

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 Pet & solo Pet para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

Presentado por:

Alejandra Guasca

Gilberto Torrejano

Maria Isabel Córdoba

Maria Fernanda Roncancio

Presentado a:

Roger Leomar Ojeda

Grupo:

101007_2

Universidad Nacional Abierta a Distancia – UNAD
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano
Marzo 2020

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	V
OBJETIVOS.....	VI
General	VI
Específicos	VI
CAPÍTULO 1 - EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Antecedentes del problema	2
1.3 Justificación de la investigación cualitativa	3
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL	5
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....	5
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.	9
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	14
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.	14
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	15
Matriz de Evaluación del SG-SST de la Empresa Pet & solo Pet.....	17
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	21

CAPÍTULO 4: RESULTADOS	22
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	23
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	26
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	26
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	30
RECOMENDACIONES	31
CONCLUSIONES	33
BIBLIOGRAFÍA.....	35

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Evaluación del SG-SST	17
Tabla 2. Fases de implementación del SG-SST	22
Tabla 3. Plan de mejora SG-SST de Pet & solo Pet.....	28

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Logo Pet & solo Pet.....	2
Figura 2. Diagrama de Gantt.....	30
Grafica 1. Resultados de Evaluación de SG-SST - Pet & solo Pet.....	23

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad crear un proyecto de investigación en la empresa seleccionada con relación a los procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos, por parte del área de Gestión Humana de la empresa Pet & solo Pet, de acuerdo con la Resolución 0312 de febrero de 2019 y así mismo proponer estrategias de mejora que sirvan para cumplir siempre con los procesos de seguridad y salud en el trabajo para evitar y minimizar riesgos de accidentalidad dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta que siempre se debe aspirar a obtener los mejores resultados es importante no dejar de lado que, aunque haya empresas que tienen en sus auditorías resultados de un porcentaje del 100%, esto no indica que no se necesiten mejoras, por lo contrario, el sistema de gestión, siempre debe estar en constante perfección y aportando estrategias de cambio para ir en ascenso.

De igual forma el no cumplir la normatividad vigente para la seguridad y salud en el trabajo puede generar multas pecuniarias e incluso el cierre de la empresa, por lo cual, se debe realizar una investigación que permita una visión de los riesgos que se derivan de las actividades laborales de la empresa para posteriormente diseñar la propuesta de mejoramiento con el fin de minimizar o incluso eliminar los riesgos por medio del establecimiento de medidas correctivas siempre sustentadas en las directrices del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

OBJETIVOS

General

Establecer un plan de mejoramiento estratégico a la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Pet & solo Pet para el año 2020.

Específicos

- Realizar un diagnóstico inicial de la empresa Pet & solo Pet sobre la transición e implementación de los cambios exigidos por la normatividad vigente en términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos, por parte del área de Gestión Humana de la empresa Pet & solo Pet, de acuerdo con la Resolución 0312 de febrero de 2019.
- Analizar los resultados obtenidos en la auditoría acerca de la implementación y el estado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.
- Ofrecer un plan de mejoramiento estratégico a la implementación de los estándares mínimos del SG-SST a la empresa Pet & solo Pet. para el año 2020.

CAPÍTULO 1 - EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Pet & solo Pet, es una empresa que dentro de las competencias del área de Talento Humano contempla todas las actividades requeridas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), esto con el fin de hacer una debida promoción y prevención de cualquier tipo de situaciones que puedan poner en riesgo a los empleados en el desempeño de sus funciones, además, la ejecución del SG-SST representa una evaluación general de cada cargo y proceso dentro de la empresa generando una herramienta efectiva para entender la productividad de cada proceso y sus posibles factores a considerar, al igual de ser un deber moral y legal de cada empresario, por lo tanto no se limitan los recursos monetarios, físicos y humanos para obtener los mejores resultados en los indicadores de efectividad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que esto permite una mejora continua de los procesos de la empresa.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos que realiza la empresa para obtener los mejores resultados y realizar un seguimiento oportuno a todos los lineamientos y variables que debe contempla y cumplir el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se pueden encontrar falencias dentro de la auditoria de evaluación y seguimiento y es necesario tomar medidas preventivas y correctivas por medio del diseño de un plan de mejora estructurado. por ende, es necesario realizar una investigación que permita responder a la pregunta:

¿Qué acciones y estrategias debe contemplar el plan de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Pet y solo Pet para el año 2020?

1.2 Antecedentes del problema



Figura 1. (2006) Logo Pet & solo Pet

Pet & solo Pet, es una empresa creada en el año 2006, gestora en el aprovechamiento de recursos plásticos especialmente en PET Y PP, que son utilizados como materia prima en la elaboración de artículos plásticos amigables con el medio ambiente, se enfocan en calidad y eficiencia en los procesos, permitiendo garantizar la prestación de servicios y la protección de marcas en empresas líderes de Colombia que trabajan en mejoras continuas para potencializar los recursos en pro del medio ambiente.

Su actividad económica está enfocada en:

- 2221 Fabricación de formas básicas de plástico
- 4664 Comercio al por mayor de productos químicos básicos, cauchos y plásticos en formas primarias y productos químicos de uso agropecuario

Al ser una empresa industrial PET & solo PET se enfoca en cumplir la normatividad y disposiciones en el SG- SST.

En la empresa, aunque se hace auditoria de seguimiento sobre las actividades que se realizan para la prevención y promoción del SG-SST, no se ha implementado a la fecha un plan trabajo estructurado, para construir una mejora continua en las actividades en las que se presentan fallas

o falencias, por lo cual es importante diseñarlo y mantenerlo actualizado según las disposiciones del Ministerio de Trabajo.

