

**PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA E IMPLEMENTACIÓN DE LOS
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA METRO DE MEDELLÍN
LTDA. PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2019**

Andrés Danilo Rojas

Cindy Yineth Quintero

Hidalí Eugenia Osorno Ortiz

Luisa Fernanda Pino Rendón

Martha Ligia Ortiz

Grupo: 101007_50

Sonia Ivonne Castellanos

Tutora:

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Mayo 2019

Tabla de Contenido

Introducción	3
Objetivos	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
Planteamiento del problema	6
Antecedentes del problema	7
1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa	12
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	14
2.1. Revisión de la literatura.....	14
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	18
3.1. Análisis de la implementación en la empresas del SG-SST.....	18
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST	20
3.3. Implementación de la tabla de valores y la calificación de los estándares mínimos SG-SST....	22
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017	26
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	27
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	27
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	28
6. Capacitación, Inducción y Reinducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P y P.....	29
7. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	36
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	30
Recomendaciones.....	31
Conclusiones	32
Bibliografía	33

Introducción

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un proyecto que abarca diferentes fases y que para la Empresa Metro de Medellín Ltda. ha tenido gran compromiso gerencial y del Área de Administración de Riesgos. Obedece al cumplimiento de la normatividad actual y a la necesidad de generar acciones estratégicas para el cuidado de los trabajadores en las empresas y requiere el mejoramiento continuo, para que finalmente las condiciones del ambiente laboral sean mejores y los riesgos minimizados o controlados.

Por lo anterior, la implementación del sistema está basada en procesos lógicos y por etapas que permita ir alcanzando los estándares mínimos que se deben cumplir en el sistema y una revisión periódica para validar los avances de la construcción. Para revisar dichos avances y tener una mirada desde afuera, la Empresa ha accedido a que los estudiantes del Grupo Colaborativo 101007_50 realicen una auditoría para verificar cómo están siendo implementados los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta auditoría se presentará a la empresa una propuesta estratégica de mejora en la implementación para el primer semestre del año 2019.

La Empresa Metro de Medellín Ltda. ha ido avanzando en la construcción del sistema, de forma minuciosa y por etapas ha ido revisando todos los requisitos de la norma y ajustándose para alcanzar el máximo nivel de los estándares establecidos en el Decreto 1072, sin embargo. La autoevaluación de los estándares arrojó un resultado de 91,75% lo que significa un nivel “Aceptable” dentro de los estándares y avanza en la construcción de los programas, actividades y requisitos faltantes.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se accede a información de la Empresa Metro de Medellín Ltda. a través de los profesionales del Área de Administración de Riesgos, encargados de la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ellos permitieron que a través de entrevistas y observación el Grupo Colaborativo tuviera los insumos suficientes para levantar su propuesta estratégica.

El trabajo colaborativo que presentamos da cuenta del paso a paso realizado durante el proceso de auditoría a la construcción del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Metro de Medellín Ltda., mediante la identificación previa del problema, el estudio de la normatividad vigente aplicable a las empresas colombianas, y en particular al Metro de Medellín Ltda. y la revisión de cada uno de los estándares establecidos en la matriz de autoevaluación, a través de los cuales fue posible establecer cuáles eran las falencias de la empresa y cómo subsanarlas.

Después de este recorrido se presenta finalmente una propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivos

General

Presentar una propuesta estratégica de mejoras sobre las acciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST de la Empresa Metro de Medellín Ltda., con el fin de mejorar los Estándares Mínimos del Sistema para el primer semestre del año 2019.

Específicos

1. Realizar un diagnóstico acerca de la implementación del SG-SST en la Empresa Metro de Medellín Ltda.
2. Implementar la evaluación inicial del sistema SG-SST
3. Realizar la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST
4. Describir la transición de la empresa al SG-SST Decreto 052 del 12 de enero de 2017
5. Proponer un plan de mejoramiento al sistema alcanzable durante el primer semestre del año 2019

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Garantizar la seguridad y salud en el trabajo en el Metro de Medellín Ltda. es una inmensa responsabilidad, sobre todo en estos tiempos en los cuales la reglamentación es muy estricta y se requiere de la inversión de recursos económicos y humanos que den cuenta del compromiso gerencial que este tema requiere. Dar cumplimiento a la normatividad actual y a los estándares que exige el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo demanda compromiso del empleador y los trabajadores, pues un sistema es un ciclo donde se establecen responsabilidades de todos los involucrados. De igual manera es indispensable contar con profesionales idóneos que sean capaces de formular y mantener el sistema en una empresa que tiene riesgos de todos los niveles.

A partir de todas las actividades que realizan los trabajadores de la empresa Metro se espera crear conciencia sobre la importancia que tiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de sus labores diarias, lo cual llevará a una prevención en riesgos que atenten contra su vida.

Es importante que en la empresa Metro de Medellín Ltda. cuente con los recursos económicos para el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estructurado bajo la normatividad del decreto 1072 de 2015 vigente actualmente el

cual está encaminado a identificar, localizar, diagnosticar y evaluar los riesgos que puedan afectar la salud integral del trabajador.

Al realizar la evaluación a dichos programas del SG-SST la cual arrojó una calificación de 91,75%, se evidencia un alto cumplimiento de los estándares, sin embargo logra ponerse en evidencia ciertas falencias en la aplicación y ejecución de las actividades del programa de gestión en la prevención, la cual no está cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.5 del decreto 1072 de 2015, y esto se debe a algunas deficiencias en la divulgación del sistema y a la comprensión de las responsabilidades que se generan las cuales definitivamente son tanto de la empresa como del trabajador.

