

Propuesta Estratégica de Mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la Empresa Positiva Compañía de Seguros S.A. para el 2020.

Javier Leandro Naranjo Quintero
Sandra Carolina Segura Ligardo
Mariney Ospino C
Jhon Fredy Triana Caro

José Manuel Villarreal
Tutor

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

Contenido

Introducción	IV
Objetivo General:.....	VII
Objetivos específicos:	VII
Capítulo 1: El Problema.....	8
1.1 Planteamiento del Problema:	8
1.2. Pregunta de Investigación	9
1.3. Antecedentes del problema	9
1.4. Justificación de la Investigación Cualitativa.....	11
Capítulo 2: Marco teórico y legal	13
2.1. Marco Teórico: Revisión de las teorías y autores.	13
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	14
Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 (Implementación del SG-SST):	14
Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015:	14
Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SGSST):	15
Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST):.....	15
Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 (Estándares mínimos del SG-SST):.....	15
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	16
3.1. Análisis de la implementación inicial al SG-SST en la empresa.....	16
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	18

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.	21
Capítulo 4: Resultados.....	23
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	23
Capítulo 5: Plan De Mejora	29
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	29
Plan de mejoramiento:	29
5.2. Cronograma de Actividades.....	33
Diagrama de Gantt - Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	33
.....	33
5.2. Cronograma de Actividades.....	36
Recomendaciones:.....	37
En relación a los Recursos:	37
Grupo de Gestión Administrativa:	38
En relación a la Comunicación:	38
Conclusiones	39
Bibliografía	40

Introducción

Mediante la siguiente propuesta se busca implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa Positiva Compañía de Seguros S.A. ya que como organización legalmente constituida tiene la obligación de implementarlo, con el fin de mitigar y eliminar todos los peligros que puedan existir y que pueden sufrir los empleados en la realización de sus actividades, llevando a cabo un mayor control de los procesos productivos y de esta manera obtener una mejora constante y una mayor gestión de la calidad que ofrece la organización.

Positiva Compañía de Seguros es una empresa que trabaja incansablemente para mantenerse firme y constante frente a los retos que son cada vez más exigentes en un mercado de abierta competencia. Esto la ha llevado a buscar esquemas diferentes y adaptativos en su estructura, de tal manera que afiance el cumplimiento de su propuesta de valor, basado en la mejora continua.

Muchas veces los sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo no cumplen con su objetivo fundamental, que es el de disminuir o evitar ocurrencias de incidentes, accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, lo cual corresponde básicamente, a las inminentes insuficiencias que muestran la implementación de este sistema en las empresas, es por esto que con la siguiente auditoria, se busca, que la empresa continúe trabajando con los más altos estándares de calidad, dado lo anterior, se presenta la pregunta de investigación ¿Qué hacer para mejorar en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa (POSITIVA S.A.) para el 2020?

Desarrollar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo en la empresa, analizando la adaptabilidad a cada política por cada uno de los colaboradores y observando los resultados obtenidos es nuestro interés académico, además, en el ámbito profesional, como futuros administradores de Empresas, analizar el entorno de esta con el fin de crear un plan de mejora basados en los resultados obtenidos, brinda a nuestra formación, las bases para asegurar nuestro desarrollo al momento de desempeñarnos en el ámbito profesional.

Como metodología del trabajo se crea un diagnostico basado en la investigación cualitativa de la empresa, analizando varios factores internos, tanto en el personal de trabajo como en el entorno donde realizan sus actividades.

La realización de este trabajo se basó en la investigación cualitativa de la empresa, incluyendo la revisión de varios textos, la normatividad vigente y entrevistas al personal de la empresa, que nos permite tener una visión amplia de las tendencias en la implementación del sistema de gestión. Se recreó un plan de acción como herramienta dicho proceso. Se implementó la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST, analizando los datos obtenidos para con esto, diseñar el plan de mejora y el cronograma de actividades donde se evidencian las acciones y tiempos estipulados para dar cumplimiento a dicho plan; por último se brindan las recomendaciones y conclusiones pertinentes, basados en el desarrollo de la investigación y de las medidas propuestas para cumplir el objetivo del trabajo.

Este trabajo se desglosa en cinco capítulos:

En el Capítulo 1, encontramos el problema de la investigación, donde se relata según los estudios previos y la observación de la empresa el diagnóstico que nos lleva al diseño de la pregunta de investigación en la cual nos basamos para la realización del trabajo.

En el Capítulo 2, se detalla el Marco legal. En este capítulo se encuentran todas las disposiciones jurídicas y legales, para el desarrollo del trabajo y en las cuales se rige la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.