La gerencia de la empresa y la coordinadora de Recursos Humanos lideran y se comprometen con la aplicación de los estándares mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, supervisado en las auditorías internas en donde se identificarán las fallas y oportunidades de mejora e integrarán a todos los empleados al interior de la empresa.

1.3 Justificación de la investigación cualitativa

La investigación tiene un enfoque cualitativo que permite caracterizar las variables que componen el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) que se ha puesto en funcionamiento en la empresa Pet & solo Pet.

El proceso de indagación es inductivo con el fin de interactuar con los participantes y con los datos, para buscar dar respuesta a la pregunta sobre qué acciones y estrategias se deben contemplar en el plan de mejora del SG-SST al momento de su implementación con el fin de obtener una mejora continua en la empresa.

El modelo de salud ocupacional es un escenario en el que se centran experiencias sociales, de cómo se crean y cómo dan significado a la vida humana. Una investigación cualitativa prefiere que la teoría emerja de los propios datos lo cual permite comprender y quizá para concebir una explicación del fenómeno que sea consecuente. (Cook, 1986).

Se podría decir que, en los últimos años, más específicamente desde los años 90 se ha intensificado la gestión del talento humano, tomando gran importancia en la planeación estratégica de cualquier organización. Por lo tanto, podemos afirmar que los enfoques o funciones

que cumple esta gestión tiene un alto impacto en cualquier organización, ya que afecta directamente los resultados que pueden obtener, su capacidad de ayudar a crecer la compañía en base a sus propias herramientas para mejorar cada proceso. Esto nos lleva a pensar en las personas como nuestro recurso más preciado, ya que es el activo que nos condiciona cada operación, proceso y resultado que se genere directa o indirectamente en nuestra organización, por lo tanto, se genera la necesidad de implementar un sistema de gestión que me asegure el bienestar integral de dicho activo para la empresa.

Esta investigación aplicada, permite detallar la mejora continua que se debe obtener en el sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en pro de garantizar la calidad en una empresa Pyme como lo es Pet & solo Pet, puesto que toda empresa es una unidad cuyo fin probado es la obtención de ganancias, sin importar cuáles hayan sido los medios para obtener dicho fin. En medio de éste complejo proceso quien termina llevando la peor parte es el trabajador, que entrega su salud para obtener lo que, aquel que origina el riesgo y por supuesto la enfermedad, considera que vale el esfuerzo realizado. (Duran, 2014), y es esto lo que se quiere prevenir en los empleados por esto esta investigación permitirá conocer las falencias que se presentan y las estrategias para corregirlas en los planes de mejora, teniendo en cuenta, los lineamientos de la ISO 45001 y la normatividad vigente del Ministerio de Protección Social.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

La salud ocupacional ha estado presente desde la propia existencia y evolución de la humanidad, sin embargo, es a partir de la revolución industrial que su connotación empieza a ser más relevante, esto teniendo en cuenta las precarias condiciones de trabajo que las fábricas tenían para sus obreros, entre las cuales se encontraban las jornadas laborales de 16 a 18 horas diarias, el hecho de que no existía la protección del trabajo, causa permanente de accidentes, y que Para lograr un mayor rendimiento, los patronos optaban por reducir los salarios en equivalente a las multas por causas insignificantes. Es por estas razones que se empiezan las luchas de los trabajadores por mejorar sus condiciones lo que permite que en 1796 se haya fundado el primer sindicato de trabajadores. En el siglo XIX se dan avances en la legislación para la protección de los pobres y de las condiciones sanitarias en las fábricas, En 1850 comenzaron las mejoras verdaderas con las recomendaciones hechas hasta entonces: se acortaron las horas de trabajo, se estableció el mínimo de edad para los niños trabajadores, y mejoras en las condiciones sanitarias y de seguridad, como el suministro de protecciones para los engranajes y transmisiones.

Para el siglo XX surgen teorías relacionadas a la salud y seguridad como, *la Teoría del riesgo profesional*, en donde se precisaba más sobre el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional (por pérdida de capacidad laboral). Y *la Teoría del riesgo social*, la mayor de las legislaciones en el campo de la seguridad, por cuanto el interés radica en la prevención de las personas en un sitio de trabajo y no solamente en su indemnización. De la misma manera analiza las consecuencias sociales y de tipo económico de los riesgos profesionales. (Hena Robledo, 2010).

En Colombia la salud ocupacional empezó a establecerse a comienzos del siglo XX, de la mano del General, periodista y diplomático Rafael Uribe Uribe, quien en 1904 empieza a promulgar el tema de la seguridad en el trabajo específicamente para los ancianos, niños, jóvenes y demás desamparados. Esto más tarde desembocaría en la creación de la Ley 57 de 1915, conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. (Lizarazo, 2011).

En 1918 la ley 46 implementaba leyes de higiene y salubridad tanto para empleados como empleadores, la ley 37 de 1921, donde se nombró por primera vez el seguro de vida colectivo para el personal humano; la Ley 10, la cual entró en vigencia en el año de 1934, donde establece reglas claras sobre las enfermedades profesionales, las vacaciones y los contratos laborales.

A su vez en ese mismo año de 1934 se creó la Oficina de Medicina Laboral. Esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y su evaluación en materia de indemnizaciones. (Hena Robledo, 2010)

la Ley 96 que en 1938 creó la entidad que en la actualidad se conoce como Ministerio de Protección Social. A partir de 1945 se afianzan las bases de la salud ocupacional en Colombia, pues es en este año que se aprueba la Ley 6 o Ley General del Trabajo, donde se promulgaban las distintas disposiciones sobre las convenciones, asociaciones, conflictos y jurisdicciones colectivas en asuntos laborales. En 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e

higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas. (Lizarazo, 2011).