Por lo anterior, se necesita realizar un plan que permita mejorar y dar cumplimiento a las normas de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo el autocuidado y el cuidado del otro como una responsabilidad de todos.

Basados en lo mencionado se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Metro de Medellín Ltda. para el primer semestre del año 2019?

Antecedentes del problema

La Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Limitada – Metro de Medellín Ltda.- creada el 31 de mayo del año 1979. Se creó con el fin de construir, administrar y operar el sistema de transporte masivo, con el único fin de generar desarrollo y ofrecer calidad de vida a la población del Valle de Aburrá. El 30 de noviembre de 1995 inició la prestación del

servicio comercial en la línea A comprendida entre Niquía y El Poblado, con el apoyo de 335 empleados vinculados en diferentes cargos.

Para esa época dentro de la estructura organizacional se contaba con la Gerencia de Recursos Humanos a la cual estaban adscritas las áreas de Personal y Salud Ocupacional. Salud Ocupacional integrada por un jefe de área y tres tecnólogos, uno de ellos encargado de la higiene ocupacional, el segundo encargado de la seguridad ocupacional y el tercero encargado de emergencias.

La normatividad de hace 23 años no era tan estricta y el área se encargaba de dar cumplimiento a los requerimientos de ley y, sobre todo, desde el punto de vista de la seguridad ocupacional, a levantar los peligros y riesgos y a construir la matriz para controlarlos. Por ser esta la única empresa de transporte masivo tipo férreo del país el área de Salud Ocupacional contaba con grandes retos en el sentido de estudiar todos los cargos, roles y responsabilidades, teniendo en cuenta oficios que no desarrollaba ninguna otra empresa, tales como manejo de máquinas especializadas para el mantenimiento nocturno de las vías férreas, intervención permanente a subestaciones de energía, mantenimiento de vehículos de pasajeros, atención de eventos en la vía del tren, etc. Estos retos fueron superados por la organización acompañados de un proceso de formación y sensibilización a las personas y su compromiso con el autocuidado.

En el año 2007 la empresa fue certificada en la norma OHSAS 18001 - Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional y recibió recertificación en mayo de 2009 en la OHSAS 18001:2007. Estas certificaciones han llevado a la organización a estar mucho más comprometida con el sistema y avanzando de forma constante. Sin embargo, y pese a todo el esfuerzo que el Área de Administración de Riesgos, quien maneja actualmente el Sistema

de Seguridad y Salud en el trabajo en la organización pone al tema, se han estado incrementando notablemente los accidentes laborales, con una víctima mortal en abril del año 2018.

Después de este lamentable suceso y de otros con menor impacto, por fortuna, la empresa ha volcado sus ojos ante el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo y a través de la aplicación de lo establecido en el Decreto 1072 se han logrado avances significativos en la construcción de documentación y en la implementación de mejores prácticas, tales como la implementación de los momentos sinceros en las áreas a través de los cuales los mismos servidores exponen temas de seguridad y hacen conscientes a otros sobre la importancia del autocuidado, grupos de estudio de los procedimientos operativos y de mantenimiento obligatorios en todas las áreas acompañados por el área de Administración de Riesgos y el lanzamiento del programa Ruta 0 mediante el cual se pretende generar diferentes acciones preventivas y/o correctivas que lleven a la empresa a tener cero accidentes.

Garantizar la seguridad y salud en el trabajo en el Metro es una inmensa responsabilidad, sobre todo en estos tiempos en los cuales la accidentalidad se ha incrementado debido a la expansión del sistema y la necesidad de operación de equipos más complejos, la reglamentación es muy estricta y se requiere de la inversión de recursos económicos y humanos que den cuenta del compromiso gerencial que este tema requiere. Dar cumplimiento a la normatividad actual y a los estándares que exige el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo demanda también compromiso de los trabajadores, pues un sistema es un ciclo en el que se establecen responsabilidades para todos los involucrados. De igual manera, es indispensable contar con profesionales idóneos que sean

capaces de formular y mantener el sistema en una empresa que tiene riesgos de todos los niveles.

La Empresa Metro de Medellín Ltda. actualmente cuenta con los recursos económicos para el funcionamiento del sistema, con un área de Administración de Riesgos a través de la cual se administra el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y con tres profesionales especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, dos profesionales especialistas en emergencias y un médico especialista en Medicina Laboral. La autoevaluación efectuada al sistema, la cual arrojó una calificación de 91,75%, evidencia un alto cumplimiento de los estándares y el funcionamiento de los programas y actividades tendientes a dar cumplimiento al mismo, sin embargo, se presentan desviaciones y necesidades de mejora para cumplir completamente los estándares y lo que es más importante, garantizar la seguridad y la salud para los trabajadores.

Como se menciona anteriormente, en el año 2018 infortunadamente se presentó el primer accidente laboral que dejó una víctima mortal. Este suceso desencadenó alarmas y generó cuestionamientos al sistema en el sentido de contar con la documentación y los planes requeridos, pero no llevarlos a la práctica de forma estricta. Al realizar la evaluación de lo sucedido en este accidente laboral logró evidenciarse incumplimiento en el procedimiento de atención de escaleras eléctricas, el cual establece que al iniciar mantenimiento en un foso de escalera eléctrica debe asegurarse tanto por el trabajador vigía como por el trabajador que se encuentre dentro del foso, la desconexión de la escalera a través de la desactivación de las palancas de arranque. En esta oportunidad la palanca del foso no fue desactivada, lo que generó el arranque de las escaleras y el atrapamiento del trabajador.

