

Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Alcaldía de Sylvania para el año 2020.

Oscar Pineros Guerrero

Tutora:

Clara Viviane Villalobos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano
2020

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	2
Introducción	3
Objetivos.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
Capítulo 1: El problema	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Antecedentes del problema	6
1.3. Justificación	7
Capítulo 2: Marco teórico y legal.....	9
2.1. Marco Teórico.....	9
2.2. Marco legal	10
Capítulo 3: metodología de la investigación cualitativa	13
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información	13
Implementación inicial al SG-SST en la empresa	13
3.2. Descripción de la transición e implementación SG-SST de acuerdo con el PHVA.....	15
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST....	20
Capítulo 4: Resultados	22
4.1 Presentación de análisis de resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	22
Capítulo 5: Propuesta de plan de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos.....	24
5.1. Presentación del plan anual	27
5.2. Cronograma de actividades, diagrama de Gantt	33
Recomendaciones	35
Bibliografía.....	37

Introducción

La salud ocupacional en la actualidad es una gran preocupación por parte de las empresas puesto que esta es la que garantiza la salud y seguridad de los trabajadores, reduce los riesgos y disminuye las enfermedades laborales, lo cual en realidad para cualquier entidad es bueno puesto que esto puede llegar a interferir en el desempeño de los trabajadores y costar mucho más que un plan de salud y seguridad en el trabajo puesto que se encuentran expuesto a diferentes complicaciones como demandas por parte de los trabajadores entre otras que cosas que se pueden generar debido a no contar con este plan, pero no todas las organizaciones están dispuestas a destinar el tiempo y el dinero que este requiere más sin embargo hoy en día es un requisito en todas las empresas implementarlo y aplicarlo a cabalidad.

Teniendo en cuenta esto se realizó el análisis de esta implementación en la alcaldía de Silvania-Cundinamarca con el fin de evaluar cómo se encuentra el estado actual de este y como se puede mejorar los resultados que se obtuvieron fueron de **42,75** lo cual es un diagnostico critico en este se puede evidenciar que aún hay muchas falencias y cosas por corregir para que este se encuentre en los estándares establecidos bajo la ley 0312 del 2019, lo que se busca en este trabajo es dar a conocer el plan de mejoramiento de estos estándares con el fin de que se llegue a lo esperado por parte de la organización y cumplir a cabalidad lo establecido por la ley.

Dentro de este se va a tratar en primer lugar la problemática, el marco teórico y legal, metodología de la investigación, los resultados y por último el plan de mejora el cual es el eje central de este trabajo.

Objetivos

Objetivo 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 alcaldía de Silvania-Cundinamarca para el año 2020.

Objetivos específicos

- Identificar y analizar la situación actual del plan de seguridad y salud en el trabajo en la alcaldía de Silvania Cundinamarca.
- Elaborar estrategias para la implementación del plan de mejoramiento del sistema de gestión y salud en el trabajo bajo la normatividad vigente.
- Realizar una evaluación inicial al proceso de transición e implementación de este sistema de salud y seguridad en el trabajo.
- proponer recomendaciones para un plan de mejoramiento en la implantación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la alcaldía de Silvania Cundinamarca

Capítulo 1: El problema

1.1. Planteamiento del problema

Toda organización tiene la obligación de tener e implementar un plan de salud y seguridad en el trabajo, con el fin de prevenir riesgos y enfermedades laborales y cuyo objetivo principal es cuidar la salud de los trabajadores, esto siempre se debe hacer bajo la normatividad vigente en este caso bajo la resolución 0312 del 2019 donde se establece los estándares mínimos dentro de un plan de salud y seguridad en el trabajo.

Según el autor Augusto V Ramírez (2012) define que los servicios de salud ocupacional tienen por misión prevenir las enfermedades causadas o relacionadas con el trabajo desarrollando programas preventivo-promocionales de salud, cuya base son los exámenes ocupacionales. La vigilancia de salud con estos exámenes es la herramienta de mayor uso en prevención y control de las enfermedades laborales.

Teniendo en cuenta esto la alcaldía de Sylvania-Cundinamarca es una organización bien establecida cuya función es velar por el progreso de este municipio, pero no se puede dejar de lado que tiene que velar por la salud de sus trabajadores, de aquí nace la necesidad de la implementación de un plan de salud y seguridad en el trabajo en el cual lo que se realice sea identificar los riesgos y controlarlos, prevenir accidentes e incidentes laborales y lo más importante velar por la óptima salud de sus trabajadores y con esto mejorar el rendimiento de los mismos aunque ya se encuentre implementado este aún faltan cosas por mejorar de aquí nace la pregunta:

¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la alcaldía de Sylvania- Cundinamarca para el año 2020?