En 1950, el primer comité conjunto de expertos, organizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), discutió por primera vez el término salud ocupacional. Actualmente, la OMS define la salud ocupacional como: [...] una actividad eminentemente multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes [...] Además, la salud ocupacional procura no solo generar y promover el trabajo seguro y sano, sino que también buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. (Arenas Massa Á, 2017)

En Colombia en 1950 se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez. Se determinan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y se establece la tabla de evaluación de incapacidades producidas por accidentes de trabajo. (Hena Robledo, 2010)

En Colombia desde el año 1979 se comenzó con el reglamento en materia de SG-SST, por medio de la Ley 9 de 1979 que fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y

conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares” (Lizarazo, 2011)

A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Es bajo este modelo que nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados. (Lizarazo, 2011)

Teniendo en cuenta esto en Colombia la salud de los trabajadores es un tema que involucra aspectos complejos ya que está articulada a los procesos de globalización, flexibilización y reglamentación teniendo en cuenta reformas del sistema de salud y de trabajo. La promoción de la salud y seguridad en las empresas debe realizarse por medio de un proceso que contemple estrategias que estén sustentadas teóricamente y que involucren a la organización, los trabajadores y las disciplinas que incentiven la salud y seguridad de forma integral.

Este proceso se puede lograr, según lo indican distintas Organizaciones Internacionales e investigadores, a través de Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG SST), que son un conjunto lógico de herramientas, caracterizado por su flexibilidad, que permite adaptarse al tamaño y la actividad de la organización; centrarse en los factores protectores y de riesgo generales o específicos asociados con el proceso productivo o de prestación de servicios, a través de una estrategia única, seleccionada según los modos de acción propios de cada organización, e integrado a la razón de ser de dicha entidad. (Eraso, 2014)

Por ende, es importante que teniendo en cuenta la importancia de este tema, Pet & solo Pet como empresa implemente y audite su Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG SST) para garantizar el mejor entorno de trabajo para sus empleados.

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

Pet & solo Pet es una empresa que promueve los principios de Integralidad, Participación y Empoderamiento, Multisectorialidad, y Multidisciplinaria, estimulando la participación activa de trabajadores y administradores en la generación de herramientas que contribuyan a la salud y el bienestar en el desarrollo de las labores, y a la vinculación de diversas disciplinas involucradas en la planeación y administración de normas en beneficio de la promoción de la salud en los lugares de trabajo. Ya que estos son parte integral de las estrategias presentes en el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG SST) de la empresa y se encuentran dentro de lo que se busca reglamentar en pro del bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo, por tal razón es que desde el año de apertura de la empresa en el año 2006, se ha aunado en conocer toda la reglamentación y normatividad que ha existido en el país, en relación a la promoción y prevención de la salud y seguridad de los trabajadores para poder implementarlas en las políticas de la empresa como es debido.

Por ende, se identificó que en Colombia a partir de 1979 se han definido normas, resoluciones y leyes con la finalidad de contribuir en la prevención y promoción de las condiciones laborales de los trabajadores y del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, dentro de las cuales se tienen las siguientes:

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.

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).

Con este decreto se inicia en Colombia la regulación del SG -SST en las empresas del país decretando las obligaciones legales de los empleadores sin distinción del número de empleados, actividad económica, naturaleza jurídica, nivel de riesgo o vínculo contractual con el cual se

vinculan los colaboradores; la finalidad de la implementación del sistema con el fin de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores en el ejercicio de sus labores al interior de una empresa. Igualmente, establece los compromisos que adquiere un trabajador con respecto al tema de los riesgos laborales y las responsabilidades de las compañías administradoras de riesgos laborales.

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. A través de este 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.

En este se compilan las normas que en este tema fueron expedidas por varios organismos gubernamentales con el objetivo de definir los parámetros para el estricto cumplimiento de la obligación por parte de las organizaciones tanto de orden público como privado con trabajadores a cargo bajo cualquier condición de diseñar e implementar un sistema de Gestión de la Seguridad y la salud en el trabajo. (SG-SST).

Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST)

Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 (Estándares mínimos del SG-SST) y,

por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, Mediante esta Resolución, el Ministerio del Trabajo estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2 y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador o contratante, quién podrá asociarse para compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, cada empresa debe garantizar la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con sus características particulares

Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o SST, con licencia vigente en SST, siguiendo los criterios definidos en el Sistema de Gestión de SST y los sistemas de vigilancia epidemiológica

El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST, para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas en riesgo I, II o III, podrá ser realizado por tecnólogos o profesionales en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Para realizar esta investigación cualitativa se utiliza la entrevista al personal en el entorno laboral, para poder observar a los empleados, con esto se busca adquirir suficiente información de forma directa o indirecta que permita identificar los riesgos, peligros o actos inseguros a los que puedan estar expuestos el personal, y a su vez se podrán determinar las oportunidades de mejora y priorizar la implementación del SG-SST.

Teniendo en cuenta que se debe considerar el bienestar de la empresa se revisan los comentarios, quejas, reclamos, sugerencias o posibles cambios que los colaboradores hayan podido aportar durante su tiempo laborado, ya que con esta información se pueden conocer las perspectivas de los trabajadores al momento de analizar cada situación cotidiana en su proceso de actividades en particular.