Este accidente mortal y otros de menor impacto sucedidos en el año 2018 lograron evidenciar la disminución de los niveles de “autocuidado” y del “cuidar al otro” en el desarrollo de las funciones, sobre todo en el área de Suministro de Energía y de Cables Aéreos. El exceso de confianza al operar los equipos y el hecho de que en años anteriores no hayan sucedido accidentes laborales de tal magnitud es una de las posibles causas por las cuales los trabajadores han descuidado la importancia del autocuidado y del cuidado al otro. Así mismo el proceso de formación para el cargo ha bajado sus niveles de rigurosidad, lo que puede generar desconocimiento al operar algunos equipos.

Estos cuestionamientos se han convertido en el foco de atención para la organización, pues si bien es cierto que la estructura del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es muy importante, es más importante aún el cumplimiento de sus programas, las actividades y metas tendientes a garantizar el cuidado de los trabajadores y la interiorización de la necesidad del cuidado y la responsabilidad conmigo y con los otros, al efectuar las labores del cargo.

Es preciso entonces, garantizar que los programas tengan un alto nivel de cumplimiento y que existan las estrategias tendientes a poner en contexto a los trabajadores sobre la importancia del autocuidado y del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo para minimizar los riesgos laborales. Se sugiere también revisar y replantear el proceso de formación y acompañamiento en el cargo para el personal recién ingresado, pues las particularidades de la operación del Metro de Medellín son completamente diferentes a la forma de funcionamiento de otras organizaciones y por lo tanto el proceso formativo, de adaptación y acompañamiento en el cargo debe ser estricto para garantizar el conocimiento de los equipos a operar.

1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa

Como ha sido mencionado en el desarrollo de este trabajo se pretende auditar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Metro de Medellín Ltda. para luego generar una propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del mismo.

Como punto de partida se elige la investigación cualitativa, la cual se vale de herramientas como la entrevista y la observación y el investigador participa del problema o situación a analizar. El objetivo con la investigación cualitativa es proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984).

La Empresa Metro de Medellín Ltda. busca ser más competitiva dentro del área del servicio de transporte masivo en el Valle de Aburrá y de acuerdo con su gran responsabilidad para cumplir sus objetivos operacionales se ven obligados a estar en un constante cambio para poder cumplirle a sus usuarios. Para dar cuenta de lo anterior, es indispensable cuidar todos sus recursos, entre ellos el recurso humano como motor indispensable para el logro de los objetivos organizacionales.

Como parte de ese cuidado y en cumplimiento de la normatividad actual, la Empresa se encuentra en proceso de migración al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y ha realizado la matriz de autoevaluación y la construcción de un plan de trabajo que le permita alcanzar el cumplimiento de todos los estándares.

El equipo colaborativo interesado en conocer acerca del proceso solicitó al Área de Administración de Riesgos su autorización para efectuar un proceso de auditoría que nos

lleve a construir una propuesta estratégica de implementación de los estándares del sistema. Para ello, era necesario conocer antecedentes de la organización, su proceso de migración y detalles importantes acerca de la implementación del sistema y fueron utilizadas como metodología la entrevista y la observación.

En primera instancia se tuvo acceso a una entrevista donde nos informaron acerca de su proceso de transición, en el cual evidentemente lo más importante fue iniciar con el estudio concienzudo de la nueva normatividad y buscar asesoría de especialistas en la materia formados por el Ministerio de Trabajo. Conocimos, además, el autodiagnóstico de los Estándares Mínimos del Sistema, sus programas, planes y metas para el año 2019 y el informe de auditoría realizado en el año 2017 por parte de la ARL Sura donde se evidenciaban como acciones de mejora el seguimiento de los planes, objetivos y metas planteados anualmente. Se presentaban deficiencias en la implementación y seguimiento a los indicadores de gestión y los empleados no conocían la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La entrevista y la revisión de los documentos ponen en evidencia la necesidad de construir una propuesta estratégica de mejora que aporte al cumplimiento de los Estándares Mínimos y que por lo tanto incida positivamente en el bienestar de los trabajadores.

Cabe mencionar que con esta investigación se busca que la empresa obtenga el certificado de acreditación en seguridad y salud en el trabajo obteniendo una excelente calificación en el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

A continuación, se relaciona el compendio de normas que reglamentan desde el año 2014 el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia y que han dado la pauta para que las empresas efectúen la migración de un programa de seguridad ocupacional a un sistema que integra la promoción de la seguridad y salud en el trabajo con la prevención de los riesgos laborales para evitar los accidentes y enfermedades laborales:

- Decreto 1443 (31 de junio de 2014) – Implementación del Sistema SG-SST
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 – Decreto único reglamentario del sector trabajo
- Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 – Prórroga del SG-SST
- Decreto 052 del 12 de enero de 2017 – La transición para la implementación del SG-SST
- Resolución 1111 del 27 de abril de 2017 – Estándares mínimos del SG-SST
- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 – Actualización de los estándares mínimos del SG-SST

Como puede observarse estas normas han ido complementándose desde el año 2014 hasta el año 2019, de forma tal han ido dando las pautas necesarias para que las empresas realicen la transición para la implementación.