En el capítulo 3, se explica la metodología de la investigación, analizando las disposiciones para la implementación del SG-SST, basados en los datos obtenidos con el diligenciamiento de la tabla de implementación de valores y calificación de los estándares mínimos.

En capítulo 4, encontramos los resultados del trabajo de investigación, basados en los datos recogidos de los indicadores de gestión en los cuales se evidencia el éxito de la implementación.

En el capítulo 5, se establece el plan de mejoramiento, donde se detallan las acciones necesarias para obtener los resultados esperados en la implementación del SG-SST.

Objetivo General:

Proponer estrategias que mejoren o mantengan los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad en el trabajo (SG –SST) reestructurando su aplicación a través de estrategias que permiten potenciar la calidad de vida, laboral y social de cada uno de los empleados de acuerdo a las necesidades y la consecución de los objetivos de la compañía.

Objetivos específicos:

- Evaluar la gestión de la Positiva S.A. mediante la implementación de la matriz del SG – SST
- Analizar el impacto de los distintos hallazgos encontrados con la matriz en la empresa.
- Elaborar un diagrama de Gantt donde se apliquen las distintas actividades para alcanzar una posible mejora.
- Diseñar una propuesta donde se plantee la continuidad o mejora con respecto al SG-SST y su aplicación directa a la empresa.

Capítulo 1: El Problema

1.1 Planteamiento del Problema:

En el Siglo XXI se presentan nuevos desafíos; El sistema General de Riesgos Laborales ha evolucionado de manera progresiva garantizando la participación de todos los integrantes del Sistema. No obstante se considera que en Suramérica hay cierta apatía con respecto al tema y no existe como tal una cultura de la seguridad, lo que ha resultado en alrededor de 30.000 muertes al año a causa de accidentes laborales; Es por esto que los primeros esfuerzos deben estar enfocados en la educación, al reconocer que los riesgos están presentes no solo a nivel operativo en sectores industriales y que la responsabilidad de implementar el SG-SST no solo recae en la administración de la empresa sino también en cada uno de nosotros. Evidentemente, realizar cualquier inversión es una decisión difícil de tomar, especialmente en la mediana y pequeña empresa, pero hay que recordar las implicaciones que tienen las incapacidades sobre la productividad de una empresa, más cuando se tiene estimado que su valor asciende a alrededor del 3% del PIB de la región. Sin contar el valor incalculable de la reducción de mortalidad y el mantenimiento de buenos estándares de calidad de vida.

Históricamente se ha demostrado que culturalmente en Colombia tenemos un importante reto en aumentar el interés y compromiso en el desarrollo de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, para ello hay que destacar que gracias a la legislación, los avances en esta dirección se han materializado. Es por eso que Positiva de Seguros S.A. reconoce la necesidad imperante de mantener una Política responsable de SG-SST con los Niveles y Estándares más altos definidos por la Legislación Actual de Nuestro País y por ende considerar que más allá de una

normatividad que se debe cumplir, también se deben considerar los grandes beneficios que le trae a una empresa y en primera estancia a la contribución del bienestar de sus trabajadores, el cual a su vez proporciona una mejora considerable en la eficiencia de las operaciones y mayor rendimiento individual de cada uno de los mismos traduciéndose de igual manera a un mayor desarrollo de la Organización.

1.2. Pregunta de Investigación

¿Qué hacer para mejorar en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa (POSITIVA S.A.) para el 2020?

1.3. Antecedentes del problema

El SG-SST es hoy en día una de las herramientas más importantes para mejorar la calidad de vida de los empleados de una empresa. Este genera grandes beneficios como la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y la disminución de los costos generados por los accidentes.

En Colombia el sistema de Seguridad y salud en el trabajo. Para inicios del siglo XX se iniciaron algunos avances. En 1904 el presidente Uribe fue el primero en plantear una política orientada a la seguridad y la salud de los trabajadores, en 1910 se inician las indemnizaciones de accidentes de trabajo, para 1915, el trabajo de Uribe queda plasmado en la ley 57, conocida como la ley de Uribe. En 1934 se crea la ley 10 donde se reglamenta la enfermedad profesional,

auxilio de cesantías, vacaciones y contratación laboral. En 1946 se creó la ley 90 y con ella el instituto de seguros sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos.

Actualmente se cumple con las normas recomendadas por la organización internacional del trabajo (OIT)

Positiva Compañía de Seguros S.A. inicio formalmente en el año 2008, como una estrategia de gobierno que busca garantizar la presencia estatal en el aseguramiento público esencial de riesgos laborales y una participación activa en el mercado de seguro de personas en Colombia.