Esta información será la base que tendremos que estudiar para dar cumplimiento a los objetivos, se debe tener en cuenta que inicialmente se debe realizar un acompañamiento inicial a cada proceso para tener una mayor confiabilidad en la interpretación de la información, este acompañamiento debe realizarse sin que el personal lo identifique, ya que el fundamento es evidenciar el diario proceder.

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

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) se ha intentado desde que se creó la empresa en el año 2006, intentando establecer el funcionamiento del programa, basándonos Resolución 1016 de 1989, pero se desconocía la normatividad vigente del caso, por lo tanto, se intentó hacer un primer avance implementando el Decreto 1295 de 1994, para intentar determinar la organización y administración del sistema

general de riesgos profesionales, fijando objetivos claves del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST); pero debido al cambio continuo de las regulaciones la estructura del SG-SST no pudo establecerse, pero a partir del año 2014 con el Decreto 1443, se realizó la primera estructuración real de las actividades, funciones y alcance real del SG-SST.

Las actividades realizadas en la empresa enfocadas en la prevención y promoción del SG-SST, solo se podrían considerar como un pequeño porcentaje de cumplimiento, esto se evidencio cuando se comparó las actividades que se tenían en ese momento con la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 la cual definen los Estándares Mínimos del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y el Decreto 052 del 12 enero de 2017 el cual define la Transición para la implementación del SG-SST, por lo tanto se evidencio que se debía cumplir a cabalidad con este programa, pero en febrero del 2019 la Resolución No. 0312 define la Actualización de Estándares mínimos del SG-SST.

Por lo tanto, actualmente se debe implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) teniendo en cuenta el año 2020 como fecha límite para elaborar una propuesta, realizar el esfuerzo de documentar cada proceso y como fase final implementarlo, esto con el fin de construir una mejora continua en las actividades en las que se presentan fallas o falencias, además de tenerlo actualizado según las disposiciones del Ministerio de Trabajo.

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

Inicialmente se debe realizar una evaluación rigurosa a la organización considerando,

1. La normatividad vigente y sus requerimientos mínimos de cumplimiento.

2. Hacer una valoración inicial de riesgos, además de identificar plenamente los posibles peligros.
3. Verificar si se implementó alguna medida o cambio en los procesos, con el fin de acabar, mitigar o controlar esos peligros y/o riesgos.
4. Verificar si el cronograma actual de capacitaciones, tiene fechas definidas, cuenta con un programa de inducción y reinducción, además de resaltar su cumplimiento actual.
5. Realizar un acompañamiento inicial a cada proceso sin dar por enterado al personal para tener idea de la interpretación adecuada de la información que se pueda recolectar.
6. Evaluar el entorno de trabajo de cada empleado respecto al mapa de proceso de la empresa priorizando por los más críticos.
7. Evidenciar si los trabajadores tienen alguna condición de salud que pueda afectar su seguridad o la de los demás.
8. Documentación de la evaluación inicial teniendo en cuenta la Resolución 0312 de 2019.

A partir de la evaluación inicial realizada con la Resolución 0312 de 2019, se debe identificar los estándares mínimos que debe cumplir y proceder a efectuar la respectiva calificación, esto con el fin de dar valores confiables para el análisis organizacional.

Debido a la naturaleza de los procesos de la organización, en Pet y solo Pet, podemos definir una clasificación de riesgos según el Decreto 1607 de 2012, corresponde a Clase 5 – código 2413 *“fabricación de plásticos en formas primarias incluye solamente a empresas dedicadas a fabricación de polietileno, polipropileno, poliolefinas, polímeros naturales, resinas epoxicas, fenólicas y similares.”* (Decreto 1607 de 2002).

Por lo tanto, la empresa debe hacer cumplimiento a los estandartes mínimos exigidos según lo definido en la resolución 0312 de 2019, donde se indica que: “*Capítulo III –*

Estándares Mínimos Para Empresas de más de Cincuenta (50) Trabajadores Clasificadas Con Riesgo I, II, III, IV ó V y de Cincuenta (50) ó Menos Trabajadores Con Riesgo IV ó V. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Como se identificó los ítems aplicables de la Resolución 0312 de 2019 en la organización, para efectuar la calificación es necesario presentar una matriz, que evalué el SG-SST donde se asignará una puntuación de 0 si el ítem del estándar no se cumple, en caso contrario se asignará el máximo puntaje establecido para cada ítem.

Matriz de Evaluación del SG-SST de la Empresa Pet & solo Pet

Tabla 1. *Matriz de Evaluación del SG-SST*

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Pet & solo Pet							Número de trabajadores directos: 50		
NIT de la Entidad: 900.100.755-1							Número de trabajadores directos: 50		
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 29-01-2020		
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				3
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5						
		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				

GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5	6	0,5				4	
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	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				4	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	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				13
		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						
		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						
		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	1	1							

		Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST								
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9
			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		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		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				5
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
			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	Identificación de peligros, evaluación y	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			

	RIESGOS (30%)	valoración de riesgos (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					12,5	
		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
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5									2,5
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5									
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5									2,5
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10		5				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		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				91,5
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).					
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)					
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)					
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE			FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST		

Nota. Guía técnica de implementación del SG-SST, ciclo PHVA. Ministerio de Trabajo

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

Para la transición efectiva al nuevo SG-SST de la empresa Pet & solo Pet, se debe considerar el Decreto 052 del 12 de enero de 2017 el cual 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), el cual nos indica que “*consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua e incluye la política, la empresa, 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 pueden afectar a la seguridad y salud en el trabajo.*” (Ministerio del Trabajo, 2017).

