

**Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del I
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa
JPuentes Villamil asesores de seguros para el año 2020**

Yasmith Vargas Tique

Blanca Florelia Pabón Suarez

Deici Viviana González Doncel

Claudia Patricia Antonio Osorio

Ángela Patricia Barreto Garzón

José Edgar Gómez
Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Administración de Empresas
Diplomado de Profundización en General del Talento Humano
2020

Tabla de Contenidos

II

Introducción	V
Objetivos	VI
Objetivo General	VI
Objetivo Especifico.....	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.....	4
Capítulo 2: Marco teórico y legal	6
2.1 Marco teórico	6
2.2 Marco Legal	10
Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa	12
3.1 Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa JPuentes Villamil	12
3.2 Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST	14
3.3 Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	17
Capítulo 4: Resultados	20
4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación del SG-SST	20
Capítulo 5: Plan de mejora.....	21
5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	21
5.2 Presentación del Plan anual 2020 SGSST	26
Recomendaciones	28
Conclusiones	30
Bibliografía	32
Anexos	33

Lista de Tablas

III

Tabla 1. Marco Legal En Seguridad Y Salud En El Trabajo.....	10
Tabla 2. Nuevos Estándares del SG-SST.....	15
Tabla 3. Calificación de los Estándares Mínimos del SG-SST	16
Tabla 4. Proceso PHVA.....	18
Tabla 5 Presentación del Plan anual 2020 SGSST	26
Tabla 6. Diagrama de Gantt	27

Tabla de Anexos

IV

Anexo 1: Matriz de Evaluación.....	33
Anexo 2: Plan Anual.....	35
Anexo 3: Diagrama de Gantt	37

Teniendo en cuenta el estado en que se encuentra la empresa, logrando evidenciar bastantes falencias en el SG-SST, se determina trabajar en acompañamiento con el Decreto 052 de 2017, el cual nos indica las etapas de implementación, de igual manera la Resolución 0312 de 2019, donde nos da a conocer los cambios exigidos por el Ministerio de trabajo. Teniendo como base estos dos documentos lo que se busca es contar un apoyo que nos sirva como orientación en todos los procesos a realizar, ya que nuestro interés es ofrecer soluciones frente a los obstáculos a los cuales nos podemos enfrentar.

Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades con la implementación del SG-SST, para la empresa JPuentes Villamil, es una herramienta que permite desarrollar de manera organizada las siguientes fases de planear, hacer, verificar, actuar de la seguridad y salud en el trabajo, se establece dentro del marco de cumplimiento de la normatividad del decreto 1072 del 2015.

En relación a que hace falta una buena parte del SG-SST se va a realizar un análisis respectivo que para ello requiere la investigación realizada en la Organización JPuentes Villamil Asesores de Seguros, donde se busca determinar los cambios necesarios para contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con la normatividad legal vigente, ya que como empresa legalmente constituida tiene la obligación de implementar los estándares mínimos de SG-SST, con el fin de mitigar y eliminar todos los peligros existentes y que pueden sufrir los colaboradores durante el desarrollo de sus actividades.

Objetivo General

Diseñar una propuesta estratégica para la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, para la empresa JPuentes Villamil en el año 2020.

Objetivo Especifico

- Analizar y evaluar la matriz de Estándares Mínimos que nos permita identificar cuáles son las falencias frente al SG – SST de la empresa JPuentes Villamil y que nos sirva como herramienta para priorizar nuestras acciones de mejora.
- Describir la transición que se dio en la empresa JPuentes Villamil de la salud ocupacional al SG-SST, dado por la necesidad de mejorar el proceso que garantice la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Proponer el Plan anual de trabajo donde se evidencien las metas para el año 2020, que nos permita monitorear los factores que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores.
- Diseñar un Diagrama de Gantt en base a los resultados del análisis de la matriz de estándares mínimos, evidenciamos las estrategias de mejora de las falencias encontradas

Capítulo 1: El problema

1.1 Planteamiento del problema

El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, es una herramienta que permite un diagnóstico de los peligros a los que se encuentran expuestos actualmente los colaboradores de la Organización JPuentes Villamil. El SG-SST hace parte de la reglamentación colombiana, donde todas las empresas deben brindar a sus trabajadores condiciones óptimas y adecuadas para el desempeño de sus labores, sin afectar su calidad de vida, cabe resaltar que estos procesos pueden variar de acuerdo a la actividad económica de las diferentes empresas.

Con la creación de la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994, se hizo una transición a la importancia de la prevención de accidentes y promoción de la salud, el cual es la manera más eficiente de garantizar un desarrollo sostenible.

Fue allí cuando el gobierno colombiano, por medio de la Resolución 1111 de 2017 se definió los estándares mínimos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde se busca garantizar la integridad de los colaboradores y a la vez minimizar el impacto negativo que se puede desencadenar en las actividades que desarrollen.

Organización JPuentes Villamil es una empresa prestadora de servicios en asesoría de seguros para vehículos, seguros de personas y demás; cuenta con 8 trabajadores administrativos. Actualmente cuenta con el SG-SST sin embargo se han identificado situaciones de peligro en distintas áreas de la compañía, a pesar de haber desarrollado algunos protocolos de trabajo, aún no están plenamente controlados o calificados como riesgos aceptables. La prioridad en estos momentos es implementar o actualizar el

sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Teniendo en cuenta estas circunstancias, resulta pertinente plantear lo siguiente:

Formulación del problema

¿Cuál es la propuesta de estrategia de mejora que permitirá la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa JPuentes Villamil para el año 2020?

1.2 Antecedentes del problema

Según la Organización Mundial de la Salud, para obtener un mayor rendimiento de la mano de obra es necesario contar con condiciones seguras de trabajo, saludables y satisfactorias, empleos equitativos y justos y así mismo eliminar todo tipo de riesgos y condiciones inseguras, insatisfactorias o peligrosas que puedan provocar algún tipo de accidente, enfermedad o muerte laboral.

Teniendo en cuenta la ley en el componente de Salud Ocupacional aplicable en Colombia donde se establece que toda entidad pública o privada debe contar con SG-SST, donde su finalidad principal es la prevención, la promoción de un trabajo seguro en el ámbito del bienestar físico y mental de todos los trabajadores; por esta razón, se considera necesario el estricto cumplimiento a esta legislación normativa, a su vez se considera necesario el estudio y análisis de esta problemática, por parte de la empresa JPuentes Villamil, donde se logra evidencia que por falta de recursos económicos y falta de conocimiento en la importancia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que le permita proteger a sus trabajadores en todas las áreas de operación, identificando los peligros y buscando las medidas de contingencia, y

así poder cumplir con la normatividad vigente (Decreto 1072 del 2015 y Resolución 1111 del 2017).

Organización JPuentes Villamil Asesores de Seguros, es una empresa dedicada a la venta y asesoría en seguros de todo tipo, vehículos particulares, transporte de carga, seguros de vida, SOAT, seguro para tu vivienda y patrimonio y para empresas de diferentes sectores, comercial, industrial y de servicio.