2.1. Revisión de la literatura

En las antiguas civilizaciones existía una jerarquía donde los esclavos o las personas que tenían menos recursos eran las que debían trabajar, hacer las tareas mandadas por las

personas poderosas; todas estas labores traían consigo riesgos y peligros, pero nadie sabía que mitigarlos era importante. El ser humano con su instinto de supervivencia empezó a buscar herramientas y protección que ayudaran a realizar las labores de una mejor manera; muestra de esto son las civilizaciones egipcias donde los esclavos solían usar arneses, sandalias y andamios artesanales como implemento de seguridad en la construcción de las diferentes esfinges de la época.

Con el paso del tiempo, distintas personalidades importantes de cada época como fueron Aristóteles (384-322 a.c.), Galeno (130-200 d.c.), empezaron a estudiar los casos y darse cuenta de que muchas personas enfermaban a causa de sus labores y que existía, por tanto, una necesidad de prevención.

Y así, con el paso de las épocas de renacimiento, la revolución industrial hasta llegar a la edad moderna, la salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo ha llegado hasta lo que es hoy en día, donde lo que se busca es la protección del trabajador ya que se reconoce que para cada labor hay ciertos riesgos o peligros inherentes a estos, y que el trabajador por prestar un servicio está en el derecho de recibir medidas de protección que garanticen su bienestar y su salud.

Existen tendencias de seguridad y salud en el trabajo con principios y fundamentos basados en el bienestar físico y psicológico de los empleados que conforman una determinada organización, sin importar el tamaño o sector económico al cual pertenezca y mucho menos el número de empleados que la conforman. El empleado juega un papel fundamental para el correcto desarrollo de las empresas, dado que las actividades y la forma de realizarlas es de vital importancia para la consecución del éxito y su permanencia en él (Ramírez, Abreu, Badii, 2008). Por lo tanto, y según señalan los mismos autores, el factor humano juega un rol

muy importante y lo ideal es mitigar todas aquellas situaciones de riesgo en los empleados mediante la implementación de mejoras continuas, seguimiento y controles a las estrategias implementadas para la disminución de riesgos.

La historia de la salud ocupacional en Colombia está dada desde el año 1500 cuando surgen las leyes de Burgos, las Leyes Nuevas y las Leyes de Indias con el único propósito de evitar el maltrato a la población indígena que trabajaban por encomiendas y además de reducir el número de lesionados por estas labores. Desde el año 1934 se empezó a hablar de medicina laboral creándose la primera oficina de medicina la cual tenía como actividad principal el reconocimiento de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

En 1935 se establece la legislación laboral en donde se habla de los riesgos del trabajo y el primero de julio de 1936 se empieza a regir la ley. En 1950 el primer Código Sustantivo del Trabajo estableció múltiples normas relativas a la salud ocupacional, tales como la jornada laboral, el descanso obligatorio y las prestaciones, entre otras.

Posteriormente desde el año 1979 se vienen implementando programas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales buscan mejorar las condiciones ambientales y de seguridad en las empresas. Estos tenían como aspectos relevantes la formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, cuyo objetivo era velar por el cumplimiento del programa de salud, así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitieran mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados.

Poco a poco fueron ampliándose las normas que regulan dicho sistema enfocándose principalmente en la protección y conservación de la salud de los trabajadores, en ambientes

de trabajo y en la creación de entes de control y regulación, hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Bajo esta nueva ley, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), cuya responsabilidad es la de realizar actividades en la organización con el fin de prevenir, asesorar al empleador y a los colaboradores y apoyar a la empresa en la identificación de los riesgos y enfermedades laborales dentro de la organización. En el año 2002, a través del Decreto 1609 se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Luego en el año 2014 el Decreto 1443 del 31 de julio estableció la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Decreto 1072 de 2015 reglamentó todo lo pertinente al sector trabajo, dando claridades adicionales a la implementación del SG-SST, entre ellas la obligación de las Administradoras de Riesgos Laborales de prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del decreto.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa

Para la implementación del SG-SST en la empresa el primer paso que dio el Área de Administración de Riesgos tuvo que ver con la revisión estricta y concienzuda del Decreto 1443 de 2014, el cual ordenaba la organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Este Decreto formulaba las condiciones que debían cumplir las empresas en el SG-SST, sin embargo, no aterriza las particularidades de cada requisito, lo que hizo en primera instancia complejo para el Metro de Medellín Ltda. el entendimiento del alcance del nuevo sistema.

Como primer avance la Empresa formuló su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y la integró a las demás políticas empresariales, así:

“La Empresa promulga el compromiso con la seguridad y el cuidado a través de sus valores corporativos, este lineamiento orienta la incorporación y compromiso de la cultura del cuidado de la salud de los funcionarios, contratistas y visitantes, mediante la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y para ello se compromete a:

Reconocer la identificación de los peligros, y el análisis de riesgos y su control durante la ejecución de las actividades, como una dinámica corporativa fundamental para garantizar la adecuada planeación, mitigación y seguimiento de los riesgos, para la prevención de lesiones y enfermedades laborales.