Por lo anterior y teniendo en cuenta la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 que establece que *Los empleadores con más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgos I, II, III, IV o V, y de cincuenta (50) o menos trabajadores, clasificados con riesgo IV o V deberán implementar la totalidad de los estándares, es decir, los sesenta (60) estándares fijados en la reglamentación anterior, de la Resolución 1111 de 2017.* La transición a los cambios a

realizar en el sistema de salud y seguridad en el trabajo, se debe realizar por medio de un proceso lógico y por etapas consecutivas que permitan poder hablar de una mejora continua en la empresa y que garantice su efectividad, por lo tanto, según lo expuesto por la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, La transición nos muestra las fases necesarias para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la siguiente manera:

Tabla 2. *Fases de implementación del SG-SST*

Fase		Actividad	Responsable
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto número 1072 de 2015.	Líder de cada proceso.
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Líder del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.	Coordinadora Gestión Humana.
4	Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora.	Coordinadora Gestión Humana.
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema).	La efectúa el Ministerio del Trabajo

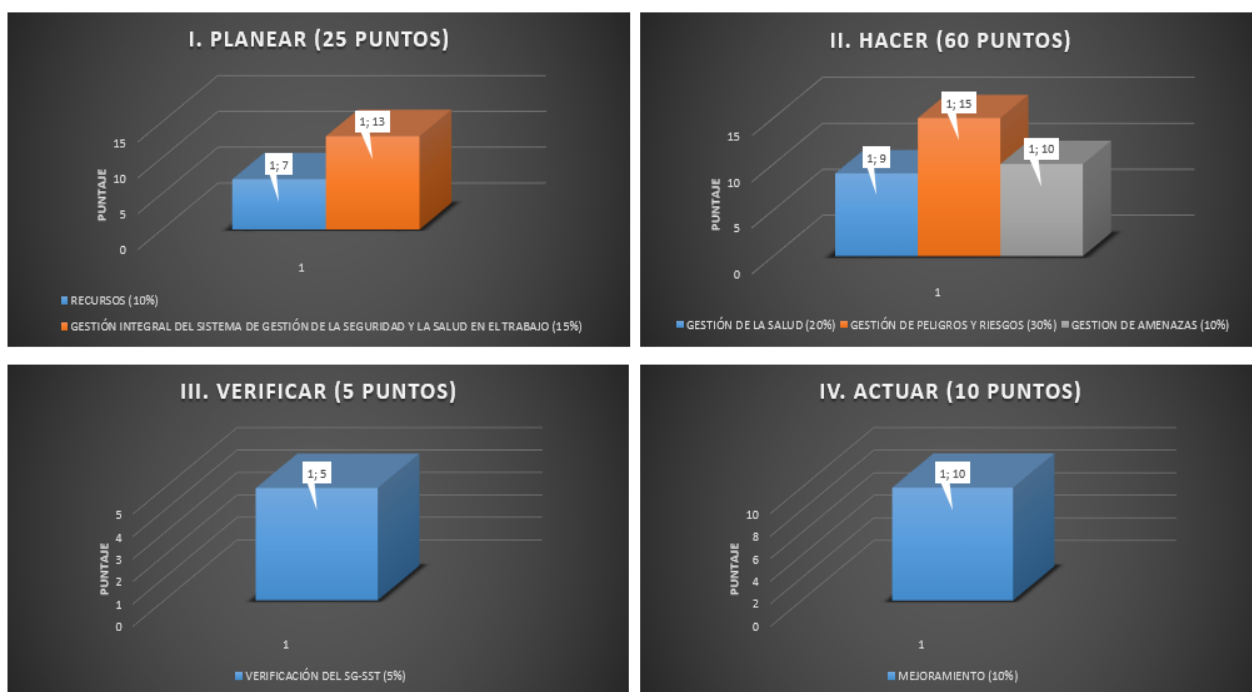
Nota. Recuperado de Guía técnica de implementación del SG-SST. Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Dentro de la evaluación realizada se puede validar que su calificación es de 91.5 lo que ronda en una valoración aceptable, lo cual refleja que el sistema de salud y seguridad en el trabajo sea implementado en la empresa de forma pertinente arrojando resultados positivos para el área de talento humano y la empresa a nivel general.

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.



Grafica 1. (2020) Resultados de Evaluación de SG-SST - Pet & solo Pet

De igual forma la evaluación permite determinar que se debe diseñar un plan de trabajo para mejorar las falencias que se presentan en los siguientes ítems de la evaluación:

I. Planear

1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
– SG-SST

1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía

1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)

II. Hacer

2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades

2.6.1 Rendición sobre el desempeño

III. Verificar

3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

IV. Actuar

4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas

El SG-SST actualmente es una de las herramientas de gestión más importante para mejorar la calidad de vida de los empleados de la empresa, a través del ciclo PHVA que permite las mejoras en corto plazo, resultados visibles, reducción de costos, enfoque en el incremento de la productividad, y adaptación a los avances tecnológicos.

De acuerdo a los resultados obtenidos es oportuno plantear las mejoras pertinentes ya definidas por los ítems de cada estándar para realizar un alcance que contribuya a la mejora prevista de cada falla detectada en la puesta en marcha del SG-SST por parte de Pet & solo Pet.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Para Pet & solo Pet, es muy importante mejorar la calidad de vida de los trabajadores tanto operativos como administrativos, la propuesta de la empresa es a partir de la evaluación realizada, por ende, es necesario establecer un plan de acción y cronograma de actividades; basado en la resolución 0312 de 2019, que brinda los parámetros para la organización del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Para este proceso se utiliza la metodología del PHVA de la siguiente manera:

Se organiza la normatividad legal básica que se requiere en Pet & solo Pet, iniciando con las políticas y reglamentos en seguridad y Salud en el trabajo, con la intención de mostrar a los trabajadores todos los temas de salud y seguridad en el plan de mejoramiento continuo ante el Sistema de gestión.