Por medio de la Ley 1562 de 2012 se establece mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, el cual conlleve a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Es importante conocer que todas las empresas deben hacer una transformación en su área de salud ocupacional hacia un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que por medio de ella nos permitirá una mejora continua, ya que nos precisará hacer una

Evaluación constante de las condiciones de trabajo que afecten de alguna manera al trabajador, de tal manera que nos infunda al desarrollo de acciones de mejora oportunas, previniendo así cualquier tipo de accidentalidad. (Decreto 1072 de 2015).

La necesidad de implementación de un SG-SST se debió a que antes del Decreto 1072 de 2015, existían programas individuales de Salud Ocupacional en las empresas; sin embargo, muchos no eran obligatorios, lo que provocaba la ejecución de actividades en materia ocupacional sin una implementación adecuada. JPuentes Villamil Asesores de Seguro no estaba exenta de que esto sucediera, ellos contaban con la realización de acciones preventivas sin un proceso adecuado y donde no se observaba una mejora

continua, lo cual resume que se realizaban actividades en bienestar al trabajador pero el hecho de que no se realizara ningún tipo de seguimiento y evaluación los procesos no generaban acciones de mejora continua.

1.3 Justificación de la investigación cualitativa

Para el presente estudio del SG-SST de investigación, la metodología propuesta es de tipo cualitativo con corte descriptivo correlacional, debido a que se encarga de medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Haciendo referencia de cómo la variable de implementación de estándares exigidos por la Resolución 1111 de 2017 derogada por la resolución 0312 de 2019 interactúa con la variable de cumplimiento de estándares mínimos de Organización JPuentes Villamil; estableciéndose esta relación en un mismo contexto, siendo así que si existe una correlación entre ellas al presentarse una variación en una de las variables la otra experimentara alguna forma de cambio a partir de un punto que nos permitirá anticipar la manera como se comporta una variable por medio de los cambios que sufra la otra. Se considera que el método de investigación cualitativa es la mejor opción para recolección, análisis, auditoria y evaluación de la implementación de todos los estándares con el objetivo de acumular información fundamentada en la observación, para así mismo contar con una base para implementación de estrategias de mejora.

Diseño

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental, debido a que las variables no van a ser manipuladas ni controladas solo serán observadas tal cual como suceden en su entorno, para posteriormente analizarlas.

Sin embargo, se establecerá un diagnóstico de la situación problema, se definirán las estrategias posibles para enfrentar la situación, objetivos del proyecto, actividades, resultados y recursos mínimos necesarios.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Fuentes primarias: Para la recolección de datos en esta investigación se diseñará una entrevista con el fin de recolectar los datos pertinentes sobre la implementación y cumplimiento de los estándares mínimos en SG-SST para determinar e identificar si esta influye o afecta la seguridad de los empleados. De igual manera se realizará una entrevista a la persona encargada del área de Salud Ocupacional con el fin de conocer la situación actual de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, para así mismo plantear soluciones. Mediante la observación se analizarán los puestos de trabajo, visualizando las actividades que realiza la empresa los trabajadores de JPuentes Villamil Asesores de Seguros en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la verificación de los documentos que soporten esta.

Fuentes secundarias: se tendrá en cuenta libros y revistas que cuenten con información relevante para el desarrollo de nuestra investigación, como también tesis e investigaciones recientes, las cuales serán obtenidas mediante bases de datos y buscadores en internet. De igual manera se tuvo en cuenta referencias de autores

reconocidos en el tema de Seguridad y Salud en el trabajo. Nos apoyamos por medio de la observación directa en la empresa para validar el cumplimiento de los estándares mínimos.

En base a los datos obtenidos de las fuentes utilizadas en esta investigación se pretende conocer las propuestas estratégicas que tiene la empresa JPuentes Villamil, para la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el año 2020 y de este modo contribuir a la solución de las falencias encontradas y evitar que la organización sea sancionada.

Capítulo 2: Marco teórico y legal

2.1 Marco teórico

La ley ocupacional en Colombia inicia hacia el año 1904 cuando el militar, periodista y diplomático Colombiano Rafael Uribe Uribe, por medio de la Ley 57 toca como tema principal la seguridad en el trabajo, y es allí donde 11 años más tarde en el año 1915 se inicia la Ley Uribe, en la cual se promulgan normas de responsabilidad para todas las empresas y comenzó su defensa ante los accidentes y enfermedades laborales, siendo él, el primer participante de estos derechos y protección al gremio trabajador. La primera Ley relacionada a este tema en el país.

Teniendo en cuenta lo que dijo Henao, debido a su dedicación Uribe en el año 1910 solicito indemnización a los trabajadores que sufrieron accidentes de trabajo. Esta Ley dio inicio en un momento muy primitivo de la historia, ya que en ese tiempo aún se mantenían los trabajos de producción de mano de obra barata. (Henao, 2010)

Pasado el tiempo, en el año 1918 aparece la Ley 46 de 1918, la cual fue la que complemento la Ley 57 donde se enfocó en la Higiene y sanidad para las empresas y colaboradores. Seguidamente se implementó la Ley 37 de 1921, allí se nombró por primera vez el primer seguro de vida colectivo para el personal humano. Fue hasta el año 1934 que se logra reglamentar la Ley 10 que plasmó la enfermedad profesional, las cesantías, las vacaciones y contratos laborales; luego se dio la Ley 96 de 1983 la cual dio origen a la entidad que hoy conocemos como Ministerio de Protección Social. Al siguiente año se creó la Ley 44 de 1939 que reglamentó las indemnizaciones para accidentes de trabajo y un seguro obligatorio para los trabajadores. En 1944 aparece el Decreto 2380 que estableció el Código Sustantivo del Trabajo y las diferentes obligaciones de las empresas para proteger a sus empleados.

De acuerdo a lo que nombra Ayala, en 1945 es cuando se afianzan las bases de la salud ocupacional en Colombia, ya que en este año se aprueba la Ley 6 de 1945 “Ley general del trabajo”, por medio de ella se promulgan las distintas disposiciones sobre convenciones de trabajo, conflictos de trabajo, asociaciones y jurisdicciones sobre asuntos laborales, dicha ley fue reformada con los Decretos 1600 y 1548 del mismo año. (Ayala, 2004)

Por medio de la Ley 90 de 1946, en el mandato de Alfonso López Pumarejo se creó el Instituto de los Seguros Sociales el cual se encargaría de brindar servicios de salud y pensión. En 1948 mediante el acto legislativo N 77, entro en vigencia la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y un poco después, con el Decreto 3767 de 1949, se

implementaron políticas de seguridad industrial e higiene para las empresas en todo el territorio nacional.

