

**Propuesta Estratégica 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
Servicios MyM, para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020**

DEISY JOHANA MORENO ACUÑA

ENDYS GOMEZ AGUAS

JOSE LUIS PEREZ

MARIA VICTORIA ESCOBAR FLOREZ

NASLY LORENA ACEVEDO CIFUENTES

TUTORA:

MARIA DEL PILAR ARIAS

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS**

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN

NOVIEMBRE 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	6
General.....	6
Específicos.....	6
1. CAPÍTULO:EL PROBLEMA.....	7
1.1 Planteamiento del problema.....	7
1.2 Antecedentes del problema.....	8
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	10
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Marco Teorico.....	12
2.2. Marco Legal.....	15
3 .CAPÍTULO: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	18
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	20
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST...20	20
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- resolución 0312 del 13 de....23	23
4.CAPÍTULO: RESULTADOS	25
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	25
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	28
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	28
CONCLUSIONES	31
REFERENCIAS	32

Introducción

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. (Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Gobierno, 15 de Julio de 2019).

Como lo plantea el decreto 1072 de 2015 y lo recalca la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019:

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. (Ministerio de Trabajo, Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

Esta resolución facilita el proceso de implementación del “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica”(Ministerio de Trabajo, Decreto 1072 de 2015).

Al analizar la normatividad anterior; nuestro grupo de trabajo colaborativo realiza una investigación en la empresa Servicios y Asesoría M&M con el fin de conocer el estado actual del proceso de SG-SST e identificar si existe o no cumplimiento de los estándares mínimos por parte del SG-SST, según la nueva resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019, lo cual nos lleve a diseñar una propuesta integral para la implementación de los estándares mínimos del SG-SST y planes de mejora con el único propósito de cumplir con la normatividad vigente y que nos sirva como guía o ruta de trabajo para el segundo semestre de 2019 e inicios del 2020.

La investigación realizada la presentamos en diferentes capítulos pues no es solo cumplir con las exigencias legales, sino también proporcionar un ambiente laboral seguro como parte de la misión humana y de creación de valor en los colaboradores, generar confianza y trabajo colaborativo entre los stakeholders, y el de reducir costos y gastos asociados al ausentismo laboral.

Por ello, en el primer capítulo abordaremos el problema que presenta la empresa, sus antecedentes y justificación en cuanto al SG-SST, en el segundo capítulo soportamos teóricamente y por medio de normas, resoluciones, leyes, etc., la importancia en la ejecución del sistema; hablaremos en el capítulo 3 sobre la metodología de investigación implementada que

será la técnica de entrevista con el líder del proceso, gerente y tres empleados; en el capítulo 4 se presenta y analizan los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST y finalmente en el capítulo 5 se realiza una propuesta de mejora en la implementación del sistema, recomendaciones a la empresa las cuales conlleven a fortalecer su programa, diseñaremos el cronograma de actividades en base al diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempo con el fin de ejecutar eficientemente la propuesta.

1. Objetivos

General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Servicio y Asesoría M & M para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020”

Específicos

- Determinar las condiciones actuales de la empresa M & M en el cumplimiento de los estándares definidos por el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo.
- Evaluar la calificación de cada uno de los estándares mínimos que deben cumplir de acuerdo con el tamaño y cantidad de empleados.
- Proponer planes de acción en el corto y mediano plazo para la implementación del SGSST, así como su sostenimiento y auditoría interna permanente que garantice su cumplimiento según las normas establecidas
- Dimensionar la situación actual de la empresa para la implementación de los estándares establecidos, mediante la estructura de un plan de trabajo para su desarrollo, aprovechando el apoyo de las directivas.

Capítulo 1: El Problema

1.1 Planteamiento del problema.

La empresa M & M no cuenta con un programa de Gestión de seguridad y salud en el trabajo completo y bien organizado el cual pueda garantizar el bienestar de sus trabajadores sin incidir en una sanción, puede ser por falta de organización o por problemas financieros.

La empresa debe entender la importancia de implementar de forma ordenada, lógica y consecuente el plan de SGSST, claro que este debe ir de la mano no solo del departamento de salud ocupacional sino también del área de RRHH.