1.2. Antecedentes del problema

La alcaldía de Silvania-Cundinamarca se destaca porque su función es velar por el bienestar del municipio, manejar todos los recursos del mismo, pero así mismo como cuidan el bienestar del municipio también deben velar por la salud de sus trabajadores con el fin de cumplir con la legislación que exige que cualquier organización tenga un plan de salud y seguridad en el trabajo y en segundo lugar con el fin de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores y que el desempeño laboral de los mismos sea óptimo.

Según la OIT y la OMS, la salud ocupacional es "la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo.

Tomando en cuenta esto la alcaldía de Silvania-Cundinamarca es una organización que cuenta con 24 trabajadores los cuales están afiliados a la ARL positiva, no cuenta con un comité COPPASST, tampoco con un comité de convivencia, ni un plan de capacitaciones por lo cual a pesar de contar con un plan de salud y seguridad en el trabajo no cumple con los estándares mínimos establecidos por resolución 0312 del 2019 por lo cual se estaría poniendo en riesgo la salud de los trabajadores y su rendimiento en la parte laboral si se hace un análisis de la situación si la implementación de este ha sido pobre en realidad mucho menos se ha tomado en cuenta el plan de mejora por lo cual es necesario buscar una solución prontamente.

1.3. Justificación

Es de gran importancia contar con un capital idóneo para cumplir con los objetivos establecidos no solo a nivel de rendimiento de la compañía si no también dentro de la parte de talento humano y esto consigo viene con el plan de seguridad y salud en el trabajo el cual tiene como principal objetivo la salud del trabajador, prevenir riesgos, incidentes y accidentes dentro del ambiente laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior toda empresa debe garantizar la salud de sus trabajadores por lo cual se vuelve de vital importancia la implementación de un plan de salud y seguridad en el trabajo donde lo que se realiza como primera medida es un diagnóstico inicial de riesgo ocupacional después de esto se realizara las respectivas medidas de control y soluciones factibles con el fin de asegurar la salud de sus empleados.

Actualmente la alcaldía de Sylvania-Cundinamarca a pesar de contar con un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SG-SST) aún falta estructurarlo de manera adecuada, donde se asignarán los recursos que este requiere y se cuente con el personal capacitado e idóneo para que esta implementación y lo más importante que cumpla con los estándares que exige la legislación con el fin de que el trabajador se sienta protegido y respaldado y además garantizar su salud.

De aquí nace la necesidad de la implementación de un plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) dentro de la alcaldía de Sylvania-Cundinamarca con el fin de garantizar la salud de los trabajadores, además evitar posibles complicaciones legales porque su aplicación no se realiza de manera adecuada y no solo hablamos que por la legislación sino también porque lo que se busca es mejorar el rendimiento de los trabajadores y con esto los procesos es decir lograr calidad en la gestión y servicio que esta presta a la comunidad, y

además reducir diferentes problemas que se puedan dar como el ausentismo laboral el cual se puede dar por las malas condiciones de salud del trabajador ya sea físicas, mentales y emocionales y además al analizar los riesgos será mucho más fácil realizar la aplicación de algún tipo de plan de mitigación.

Capítulo 2: Marco teórico y legal

2.1. Marco Teórico

La salud del trabajador en cualquier empresa y organización debe ser de gran importancia puesto que garantizará el buen desempeño de esta y además hará más efectivos los procesos, pero para la realización de este son necesarias varias cosas en primer lugar contar con un presupuesto para poder implementarlo, contar con el talento humano y que la organización se comprometa a contribuir con todos y cada uno de los procesos que este tiene.

Si hablamos de cómo se dio este concepto de salud y seguridad en el trabajo tenemos que remontarnos a tiempos antiguos puesto que como define el autor (Nava,1994) “Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo” con esto podemos ver que en realidad la protección de la salud del trabajo viene desde hace mucho tiempo pero con un objetivo que hasta ahora no ha cambiado el cual lo definen los autores(Van Der Haat Et Goelzer,2001) como “la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo”.

Según los autores (Jaime Ortega, Rafael Rodríguez, Hugo Hernández ,2017) En países como Colombia existe una evidente brecha entre la seguridad social y las relaciones laborales, esto se debe, en gran parte, a la alta tasa de informalidad empresarial que posee el país, según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) “en el primer semestre de 2016 el empleo informal representó el 47.1% y el formal el 52,9%” lo que quiere decir que casi la mitad de la producción nacional no está regulada y, por tanto, no puede asegurarse que los empleados de estas compañías informales estén protegidos y trabajen en ambientes seguros y bajo condiciones laborales salubres.

Si abarcamos en realidad lo que estos autores plantean y comprueban con cifras dadas por el DANE logramos ver que hablan de una realidad grande donde la mayoría de las personas por tener un trabajo y un sueldo no les importa su salud y que garantías que pueda proporcionar el trabajo y como ellos como empleadores tienen la obligación de garantizar su salud.

