3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, es de suma importancia para poder hacer seguimiento a las causas de ausentismo de los trabajadores y establecer si estas guardan o no relación con la actividad laboral. De otra parte, y contando con el auto-reporte por parte de los trabajadores de incidentes y accidentes de trabajo, se podrán identificar oportunamente riesgos potenciales en la actividad laboral y también en el entorno. Para el caso de la enfermedad profesional, es fundamental contar con el seguimiento a los trabajadores a través de la realización periódica de exámenes ocupacionales de ingreso, seguimiento y egreso.

En relación a las actividades del estándar Medidas de prevención y control para prevenir los peligros/riesgos: 4.1.4. Realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos, 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros, 4.2.2. Se verifica aplicación de medidas de prevención y control, 4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas y protocolos y 4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía, se encuentra que la empresa en este momento aún no ha avanzado en la identificación de estos riesgos/peligros, que, para el caso de la actividad laboral de SAYCO ACINPRO pueden estar más relacionados con la medición de aspectos ambientales y aspectos físicos como iluminación, ventilación, ruido y vibración.

Posterior a la medición de estos riesgos, se deben diseñar de la mano del profesional indicado, las medidas para la prevención y control de los mismos, a través de protocolos o instructivos estandarizados que permitan el seguimiento, involucrando al COPASST en este proceso.

En lo concerniente al ciclo VERIFICAR, de momento ninguna de las actividades ha sido implementada en la empresa (6.1.1. Indicadores, estructura, proceso y resultado, 6.1.2. La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año, 6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría y 6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST; razón por la cual se recomienda que es necesario avanzar en primer momento en la construcción, planeación y desarrollo de las actividades de las etapas del ciclo PLANIFICAR y HACER.

Finalmente, para el ciclo ACTUAR las acciones 7.1.1. Definir acciones de promoción y prevención con base en los resultados del SGSST y 7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.

| CRITERIO | VALORACIÓN | ACCIÓN |
|--|-------------------------|--|
| Si el puntaje obtenido es menor al 60% | CRÍTICO | <ul style="list-style-type: none"> - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. - Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo. |
| Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85% | MODERADAMENTE ACEPTABLE | <ul style="list-style-type: none"> - 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. |
| Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86% | ACEPTABLE | <ul style="list-style-type: none"> - Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. |

Tabla 2. Cuadro de Valoración

De acuerdo a los resultados el puntaje que arroja la evaluación inicial del SG SST es del 62%, moderadamente aceptable, existen ítems que se cumplen y otros que no se están ejecutando, en los cuales la Organización se debe focalizar.

Las acciones que se deben evidenciar para mejorar y lograr cumplir con los estándares mínimos en primer lugar es realizar y tener a disposición del ministerio de trabajo el plan de mejora para cada uno de los ítems que no están cumpliendo con lo requerido de acuerdo a la matriz. Se debe realizar un seguimiento continuo al plan de mejora con el fin de enviar un reporte a la Administradora de Riesgos laborales 6 meses después, para nuestro caso este debe presentarse en Octubre del presente año.

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

A continuación, se relacionan las actividades que soportan la construcción de la propuesta de mejora, de acuerdo a la identificación en la tabla de valores y calificaciones.

El numeral que las identifica, es el mismo con el cual se presentan en el diagrama de Gantt.

1. 1.1.8. Conformación de comité de convivencia,
2. 1.2.1. Programa de capacitación promoción y prevención PyP,
3. 1.2.3. Responsables del SGSST con curso (50horas),
4. 2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SGSST
5. 2.6.1. Rendición sobre el desempeño
6. 2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en SGSST,
7. 2.9.1. Identificación, evaluación para la adquisición de productos y servicios en SGSST
8. 2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas

9. 3.1.5. Custodia de las historias clínicas
10. 3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (control del tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otro
11. 3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral,
12. 4.1.4. Realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos
13. 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros
14. 4.2.2. Se verifica aplicación de medidas de prevención y control
15. 4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas y protocolos
16. 4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía,
17. 6.1.1. Indicadores, estructura, proceso y resultado,
18. 6.1.2. La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año,
19. 6.1.3. revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría
20. 6.1.4. planificar auditoría con el COPASST
21. 7.1.1. definir acciones de promoción y prevención con base en los resultados del SGSST
22. 7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora

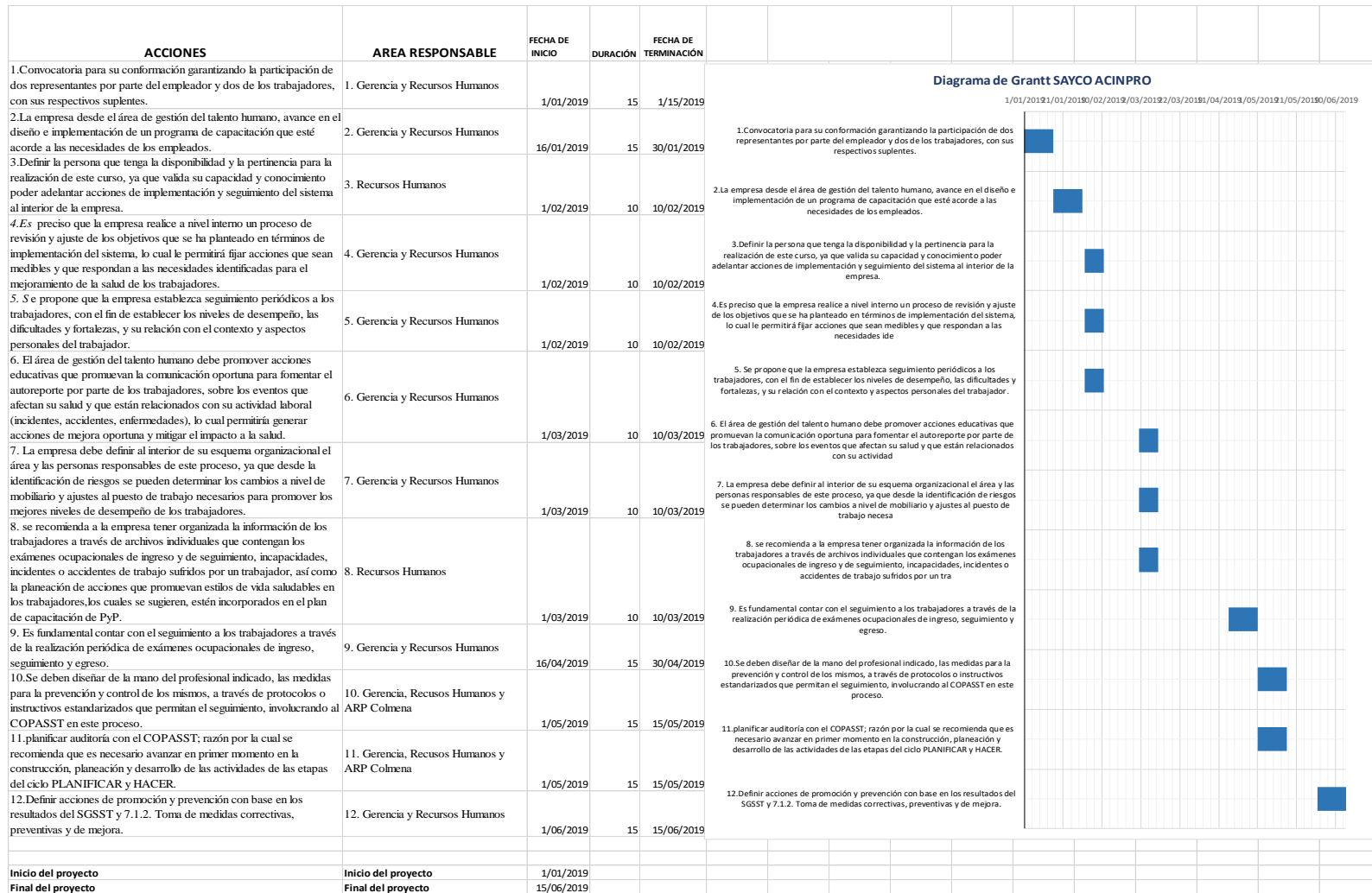


Gráfico 1. Diagrama de Gantt

6. RECOMENDACIONES

El SGSST debe estar implementado de acuerdo al decreto que rige actualmente, tener en cuenta el tiempo estipulado que se recomienda para su respectiva auditoria, tener en claro cuáles serán las personas responsables que se encargarán de vigilar este sistema. Como también que cada una de las empresas se capacite y retroalimenten cada uno de las fallas que se obtiene en la aplicación o implementación referente a la salud ocupacional.

Diseñar una propuesta estratégica que le ayude a mejorar la implementación y de oportunidad involucramiento de sensibilidad por las altas direcciones, cumpliendo con cabalidad la dotación de suficientes recursos para una buena implementación de políticas del SGSST.

Implementar y revisar frecuentemente, para lograr determinar necesidades que ayuden a aplicar medidas de control y adecuadas proporciones para prevenir accidentes y daños en la salud; como también sensibilizar frecuentemente a los trabajadores de acuerdo a los peligros que presenta en su puesto de trabajo, conocer las medidas de protección y prevención; por lo tanto, hay que permitir que las personas practiquen de manera natural actos en cualquier actividad de la vida.

Definir equipos de protección personal y herramientas de trabajo; según sea las condiciones del trabajador y proteger de los peligros expuestos; en cuanto a la vigilancia de la salud hay que promover con exámenes médicos para lograr mejorar la vida del trabajador.

Por ultimo realizar planes de contingencia para atender cualquier emergencia operadas en la empresa y de origen natural.

CONCLUSIONES

La revisión de cada uno de los Decretos, es la respuesta clave para lograr la implementación del SGSST, ya que es una política que se actualizado en su generalidad y da a conocer las obligaciones que tiene el empleador con respecto a la salud y seguridad del trabajador, junto con los compromisos y las ARL (Administradoras de riesgos de laborales).

Al efectuar la evaluación inicial mediante la matriz, Se pudo identificar que el grado de cumplimiento de la Organización Sayco Acinpro, con el Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6) y Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos del SG-SST), mediante el estudio realizado se obtuvo un resultado del 62%, una valoración moderadamente aceptable. Por consiguiente, a este porcentaje de calificación nos da la oportunidad de realizar las propuestas viables para la mejora continua y garantizar la seguridad de los trabajadores de la OSA.

Con el plan de mejora y con el cumplimiento del cronograma, la OSA mejorara en todos sus procesos y procedimientos, generando un clima y una cultura organizacional entre sus empleados, lo que los motivara a mantener un mejoramiento continuo y, además creando una confiabilidad entre sus usuarios de la música, acreedores, proveedores y partes interesadas.

De igual manera, con esta implementación y actualización del SG-SST, le dará un plus más a la Organización Sayco Acinpro, ya que está certificada en Calidad ISO 9001.

BIBLIOGRAFIA

<https://youtu.be/3FLocIiGL4M>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mí pymes. Recuperado de:<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, Recuperado dehttp://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto No. 1072 del 26 de mayo de 2015, Recuperado<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 0171 del 1 de febrero de 2016, Recuperado<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación 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>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Resolución 0312 del 13 de febrero 2019. Recuperado https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

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.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

<https://normasapa.com>