El plan estratégico de la compañía ha permitido consolidar y avanzar en el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas estratégicas en materia de participación en el mercado, crecimiento y diversificación de ingresos, control de accidentalidad laboral, incremento en los niveles de satisfacción de los clientes asegurados, así como el cumplimiento de los presupuestos de rentabilidad establecidos, construyendo así el desarrollo sostenible de la compañía en sus frentes económico, social y ambiental.

La compañía ha tenido una larga historia evolutiva, los retos constantes y cada vez más exigentes en un mercado de abierta competencia, le ha obligado a tomar decisiones inmediatas y a buscar esquemas diferentes y adaptativos en su estructura, con el fin de garantizar el cumplimiento de su propuesta de valor, en términos de un excelente servicio y el compromiso adquirido con los clientes/asegurados.

Para la empresa mantenerse actualizado es su reto más importante, por esta razón Positiva cuenta con un Sistema integrado de Gestión, el cual se ha constituido como un factor clave de éxito, porque muestra el fortalecimiento de la cultura del mejoramiento continuo que se traduce en un mejor servicio para afiliados, clientes, proveedores, aliados estratégicos y la importancia que representa la seguridad y el bienestar de los colaboradores, así como el cuidado y la protección del medio ambiente.

1.4. Justificación de la Investigación Cualitativa

Las directrices de implementación del Sistema de Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST se encuentran definidas en el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, el cual establece como parte de las obligaciones de los empleadores, garantizar que este sistema opere bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

El SG-SST permite a las organizaciones identificar los riesgos críticos y crear estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro que incentive a los trabajadores en la participación de toma de decisiones, todo lo anterior apuntando hacia la mejora continua de todos los procesos operacionales

La importancia de cumplir con esta investigación es que se da respuesta a la evidencia sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y por ende ante una eventual auditoria por el ministerio de trabajo no acarreará posibles sanciones para Positiva S.A., además que esta va contar con un registros pertinentes como la matriz de riesgo que al final nos permitirá

desarrollar estrategias, acciones pertinentes para mitigar los accidentes, incidentes, enfermedades laborales y así poder brindarles a los empleados una cultura y un ambiente de trabajo seguro.

De esta manera, se hace necesario evaluar los lineamientos y políticas estructuradas hasta el momento por Positiva S.A. con el fin de evaluar los riesgos y proponer estrategias para mejorar y continuar su funcionamiento con un mejor control, de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, esto con el fin de que se garantice la realización adecuada de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, de higiene y seguridad ocupacional, las cuales buscan identificar los factores de riesgo priorizándolos y proponiendo mecanismos de control y mitigación, evitando o minimizando la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La implementación adecuada de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Positiva S.A. traerá múltiples beneficios en la organización entre los cuales está el cumplimiento de requisitos legales, evitar sanciones y multas por entidades del Estado, mejoramiento de la imagen corporativa, competitividad en el mercado, reducción de costos, reflejo de una empresa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Capítulo 2: Marco teórico y legal

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

El Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, se conceptualiza en el decreto 1443 del 2014 como el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejoras, con el objeto anticipar, reconocer, evaluar, controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo. Que el SG-SST guía todos los procesos de organizaciones que estén en pro de proteger a sus empleados y brindarles mejores condiciones laborales. Implica todo un proceso basado en el ciclo conocido como PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo es obligatorio para todas las empresas, ya que con este se cumplen los requisitos legales y se evitan sanciones, se previene y disminuyen las enfermedades laborales, reduce el ausentismo laboral y la rotación del personal.

En el artículo 4 se establece que el SG-SST debe ser liderado y supervisado por el área de talento humano de la empresa, involucrando a todos los empleados.

La resolución 1111 de marzo del 2017 se expide los estándares mínimos del SG-SST mediante el cual se “registran, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica: de suficiencia patrimonial y financiera: y de capacidad

técnico-administrativa, indispensable para el funcionamiento, ejercicios y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes del sistema general del Riesgos laborales” lo anterior debe ajustarse y adecuarse a la empresa con el fin de demostrar responsabilidad social, mejorar su compromiso, las potencialidades y productividad de los trabajadores, reduce costos y el ausentismo en el trabajo.

La implementación del Sistema de Gestión tiene como objetivo educar a los trabajadores para que estos adquieran hábitos y actitudes con el fin de desarrollar sus actividades laborales resguardando su salud y optimizando los recursos. Para esto todo debe estar elaborado estratégicamente, para garantizar los resultados y mantener la salud de cada colaborador; entendiendo como salud según la OMS: “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad.”