Desde hace mucho tiempo hay legislación acerca de este tema, pero en la actualidad esa normatividad es más estricta puesto que es obligación de todas y cada una de las empresas y organizaciones tener el un plan de seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir lesiones dentro del campo laboral, prevenir accidentes e incidentes, evaluar los peligros y principalmente que todos y cada uno de los trabajadores se encuentren en las condiciones idóneas.

2.2. Marco legal

De acuerdo con la legislación esta la ley 1562 del 2015 la cual establece modificaciones al sistema de riesgos laborales y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional en esta se cambia en la de sistema de seguridad y salud en el trabajo a gestión de la seguridad y salud en el trabajo y además las empresas no solo deben garantizar la salud de los trabajadores si no también realizar la evaluación del impacto que esto produce en la vida los mismos.

Después de realizar esta ley y para realizar los cambios previstos, se saca el decreto 1443 del 2014 donde se dictan las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). este tiene como objetivo establecer las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión y seguridad en el trabajo que se debe aplicar en todos los empleadores públicos y privados, ya sea bajo contrato civil,

comercial y administrativo y todas las empresas deben tener cobertura a sus empleados ya sean dependientes, independientes o contratistas.

Decreto 1072 del 2015, este es el decreto único reglamentario del sector trabajo, es una recopilación todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes para poder establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

decreto 171 del 2016 en se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 titulo 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector del trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Después de esto se da el decreto 052 del 2017 en el cual se modifica vuelve a modificar el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 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). dentro de esta se establece que el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, modificado por el artículo 1° del Decreto número 171 de 2016, señala que todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a más tardar el 31 de enero de 2017.

Decreto 57 del 2017 que estipula: “Artículo 1°. Modificación del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedaría así: Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los

contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe iniciar la ejecución.

Resolución 1111 del 2017 por lo cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes, los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de las actividades de los empleadores y contratantes en el sistema general de riesgos laborales.

Resolución 0312 del 2019 esta define los nuevos estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la cual se observa todo desde la perspectiva de tamaño, nivel de riesgo y la actividad económica de las empresas esta deroga la resolución 1111 del 2017. y es la legislación vigente en cuanto estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Capítulo 3: metodología de la investigación cualitativa

3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información

La metodología que se va a aplicar es cualitativa ya que esta permite recolectar, analizar, auditar, evaluar la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la resolución 0312 del 2019, dentro de esta podemos utilizar métodos como la observación lo cual se ha realizado mediante la visita a la alcaldía de Silvania-Cundinamarca, entrevistas con el comité de seguridad y salud en el trabajo entre otras cosas con este método podemos conocer la situación con el fin de realizar el proceso investigativo y como es el proceso de implementación de este plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

También se va a realizar encuestas a los trabajadores con el fin de obtener la mayor información de como está siendo el sistema de gestión y cuáles son las falencias de este.

Al realizar este proceso se tendrá una visión clara de cómo está la situación dentro de la alcaldía de Silvania-Cundinamarca.

Implementación inicial al SG-SST en la empresa

Realizando la observación y entrevistas algunos de los empleados de la alcaldía de Silvania-Cundinamarca como eran antes los procesos y como es ahora con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

inicialmente la alcaldía se Silvania-Cundinamarca en la implementación de sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo:

- No había una política SG-SST bien definida.
- El personal no estaba lo suficientemente capacitado.
- La prevención de riesgos simplemente se hacía con el análisis de riesgos y unas pocas recomendaciones de cómo prevenir estos riesgos.

- En medicina laboral solo se limitaba a la evaluación inicial de salud ocupacional.
- Los recursos no se asignaban de manera adecuada por lo cual eran mínimos para realizar esta implementación.
- No se había conformado el comité COPASST y comité de convivencia.
- Las medidas de control para los riesgos no se realizaban.
- No había un plan de capacitación definido

En realidad, a estos programas de salud y seguridad en el trabajo no se les daba mayor importancia puesto que lo único que buscaban eran demandas por parte de los trabajadores y en si evitar cualquier tipo de accidente laboral que terminara en indemnización, pero en si esto era percibido como un requisito más que la ley exigía y debía tenerse ahí pero su aplicación era básica.

En cuanto a la asignación de recursos anualmente este implica un gasto por lo cual como era lo menos importante la asignación de recursos era mínima y con lo cual se debía hacer simplemente lo que se podía así no se lo realizara en su totalidad. Pero ahora ya se ve la importancia de destinar los recursos adecuados con el fin de que este se cumpla a cabalidad y cumpla con la normatividad vigente.