Se requiere ejercer la vigilancia y control de todas las actividades de la empresa para la prevención de los riesgos profesionales; la empresa no le ha prestado la importancia que el tema requiere, además por su corto tiempo en el mercado no ha contado con los recursos financieros necesarios para dicha implementación, se necesita ser mucho más ágiles en el proceso legislativo y administrativo, para cerrar la brecha en lo expuesto en el diagnóstico del problema y su consolidación legislativa.

Es importante tener en cuenta que el incumplimiento en la correcta implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puede generar sanciones por parte del Ministerio de Trabajo previstas en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, por responsabilidad administrativa, en contraste a este panorama la correcta implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite reducir los accidentes laborales, generar ambientes seguros de trabajo mejorar

la competitividad y la rentabilidad de la empresa; teniendo en cuenta lo anterior buscamos dar una efectiva respuesta a la pregunta de investigación:

¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Laboral (SG-SST) en la empresa Servicio y Asesoría M & M, para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

La empresa debe definir claramente las políticas de salud ocupacional encaminadas a identificar, localizar, diagnosticar y evaluar todos los riesgos y agentes de riesgo que puedan afectar la integridad del trabajador, pues a pesar de que cuenta con algunos lineamientos no funciona correctamente por falta de orientación. No se tiene definido claramente la gestión por competencias, y que cumpla paso a paso en todo lo que tiene que ver con la gestión del recurso humano; desde el reclutamiento, selección, inducción, contratación, formación, capacitación y por último su desvinculación cuando así se dé, entre otros.

La ejecución del SG-SST constituye un compromiso moral y legal de todo empresario y se mide por el cumplimiento de las actividades y el control efectivo de las condiciones peligrosas.

1.2 Antecedentes del problema.

Cuando la empresa de Servicio y Asesoría M & M, inicio en el mercado no contaba con el conocimiento suficiente ni buscó asesoría para implementar el SG-SST, por lo cual lo realizó de una manera muy básica, sin tener conciencia de todos los problemas que esto le podría causar en el momento y para el futuro de la empresa. Asumiendo grandes riesgos con sus empleados, y posibles multas que le podrían causar el cierre definitivo de su empresa.

En un comienzo la empresa de Servicio y Asesoría M & M, en la implementación de la Salud Ocupacional trabajó dos modalidades de intervención:

- La prevención de riesgos laborales, que se limitaba a la práctica de la higiene industrial.
- La medicina del trabajo.

Estos programas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional eran percibidos por la gerencia como un aspecto voluntario que buscaba disminuir los altos factores de riesgos y accidentes de trabajo, para evitar o prevenir casos que conlleven a indemnizaciones; en su implementación se realizó un análisis de riesgos, condiciones inseguras y actos inseguros causantes de los accidentes de trabajo, además, incluyen entre otras actividades la realización de exámenes médicos, así como el diseño y ejecución de programas de prevención, detección y control de enfermedades generadas o agravadas por el trabajo.

Molano y Arévalo (2011), muestran que “hoy día, es necesario integrar los dos campos técnicos (seguridad industrial y salud ocupacional) con la incorporación de aspectos administrativos y de gestión en sus procesos internos. Esto implica una evolución en el terreno de la prevención de riesgos laborales, y que esta práctica esté incorporada e integrada realmente en la gestión estratégica de la empresa”.

“Inicialmente, la implementación no fue bien vista por la gerencia, porque implicaban un gasto obligatorio y adicional en seguridad y el cumplimiento de exigencias de control anual de las operaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo” (La nota económica, marzo 26 de 2018), ya que es esencial que la gerencia destine parte de sus recursos para realizar capacitaciones e inspecciones que concienticen y aseguren una mejor calidad de vida a los trabajadores.

A comparación de las grandes entidades, la empresa no cuenta con un área financiera y administrativa lo suficientemente consolidada para asumir este gasto y ven esta normatividad como una limitación.