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

Normatividad vigente del SG-SST

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 (Implementación del SG-SST):

El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015:

Se formula y adoptan políticas planes, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción, y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SGSST):

Que el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015, Decreto único reglamentario del sector del trabajo, establece la transición para que empleadores sustituyan el programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del 31 de julio del 2014.

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

Transición del decreto 1072 del 2015 a partir del 1 de Junio del 2017

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

En el cual se establecen los estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleados y contratistas.

Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos

Del SG-SST)

Esta resolución tiene como objeto establecer los estándares mínimos del Sistema de Gestión

Seguridad de Saludo en el Trabajo para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2 de este Acto administrativo.

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

Se presentan los estudios metodológicos, donde se busca dar respuesta al problema de investigación: ¿Cuál es la efectividad de la Gestión de la Salud Ocupacional en Positiva Compañía de Seguros S.A.?

Tratándose de la intención por indagar los factores que han provocado que dicha gestión no sea la esperada o que sus resultados no sean óptimos, recurrimos al análisis de elementos internos como: la actitud y comportamiento, la capacidad o resistencia de las personas frente al cambio, el grado de aceptación, motivación y satisfacción de los trabajadores, el estado o condiciones sanas o insanas de los puestos y oficinas de trabajo, lo cual, convierte la investigación en una de tipo Cualitativo.

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

La implementación inicial y el cumplimiento del SG-SST que tuvo Positiva Compañía de Seguros S.A. de acuerdo con los resultados se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias. La empresa define los indicadores (cualitativos o cuantitativos según correspondió) mediante los cuales evalúa la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST y se hace seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. Se realiza una ficha técnica para cada indicador, en la cual se pueden tener en cuenta las siguientes variables:

Plan de acción: Se organiza un plan de acción como una herramienta para la administración de la empresa, y así determinar los pasos hacia las metas establecidas. 3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

De acuerdo a la investigación y auditoría realizada para este trabajo para el segundo semestre de 2020, la empresa Positiva Compañía de Seguros S.A. se encuentra en la fase III de la transición al SG- SST, para lo cual se encuentra estableciendo como de manera progresiva y paulatina se han de poner en marcha diferentes actividades apoyadas en la administradora de riesgos laborales, ya se han definido las responsabilidades para la implementación del SGSST y programado los recursos tanto humanos como económicos con los cuales se va a contar la metodología que se adoptará para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo será a través de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 y con asesoría de la ARL; Dentro del manual entregado para la investigación encontramos descritas ciertas tareas como son: Elaboración del Plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Tareas e inspecciones para controlar los riesgos, Presupuestos a asignar para los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo; La empresa y el departamento de talento humano, han realizado todo lo concerniente a la fase 1 y 2 de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como ya se ha mencionado en esta investigación la empresa Positiva Compañía de Seguros S.A. ha trabajado en todo lo que ha establecido de políticas y actividades se refiere, pero no se han desarrollado de acuerdo a lo analizado en la matriz de evaluación del SGSST, por esto determinamos que se encuentra para iniciar la fase 3 buscando que la organización esté alineada y que sean así diferentes personas de la organización las que puedan contribuir a la mejora del SG-SST.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
Nombre de la Entidad: POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.						Número de trabajadores directos:					
NIT de la Entidad: 860.011.153-6						Número de trabajadores directos:					
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 01/04/2020					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	JUSTIFICACION	
					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		X		4	CASA MATRIZ	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5		X			CASA MATRIZ	
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5		X			CASA MATRIZ	
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5		X			CASA MATRIZ	
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5		X			De acuerdo a la actividad económica de la compañía estos riesgos no están presentes	
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5		X			CASA MATRIZ	
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5		X			CASA MATRIZ	
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5		X			CASA MATRIZ	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2		X		6	CASA MATRIZ	
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2						
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2		X			CASA MATRIZ	
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1		X		15	CASA MATRIZ
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		1		X			CASA MATRIZ
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1		X			CASA MATRIZ
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2		X			CASA MATRIZ
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2					
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		1					
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal	2		2					
		Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1		X			CASA MATRIZ
		Adquisiciones (1%)	2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1		X			CASA MATRIZ
Contratación (2%)		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2			X		CASA MATRIZ		
Gestión del cambio (1%)		2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1			X		CASA MATRIZ		