Se inicia con la proyección del presupuesto necesario anual para la implementación de las mejoras del Sistema de seguridad y salud en el trabajo, se continua con la divulgación de los roles y responsabilidades de cada colaborador en temas de salud y seguridad, así como la convocatoria y elección de los comités como es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité de Convivencia, se plasma una matriz legal con toda la normatividad y se planifican las fechas de capacitación.

Se realiza la contratación de un profesional en salud ocupacional que diseñe e implemente y continúe colocando en práctica todas las actividades que mostraban efectividad en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como:

- Impactar la accidentalidad y la incidencia de enfermedades laborales.
- Manejo de contratistas (inducción, reinducción, capacitaciones, temas normativos).
- Manejo en los elementos de protección personal (uso, almacenamiento y mantenimiento).
- Todos los temas relacionados con higiene industrial (medición de gases y ruido).
- Manejo del procedimiento de Gestión del cambio, cada vez que exista uno en proceso o infraestructura para identificar los riesgos, puesto que es una tarea no rutinaria.
- Temas relacionados con medicina preventiva (exámenes médicos, diagnóstico de condiciones de salud).
- Plan de emergencias (Brigada, Comité Operativo de Emergencias - COE, simulacros).
- Programa de inspecciones (botiquín, equipos de emergencias, locativo, eléctrico, químico y todo aquello que se necesite inspeccionar para la prevención y observación del riesgo).
- Manejo y ejecución del reporte de condiciones y comportamientos seguros (por medio de observaciones de comportamiento, reportes escritos, etc.).

Se promueve la divulgación y socialización del plan de mejora del SG-SST a todos los empleados de la organización con la finalidad de difundir gestión de conocimiento en los temas involucrados dentro del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo que tiene la empresa y en el plan de mejora del mismo, ya que esto permitirá a los empleados contribuir en el cuidado de su bienestar y sus condiciones laborales con estrategias y campañas para reportar accidentes o incidentes dentro del desarrollo de las labores. También para promover el conocimiento se realizan talleres, reuniones y charlas con integrantes de diferentes áreas de la empresa que permitan construir aprendizajes del tema, donde cada uno exprese su experiencia, sus observaciones y las buenas practicas que utilizan individual y colectivamente en su área de trabajo con respecto a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo esto generará conocimiento que podrá ser compartido en una mesa general de debate y cuyo resultado buscará la reflexión colectiva que permita concluir en acciones de mejora continua que se tendrán en cuenta por el profesional en Salud ocupacional y la Coordinación de Talento Humano en el momento de la auditoría.

Por último, la etapa de auditoría y rendición de cuentas, consta de una auditoría interna y la revisión por la gerencia y la coordinación de talento humano para verificar, analizar y evaluar la efectividad de los temas relacionados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Allí se revisa el cumplimiento de los procedimientos, el funcionamiento del sistema, realización de inspecciones, seguimiento de las no conformidades al sistema, cumplimiento del plan de auditorías y del plan de capacitación, evaluación de la política y alimentación de los indicadores, y demás que sean necesarios para garantizar la efectividad del SG-SST.

Tabla 3. *Plan de mejora SG-SST de Pet & solo Pet*

PET & SOLO PET							
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST							
PLAN DE MEJORAMIENTO CONFORME A LA EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST							
NO.	OBJETIVO	NORMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE CUMPLIMIENTO	Presupuesto
1	Evaluar Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Resolución 0312 de 2019.	Evaluar el presupuesto de la empresa para asignación de recursos que permitan adelantar todas las actividades de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Humanos, Financieros y Técnicos.	Coordinadora Gestión Humana y Coordinador de Recursos Financieros	Febrero 28 de 2020	Sin costo
2	Capacitar COPASST / Vigía	Resolución 0312 de 2019	Se buscara por medio de la ARL, adquirir capacitaciones periódicas para los integrantes del COPASST	Humanos, Financieros	Coordinadora Gestión Humana	Marzo 01 de 2020	\$ 2.000.000
3	Contratar un profesional con licencia vigente y curso de las 50 horas para diseñar, implementar, administrar y	Resolución 0312 de 2019	Apoyar el desarrollo del SG-SST	Humanos, Financieros y Técnicos.	Coordinadora Gestión Humana	Marzo 30 de 2020	\$ 16.000.000