Por otra parte, también se debe tener en cuenta que esta organización es una entidad del estado porque se está hablando de una alcaldía la cual debe dar ejemplo por que acata la legislación y no solo lo hace por cumplir si no que la cumple al pie de la letra tal cual como la dicta la norma. Además, se debe tener en cuenta que la asignación de recursos se debe tener en cuenta porque como es obligación el mismo gobierno nacional ejecutara la asignación de estos recursos entonces no se puede utilizar esto como excusa para cumplir con lo que se debe.

Teniendo en cuenta esto, la dirección general y el equipo de talento humano piden la evaluación de los estándares mínimos de salud y seguridad en el trabajo liderado por los encargados del SG-SST Por lo cual me permiten realizar esta evaluación junto con los colaboradores.

3.2. Descripción de la transición e implementación SG-SST de acuerdo con el PHVA

La alcaldía de Silvania-Cundinamarca, es una organización cuya función es velar por el bienestar de la comunidad de Silvania y administrar sus recursos de la mejor manera, cuenta con 15 trabajadores de nómina los cuales están en las diferentes áreas de esta y 9 contratistas los cuales trabajan fuera de la alcaldía realizando algunos procesos que los requieren en veredas aledañas o en el mismo pueblo esta ha venido implementando un sistema de salud y seguridad en el trabajo más sin embargo no se ha implementado como se debe porque aún faltan muchas cosas para corregir.

La transición se realizó, A partir del 01 de junio del 2017 el sistema de salud ocupacional fue reemplazo por el SG-SST, puesto que es una obligación para evitar los riesgos laborales y tomando en cuenta que se tenía que realizar el cambio porque todas las entidades tenían plazo hasta el 31 de mayo del 2017, cuando la vigencia de la resolución 1016 de 1989. teniendo en cuenta esto la alcaldía de Silvania-Cundinamarca empieza a implementarlo en los años 2019-2020 basando específicamente en la identificación de peligros, programas de capacitación, programas específicos de salud ocupacional.

En primer lugar, para dar el cumplimiento a las normas se tuvo en cuenta algunas características como la actividad de la organización, el número de los trabajadores, y que tipo de organización que es y de ahí se realizó la evaluación de estándares mínimos mediante la aplicación de matriz.

La organización en cumplimiento de la norma y además cumpliendo con el compromiso de mejora que tiene la legislación vigente, está obligada a la implementación del SG-SST y para lograr eso es importante tomar en cuenta esta transición, lo cual incluye la mejora continua que debe tener este plan, y además tomar en cuenta que el sistema de seguridad y salud en el trabajo está basado en el ciclo PHVA el cual incluye procesos como el de planificar, hacer, verificar y actuar el cual tiene como función principal buscar el mejoramiento continuo del mismo.

Dentro de los cambios que se resaltan es el cambio de nombre que es Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, en el cual se incluye el concepto de mejoramiento continuo, donde se habla de una parte dinámica donde día con día se realiza las modificaciones pertinentes con el fin de avanzar y cumplir la reglamentación dada, y además que constantemente hay evaluación, seguimiento de este.

Dentro de este proceso no se puede olvidar la clasificación del riesgo en el que se encuentra la organización ya sea I, II, III el cual se deberá hacer su certificación por tecnólogos en seguridad y salud en el trabajo, por el contrario, el riesgo IV, V deberá realizar su certificación por un profesional en salud y seguridad en el trabajo.

La transición no fue nada fácil puesto que antes de realizarla la alcaldía de Silvania-Cundinamarca tuvo que seguir muchos pasos:

- Evaluación de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo mediante la aplicación de la matriz.
- Proponer el plan de mejoramiento: teniendo en cuenta la calificación de la matriz tanto de evaluación de estándares mínimos y la matriz de peligros.
- Se plantea el diagrama de Gantt para su aplicación.

- Plan de mejora: dentro de este se realizará el seguimiento a los procesos con el fin de proponer los planes de mejora.
- Verificación: se realiza el seguimiento a lo que se va implementando con el fin que todo marche como debe marchar y hacer la respectiva verificación.

NOTA: En el año 2020 se estima que se va a realizar las fases en su totalidad.

Cabe destacar que como ya se mencionó anteriormente sus principios serán los PHVA:

Planeación: Se va a realizar la asignación de recursos, se va a asignar roles y responsabilidades, se planeará la política de SGSST, se realizará la documentación pertinente. esto lo está realizando el personal de talento humano, junto con un técnico en salud y seguridad en el trabajo:

Se va a aplicar la matriz de la matriz de riesgos, en esta se identifica los posibles peligros que pueda tener la empresa con el fin de identificarlos y tomar las respectivas medidas de control.

Definir los objetivos que tendrá el SGSST: esto se realizará basado en la política SGSST establecida en la alcaldía de Sylvania-Cundinamarca la cual empezará su cumplimiento al conformar el COPASST y esta así mismo se debe revisar una vez al año e informarla a los empleados.