Según estudio realizado por Acopi, “en un micro y pequeña empresa los costos derivados de la implementación del Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), asciende a \$ 6.700.000 aproximadamente.” Por esto se emitió la resolución 0312 de 2019, para que los costos se redujeran, Según el Ministerio del Trabajo, “la expedición de la Resolución 0312 del 2019, que define los nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), obedece a la necesidad de reconocer que el sector productivo y generador de empleo tiene características diferentes, propias de cada actividad”.

La Gerencia General de la empresa requirió hacer seguimiento al grado de implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), a los avances y los procesos que estaban llevando a cabo, procesos liderado por la persona encargada de coordinar el SST en la empresa.

Por esta razón, se autoriza a nuestro grupo de trabajo para realizar la evaluación del SGSST; de acuerdo, a las valoraciones realizadas por la organización, el SGSST se encuentra en un estado crítico, encontrando documentación no conforme e incompleta; en el área administrativa se identifican los peligros y riesgos no controlados, y no conformidad en el uso de los elementos de protección personal, los puestos de trabajo, desorden, extintores en mal estado y vencidos, cableado suelto entre otros.

Basados en una evaluación inicial, realizada con la lista de chequeo de la Resolución 0312 del 2019, que define los nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo (SST), se acordó con la Gerencia General que el grupo de trabajo se encargaría de verificar y analizar cuál es el riesgo más alto y sobre ese trabajar un plan de mejoras para la mitigación de una consecuencia y plantear una propuesta de trabajo, tomando los puntos encontrados más críticos para desarrollar un plan que le permita ponerse acorde a la normatividad legal vigente.

Les falta una buena asesoría, la cual les muestre y demuestre que implementar de forma correcta el programa SGSST es importante para toda empresa por muy pequeña que sea y los beneficios que las empresas tienen, a largo y corto plazo.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.

La empresa Servicio y Asesoría M & M, actualmente es una empresa dedicada a la asesoría de empresas en Medellín, prestando el servicio de asesoría fiscal contable y tributaria de todo tipo de empresas y de trabajadores independientes, realiza actividades tanto de tipo administrativo como de tipo operativo en diferentes modalidades dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, lo que aumenta el factor de riesgo en sus trabajadores, viéndose comprometida su integridad física, mental y social.

Aunque la empresa no cuenta con un volumen de trabajadores representativo comparado con otras de su sector, en materia de competitividad reflejan la necesidad de mejorar en la implementación de SGSST, así poder dar cumplimiento a la normatividad vigente (la Resolución 0312 del 2019) es impajaritable por la actividad económica que ejercen y la responsabilidad con sus aliados y demás grupos de interés, es por esta razón que el desarrollo de este proyecto es de gran importancia para la empresa Servicio y Asesoría

M&M, ya que se pretende mejorar la calidad de vida en el entorno laboral, clima laboral, logrando disminuir los costos generados por accidentes y enfermedades laborales, mejorando la calidad de los servicios prestados, aumentando su competitividad y el número de alianzas, pero ante todo, se pretende generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

Con este método de investigación cualitativa, “la cual es la recogida de información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para la posterior interpretación de significados” (Ibañez,1992). Se pretende estudiar la realidad en su contexto natural de la empresa, donde se puedan evaluar todos los puntos fuertes y débiles a los cuales debe enfocarse la oportunidad de mejora e implementación total del SG-SST.

El método de investigación que se aplica para este proceso en la investigación cualitativa es el método IE:

Investigación Evaluativa, “como método nace de la necesidad de contribuir a la gestión de problemas complejos y de relevancia pública. Sus técnicas se caracterizan por ser integradoras y altamente participativas, entre las más utilizadas en el marco de este método se encuentran las técnicas grupales (grupos de discusión), la entrevista y las técnicas documentales”. (Mesías, 2018)

En la empresa Asesoría M & M, se implementa mediante la observación del quehacer cotidiano de todos los empleados, revisión de documentos relacionados con la implementación actual de SGSST y la entrevista al Coordinador del programa. Como lo menciona Mesías (2018), “La propuesta de investigación cualitativa exige la participación de todo agente social implicado” (p.2).