	ejecutar el SG-SST.						
4	Evaluar e identificar de prioridades	Resolución 0312 de 2019	Documentar los Procedimientos de cada área de trabajo, teniendo en cuenta riesgo y probabilidad de accidentalidad para identificar prioridades	Humanos, Financieros	Coordinadora Gestión Humana	Febrero 28 de 2020	Sin costo
5	Divulgar a todo el personal el desempeño de SG-SST, dejando evidencia.	Resolución 0312 de 2019	Divulgar el desempeño de SG-SST a todos los empleados	Humanos	Coordinadora Gestión Humana	Marzo 01 de 2020 Junio 01 de 2020 Octubre 01 de 2020	Sin Costo
6	Realizar Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	Resolución 0312 de 2019	Realizar cada dos meses la valoración de mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Humanos / Técnicos	Coordinadora Gestión Humana	Febrero 28 de 2020 Abril 30 de 2020 Junio 30 de 2020 Septiembre 30 de 2020 Diciembre 15 de 2020	\$ 6.000.000
7	Campañas para reportar todos los incidentes.	Resolución 1401/2007 Artículo 4 numeral 2, 3 y 4, Artículo 7 °. Decreto 1072/2015	Campañas de concientización para que el personal reporte incidentes, actos y condiciones inseguras.	Humanos	Coordinadora Gestión Humana	Febrero 15 de 2020 Mayo 15 de 2020 Agosto 15 de 2020 Noviembre 15 de 2020	\$ 250.000
8	Realizar de nuevo la Auditoría de seguimiento al SG-SST, solicitando a la ARL que nos apoye con un consultor	Resolución 0312 de 2019	Realizar la auditoría de seguimiento al SG-SST, con ayuda del consultor para evidenciar si las mejoras realizadas si cumplen todos los requerimientos.	Humanos, Financieros	Coordinadora Gestión Humana, Consultor ARL	Noviembre de 2020	\$ 1.250.000

Nota. Elaboración propia teniendo en cuenta Guía técnica de implementación del SG-SST. Ministerio de Trabajo.

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

Este cronograma representa las actividades a implementar dentro del plan de mejora a realizar en la empresa Pet & solo Pet, generando un costo anual de \$25.500.000.

PLAN DE MEJORA SG-SST				
Fecha de inicio:		01/02/2020		
Fecha de finalización:		15/12/2020		
Posición	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Hito o actividad	
1	01/02/2020	28/02/2020	Inicio	
2	03/02/2020	18/02/2020	Evaluar Asignación de recursos para el SG-SST	
3	01/03/2020	01/11/2020	Capacitar COPASST / Vigía	
4	15/02/2020	31/03/2020	Contratar personal con curso de 50 horas	
5	01/02/2020	28/02/2020	Evaluar e identificar de prioridades	
6	28/02/2020	31/10/2020	Divulgar a todo el personal el desempeño de SG-SST, dejando evidencia.	
7	28/02/2020	15/12/2020	Realizar Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	
8	01/11/2020	01/12/2020	Auditoria	