El Congreso de la Republica expidió la Ley 9 de 1979 por la cual se dictan medidas Sanitarias, pero que en su artículo 81 manifiesta principalmente que la salud de todos los empleados es indispensable para el desarrollo socioeconómico del país y deben participar tanto gobierno como particulares .Esto en relación con lo establecido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), donde establece como objetivo crear conciencia en todo el mundo sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Años después se creó La ley 879 del 2000 “Ley de Flexibilización Laboral”, esta Ley adjudicó que la contratación de personal se realizará a través de cooperativas de trabajo o llamadas temporales propiciando cambios sustanciales en las relaciones laborales para que se generará más empleo y se disminuyeran costos a favor de las empresas contratantes lo que fomento en múltiples casos que no atendieran de manera adecuada y oportuna las normas de seguridad en el trabajo.

González nos indica, que el Congreso de Colombia después de casi 10 años de vigencia del Sistema de Riesgos Laborales decreta la Ley 1562 del 2012, por el cual modifica el decreto 1295 donde se ordena a las empresas cambiar el programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Posteriormente expide el decreto 1443 de 2014 en el cual se dictan los parámetros y metodologías para diseñar e implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de obligatorio cumplimiento para todas las empresas en Colombia (González, 2012)

Para el año 2017, el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 1111, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Sin embargo, esta fue derogada por la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, que son de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico administrativa y de capacidad patrimonial y financiera.

Según nos indica el Ministerio de trabajo, es indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST la cual adapta los estándares mínimos del SG-SST de acuerdo con las características propias de cada empresa (Ministerio del trabajo, 2019).

Por lo tanto, de 2020 y en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán: Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de mejora debe quedar aprobado.

2.2 Marco Legal

Tabla 1. Marco Legal En Seguridad Y Salud En El Trabajo.

TABLA NORMATIVIDAD	
NORMA	DESCRIPCION
<p>Febrero 15 De 1819 Primer Antecedente De Seguridad Social</p>	<p>El primer antecedente de seguridad social lo encontramos con el Libertador Simón Bolívar, El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.</p>
<p>Ley 57 De 1915</p>	<p>Tenemos la ley 57 de 1919, conocida como la ley del general Rafael Uribe Uribe, de gran importancia en lo referente a la reglamentación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, consagra las presentaciones económico-asistenciales, la responsabilidad del empleador.</p>
<p>Enero 7 de 1946 Se Crea El Instituto De Seguros Sociales</p>	<p>Se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, entidad de gran importancia en la seguridad social colombiana. Funcionó bajo cuatro negocios de la salud: entidad promotora de salud (EPS) junto a una red de clínicas, es decir, instituto prestador de salud (IPS); asimismo con cesantías y pensiones y la administradora de riesgos profesionales (ARS).</p>
<p>Diciembre 28 de 1950 Se Expide El Código Sustantivo De Trabajo</p>	<p>En el cual se establecen múltiples normas relativas a la Salud Ocupacional como la jornada de trabajo, el descanso obligatorio las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional y la higiene y seguridad en el trabajo,</p>
<p>Septiembre 14 1968</p>	<p>Reglamentaron el régimen laboral y prestacional de los empleados públicos.,</p>

Reglamentaron El Código Sanitario Nacional	Industrial, RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL.
Decreto 586 De 1979.	Por el cual se crea el COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL
Decreto 614 De 1984.	El cual establece las bases para la administración de la salud ocupacional en el país. Se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Confiere el artículo 25 del Decreto 614 de 1984
Resolución 1075 De 1991.	Se crea la política de prevención del fármaco dependencia de alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.
Decreto 2148 De 1992.	Por el cual se reestructura el instituto de seguros sociales Ley 100: establece la legislación de cuatro fuentes generales: SGP, SGSSS, SGRP, SERVICIOS SOCIALES COMPLEMENTARIOS.
Decreto Ley 1295 De 1993.	Reglamenta el sistema a general de riesgos laborales. Decreto 1772: se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales.
Resolución 5141 De 1994.	Se adopta el manual de procedimientos técnicos, administrativos para la expedición de licencias para la prestación de servicios de salud ocupacional a terceros.
Diciembre 17 De 2002 Decreto 2090	Se define las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador, se modifican y señalan condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
2003 Resolución 0156:	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidentes de trabajo y enfermedades laboral y se dictan otras disposiciones.
Julio 11 De 2007 Resolución 2646	La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los

	trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; a las administradoras de riesgos profesionales.
Julio 27 De 2008 Resolución 652	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas.
Resolución 1409	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 472 De 2014	Con este decreto se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo
Resolución 0144 De 2015	Por el cual se corrigen unos errores del Decreto 1072 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 171 De 2016	Este Decreto amplía a 31 de enero de 2017 para sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión y Seguridad de Salud en el Trabajo SG-SST.
Decreto 052 De 2017	Amplía al 31 de Mayo de 2017 el plazo para sustituir el Programa de Salud Ocupacional PSO por el SG - SST y señala las fases de su ejecución.

Fuente: Construcción Propia

Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa

3.1 Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa JPuentes Villamil

El análisis de la implementación del SG-SST se llevó por medio del método de investigación cualitativa, donde se permitió identificar los estándares que no se están cumpliendo. Además, por medio de una observación constante en sucesos, conductas y

procedimientos en los puestos de trabajo, de acuerdo al contexto optado para el estudio. De igual modo la utilización de la observación nos permitió conocer como es realmente la situación o colocarse en el lugar del otro, convivir en su lugar de trabajo, evidenciar las falencias y comprender su situación laboral. Se inicia realizando una entrevista al Gerente administrativo de la empresa, allí nos aportan herramientas como la matriz de evaluación para el análisis de la aplicación de estándares mínimos de SG_SST con el fin de realizar una auditoría al sistema de gestión de la empresa JPuentes Villamil a fin de saber si cumple la normatividad vigente.

Inicialmente se realiza una preparación del proyecto, se organizan documentos y demás, se plantea la situación problema, se selecciona el método de investigación, luego se presenta una descripción del SG-SST de la empresa, recolectando información y a la vez por la herramienta de observación, se conoce el estado actual y su fase transición e implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Se procede con la revisión de la matriz de evaluación, gracias a ello se logró determinar las falencias presentadas en las áreas de trabajo, dando no cumplimiento con lo exigido en la normatividad vigente, allí nos apoyamos en material teórico en SG-SST y se contrastó con la información obtenida del sistema de gestión actual de Organización JPuentes Villamil, lo cual permite validar la información obtenida y evaluar el nivel de cumplimiento en el que se encuentra la empresa.

Luego se procede a determinar la metodología a trabajar para así mismo conocer los resultados obtenidos para detallar un plan de acciones de mejora con el objetivo de dar cumplimiento en un 100% de los estándares exigidos por la normatividad.

Teniendo en cuenta la Resolución 1111 del 27 de marzo 2017 se hace la transición de Seguridad y Salud en el Trabajo SST a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, allí se establece la implementación de SG-SST, norma suprimida por la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019 la cual define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo cuya finalidad es promover la seguridad y la salud de los trabajadores, la prevención de riesgos, accidentes y las enfermedades laborales.