Identificar y acatar las exigencias legales aplicables en cada uno de los lugares de trabajo, incluyendo los compromisos voluntarios pertinentes que se hayan establecido

Incorporar la cultura del cuidado de la salud en cada uno de los procesos y operaciones, que promuevan calidad de vida

Reconocer dentro de la cultura organizacional el autocuidado como una actitud fundamental de transformación de ambientes de trabajo

Alinear el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo con los retos estratégicos organizacionales, las responsabilidades de los funcionarios y las necesidades de productividad de los procesos

Asegurar la cultura de la prevención y el control del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas en la empresa, contribuyendo al bienestar físico y mental de las personas.”

Según lo mencionado anteriormente fue indispensable entonces, conocer más a fondo los requisitos de la norma, las obligaciones de la empresa, las responsabilidades adicionales que debían asumir las Administradoras de Riesgos Laborales y los trabajadores. Partiendo del conocimiento inicial de los requisitos para la implementación del sistema y de la asesoría permanente de la ARL, la Empresa elaboró una hoja de ruta que marcó el camino para ir ajustándose a los requisitos de la norma.

Lamentablemente durante esta auditoría no fue posible acceder a la hoja de ruta, sin embargo, de acuerdo con información suministrada por los profesionales encargados de la implementación del sistema, se efectuaron las siguientes actividades:

- Revisión y estudio de la normatividad aplicable

- Revisión de la documentación existente en la organización y levantamiento de los procedimientos, registros y programas con los que no contaba
- Definición de la política empresarial de seguridad y salud en el trabajo
- Definición de la conservación de documentos
- Revisión de las estrategias de comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos

Con la expedición de la normatividad siguiente al Decreto 1443 (Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 – Decreto único reglamentario del sector trabajo, el Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 – Prórroga del SG-SST, el Decreto 052 del 12 de enero de 2017 – La transición para la implementación del SG-SST, la Resolución 1111 del 27 de abril de 2017 – Estándares mínimos del SG-SST y la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 – Actualización de los estándares mínimos del SG-SST, la Empresa Metro de Medellín define con mayor claridad el norte para la implementación del Sistema.

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

Cumpliendo con lo estipulado en la norma, era pertinente realizar una evaluación inicial con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Metro de Medellín estableciendo el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se examinó teniendo en cuenta lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072. La evaluación fue realizada por los tres Profesionales de Administración de Riesgos quienes son Especialistas

en Seguridad y Salud en el Trabajo, en compañía de la Administradora de Riesgos Laborales Sura.

La Empresa informa en la auditoría que en el proceso de evaluación inicial se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

- La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para todos empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.
- La verificación e identificación de los peligros, evaluación y/o valoración de los riesgos en la empresa, la cual debe ser en un periodo anual. En la identificación de estos peligros se debe contemplar los cambios en los procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.
- La identificación de amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser también en un periodo de un año.
- La evaluación de la efectividad de las medidas que se implementan, para garantizar el control a los peligros, riesgos y amenazas, y estos deben incluir reportes de cada uno de los trabajadores; la cual debe ser anual.
- El cumplimiento en el programa de capacitación anual, incluyendo inducción y reinducción para los empleados dependientes, cooperados, en misión y contratistas.
- La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- La descripción sociodemográfica de los empleados y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y el análisis de estadísticas sobre las enfermedades y la accidentalidad.

- Registro y seguimiento de los resultados de indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

3.3. Implementación de la Tabla de Valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST

Con respecto a este punto indicamos que la empresa implementó la tabla de valores con la asesoría de la ARL Sura. En esta construcción participaron el Profesional encargado de medicina laboral en la organización, dos (2) Profesionales Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo y dos profesionales del área de emergencias.

Posteriormente se inició la revisión de todos los documentos del sistema de seguridad y salud en el trabajo levantados en la organización (Procedimientos, documentos de referencia, manuales, instructivos) y al levantamiento de matriz de programas y actividades que se venían desarrollando en la organización. Esta actividad permitió iniciar un proceso de comparación entre lo que ya se tenía en la organización con respecto a lo solicitado por la norma para la implementación del sistema. En esta fase de comparación se asignaba un valor de la tabla, lo más objetivamente posible, para poder encontrar finalmente la calificación de los estándares mínimos.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
Nombre de la Entidad:							Número de trabajadores directos:				
NIT de la Entidad:							Número de trabajadores directos:				
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%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4	
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2					6	
		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		2						
	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					11
			2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1					
			2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1			0				
			2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2					
			2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2			0				
			2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1			0				
			2.7.1 Matriz legal	2		2					
			2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		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					
			2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2					
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1								

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				6	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			0				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			0				
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1					
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1					
			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					
	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	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					
	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				6	
			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		1					
	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				15	
			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		4					
		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				15
				4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
				4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	15	2,5				15	
			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							
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			3,75
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
TOTALES					100					91,75
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					

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

La transición para sustitución del Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo diferentes acciones:

- La primera consistió en tener en cuenta que a partir de la publicación del Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 la Empresa Metro de Medellín Ltda., contaba con treinta (30) meses para efectuar los ajustes necesarios que dieran como resultado la implementación del SG-SST. Lo anterior teniendo en cuenta que para el año 2013, año inmediatamente anterior a la expedición del Decreto 1443, la empresa contaba con 1876 servidores.

- Se definió con la Administradora de Riesgos Laborales Sura, el plan de trabajo para la asesoría y asistencia técnica para la implementación del SG-SST, conforme al plazo dado a la empresa, el cual vencía en el mes de enero de 2017 y conforme lo establece el Decreto 1443 de 2013 se inició la presentación de informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre los avances en el tema.