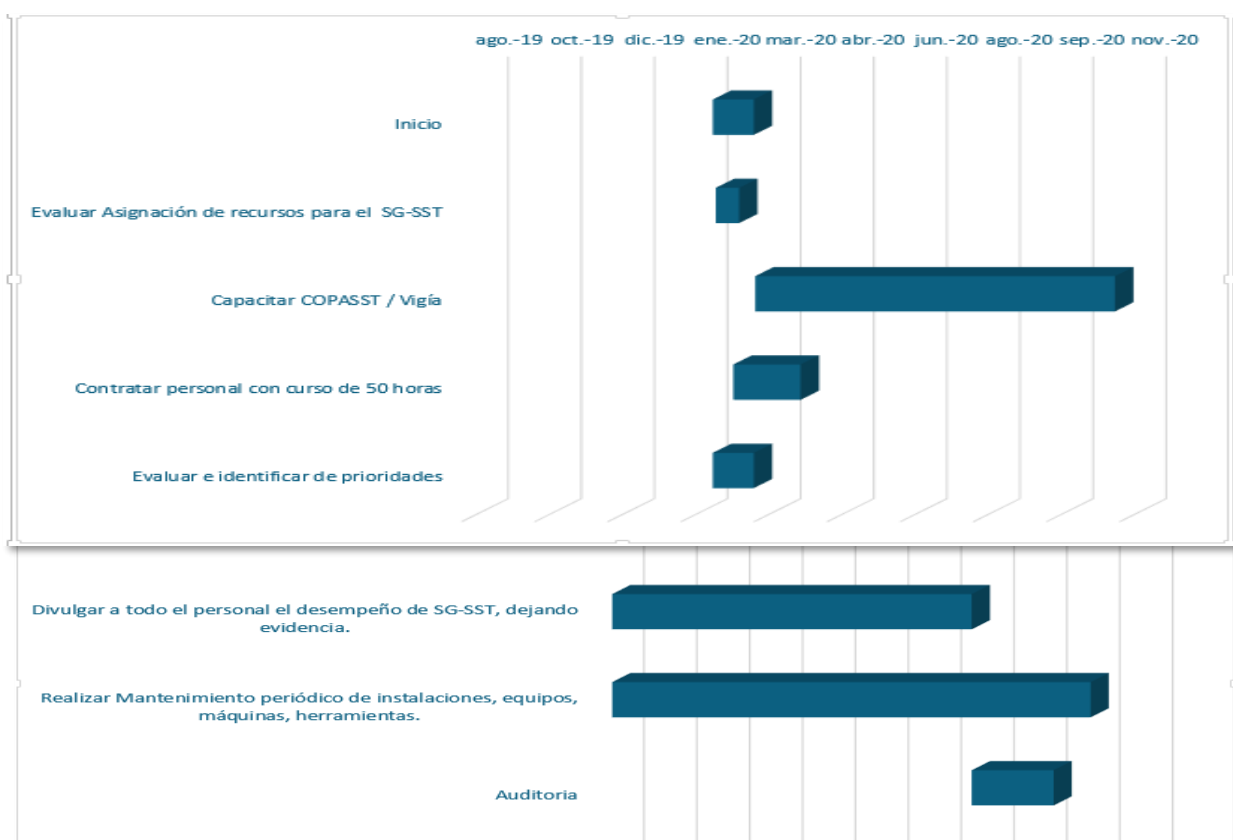


Figura 2.(2020). Diagrama de Gantt muestra la ejecución y planificación de las actividades del plan de mejora del SG-SST en pro del beneficio del recurso humano de la empresa. Elaboración propia.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable que la empresa continúe implementando periódicamente auditorías al Sistema de Gestión y seguridad salud en el trabajo, pues es importante que cumpla siempre con las normas de seguridad, esto demuestra la importancia y preocupación por el bienestar de los trabajadores.
- Es importante hacerle saber al trabajador, la importancia de él para la empresa y que, para Pet & sólo Pet es indispensable el bienestar y confort, porque dependiendo del entorno laboral y su estado de salud, los procesos se seguirán cumpliendo a cabalidad.
- Se recomienda a la empresa seguir realizando entrevistas periódicas al personal o también se pueden implementar los reportes de actos y condiciones inseguras, pues es una buena estrategia para conocer los riesgos a los que se expone el trabajador en cada jornada laboral, así mismo los incidentes más recientes con el fin de mitigar o evitar accidentes.
- En Colombia, las políticas y leyes cambian a menudo o suelen implementar nuevas, por eso se recomienda a la empresa Pet & sólo Pet y/o a las empresas en general mantenerse actualizado a las reformas que se puedan presentar y no confiarse con lo que ya conocen, porque el incumplimiento de la normatividad, puede acarrearle a la empresa problemas judiciales o sanciones de ley.
- Se recomienda implementar reglas de oro para el trabajador dentro de la empresa, pues es una manera de educar al empleado desde su ingreso. Estas podrían ser:
 - No manipular el celular mientras va caminando, ni en áreas de trabajo. Sólo en áreas autorizadas. Pues esto causa distracción.

- Siempre contar con los permisos de trabajo en alturas y en caliente debidamente firmados y vigentes pues de esta forma se evidencia que ya el personal está listo y con los EPP adecuados para iniciar.
 - Portar todos los elementos de protección personal.
 - Respetar y/o mantener la distancia entre vehículos - montacargas y peatón mientras estos están en movimiento, pues es una manera de evitar riesgo.
 - No exponerse ni utilizar sustancias químicas y peligrosas sin conocer la hoja de seguridad y aplicar los controles de riesgo.
 - Como peatón, siempre transitar por los senderos demarcados (cebras) y para vehículos: siempre luces estacionarias encendidas y a una velocidad mínima.
- Se recomienda a la empresa siempre la transparencia a la hora de contratar personal para SG-SST, pues un requisito indispensable es ser profesional con experiencia.
 - También se recomienda al área de Recursos Humanos apoyar la gestión en cuanto a recursos económicos, de acuerdo a solicitud de Seguridad industrial para mejorar y/o mitigar los riesgos.
 - Se recomienda ubicar tableros en áreas visibles con los indicadores de gestión, siempre actualizadas con el fin de que los empleados conozcan la problemática y sus procesos de mejora.
 - Siempre metas y objetivos definidos de la empresa, así tendrán siempre claro qué se quiere hacer, porqué y para qué.
 - Se recomienda capacitar el personal periódicamente (mensual) con los procesos de seguridad y salud en el trabajo, realizando recomendaciones que se deben tener en cuenta dentro de la jornada laboral.

CONCLUSIONES

- Toda empresa debe tener definido y estipulado su Sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro.
- SG-SST. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.
- Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) trae múltiples beneficios en las organizaciones e inciden diferentes factores, entre los cuales está el cumplimiento de requisitos legales, evitar sanciones y multas por entidades del Estado, mejoramiento de la imagen corporativa, competitividad en el mercado, reducción de costos, reflejo de una empresa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
- Lograr la implementación de un SG-SST implica un compromiso no solo de la Alta Dirección sino de todos los miembros de la organización. Para esto, los líderes de cada proceso cumplen una función importante en fomentar la toma de conciencia del personal bajo su control, para alcanzar los objetivos mediante el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

- El proceso de implementación de un SG-SST siempre es dinámico y está en constante cambio por diversos factores, es así como la mejora continua no tiene fin y debe estar presente de manera permanente en cada una de las etapas del proceso.
- Llevar a cabo el diagnóstico es el punto de partida para evaluar y conocer el estado actual del SG-SST, ya que nos permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora para determinar prioridades de intervención.
- Si un SG-SST no es medido, analizado y revisado periódicamente no es posible saber si es efectivo y está aportando lo suficiente para el logro de los objetivos. Un sistema adecuado de medición nos permite tomar acciones de mejora frente a las posibles desviaciones presentadas.
- Los indicadores del SG-SST deben ser formulados de tal manera que nos permita demostrar no solo el cumplimiento del sistema, sino qué tan efectivo es.

BIBLIOGRAFÍA

- Arenas Massa Á, R. F. (2017). Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. . *Persona y Bioetica*, 62-77.
- Cook, T. &. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid, España: Morata S.L.
- Duran, J. R. (2014). Nuevas Tecnologías e Impacto en la Salud Ocupacional. *Revista Venezolana de Salud Pública.*, 31-35.
- Hena Robledo, F. (2010). *Salud Ocupacional : Conceptos básicos*. Ecoe Ediciones.
- Lizarazo, C. (2011). *Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Adminfenal, (18 Abril 2017). *Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo SGSST. Fenalco, la fuerza que une Quindío*.
- IsoTools Excellence, (4 octubre, 2016) *SG-SST: Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el trabajo. Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia*.
- Ministerio de Trabajo (2017) *Sistemas de Seguridad y salud en el trabajo*.