3.2 Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST

Teniendo en cuenta la Resolución 0312 de 2019, el cual establece los estándares mínimos del SG-SST el siguiente paso a seguir para la implementación de la tabla de valores es conocer el tipo de organización, para identificar la cantidad de estándares mínimos que debe cumplir y proceder a efectuar la respectiva calificación.

Organización JPuentes Villamil cuenta con 8 trabajadores administrativos, donde su clasificación de riesgo corresponde a Tipo I. Por lo anterior la empresa debe hacer cumplimiento a los estandartes mínimos exigidos en él, según lo definido en la resolución 0312 de 2019, donde se indica que.

Capítulo I ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS, EMPLEADORES Y CONTRATANTES CON DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES, CLASIFICADAS CON RIESGO I, II o III.

En la siguiente imagen se define los ítems que están incluidos dentro de la Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de trabajo donde incluye los estándares mínimos aplicables para la organización.

Tabla 2. Nuevos Estándares del SG-SST

ÍTEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES CLASIFICADAS EN RIESGO I, II, III	MODO DE VERIFICACIÓN
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	<p>Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:</p> <p>El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de menos de diez (10) trabajadores en clase de riesgo I, II, III puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos, profesionales y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente.	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente
Capacitación en SST	Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.	Solicitar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas/planillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga Plan Anual de Trabajo.
Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.
Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos	Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL.	Solicitar documento con la identificación de peligros; evaluación y valoración de los riesgos. Constancia de acompañamiento de la ARL – acta de visita ARL.
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.	Solicitar documento soporte con acciones ejecutadas

Fuente: Safety YA- Resolución 0312 de 2019- Nuevos Estándares del SG-SST

Tabla 3. Calificación de los Estándares Mínimos del SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Organización JPuentes Villamil Asesores de Seguros						Número de trabajadores directos: 8			
NIT de la Entidad: 19237604-5						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Yasminth Vargas						Fecha de realización: 02/04/2020			
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			4
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5			0,5			
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5			0,5			
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5			0,5			
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5			0,5			
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0,5			
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5			0,5			
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2	6		0,5			1,5
		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			0,5			
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2			0,5			
		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			0,5			
		2.2.1. Objetivos del mdo., claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1			0,5			
		2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1			0,5			
		2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0,5			
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	15		0,5			5,5	
	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1			0,5				
	2.7.1. Matriz legal	2			0,5				
	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0,5				
	2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0,5				
	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			0,5				
	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0,5				
	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1			0,5				
	3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			0,5				
	3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1			0,5				
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales, pre ingreso, periódicos	1	9		0,5		4,5	
		3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1			0,5			
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1			0,5			
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1			0,5			
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1			0,5			
		3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			0,5			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de 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		0,5		1,5	
		3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2			0,5			
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0,5			
	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		0,5		3	
		3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0,5			
		3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0,5			
		3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0,5			
		3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0,5			
		3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0,5			
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15		0,5		2	
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			0,5			
		4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, carcinógenos y otros)	3			0,5			
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	15		0,5		3	
		4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5			0,5			
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			0,5			
		4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			0,5			
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5			0,5			
		4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			0,5			
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	10		0,5		1	
		5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5			0,5			
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			0,5			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (6%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5		0,5		2	
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			0,5			
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25			0,5			
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25			0,5			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1. Definición de acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10		0,5		2	
		7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.	2,5			0,5			
		7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			0,5			
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			0,5			
TOTALES				100				30	

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 del 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

Fuente: Organización JPuentes Villamil

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

Puentes Villamil contó con el programa de seguridad ocupacional hasta el 31 de Mayo de 2017; el cual consistía en la planeación, organización y evaluación de las actividades de medicina preventiva, Medicina en el trabajo, Higiene y seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que debían ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria; al realizar la respectiva revisión del Decreto 052 del 12 de Enero de 2017 y se determina que JPuentes Villamil debe acogerse a este reglamento para la implementación de SG-SST, bajo ciertos requisitos definidos en el Decreto 1072 de 2015, donde allí establece que en la empresa debe haber un estricto cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta lo siguiente: sistemas de estándares mínimos, auditoria para el mejoramiento continuo, acreditación, y el sistema de información para la calidad del mismo, el cual debe cumplir en un 100% los requisitos y los estándares mínimos para la ejecución y puesta en práctica.

Bajo el proceso del PHVA JPuentes Villamil desarrolla el plan de mejora continua, incluyendo políticas, organización, planificación, aplicación, auditoria y las acciones de mejora a implementar con el objetivo de anticiparse a los sucesos inesperados y que puedan perjudicar a la empresa por la falta de interés en el SG-SST.

Tabla 4. Proceso PHVA

Fase	Actividad	Responsable
Evaluación Inicial	<p>En esta fase se evalúa la empresa para saber en qué estado se encuentra y así mismo detectar las falencias, identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo, para así mismo establecer un plan de trabajo.</p> <p>Analizando el cumplimiento de los estándares mínimos se determina que el nivel de cumplimiento está en un 30,5% el cual provoca gran preocupación.</p>	<p>Administrativos Recursos Humanos Líder en SG-SST</p>
Plan de Mejoramiento	<p>En esta fase se lleva a cabo las acciones a seguir y las cuales hay que dar cumplimiento para obtener una mejora continua (plan de</p>	<p>Recursos Humanos líder en SG-SST</p>

	mejoramiento), de igual manera se diseña el plan anual para el año 2019.	
Ejecución del SG-SST	Se inicia formulando el Plan Anual para el año 2020 teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el año anterior, así mismo se busca programar acciones de mejora. La organización debe estar en constante autoevaluación.	Recursos Humanos líder en SG-SST
Seguimiento y plan de Mejora	Se contrasta la información obtenida en la evaluación inicial y las acciones de mejora propuestas, se valida que los estándares que no se cumplieron se estén cumpliendo a cabalidad con la implementación del plan de mejora propuesto.	Recursos Humanos líder en SG-SST

Inspección, Vigilancia y Control	Se vigila constantemente el cumplimiento del SG-SST y se lleva un control de las falencias encontradas y de cómo se está llevando a cabo el Sistema de gestión, con el fin de mitigar cual tipo de riesgo y evitar afectar el talento humano.	Administrativos Recursos Humanos Líder en SG-SST
----------------------------------	---	--

Fuente: Construcción Propia

Capítulo 4: Resultados

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

El resultado obtenido para la empresa JPuentes Villamil en la evolución de los estándares es del 30 % encontramos que no hay una completa identificación de los peligros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que pone en riesgo la salud y el bienestar de cada uno de los trabajadores de la empresa JPuentes Villamil, también se identifica una oportunidad de mejora para el rendimiento y la salud de los trabajadores.