- Estudio de las disposiciones generales para la implementación de los nuevos estándares mínimos del SG-SST – Resolución 0312 de 2019 la cual trajo consigo una serie de disposiciones comunes para la implementación del SG-SST, las cuales debían ser acatadas por las empresas sin importar el número de trabajadores. Entre ellas se encontraban los procedimientos de autoevaluación, acreditación del sistema y sanciones.

-Se generó una hoja de ruta para guiar el proceso.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Para la calificación de los estándares mínimos al SG-SST de la Empresa Metro Medellín Ltda. se tuvieron en cuenta los hallazgos encontrados por la última auditoría realizada entre 28/05/2018 al 18/06/2018, en la cual resalta que la empresa cumple con cada uno de los ítems según el Decreto 1072 de 2015, pero presenta algunas no conformidades, las cuales fueron expuestas en el capítulo 1 Planteamiento del problema.

Al momento de implementar la tabla de valores y calificaciones del SG-SST según la nueva resolución 0312 de 2019, podemos observar que el SG –SST de la empresa cumple con la mayoría de los ítems según su número de empleados y clasificación de riesgos, pero, en algunos ítems no se han cumplido en su totalidad presentando no conformidades, obteniendo un puntaje de 91,75% con una valoración Aceptable ya que según la tabla de valores su porcentaje es superior al 86%.

A continuación, se detallan los puntajes de cada uno de los estándares con sus respectivos ítems, los cuales no se cumplieron en su totalidad al implementar la tabla de valores y calificaciones de los estándares mínimos SG-SST de la Empresa Metro Medellín:

Del estándar “Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene un peso porcentual de 15, la Empresa obtuvo 11 debido a que en la Evaluación inicial del SG-SST se presentan tres (3) ítems sin cumplir, así: el ítem 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades, el ítem 2.5.1 Archivo o retención documental del SG-SST y el ítem 2.6.1 Rendición sobre el desempeño.

En el estándar “Gestión de la Salud – Condiciones de salud en el trabajo” encontramos tres (3) ítems sin cumplimiento lo cual afecta la calificación total del estándar en una proporción de 6/9, así: ítem 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud, ítem 3.1.3 Información al médico de los perfiles del cargo, 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros).

Con respecto al estándar “Verificación del SG-SST – Gestión y resultados del SG-SST la Empresa no cumple con el ítem 6.1.1 Indicadores, estructura, proceso y resultado, afectando la calificación total del estándar (de 5 obtiene una calificación de 3,75).

Teniendo claro lo anterior es necesario que la empresa mantenga y mejore su calificación realizando planes de mejora a cada uno de los ítems con calificación “0” e incluírlas en el plan anual de trabajo esto con el fin de que estas actividades logren implementarse durante el primer semestre y cumplir con la normativa vigente, evitando posibles sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la Empresa Metro de Medellín Ltda. para el primer semestre del año 2019

Teniendo en cuenta que el puntaje obtenido en la matriz de evaluación inicial del SG-SST fue del 91.75 %, con una valoración Aceptable, se propone a la empresa continuar trabajando para alcanzar los niveles de excelencia en los estándares.

Como propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el equipo colaborativo propone a la organización:

- Integrar la gestión de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional a la estrategia empresarial de la organización, de forma tal que la importancia de este tema esté reflejada en la política empresarial, los valores y las perspectivas organizacionales. Se propone como valor corporativo “Estamos comprometidos con la seguridad y el cuidado”. La auditoría considera que esta integración es indispensable para dar al SG-SST la

importancia corporativa que requiere y propone que se efectúe a través del Área de Planeación Estratégica de la organización para validar cuál puede ser la mejor estrategia.

- Culminar con el proceso de identificación de los peligros y valoración de los riesgos de los cargos faltantes (áreas administrativas) y establecer sus respectivos controles. Esta tarea puede ser acompañada con el apoyo de la ARL Sura. Se sugiere a la Empresa solicitar profesionales adicionales que acompañen el proceso.
- Divulgar a través de diferentes medios internos la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual, aunque ha sido definida no es conocida por los trabajadores. Se sugiere a la Empresa hacer más visible la Política de SST a través de los diferentes medios internos de comunicación y dejarla expuesta de forma permanente en cada sede (Bello, Talleres, Tranvías, Cables, Estaciones, Puesto Central de Control y Buses).
- Dar continuidad al programa “Ruta 0” como acompañamiento al programa de disminución de accidentes laborales. Para esta acción de mejora se sugiere a la Empresa revisar la estructura del programa y hacerle un lanzamiento a través de los medios internos y a través de comunicación gerencial para mostrar a los Servidores el compromiso de la alta dirección con la prevención.
- Capacitación, Inducción y Reinducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención. El grupo auditor sugiere a la organización aprovechar el espacio de reinducción empresarial para realizar capacitación e inducción en el SG-SST a todos los trabajadores.
- Seguimiento estricto a los programas y a los indicadores de estructura, proceso y resultado. La organización a través del Área de Administración de Riesgos, encargada de la implementación del SG-SST y los programas que lo componen, debe concentrar sus esfuerzos en el cumplimiento del plan de trabajo anual, pues se evidenciaron en la auditoría muchas actividades planeadas sin ejecutar. Se sugiere dar mayor importancia a la verificación y medición para validar el impacto que cada una de las actividades tiene.