Teniendo en cuenta lo antes mencionado para dar cumplimiento con la reglamentación vigente y la necesidad de mejorar toda la parte de seguridad y salud en el trabajo, se presenta el siguiente proyecto: Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Servicio y Asesoría M & M para el segundo semestre del 2019, “buscando que la empresa lleve a cabo actividades que tiendan a la promoción y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, garantizando un ambiente laboral adecuado para sus trabajadores, aliados y demás grupos de interés”(Martínez & Silva, 2016).

Capítulo 2: Marco Teórico

Desarrollar una propuesta estratégica sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Servicios MyM para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

2.1. Marco teórico.

La historia de la seguridad y salud en el trabajo ha tenido sus diferentes conflictos en cada época ya que está a sido marcada por condiciones sociales, política y económicas, provocando esto que no se haya manejado una sola forma o idea de manejo y protección de la salud de los trabajadores.

En Colombia, desde el año 1979 se vienen implementando programas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales buscan mejorar las condiciones ambientales que

acarrear el desarrollo de las empresas. Estos programas 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”, estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos como mínimo una vez al año” (Sánchez, 2016).

Poco a poco fueron ampliándose las normas que regulan dicho sistema enfocados 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.

Como primer referente Empezamos señalando al italiano Bernardino Ramazzini considerado el padre de la medicina laboral y de la salud ocupacional, su principal aporte fue la obra de morbis Artificum Diatriba (disertación acerca de las enfermedades de los trabajadores o tratados de las enfermedades de los artesanos) dándose a la investigación de más de 100 enfermedades relacionadas con el trabajo, para ello visitaba los centros de trabajo de los más pobres quienes se encontraban en las peores condiciones, todo esto sirvió para que los médicos pudieran dependiendo el lugar de trabajo hacer diagnósticos acertados a sus pacientes.

De esta manera la medicina laboral nace de la necesidad de mantener en óptimas condiciones a los trabajadores y mejorar sus procesos productivos.

La implementación del sistema del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST se definió para todos los empleados del territorio nacional mediante el decreto 1443 de 2014, en donde se establece la obligatoriedad por parte de los empleadores, además les proporciona elementos a los empleados para reportar a su jefe las condiciones que considere como un riesgo para el desarrollo de su labor.

Este decreto también define términos como acción correctiva, acción de mejora, acción preventiva, actividad no rutinaria, actividad rutinaria y alta dirección, amenaza, auto-reporte de condiciones de trabajo y salud, ciclo PHVA, condiciones de salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descripción sociodemográfica, efectividad etc. Estableciendo los elementos necesarios para la implementación de Sistema de Gestión.

Luego el decreto 171 de 2016, reglamenta los plazos para las empresas realizar su transición de los programas de salud ocupacional, al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, encontrando que para las empresas menores de 10 empleados contaban con 18 meses, empresas que tengan entre 11 y 200 empleados con 24 meses y para las empresas con más de 200 empleados un tiempo de transición de 30 meses.

La resolución 111 de 2017 define los estándares requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, determina el ciclo PHVA, establece los criterios de calificación para determinar el estado en el que se encuentra, esto se hace mediante una autoevaluación de los estándares y su calificación desencadena en la elaboración de un plan de mejoras.

Bajo el Decreto 1072 de 2015, nacen las Administradoras de Riesgos laborales (ARL), cuya responsabilidad es la de realizar actividades en la organización a fin de prevenir, asesorar los colaboradores e identificar los riesgos y enfermedades laborales dentro de la organización.

De acuerdo con Sánchez (2016), dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad, y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía en SST en los aspectos relativos al SG SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del decreto. (p.12).

Propuesta Estratégica

Los objetivos fundamentales de la seguridad según Ramírez (1996, p. 38) son, como es citado por (Roa, 2017) "evitar la lesión y muerte por accidente; reducción de los costos operativos de producción; mejorar la imagen de la empresa y, por ende, la seguridad del trabajador; contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes, y las causas de los mismos y contar con los medios necesarios para montar un plan de Seguridad que permita a la empresa desarrollar las medidas básicas de seguridad e higiene, contar con sus propios índices de frecuencia y de gravedad, determinar los costos e inversiones que se derivan de los factores que influyen en la prevención de accidentes"(p.30).