Los resultados obtenidos en la evolución exigen al área de recursos humanos diseñar un plan de mejoramiento inmediato para la empresa JPuentes Villamil, para cada uno de los puntos críticos identificados, se debe enviar a la administradora de riesgos laborales al ARL los resultados obtenidos en cuanto al plan de mejora en un término mínimo de 6 meses que se haya echo la evaluación.

Es necesario realizar el plan de mejora para la empresa JPuentes Villamil donde debe haber un compromiso con la alta dirección general de la organización, donde es cociente de la falta e importancia del sistema de seguridad y salud en el trabajo, para salud de los trabajadores.

Capítulo 5: Plan de mejora

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

El decreto 1072 de 2015 establece la realización de la evaluación inicial del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual determina la situación actual de seguridad y salud en el trabajo de la organización, esta debe incluir los indicadores de accidentalidad y enfermedad de los dos últimos años, se realiza con el fin de reconocer las prioridades en seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de establecer un plan anual. La empresa JPuentes Villamil Realizó la evaluación inicial de acuerdo. Con lo indicado en el Decreto 1072 de 2015 que establece los aspectos mínimos que se deben incluir El estado actual de la implementación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo la empresa ha realizado una adecuada identificación de los riesgos, pero no identifica, ni prioriza la naturaleza, ni realiza las mediciones ambientales que

exige la norma. Además, la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo se han establecido.

Correctamente, aunque, por falta de la rendición de cuentas según lo establecido en la norma, ha faltado seguimiento y gestión a los resultados y por tanto carece de un adecuado del Plan de mejora continua. Así mismo, la empresa cuenta con el plan de trabajo anual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, pero no posee una asignación de Recursos específicos para su adecuada implementación. Luego de realizada la evaluación inicial de los estándares mínimos.

La organización presento a La ARL para su verificación y validación del cumplimiento, lo mismo que retroalimentación sobre las recomendaciones de mejora. Para poder cumplir los estándares exigidos para la implementación del SG-SST la empresa JPuentes Villamil debe seguir las siguientes actividades, asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Definir y asignar los recursos financieros, en talento humano, los recursos técnicos y tecnológicos, propuestos para la implementación, mantenimiento y continuidad. Del Sistema de Gestión. Recursos Financieros definir un total de \$ 130.000.000 Ciento treinta Millones de Pesos para todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo para El primer año. Esta cifra se estable de acuerdo a las necesidades para la ejecución y el desarrollo de las actividades.

Los recursos son gestionados por el coordinador del SG-SST, garantizando que se incluya.

- Asesorías profesionales y capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo
- Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódico y de retiro
- Elementos de Protección Personal

El Coordinador de SG-SST cada que finalice un periodo rinda cuentas a la alta dirección, sobre el uso de los recursos asignados. Recursos Humanos, La administración del SG-SST será a cargo del Gerente de Talento Humano de la organización, quien debe garantizar que se otorguen los tiempos necesarios para las actividades del SG-SST, destinando las horas necesarias para la Participación del personal en las actividades del SG-SST, dentro de las cuales se incluyen simulacros, capacitaciones, Actividades de seguridad y salud en el Trabajo. El Coordinador del SG-SST contará con el apoyo de Asesorías de la ARL y consultor externo para el diseño e implementación del SG-SST, los cuales podrán disponer de las horas necesarias para cumplir con sus funciones de acuerdo con la normativa vigente

En Colombia. Recursos Técnicos, la empresa deberá contar mínimo con los siguientes recursos.

- Computadores
- Impresora
- Internet
- Equipos
- Extintor
- Sistema de Alarma

- Sensores de humo en las oficinas

Ejecución sobre el desempeño

El Objetivo, Establecer la metodología para realizar la rendición de cuentas frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora. Para que alcance de este procedimiento aplica a las actividades que hacen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desde la planeación, el hacer, el verificar y el actuar de la empresa JPuentes Villamil La Alta Dirección, Garantiza la evaluación del SG-SST por lo menos una vez al año. Informa las políticas y acciones a ejecutar. Asigna y comunica responsabilidades a los encargados de la ejecución del SG-SST dentro del marco de sus funciones. Esta responsabilidad recae sobre el Gerente de Recursos Humanos. El Coordinador del SG-SST: Es el responsable de realizar el proceso de rendición de cuentas a la Alta Dirección, de acuerdo con los lineamientos definidos en el presente procedimiento, es de aclarar que este proceso no se había realizado en la organización, debido a Que no se tenía claridad de quien era el responsable por parte de la Alta Gerencia de Liderar el SG-SST, por tanto se definió que el Gerente de Recursos Humanos es la persona encargada y deberá entregar informe a los procesos del SG-SST Supervisión y medición de los resultados.

Revisar periódicamente los procedimientos para, Medir y recopilar la informa para evaluar el nivel del desempeño realizando la medición del cumplimiento de los indicadores definidos SG-SST para llevar todas las estadísticas de accidentes de trabajo, enfermedad laboral e incapacidades. Analizar la Estructura y el proceso de gestión mediante información que los empleados suministren, evaluando si los sistemas de

prevención han sido eficaces e Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, equipos e instalaciones Vigilar la salud de los trabajadores.

- Cumplimiento de las políticas del SG-SST
- Presupuesto asignando y nivel de ejecución del mismo
- Comunicación y participación de los trabajadores
- Documentación y estadísticas
- Programas de prevención de enfermedades y prevención de emergencias
- Supervisión y revisión de los resultados
- Investigación de accidentes y enfermedades laborales y estrategias de prevención
- Análisis de los indicadores
- Establecer nivel de cumplimiento de las metas
- Presentar informe