Recomendaciones

- Realizar inspecciones de seguridad de forma permanente
- Promover actividades de promoción y prevención
- Realizar periódicamente las mediciones de puestos de trabajo
- Desarrollar acciones preventivas y control de los diferentes factores de riesgos evaluados o identificados, con el objetivo de identificar tareas y cargos con factor de riesgo.
- Realizar seguimiento de mejoras a lo evaluado o encontrado como oportunidad en las simulaciones y simulacros realizados en el último año.
- Realizar la planificación o revisión de los programas de prevención o preparación de emergencias, en el cual se debe verificar las vulnerabilidades a los que está expuesta la empresa e integrarlos a los planes de desastres regionales y al plan de continuidad del negocio.
- Formación de la brigada de emergencias para cumplir con la resolución 0256/2015, en la cual indica que la brigada debe estar certificada y actualizada cada año.
- Socializar los procedimientos y las normas a través de divulgaciones a todos los empleados de la empresa, por los diferentes medios de comunicación que se tienen.
- Revisión, ajustes, estandarización y elaboración de los procedimientos o normas de seguridad básicas o específicas de la empresa.

Conclusiones

- La auditoría pudo evidenciar que la Empresa Metro de Medellín ha sido juiciosa en el estudio de la normatividad que le aplica y ha hecho grandes avances en la implementación del sistema, verificando de forma detallada los elementos con los que cuenta y realizando acciones para levantar los no existentes.
- Fue analizada la transición de la empresa de Programa de Salud Ocupacional a SG-SST y podemos concluir, basados en los resultados de la evaluación inicial y la información obtenida por parte de los Profesionales encargados del Sistema, que el proceso de transición fue relativamente sencillo, en el sentido de que existían ya muchos de los componentes (estándares) del sistema en estado de cumplimiento.
- Durante el proceso de auditoría fueron revisados los resultados de la evaluación inicial del SG-SST y se tuvo acceso a planes, programas y metas que nos llevan a concluir que la calificación obtenida inicialmente estaba acorde con la realidad de la organización
- Después de revisar los estándares con incumplimiento y levantar un plan de trabajo para subsanarlos, se concluye que con la ejecución de las actividades planteadas la Empresa alcanzará el nivel de excelencia en la implementación del SG-SST.

Bibliografía

Gómez, C. (2009). *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

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

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) Guía técnica de implementación del SG SST para MiPymes. 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. (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>

Gómez, C. (2009). *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). *Fondo de riesgos laborales*. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

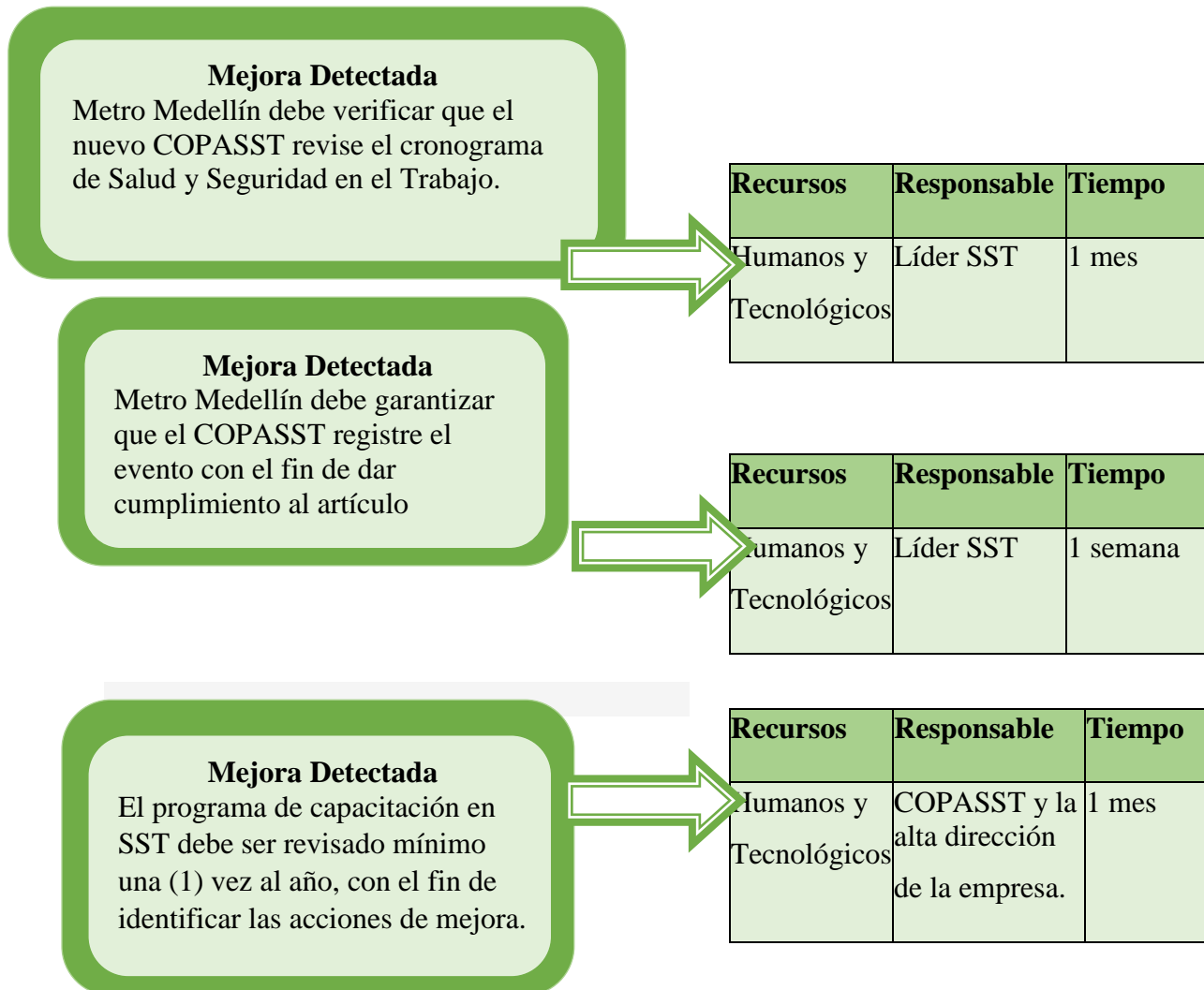
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