Plan anual de trabajo: Se va a realizar con el fin de cumplir metas y analizar los recursos, roles y responsabilidades, cronograma que se deberá cumplir durante todo el año los responsables de que se cumple y se ejecute serán el empleador y el comité SGSST.

Plan de capacitación: las cuales se realizarán semanalmente al menos 1 vez por semana de manera presencial y 1 vez por semana de manera virtual.

Se tendrá en cuenta los indicadores de desempeño.

Dentro de esta evaluación inicial cabe destacar que no se ha tenido una aplicación idónea del SGSST puesto que en realidad no se cuenta con el personal capacitado como primera medida y como segunda medida que la asignación de recursos en realidad no se ha dado de la mejor manera por lo cual no se ha contado con el dinero que realmente se necesita, para lograr implementarlo correctamente lo primero que se debe hacer es revisar bien la legislación ,aplicar la matriz de riesgos, matriz de análisis de estándares mínimos.

Esto lo debe realizar personal capacitado en el tema con el fin de identificar que está bien o mal dentro de la alcaldía de Silvania- Cundinamarca.

Hacer: Análisis de las condiciones de salud de los trabajadores de cada dependencia, reporte de las enfermedades laborales que se han dado, reporte de accidentes e incidentes laborales, crear estrategias para el seguimiento continuo de la salud de los trabajadores, y crear un plan de emergencia.

Evaluaciones ocupacionales: donde se analizará la salud del trabajador en harás de saber cuál es su condición actual.

Base de datos: se debe actualizar constantemente la base de datos con el fin de saber todo lo que está en la vida del trabajador con el fin de mantener la documentación en archivo y actualizarla cuando se requiera.

Actividades de promoción y prevención de la salud esto se realizará junto con los médicos laborales, dentro de esta también se hará campañas de hábitos de vida saludable con el fin de promocionar el ejercicio y promover los buenos hábitos de vida.

Riesgos y peligros: se identifican los riesgos con el fin de tomar las medidas pertinentes de control y además informar a los empleados y dar las respectivas recomendaciones.

Verificar: se realizará la auditoria la cual se realizará una vez al año por el comité SGSST junto con la colaboración de COPASST, de acuerdo con los resultados se realizará las medidas de control que se necesiten, y así programar una nueva auditoría, pero ya sería externa, se verificará el reporte de accidentes e incidentes laborales.

Actuar: Se busca la mejora continua, se gestiona y realiza las medidas de control y acciones correctivas después de obtener los resultados.

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

ESTANDARES MINIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
Nombre de la Entidad: ALCALDIA DE SILVANIA					Número de trabajadores directos: 24							
NIT de la Entidad: 89060437-0					Número de trabajadores directos: 24							
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 15 DE ABRIL 2020							
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO JUSTIFICA	JUSTIFICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0.5				2			
		1.1.2 Responsables 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 de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0.5		0							
		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							
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0.5		0							
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5		0							
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2		0							
		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 PVP	2		0							
1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (10 horas)	2	0										
I. PLANEAR	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1	15	1				6			
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		1							
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1		0							
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2		2							
		Conservación de la documentación (2%)	2		2							
		Rendición de cuentas (1%)	1		0							
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2		0							
		Comunicación (1%)	1		0							
		Adaptaciones (1%)	1		0							
		Contratación (2%)	2		0							
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	2.1.1 Evaluación del impacto de cambios físicos y químicos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	5	1				0			
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1		0							
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0							
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0							
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1							
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1							
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médicas laborales	1		0							
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (control de 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							
II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RESGOS (30%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	15	0				0			
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0							
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0							
		3.2.4 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0							
		3.2.5 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0							
		3.2.6 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0							
		3.2.7 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0							
		3.2.8 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0							
		3.2.9 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0							
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4							
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	10	1.25				2			
		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		0							
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25		0							
		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		2							
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5		0							
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5		0							
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2.5		0							
		TOTALES				100					42,75	

Figura 1. Matriz SG-SST alcaldía de Sylvania

En la matriz de evaluación de estándares mínimos del plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) la alcaldía de Sylvania, se ha realizado la evaluación de cada estándar de acuerdo a la resolución 0312 del 2019 capítulo 2, en el cual su evaluación fue de **43,25** lo cual demuestra que se encuentra en una situación crítica, y que tiene muchas falencias la implementación de este plan de gestión de salud y seguridad en el trabajo, donde ni siquiera llega al 50% de cumplimiento lo cual evidencia la clara necesidad de un plan de mejoramiento con el fin de llegar al 100% del cumplimiento con el fin de garantizar la salud y bienestar de los trabajadores y evitar algún tipo de castigo legal por no cumplir con la normatividad vigente.