5.2 Presentación del Plan anual 2020 SGSST

Tabla 5 Presentación del Plan anual 2020 SGSST

ITEM	AREA RESPONSABLE	RESPONSABLE	RECURSOS	META	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA															
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC				
Dar cumplimiento al SG-SST	Recursos Humanos	Gerente General y Colaboradores	Humanos Físicos Financieros \$2.300.000	100%	Adoptar el ciclo PHVA del SG-SST de acuerdo al decreto 1072 de 2016																
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	Recursos Humanos	Gerente General y personas encargadas del SG-SST	Humanos Físicos Financieros \$600.000	100%	Realizar una reunión con la dirección encargada del SG-SST y el gerente general. Líder de Recursos Humanos y el gerente de contabilidad con el fin de realizar una lista de chequeo para identificar los recursos que el SG-SST para la gestión del SG-SST y diseñar un presupuesto anual																
Actualizar la carta de selección del responsable del SG-SST para dar cumplimiento a la Ley 1024 de 2006	Recursos Humanos	Lider del SG-SST	Humano	100%	Identificar la necesidad de la investigación del responsable del SG-SST con la respectiva selección de responsabilidades																
Desarrollar el cronograma de inspecciones de CAPASST y Comité de Convivencia Laboral	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder del SG-SST	Humano Técnico Financiero \$200.000	100%	Realizar reuniones para la selección de los inspectores de CAPASST y Comité de Convivencia Laboral																
Realizar el cronograma del CAPASST/VIGIA	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder del SG-SST	Humano	100%	Diseñar cronograma de inspecciones de CAPASST/VIGIA																
Cartilla a todos los integrantes del comité de convivencia laboral en el curso de las 90 horas de SG-SST	Recursos Humanos	Humano Técnico (ARR)	100%	Entrega en el curso de las 90 horas de SG-SST del comité de convivencia laboral																	
Comunicar a todo el personal de la empresa Villavieja y Villavie la política y valores del SG-SST con la responsabilidad vigente y del riesgo que los colaboradores la empresa	Recursos Humanos	Lider de SG-SST	Humano Técnico	100%	Socializar la política y los valores con todo el personal de la empresa																
Socializar con todos los colaboradores de Villavieja con el SG-SST para dar cumplimiento a la Ley 1024 de 2006	Recursos Humanos	Lider de SG-SST	Humano Técnico	100%	Socializar los roles y responsabilidades con los empleados con el SG-SST																
Actualizar la matriz legal para cumplir con los requisitos legales	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder del SG-SST	Humano Financiero \$700.000	100%	Actualización de la matriz legal de SG-SST																
Mantener actualizada la matriz de riesgos y peligros, de los factores de riesgo social y de salud	Recursos Humanos	Lider de SG-SST	Humano Técnico	100%	Actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluados y valoración de los riesgos																
Organizar todos los documentos del SG-SST en el archivo para tener un orden y cumplir con la exigencia de la norma	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST	Humano Técnico	100%	Retención documental																
Realizar seguimiento al cronograma de capacitación del SG-SST con el fin de verificar el cumplimiento y ejecución del mismo	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST	Humano	100%	Seguimiento al cronograma de capacitación para los colaboradores del SG-SST																
Comenzar con la evaluación del SG-SST con el objetivo de tener en cuenta las mejores prácticas y el avance del mismo	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST	Humano Técnico	100%	Evaluación del SG-SST según la Resolución 0412/2019																
Realizar los estudios médicos laborales al personal, teniendo presente las recomendaciones dadas por el médico laboral y registrarlo	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST	Humano Técnico Financiero \$1.200.000	100%	Desarrollar un programa de exámenes médicos laborales de la empresa Villavieja																
Actualizar la matriz de exámenes médicos laborales con los resultados obtenidos y hacerle seguimiento	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST	Humano	100%	Diligenciar la matriz de exámenes médicos laborales con los exámenes actuales																
Organizar actividades para el desarrollo de la semana de la salud, con el fin de promover el cuidado y bienestar de los empleados	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST	Humano Técnico Financiero \$250.000	100%	Promover la semana de la salud																
Seguir el programa de pruebas activas	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST	Humano Técnico	100%	Implementar lapsos de 30 minutos dentro del horario laboral para el desarrollo de pruebas activas																
Realizar las inspecciones de los ambientes de trabajo para ser el responsable de los riesgos y dar cumplimiento a esta	Recursos Humanos	Lider de SG-SST	Humano Técnico	100%	Investigación de los accidentes e incidentes de trabajo																
Promover y desarrollar los temas y actividades del SG-SST	Recursos Humanos	Lider de SG-SST y Vigía	Humanos y Físicos	100%	Capacitaciones y actividades de prevención																
Implementar programas de promoción y desarrollo de la actividad y bienestar laboral	Recursos Humanos	Lider de SG-SST y Vigía	Humanos Físicos Financiero \$500.000	100%	Programa de uso de EPP, entre otros: seguridad, vacunación, salud visual																
Implementar métodos de control y seguimiento a los riesgos reconocidos	Recursos Humanos	COPASST- VIGIA	Recursos Humanos	100%	Inspecciones de seguridad y auditoría interna																
Actualizar el reglamento de higiene de SG-SST dando cumplimiento de esta norma con un requisito legal	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST	Humano	100%	Actualizar el reglamento de seguridad y salud en el trabajo																
Crear el Comité de Seguridad en caso de emergencia	Recursos Humanos	Lider de SG-SST y Vigía	Humanos Físicos Financiero \$200.000	100%	Reuniones operativas																
Ampiar los indicadores de SG-SST	Recursos Humanos	Lider de SG-SST	Recursos Humanos	100%	Diseño y elaboración de indicadores de actividad, proceso y resultado																
Realizar auditoría interna a Villavieja para verificar el cumplimiento de las acciones de mejora del SG-SST	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST	Humano Técnico	100%	Auditoría interna																
Realizar la respectiva revisión de cuentas para verificar las cifras de los SG-SST en un período de tiempo establecido	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST	Humano Técnico	100%	Revisión de cuentas																

Fuente: Construcción Propia

Tabla 6. Diagrama de Gantt

ACTIVIDAD	ESTANDAR	RECURSOS	IMPLEMENTACION	ACION DE MEJORA	AREA RESPONSIBLE	RESPONSABLE	AÑO 2020 DE LA ORGANIZACION APUNTES VILLAMIL																																			
							MES																																			
							ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DIEMBRE																								
1	P	Humanos Financieros \$2,300,000	Aplicar el riego PIVA del SG-SST de acuerdo al decreto 1072 de 2015	Informe anual con el fin de evaluar los avances en el SG-SST para mejorar las políticas de seguridad y salud en el trabajo.	Gerencia COPRASST - VIGA		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2	H	Humanos Financieros \$300,000	Diseño de plan de trabajo	Crear un programa de gestión donde se identifique los riesgos y se haga seguimiento a los mismos, respecto a los temas y documentos que se aplican a la seguridad y salud en el trabajo.	Recursos Humanos Lider de SG-SST - VIGA		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3	P	Recursos Humano	políticas de seguridad y salud en el trabajo	Asignación de recursos para la gestión de seguridad y salud en el trabajo - SG-SST	Recursos Humanos Lider de SG-SST		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4	P	Recursos Humano	Diseño y elaboración de indicadores de estructura, proceso y resultado	Condiciones de salud en el trabajo	Recursos Humanos Lider de SG-SST		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5	H	Humanos Financieros \$500,000	Programa de inducción, capacitación e información	Identificar la concurrencia de los riesgos y establecer los indicadores de riesgo	Recursos Humanos Lider de SG-SST		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6	H	Humanos Financieros \$1,250,000	Reuniones constantes del COPRASST	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Recursos Humanos Lider de SG-SST		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
9	P	Humanos Financieros	Implementación y operación del SG-SST	Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	Recursos Humanos Lider de SG-SST		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
10	H	Humanos Financieros \$180,000	Estructura documental del SG-SST	Mejoramiento de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	Recursos Humanos Lider de SG-SST		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
11	H	Recursos Humano	Capacitaciones y actividades de prevención	Crear un documento donde se describan los procedimientos para identificar los cambios internos y externos, identificar los posibles efectos o consecuencias de los cambios, capacitarlos e informarlos las acciones a tomar y los planes de prevención y respuesta ante los riesgos.	Recursos Humanos Lider de SG-SST		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
12	H	Humano	Reuniones operativas	Mejoramiento de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	Recursos Humanos Lider de SG-SST		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
13	P	Humano	Inspecciones de seguridad y auditorias internas	seguimiento sobre el desempeño	Recursos Humanos Lider de SG-SST		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
14	H	Recursos Humano	Programa de uso de EPP, resiliencia de vida saludable, vacunación, salud visual	Estados de vida y entornos saludables, comités en cada uno de los relaciones	Recursos Humanos Lider de SG-SST		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