De esta misma forma, Wilson et al. (2003), citado por Roa (2016), "consideran que el objetivo general de la Seguridad Industrial es proveer programas de capacitación para la prevención del riesgo en el marco industrial. Este acercamiento integrado le ha dado forma a la industria moderna y a la legislación para las actividades de administración de riesgos laborales.

Las mejores empresas se han dado cuenta hace un tiempo que los daños en las áreas referentes a la seguridad pueden llegar a ser bastante costosas. Así, han trabajado diligentemente en prácticas de administración de riesgo para mejorar en su productividad y economía” (p.30).

A nivel grupal podemos concluir según los diferentes autores se basaron en la forma de como las empresas operaban y de la preocupación de los trabajadores. Muchos de ellos presentaban mal ambiente laboral, puestos no adecuados para realizar sus diferentes actividades generando accidentes, enfermedades y en varias ocasiones hasta la muerte.

Por otro lado, no era tan importante el tener seguridad social. Poco a poco los países ven el carácter obligatorio de que haya cotizaciones a Seguros cuya finalidad es la de proteger a los trabajadores en caso de accidentes y enfermedades profesionales (Ramírez, 1996, citado por Roa, 2016). En nuestro mundo actual podemos resaltar la mejora de los diferentes beneficios de los programas de administración de riesgo, diseñados para procurar eliminar los problemas de salud, lesiones y muerte, lo que representa protección adicional para los trabajadores, que estos estén mejor capacitados y que se hagan valiosos para el proceso. Sumado a esto, un buen programa de seguridad atraerá mejores empleados, asegurando que sean competentes y tengan una mejor moral (Wilson et al. 2003, citado por Roa,2016).

2.2. Marco Legal.

Es el conjunto de normas que rigen a las empresas y determinan su alcance y naturaleza de la participación política. El SG-SST, está legalmente reglamentado bajo los Decretos 1443 de 2014 que establece obligaciones legales de los empleadores y el Decreto 171 de 2016 que reglamenta los plazos para las empresas realizar su transición de los programas de salud

ocupacional. Y las Resoluciones 111 de 2017 que define los estándares requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Resolución 0312 de 2019 que establece la clasificación de riesgo de acuerdo en grados I, II o III

Resolución 2400 de 1979. Se crea el estatuto de seguridad industrial.

Ley 9 de 1979. Código sanitario nacional

Resolución 2013 de 1986. Creación y funcionamiento de comités paritarios de SG-SST.

Decreto 614 de 1984. Se crean las bases para la organización de la SG-SST.

Resolución 2013 de 1986. Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.

Resolución 1016 de 1989. Establece el funcionamiento de los programas de SG-SST en las empresas.

Decreto 1295 de 1994. Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 1530 de 1996. Se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.

Ley 776 de 2002. Se dictan 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. Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 1918 de 2009. Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1956 de 2008. Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.

Resolución 2646 de 2008. Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Decreto 2566 de 2009. Se emite la tabla de enfermedades profesionales.

Resolución 652 de 2012. Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.

Circular 0038 de 2010. Espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.

Resolución 1356 de 2012. Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Resolución 1409 de 2012. Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.

Resolución 4502 de 2012. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1903 de 2013. Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.

Resolución 3368 de 2014. Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.

Decreto 1443 de 2014. Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Resolución 1111 de 2017. Se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se establecen las diferentes fases de aplicación del sistema de gestión según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019. Las fases son, 1. Evaluación inicial, 2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, 3. Ejecución, 4. Seguimiento y plan de mejora, 5. Inspección, vigilancia y control.

Decreto 1072 de 2015 se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe instaurar en todas las organizaciones, por **quienes contratan personal por prestación de servicios**, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.1 Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

En la metodología basada en la observación y con algunas entrevistas a los funcionarios, de la empresa de Servicio y Asesoría M & M manifiestan como eran los procesos del (SST), y como es con el nuevo sistema (SG-SST).