Capítulo 4: Resultados

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

La alcaldía de Silvania Cundinamarca obtuvo una Calificación del 43,25 del cumplimiento total:

Planear: Obtuvo un 8% de cumplimiento teniendo un 2% en el ítems de recursos y un 6% en gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se logró identificar dentro de esta que no hay una asignación de recursos para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que no hay una conformación del comité COPASST ni tampoco de convivencia, que no hay programas de capacitación de ningún tipo y no hay asignación de responsables de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Aunque si se encuentran afiliados a un sistema de riesgos laborales y que a los trabajadores de alto riesgo si se les pagara una pensión.

Por otra parte, si hay una política de salud y seguridad en el trabajo junto con las metas y objetivos y metas, y si hay un archivo documental pero no hay una matriz legal, ni tampoco una gestión de cambio.

Hacer: Se obtuvo una calificación del 29% donde se evidencia que si se está realizando la evaluación médica ocupacional, y además los exámenes de ingreso y periódicamente, si hay custodia de la historia clínica, si se aplica los estilos de vida saludable, si hay agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras, hay una eliminación adecuada de los residuos, pero por otro lado no se está realizando el reporte de accidentes y enfermedades laborales a la ARL.EPS y dirección territorial del trabajo, no se realiza investigación de incidentes y

accidentes laborales, y tampoco hay un análisis estadístico de esto, dentro de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores ninguno de los ítems cumple, dentro de la identificación de peligros realiza la valoración de peligros, dentro de las medidas de prevención y control de peligros las implementan y se verifican.

Verificar: Se obtuvo un porcentaje 3,75 donde se realiza un auditoria al menos una vez al año, su revisión se da por la alta dirección y además se analiza el alcance de esta auditoría.

Actuar: se obtuvo un porcentaje de 2,5 donde el único ítem que se cumple es el de definir acciones de promoción y prevención con base en resultados del sistema de gestión y seguridad en el trabajo SG-SST los demás ítems no se cumplen lo cual denota que hay muchas falencias por parte de esta implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Esta evaluación muestra un resultado por debajo de lo que debería estar por lo cual es de vital importancia realizar un plan de mejora a este.

Capítulo 5: Propuesta de plan de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos

Después de haber realizado el análisis de los estándares mínimos y la auditoría en la alcaldía de Sylvania- Cundinamarca y tomando en cuenta la legislación vigente se establece un plan de trabajo de acuerdo con el decreto 1072 del 2015, con el fin de que su cumplimiento llegue al 100% de los estándares mínimos que se han establecido, con el fin de gestionar y establecer la metodología PHVA como ya se ha establecido anteriormente en este trabajo.

La alcaldía de Sylvania-Cundinamarca debe realizar una planeación más exhaustiva de la política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST y además realizar la conformación del comité COPASST y comité convivencia y realizar el plan de capacitación que se requiera, además se debe ver la intención de implementarlo de manera correcta con el fin de garantizar la salud y bienestar de los trabajadores y además con el fin de realizar una mejora continua cuando se requiera y cuando se evalué que el rendimiento no es el más adecuado.

Después de realizar la evaluación del estado de la implementación del SGSST y obtener los resultados los cuales evalúan cuales son los ítems que tienen falencias lo que se buscare es tomar las acciones correctivas pertinentes y dependiendo de estos resultados se planeara un cronograma de actividades, la revisión anual que se debe hacer para evaluar las acciones correctivas e idóneas, con esto se buscare gestionar los recursos que se van a utilizar.

Dentro del área de la dirección general se gestionará tanto los recursos materiales como los recursos económicos, después se contratará al personal más capacitado para la asesoría de este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los cuales los perfiles que se manejaría serian un especialista en seguridad y salud en el trabajo, una fisioterapeuta y

técnicos en salud y seguridad en el trabajo, se realizara la conformación del COPASST y el comité de convivencia.

Se realizará la planeación de la logística y temas de capacitación la cual se tratará de realizar al menos 2 veces en semana sobre temas de interés y también de hábitos y estilos de vida saludable.

Se va a establecer una matriz legal en la cual se va tener en cuenta toda la normatividad vigente y como va ser aplicada, se contará con un formato único en el cual se va a reportar lo accidentes , incidentes y enfermedades laborales las cuales serán también reportadas tanto a la ARL como a la EPS según sea el caso y según se requiera, también se realizará esto indagando dentro de los trabajadores e investigando a fondo por qué ocurren las situaciones y además haciendo el análisis estadístico de estas situaciones.

Se debe realizar un análisis de todos y cada uno de los cargos de las dependencias, y se va a realizar el análisis de riesgos a los cuales están expuestos, también con el fin de analizar qué elementos de protección personal se requieren y para esto se manejará un formato único donde se llenará este tipo de procedimientos.