Fuente: Construcción Propia

Recomendaciones

Es prioridad de la organización JPuentes Villamil la gerencia da a conocer los criterios más cruciales y las normas vigentes, para que sea esta la que lidere la implementación y los cambios hacia el cumplimiento de todos los estándares mínimos del SG-SST, este proceso logrará que el gerente general y el gerente de recursos humanos sean las personas encargadas de que la organización JPuentes Villamil se acople a todos los cambios necesarios para cumplir y alcanzar el objetivo.

El presupuesto aquí definido se debe cumplir a cabalidad, sabemos que a lo largo de la implementación del plan anual pueden existir algunos cambios o que la organización se sienta desobediente a destinar estos recursos económicos, pero es aquí donde los gerentes no pueden permitir dudas al respecto y realmente comprender la importancia que tiene una correcta ejecución del plan anual, este permitirá reglar a futuro la disminución de incidentes o accidentes, incapacidades, aumento de la satisfacción del personal, de la organización.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación se determina que la Organización JPuentes Villamil genere espacios de sensibilización por medios informáticos tales como como correos, carteleras, folletos que brinden información de interés relacionada con la implementación del SG-SST, ya que este es un medio que ayudara a que el colaborador se informe de la importancia del cuidado personal en su lugar de trabajo, esto nos ofrecerá que ellos mejoren la calidad laboral.

A pesar de que la empresa cuente con 8 trabajadores, se recomienda contratar a un tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo que cumpla con el perfil requerido para que

se encargue de orientar el SG-SST y así mismo brindar apoyo en la ejecución de acciones de mejora, ya que actualmente está siendo liderado por el Gerente administrativo lo cual se considera que no es la persona indicada para el cumplimiento del sistema. Por medio de la Resolución 0312 de 2019 se puede basar para validar el currículo de la persona indicada, ya que este hace referencia a las condiciones que debe desempeñar este profesional para ser contratado.

Por último se recomienda profundizar en las sugerencias de mejoramiento del SG-SST con el objetivo de cumplir el 100% de los requerimientos mínimos de manera detallada y buscar otras acreditaciones por medio de la ARL que permitan a JPuentes Villamil mejorar los estándares mediante los cuales se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es importante resaltar que el Ministerio del Trabajo acredita por excelencia a cualquier empresa que cumpla con el 100% de los estándares mínimos del SG-SST durante dos años consecutivos, sería muy bueno que la organización tomara la iniciativa en esta actividad. Cabe recordar que JPuentes Villamil debe implementar las acciones de mejora identificadas en el SG.SST, las cuales por medio de la auditoria se lograron evidenciar, este proceso se debe hacer siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), una vez realizado se debe hacer seguimiento y evaluación en compañía con el Tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo.

Conclusiones

Se hace un estudio en la empresa JPuentes Villamil donde se encontró en la evaluación de estándares mínimos del SG-SST por lo cual se ve en la obligación de diseñar un plan de mejoramiento para cada uno de los puntos críticos encontrados e identificados para que de esta forma haya un buen mejoramiento en la ejecución del SG-SST. El resultado obtenido en la evaluación de estándares mínimo fue del 30%, por lo cual el no cumplimiento de los estándares mínimos es una parte que impide el correcto funcionamiento del SG-SST afectando la seguridad y salud de cada uno de los empleados en la organización JPuentes Villamil

El SG-SST facilita una buena herramienta de trabajo para controlar los peligros y debilitar los principales riesgos en la empresa JPuentes Villamil, en este caso por medio de cualificación que se realizó en la identificación de los peligros y valoración de los riesgos en seguridad ocupacional donde la organización se ve en la necesidad de implementar un plan de mejoramiento que permita garantizar las condiciones del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo por esta razón se presenta una serie de recomendaciones que van dirigidos a la organización hacia una correcta ejecución del SG-SST.

Donde se implementó un plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo a partir de los riesgos identificados en la evaluación inicial planeado metas alcanzables delegando responsabilidades y recursos, para minimizar y monitorear esos factores que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores, en concordancia con los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General

de Riesgos Laborales. Para la empresa JPuentes Villamil, Implementando el diagrama de Gantt, esta herramienta que nos permite planificar y programar tareas a lo largo de un periodo determinado, nos facilita hacer un seguimiento y control adecuado del progreso de duración de cada una de las actividades puestas en el calendario. Para la empresa JPuentes Villamil.

Bibliografía

Ayala Cáceres, C. L. (2004). Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Ediciones salud laboral.

González, J. C. C. (2012). Régimen de los riesgos laborales en Colombia: comentarios a la ley 1562 de 2012. Legis Editores.

Hena Robledo, F. (2010). Salud ocupacional: conceptos básicos. Colombia: Ecoe Ediciones.

Ministerio del Trabajo. (Abril de 2017). Actualización Decreto 1072 de 2015.

Recuperado el 16 de Abril de 2019, de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019. Recuperado de:

<https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019>

Anexo 1: Matriz de Evaluación.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Organización JPuentes Villamil Asesores de Seguros						Número de trabajadores directos: 8			
NIT de la Entidad: 19237604-5						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Yasmith Vargas						Fecha de realización: 02/04/2020			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
					JUSTIFICA	NO JUSTIFICA			
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4		0,5			4
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0,5			
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0,5			
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5			0,5			
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5			0,5			
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0,5			
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5			0,5			
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6		0,5			1,5
		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			0,5			
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (60 horas)	2			0,5			
	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		0,5		5,5
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1			0,5		
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1			0,5		
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0,5		
			2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2			0,5		
		Conservación de la documentación (2%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1			0,5		
			Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal		2		0,5	
		Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0,5		
			Adquisiciones (1%)	2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1		0,5	
		Contratación (2%)		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas		2		0,5	
			Gestión del cambio (1%)	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1		0,5	
		GESTIÓN DE LA SALUD (20%)		Condiciones de salud en el trabajo (9%)		3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	
3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1				0,5				
3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1				0,5				
3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1				0,5				
3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1				0,5				
3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1				0,5				
3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1				0,5				
3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		0,5						
3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0,5						
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		0,5		1,5	
	3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2			0,5			
	3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1			0,5			
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		0,5		3	
	3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1			0,5			
	3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y	1			0,5				