En un comienzo la empresa de Servicio y Asesoría M & M, en la implementación de la Salud Ocupacional trabajó dos modalidades de intervención:

1. La prevención de riesgos laborales se limitaba a la práctica de la higiene industrial.
2. La medicina del trabajo.

Estos programas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional eran percibidos por la gerencia como un aspecto voluntario que buscaba disminuir los altos factores de riesgos y accidentes de trabajo para evitar o prevenir casos que conlleven a indemnizaciones; en su implementación se realizó un análisis de riesgos, condiciones inseguras y actos inseguros causantes de los accidentes de trabajo además incluyen entre otras actividades la realización de exámenes médicos, así como el diseño y ejecución de programas de prevención, detección y control de enfermedades generadas o agravadas por el trabajo

Hoy día, es necesario integrar los dos campos técnicos (seguridad industrial y salud ocupacional) con la incorporación de aspectos administrativos y de gestión en sus procesos internos. Esto implica una evolución en el terreno de la prevención de riesgos laborales y que esta práctica esté incorporada e integrada realmente en la gestión estratégica de la empresa.

Inicialmente, la implementación no fue bien vista por la gerencia, porque implicaban un gasto obligatorio y adicional en seguridad y el cumplimiento de exigencias de control anual de las operaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, ya que es esencial que la gerencia destine parte de sus recursos para realizar capacitaciones e inspecciones que concienticen y aseguren una mejor calidad de vida a los trabajadores.

A comparación de las grandes entidades, la empresa no cuenta con un área financiera y administrativa lo suficientemente consolidada para asumir este gasto y ven esta normatividad como una limitación.

Según estudio realizado por Acopi, “en un micro y pequeña empresa los costos derivados de la implementación del Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), asciende a \$ 6.700.000 aproximadamente.” Por esto se emitió la resolución 0312 de 2019, para que los costos se redujeran, Según el Ministerio del Trabajo, “la expedición de la Resolución 0312 del 2019, que define los nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), obedece a la necesidad de reconocer que el sector productivo y generador de empleo tiene características diferentes, propias de cada actividad”.

La Gerencia General de la empresa requirió hacer seguimiento al grado de implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), a los avances y los procesos que estaban llevando a cabo, procesos liderado por la persona encargada de coordinar el SST en la empresa.

Por esta razón, permite que nuestro grupo de trabajo realice dicha evaluación del SGSST.

3.2. 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:SERVICIOS M&M							Número de trabajadores directos: 50			
NIT de la Entidad:900.060.469-1							Número de trabajadores directos: 50			
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 21 OCT 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%)	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				15
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		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		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2						
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1							

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		
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				8
			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		1				
			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				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				
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					
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	GESTION DE AMENAZAS (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				5	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			0				

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	
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	1,25				5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	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					94

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

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

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

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

La transición de la empresa ASESORIAS M&M conforme al resultado de la evaluación inicial de los Estándares Mínimos exigidos por la resolución 0312 de 2019. Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual arrojará un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, llevándonos al compromiso con el sistema de gestión de la seguridad y salud del trabajo y con la normatividad vigente.

Fase 1 Evaluación Inicial: Es la autoevaluación que realiza la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para cumplir con la legislación vigente, establecer el plan de trabajo anual de la empresa ASESORIAS M&M para el año 2020. (Tiene un tiempo de ejecución de junio a agosto de 2019) con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales además promover la salud de los trabajadores.

Fase 2 Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial: Fase donde se determinan las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación de la primera fase. Durante este periodo las empresas o entidades deben hacer lo siguiente:

Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos exigidos por la resolución 0312, asociados al nivel de riesgo y a la cantidad de trabajadores de la empresa.

Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial teniendo en cuenta las observaciones encontradas sobre el cumplimiento de los estándares establecidos y luego

establecer acciones o actividades que se debe de tener en cuenta para la implementación o mejora del SG-SST , determinando su responsable, recursos (financieros, administrativos) y fechas para llevar a cabo.

Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo que se llevará a cabo en el año 2020.

(Tiene un tiempo de ejecución de septiembre a diciembre de 2019)

Fase 3 Ejecución: Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que se realizará durante el año 2020, en resultado con la autoevaluación de estándares mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2019, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del año 2020. (Tiene un tiempo de ejecución de enero a diciembre de 2020) durante este tiempo se llevará a cabo el plan de mejoramiento junto con el plan anual de trabajo establecido que también pueden ir acompañadas de estrategias para implementar y mejorar el SG-SST.