Dentro del plan de emergencia se planteará nuevas estrategias con el fin de realizar simulacros y capacitar al personal de cómo actuar en casos de emergencia.

Por otra parte, también después de la conformación del COPASST también se va a programar la auditoria del mismo y además este como encargado de la vigilancia de la reglamentación de las normas de salud y seguridad en el trabajo ayudará a la planeación más exacta de capacitaciones y de programas de promoción de salud y hábitos de vida saludables.

Como ya se mencionó anteriormente se va a conformar el comité de convivencia el cual es importante porque este se encarga de darle a los empleados el apoyo que se requiera en

cuanto a temas de acoso laboral y en sí de hacer un ambiente laboral adecuado donde se encuentre distintas soluciones a los temas planteados aquí vemos el cumplimiento de la legislación de la resolución 652 de 2012.

Plantear medidas correctivas para cada situación que se vaya propiciando desde los riesgos y peligros identificados en la matriz, así como algún tipo de accidente, incidente o enfermedad laboral, Se contara con la ARL para este tipo de procedimientos. Dentro de este también se hará el análisis de puesto de trabajo con el fin de identificar mejor los riesgos.

5.1. Presentación del plan anual

Objetivo: Garantizar un ambiente de trabajo seguro, esto se hará mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales, realizando el análisis de riesgos y peligros e implementando las respectivas medidas de control.

Alcance: aplica para todas y cada una de las áreas de la alcaldía de Silvania-Cundinamarca incluyendo empleados de nómina y contratistas.

Meta: darle cumplimiento a cabalidad en la medida de lo posible

ACTIVIDAD	MES	RESPONSABLE
Evaluación Estándares Mínimos en SST según la resolución 0312 de 2019 y auditoría interna	ENERO	Recursos Humanos / P.U Apoyo SGSST
Realizar un plan de mejoramiento conforme a los resultados de la auditoria y el plan del trabajo realizado en el año 2018.	ENERO-FEBRERO	P.U. Apoyo SGSST
Evaluación y seguimiento de este plan de mejora dependiendo de los resultados de la matriz y auditoria este se va a realizar cada 3 meses	FEBRERO-MAYO- AGOSTO-NOVIEMBRE	Recursos Humanos / P.U Apoyo SGSST

<p>Establecer un plan de trabajo anual con los ajustes que se hagan dependiendo de la evaluación de estándares mínimos, auditoría y el plan de mejoramiento que se plantee.</p>	<p>ENERO</p>	<p>Recursos Humanos / P.U Apoyo SGSST/ dirección Administrativa</p>
<p>-Asignación de roles y responsabilidades -contratación del equipo idóneo para SGSST. -plantear el presupuesto que se va a utilizar en el plan de trabajo anual y el plan de mejoramiento.</p>	<p>FEBRERO</p>	<p>Recursos humanos. apoyo SGSST, parte financiera, dirección administrativa.</p>
<p>-Organización del comité COPASST y comité de convivencia. -Realizar la matriz legal teniendo en cuenta la normatividad vigente</p>	<p>MARZO-ABRIL</p>	<p>Comité SGSST, recursos humanos, parte jurídica.</p>

puesto que aún no se ha establecido una.		
Realizar el plan de capacitación revisando logística y temas de interés para su realización.	MARZO	Recursos humanos, comité SGSST, COPASST.
Seguimiento al plan de capacitación	ABRIL-JULIO-OCTUBRE-DICIEMBRE	Comité SGSST, COPASST
Analizar cómo se han dado los procedimientos y actualizar la actuación de estos teniendo en cuenta si se está cumpliendo o no la norma si no se la debe aplicar en esta actualización con el fin de cumplir a cabalidad.	MARZO	Recursos Humanos / P.U Apoyo SGSST
-Realizar inducción a nuevo personal (opcional cuando se requiera) -reinducción a quien lo necesite en temas de Salud y seguridad en el trabajo.	MAYO	ARL - Recursos Humanos / P.U Apoyo SGSST

Actualización de la matriz de peligros y riesgos.	ABRIL	Comité SGSST
implantación de medidas de control a los riesgos identificados y seguimiento de cómo se han implementado.	FEBRERO-AGOSTO- MAYO-NOVIEMBRE	Recursos Humanos / P.U Apoyo SGSST / integrantes del COPASST.
Revisar el plan de emergencias y ajustarlo, socializar al personal, planear actividades como simulacros entre otras.	MAYO	Comité SGSST, brigada de emergencia.
Capacitar al personal de emergencia y realizar reuniones periódicas	MARZO-JUNIO- OCTUBRE-DICIEMBRE	Recursos Humanos, comité SGSST, brigada de emergencia.
Realizar las reuniones COPASST mensualmente con el fin de tratar temas de interés.	FEBRERO A DICIEMBRE	COPASST
realizar las inspecciones de las instalaciones, realizar el seguimiento del plan de trabajo.	FEBRERO-ABRIL-JUNIO- AGOSTO-OCTUBRE- DICIEMBRE	COPASST