	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	Enfermedad Laboral							
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0,5			
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0,5			
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0,5			
			4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15			0,5		2
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4				0,5		
	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3				0,5				
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4				0,5				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15			0,5	3	
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5				0,5		
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5				0,5		
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5				0,5		
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5				0,5		
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5				0,5		
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			0,5	1		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5				0,5			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5			0,5	2	
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25				0,5		
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25				0,5		
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25				0,5		
			7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		10				0,5
7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			0,5						
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			0,5						
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			0,5						
TOTALES				100				30		

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

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

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

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

Organización JPuentes Villamil

Anexo 2: Plan Anual

PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO JPUNTES VILLAMIL.																	
OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA												RECURSOS	AREA RESPONSABLE	RESPONSABLE
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
Dar cumplimiento al SG-SST	100%	Aplicar el ciclo PHVA del SG-SST de acuerdo al decreto 1072 de 2015													Humanos Físicos Financieros \$2.500.000	Recursos Humanos	Gerente General Y Colaboradores.
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	100%	Realizar una reunión con la persona encargada del sistema de SG-SST, gerente general, Líder de recursos humanos y el gerente de contabilidad con el fin de realizar una lista de chequeo para identificar los rubros que se requieren para la gestión del SGSST y diseñar un presupuesto anual.													Humanos Técnicos Financieros \$600.000	Recursos Humanos	Gerente General y persona encargada del SG-SST
Actualizar la carta de asignación del responsable del SG-SST para dar cumplimiento a la normatividad vigente.	100%	Organizar la documentación de la designación del responsable del SG-SST, con la respectiva asignación de responsabilidades.													Humano	Recursos Humanos	Líder del SG-SST
Desarrollar el cronograma de elecciones del COPASST y Comité de Convivencia Laboral.	100%	Realizar la gestión para llevar a cabo las Elecciones del COPASST y Comité de Convivencia Laboral.													Humano Técnico Financiero \$300.000	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder del SG-SST
Participar de las reuniones del COPASST/Vigia.	100%	Diseñar cronograma de capacitación para el COPASST/Vigia													Humano	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder del SG-SST
Certificar a todos los integrantes del comité de convivencia laboral en el curso de las 50 horas en SG-SST.	100%	Certificación en el curso de las 50 horas del SG-SST para los integrantes del comité de convivencia laboral													Humano Técnico (ARL)	Recursos Humanos	
Comunicar a todo el personal de la empresa JPuentes Villamil la política y objetivos del SG-SST para dar cumplimiento con la normatividad vigente y así mismo que los colaboradores la conozcan.	100%	Socializar la política y los objetivos con todo el personal de la empresa													Humano Técnico	Recursos Humanos	Líder de SG-SST
Socializar con todos los colaboradores de JPuentes Villamil los Roles y Responsabilidades con el SG-SST para que así cada uno asuma su responsabilidad en relación SST.	100%	Socializar los roles y responsabilidades con los empleados ante el SG-SST													Humano Técnico	Recursos Humanos	Líder de SG-SST
Actualizar constantemente la matriz legal para cumplir cabalmente con los requisitos legales actuales.	100%	Actualización de la matriz legal de SG-SST.													Humano Financiero \$700.000	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST
Mantener actualizada la matriz de identificación de riesgos y peligros, de igual manera socializarla y ejecutar las mejoras posibles.	100%	Actualización de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.													Humano Técnico	Recursos Humanos	Líder de SG-SST
Organizar todos los documentos del SG-SST en el archivo para tener un mayor orden y cumplir con lo establecido en la norma.	100%	Retención documental.													Humano Técnico	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST
Realizar seguimiento al cronograma de capacitación del SG-SST con el fin de verificar el cumplimiento y ejecución del mismo.	100%	Seguimiento al cronograma de capacitación para los colaboradores en general en SST.													Humano	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST
Realizar constantemente evaluación del SG-SST con el objetivo de tener presente las mejoras a implementar en el SG-SST y el avance del mismo.	100%	Evaluación del SG-SST según la Resolución 0312/2019													Humano Técnico	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST
Realizar los exámenes médicos laborales al personal, teniendo presente las recomendaciones brindadas por el medico laboral y realizar un seguimiento.	100%	Determinar un cronograma de exámenes periódicos laborales para el personal de la empresa JPuentes Villamil.													Humano Técnico Financiero \$1.400.000	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST

Actualizar la matriz de exámenes médicos laborales con los resultados obtenidos y hacerle seguimiento.	100%	Diligenciar la matriz de exámenes periódicos laborales con los exámenes actuales.																		Humano	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST
Organizar actividades para el desarrollo de la semana de la salud, con el fin de promover el cuidado y bienestar de los empleados.	100%	Promover la semana de la salud.																		Humano Técnico Financiero \$450.000	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST
Ejecutar el programa de pausas activas.	100%	Implementar lapsos de 20 Minutos dentro de los horarios laborales para el desarrollo de pausas activas.																		Humano-Técnico	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST
Realizar las respectivas investigaciones de los accidentes de trabajo para así mismo implementar las mejoras y dar cumplimiento a estas.	100%	Investigación de los accidentes e incidentes de trabajo																		Humano-Técnico	Recursos Humanos	Líder de SG-SST
Promover y divulgar los temas y actividades del SG-SST	100%	Capacitaciones y actividades de prevención.																		Humanos y Físicos	Recursos Humanos	Líder de SG-SST y Vigía
Implementar programas de promoción y prevención, para disminuir accidentalidad y enfermedad laboral.	100%	Programa de uso de EPP, estilos de vida saludable, vacunación, salud visual.																		Humanos, Financieros \$540.000	Recursos Humanos	Líder de SG-SST y Vigía
Implementar métodos de control y seguimiento a los riesgos ergonómicos.	100%	Inspecciones de seguridad y auditoría interna.																		Recurso Humano	Recursos Humanos	COPASST- VIGIA
Actualizar anualmente el Reglamento de higiene en SGSST dando cumplimiento de esta manera con un requisito legal.	100%	Actualizar el reglamento de seguridad y salud en el trabajo																		Humano	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST
Crear el comité de Brigadas de emergencia	100%	Reuniones operativas.																		Humano Físico Financieros \$630.000	Recursos Humanos	Líder de SG-SST y Vigía
Ampliar los indicadores de SG-SST	100%	Diseño y elaboración de indicadores de estructura, proceso y resultado.																		Recurso Humano	Recursos Humanos	Líder de SG-SST
Realizar auditoría interna a JPuentes Villamil para verificar el cumplimiento de las acciones de mejora del SG-SST.	100%	Auditoría Interna																		Humano-Técnico	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST
Realizar la respectiva rendición de cuentas para verificar las mejoras que ha tenido el SG-SST en un periodo de tiempo establecido.	100%	Rendición de cuentas																		Humano-Técnico	Recursos Humanos	Recursos Humanos Líder de SG-SST

Fuente: Construcción Propia