Fase 4 Seguimiento y plan de mejora: Es el momento en el que se da la vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG- SST). En esta fase la empresa deberá:

Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares mínimos requeridos por la resolución 0312 de 2019 asociado al nivel de riesgo y la cantidad de trabajadores de la empresa.

Segundo: Establecer un plan de mejora conforme al sistema del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo ejecutado en el año 2019 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando para el año 2020 para que haya una continuidad y una mejora continua basado en el ciclo PHVA (Tiene un tiempo de ejecución de enero a marzo de 2021)

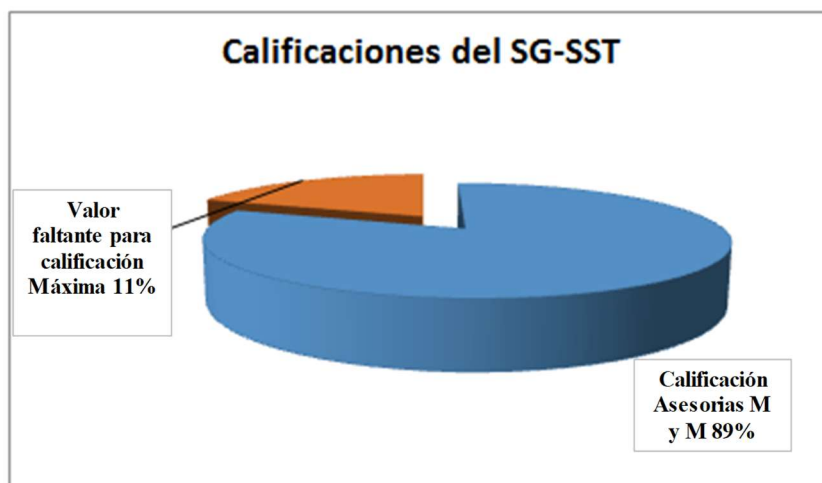
Fase 5 Inspección, vigilancia y control: Fase de verificación o evaluación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST). Que se está implementando junto con su plan anual de trabajo si se ha tenido los resultados esperados.

(Tiene un tiempo de abril de 2021 en adelante)

Capítulo 4: Resultados

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

Grafica. Autoevaluación Estándares Mínimos



Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 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 80%	MODERADAMENTE CRÍTICO	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 80%	ACEPTABLE	Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

En el año 2017, el Ministerio del trabajo definió los estándares mínimos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo estos “el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de

actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”.

(Resolución 1111, 2017, Art. 2) La evaluación y valoración del cumplimiento se centra en siete

(7) estándares a los cuales se han asignado los siguientes porcentajes:

Recursos (10%)

Gestión integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (15%)

Gestión de la salud (8%)

Gestión de peligros y riesgos (15%)

Gestión de amenazas (10%)

Verificación del SG-SST (3,75%)

Mejoramiento (2,5%)

En total son 60 estándares mínimos del SG-SST que se evalúan considerando solo tres valores posibles: cumple, no cumple o no aplica. En caso de que un elemento no aplique, el mismo debe sustentarse con las evidencias que lo soporten.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se requiere que los directivos de la empresa desarrollen un proceso por ciclos para la adecuación del sistema que tienen al sistema que dicta el nuevo decreto, dicha adecuación traerá resultados beneficiosos para la empresa, y en pro de la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y los riesgos que puedan afectar a la seguridad y a la salud en el trabajo. Se debe tener en cuenta la importancia de la prevención de las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores. La guía de implementación brinda las herramientas para promover y

proteger la salud de los empleados. La implantación del SG-SST debe ser liderada e implantada por el empleador. La guía se basa en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Capítulo 5: Plan de Mejora

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

De acuerdo con los hallazgos encontrados en la evaluación inicial del SGSST aplicada a la empresa Servicio y Asesoría MyM, se encontraron algunos indicadores que están pendientes por ejecutar y otros en los que se deben mejorar para cumplir al máximo con la normatividad vigente.