-Realizar reuniones del comité convivencia. -seguimiento de plan de trabajo.	MARZO-JUNIO- OCTUBRE-DICIEMBRE	Comité SGSST, comité de convivencia.
Se debe realizar toda la documentación requerida y archivo de estos.	MARZO-JUNIO- SEPTIEMBRE-DICIEMBRE	Comité SGSST y secretaria
Realizar actualización de fichas de accidentes, incidentes y enfermedades laborales con el fin de reportar y además realizar la respectiva investigación.	FEBRERO-ABRIL-JUNIO- AGOSTO-OCTUBRE- DICIEMBRE	Comité SGSST y COPASST
Evaluaciones médicas de ingreso y egreso, periódicamente, realizar recomendaciones y según evaluación de salud revisar cuales son los cargos más idóneos para cada trabajador.	MARZO-JUNIO- SEPTIEMBRE-DICIEMBRE	Comité SGSST, medicina laboral, recursos humanos.
Elaborar programas de análisis de puesto de trabajo,	TODOS LOS MESES	Comité SGSST, COPASST, Recursos humanos

pausas activas, higiene postural, y estilos de vida saludable para socialización.		
Realizar cumplimiento y seguimiento de estos programas.	MARZO-JUNIO- SEPTIEMBRE-DICIEMBRE	Recursos Humanos/ P.U. Apoyo SGSST

Tabla 1. Plan anual

5.2. Cronograma de actividades, diagrama de Gantt

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES, DIAGRAMA DE GANTT					Estrategias para el mejoramiento del sistema de gestion, seguridad y salud en el trabajo												
ITEMS A MEJORAR	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO DE EJECUCION	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DI	
					Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	Asigancion de recursos para el plan	Area Administrativa, Comité SG-SST, Financiera	Financieros,tecnicos,personal	Según cronograma								
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	Conformacion del comité COPASST, Comité de convivencia	Area Talento Humano, Comité SG-SST	Personal	Según cronograma													
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	Plan de capacitacion respecto a temas de interes de los trabajadores	Area Talento Humano, Comité SG-SST	Personal	bimensual													
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	Control del plan de capacitacion	Area Talento Humano, Comité SG-SST	Personal	bimensual													
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	Actualizacion de la matriz de peligros	Area Talento Humano, Comité SG-SST	Financieros,tecnicos,personal	Según cronograma													
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	Implementacion de medidas de control	Area Talento Humano, Comité SG-SST	Financieros,tecnicos,personal	Según cronograma													
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	Investigar los accidentes, incidentes y enfermedades laborales	Comité SG-SST	Personal	Todo el año													

Recomendaciones

Es de vital importancia para la alcaldía de Silvania- Cundinamarca siempre mantenerse actualizados acerca de la legislación con el fin de que esta sea aplicada a cabalidad.

Incentivar a los trabajadores para que tengan una participación dentro de este plan y aparte de eso siempre contar con las opiniones que ellos tengan en pro a la mejoría de este.

Realizar siempre el seguimiento de este plan con auditorias y con la colaboración del personal capacitado.

Realizar planes de mejora para las falencias que se encuentren después de realizar las evaluaciones pertinentes teniendo en cuenta el esquema PHVA.

La mejora debe ser constante y continua con el fin de establecer lo que manda la ley en primer lugar y en segundo lugar velar por el bienestar y salud de los trabajadores haciendo un ambiente sano para ellos.

Conclusiones

Según la evaluación inicial realizada en la alcaldía de Sylvania-Cundinamarca aún hay muchas falencias porque dentro de esta calificación hay varias cosas que aún no se aplican por lo cual su calificación dio que no cumplen.

La evaluación de esta organización es de 43,25 lo cual evidencia una situación crítica porque a pesar de que se ha intentado la implementación aun muchos vacíos y además no se le ha prestado la importancia que esto requiere.

Tomando en cuenta los puntajes y evaluación se hace de vital importancia la implementación de un plan de mejoramiento.

Lo que se busca con el plan de mejoramiento es llegar al 100% del cumplimiento. Se plantean estrategias y recomendaciones que en un futuro pueden ayudar a la alcaldía de Sylvania para implementar su plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo en harás de velar por la salud de los trabajadores y mejorar su desempeño laboral y además garantizar un ambiente seguro y propicio para la actividad.

Bibliografía

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. (pp105112).Recuperadode <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperadode http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. (pp 1-43) Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado

de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>

Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8 (14), 155-176.