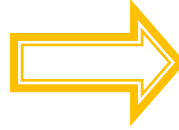
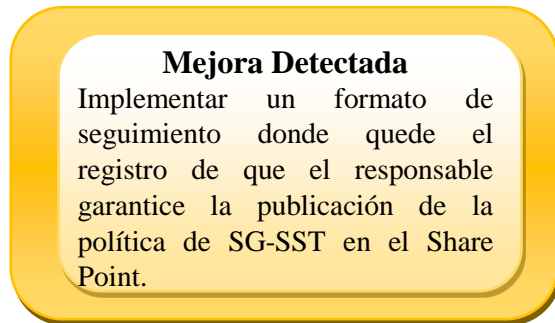
Cómo Disminuir El Porcentaje De Deserción Laboral De Los Millennials Graduados De La Universidad EIA En Medellín (2017) https://repository.eia.edu.co/bitstream/11190/1866/1/ZuluagaCamila_2017_DisminuirPorcentajeDesercion.pdf

2 Consejos para disminuir el absentismo laboral (2017) <https://es.workmeter.com/blog/2-consejos-para-disminuir-el-absentismo-laboral>

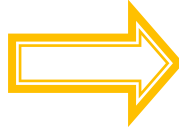
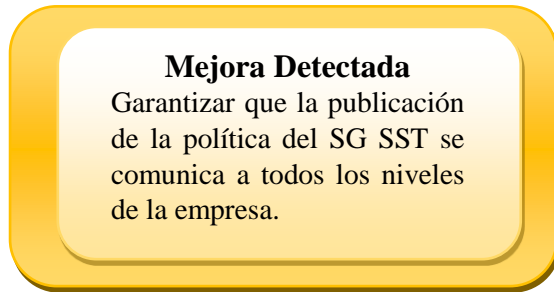
ANEXOS

Diagrama de Plan de Mejora



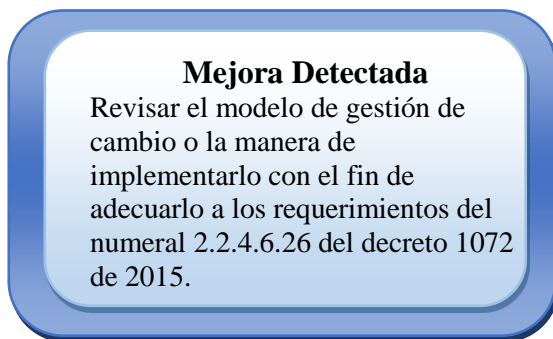


Recursos	Responsable	Tiempo
Humanos y Tecnológicos	Gestión Humana y Administrativa Líder SST	1 semana

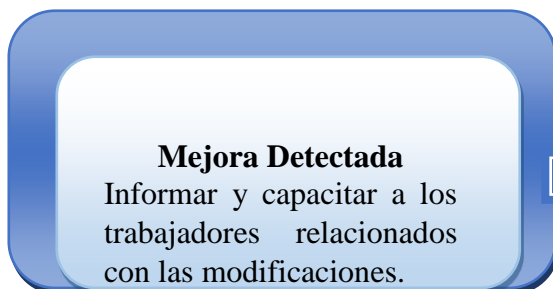


Recursos	Responsable	Tiempo
Humanos y Tecnológicos	Líder SST	1 semana

1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST



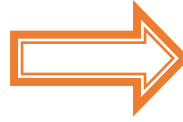
Recursos	Responsable	Tiempo
Humanos y Tecnológicos	Gestión Humana y Administrativa Líder SST	3 meses



Recursos	Responsable	Tiempo
Humanos y Tecnológicos	Gestión Humana y Administrativa Líder SST	3 meses

Mejora Detectada

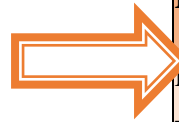
Implementar la creación de un documento procedimental donde se establezcan la metodología de revisión y registro.



Recursos	Responsable	Tiempo
Humanos y Tecnológicos	Gestión Humana y Administrativa Líder SST	1Mes

Mejora Detectada

Garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos de SG-SST



Recursos	Responsable	Tiempo
Humanos y Tecnológicos	Gestión Humana y Administrativa Líder SST	1Mes

Mejora Detectada

Verificar que todos los formatos y documentos que componen el SG SST estén firmados y fechados.



Recursos	Responsable	Tiempo
Humanos y Tecnológicos	Líder SST	1Mes