Se sugiere mejorar la custodia de historias clínicas de los colaboradores, con el apoyo del Departamento de RRHH a la empresa encargada de los exámenes ocupacionales para que se encargue de la custodia de acuerdo con la resolución 2346 de 2007 capítulo III.

Es importante dar prioridad con la conformación de brigada de emergencia de acuerdo con el número de integrantes de la empresa, determinando su clase, estructura, programa de capacitación y cronograma de actividades.

Ejecutar el programa de auditoría determinando el personal que lo realizará, sea este interno o externo; que abarque el cumplimiento de la política y planificación en seguridad y salud en el trabajo, que verifique la matriz legal y de peligros, evaluación y valoración de riesgos de acuerdo con la normatividad vigente, verificando la conformación del COPPAST, la existencia y ejecución del programa de prevención y atención de emergencias.

verificar la disponibilidad de recursos humanos, financieros y físicos necesarios para la implementación del SGSST.

Se debe planear la ejecución de la auditoría en conjunto con el COPASST, como parte de la política del SGSST dentro de la organización se deberá establecer un plan y acciones de intervención sobre riesgos y peligros que sean detectados, así como la inspección periódica de resultados. También deberán establecer programas de capacitación, entrenamiento, información y divulgación del SGSST dentro de la organización.

El mejoramiento continuo es una herramienta fundamental que debe mantener Servicio y Asesoría MyM, para garantizar la puesta en marcha de acciones preventivas, correctivas o de mejora con base en los resultados de supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Es el contratante quien otorga los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos. (Ministerio de Trabajo - Decreto Único 1072, 2015).

Conclusiones

1. El diagnóstico de la implementación del SG-SST en la empresa Servicio y Asesoría M&M, permitió plantear mejoras para mitigar los riesgos, mejorar la productividad y reducir las posibilidades de tener incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, que en el corto plazo son causantes de problemas como el ausentismo y en el largo plazo se traducen en mayores gastos económicos para la empresa.
2. Los riesgos a los que están expuestos los empleados de M&M son de nivel I, pero esto no hace que sean menos importante, pueden sufrir riesgos ergonómicos debido a las posiciones que se tengan en las sillas, la altura del escritorio y el computador, movimientos rutinarios que son los más frecuentes en la empresa debido a su actividad económica.
3. El conocimiento de los mayores riesgos dentro de la empresa le permite trabajar y crear planes de acción consecuentes para evitar pérdidas de grandiosa cuantía, además de sanciones por la no ejecución de este.
4. La correcta implementación del SG-SST en la empresa Servicio y Asesoría M & M es un generador de confianza tanto para sus clientes como para sus colaboradores, no solo partiendo de hecho que es una obligación normativa, sino de ver el SG-SST como un aliado en el negocio.

Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaria de Gobierno. (15 de Julio de 2019).

Ibáñez, Jesús (1992). «La guerra incruenta entre cuantitativistas y cualitativistas». Recuperado de: <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodologia-cualitativa>

La nota económica. (2016). ¿Cómo avanza la seguridad industrial en Colombia? Recuperado de: <http://lanotaeconomica.com.co/economia/como-avanza-la-seguridad-industrial-en-colombia.html>

Martínez, M.N.& Silva M. (2016). Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa Los Ángeles OFS. Tesis de Especialización. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá

Mesías, Oswaldo. (2018). La investigación cualitativa. Seminario de Tesis. Universidad Central de Venezuela. Recuperado de: https://www.academia.edu/22351468/LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA

Ministerio de Trabajo. (febrero 19 de 2019). Socialización de la Resolución 0312 de 2019. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/febrero/656-mil-mipymes-y-sector-agropecuario-se-beneficiaran-con-nuevas-exigencias-del-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Ministerio de Trabajo. (mayo 26 de 2015). Decreto 1072 de 2015. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Molano, J. & Arévalo, N. (2011). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, Volumen 23, Número 48, p. 21-31, 2013. ISSN electrónico 2248-6968. ISSN impreso 0121-5051. Recuperado de:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

Sánchez, Manuel R. (2016). Los SG SST en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.

Roa, Diana M. (2017). Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Tesis de Magister. Universidad Nacional de Colombia, Manizales.