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1		X		9	CASA MATRIZ
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1		X			CASA MATRIZ
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1		X			CASA MATRIZ
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1		X			CASA MATRIZ
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1		X			CASA MATRIZ
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1		X			CASA MATRIZ
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1		X			CASA MATRIZ
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1					
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1					
			Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		2	5	2			X
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2							
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X			CASA MATRIZ		
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1		X		6	CASA MATRIZ	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X			CASA MATRIZ	
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X			CASA MATRIZ	
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X			CASA MATRIZ	
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X			CASA MATRIZ	
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X			CASA MATRIZ	
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				15	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3		X			De acuerdo a la actividad no se utilizan
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4					
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				15	
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5					
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5		X			CASA MATRIZ
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5					
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5					
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2,5	2,5							
GESTIÓN DE	Plan de prevención, preparación y	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5						

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25		X		5	CASA MATRIZ
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25		X			CASA MATRIZ
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25		X			CASA MATRIZ
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25					
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				10	
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5					
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5					
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5					
TOTALES					100					100	

La implementación de la matriz de estándares mínimos del SG-SST nos permitió evaluar la condición actual en la que se encontraba la Empresa POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. y a su vez identificar la valoración obtenida de la misma según los estándares establecidos y bajo las normativas vigentes, dichos procedimientos se realizaron con el objetivo de tomar las acciones necesarias para garantizar y dar cumplimiento a la Política de Seguridad Y Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.

Donde la Calificación Obtenida Fue el 100% con Concepto Aceptable para la empresa POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.; Según la tabla de valoración de los Estándares mínimos establecidos por el SG-SST.

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

Diseñar programa de Compensación e Incentivos para la empresa Positiva Compañía De Seguros S.A, identificando los factores que impactan sobre la satisfacción laboral de sus empleados.

- Recolección de la Información de la Empresa.

Es indispensable que se tenga claridad en la actividad comercial de la empresa, conocer su ubicación y posibles sedes, al igual conocer los distintos cargos con sus respectivas funciones y salarios para determinar cómo influye cada uno de ellos en el funcionamiento de la empresa.

- Entrevistas con Gerente y funcionarios

Se debe aplicar una entrevista donde podamos identificar las distintas necesidades de los empleados, identificando posibles falencias que nos permitan mejorar su posición y estimular para un mejor rendimiento laboral.

- Análisis de datos

Una vez recolectada la información aplicamos un análisis identificando las posibles variables.

- Estudio económico / sostenible / viabilidad

Cuando se tengan identificadas las distintas necesidades se requiere ahondar en la parte financiera de la empresa para poder identificar hasta donde se puede llegar o soportar los beneficios adicionales sin causar gastos innecesarios y a al contrario mejorar con una mayor motivación.

- Elaboración de propuesta RH

Se realiza un diseño de propuesta con incentivos que beneficien a los trabajadores que llaman la atención y que pueda llegar a dar una mayor proyección a la empresa.

- Mesa de negociación

Se realiza una mesa de dialogo por Gerencia de RH donde se exponen los puntos ante la Gerencia y representantes de las trabajaderas, donde puedan dar puntos de vista y mejoras o correcciones.

- Correcciones a propuesta

Se ajusta propuesta de acuerdo con lo acordado en mesa de diálogo.

- Retroalimentación

Se comunica y se socializa con plantel laboral.

- Firma y Aval de Propuesta

Firma por gente, recursos Humanos y representantes de los trabajadores.

- Aplicación

Se aplica para el siguiente año, hasta su respectiva renegociación y/o ajuste.

Capítulo 4: Resultados

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

Rescatando que Positiva Compañía de Seguros S.A. es una entidad del estado, la cual está comprometida con el emprendimiento y la construcción de una cultura en promoción de la salud y prevención de riesgos laborales en Colombia, se hace necesario y evidente que los indicadores que se analizan y aplican deben tener su respectivo cumplimiento.

En este caso específico que seleccionamos esta empresa con más de 201 trabajadores y con una cobertura a nivel nacional, se requirió que nuestro enfoque de la matriz lo realizáramos sobre una de sus sucursales la cual no tiene más de 10 trabajadores en riesgo 1 y la cual tiene indicadores propios que dependen en su mayor parte de una sede principal la cual ejerce auditoría sobre sus actividades.

Dentro de la clasificación de estos indicadores de medición y evaluación se identificó un puntaje del 100% siendo una valoración Aceptable donde se debe mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Teniendo en cuenta la situación actual del Mundo se realiza un enfoque en los Estándares de GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS que corresponden al (30%), específicamente en Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%) donde se debe realizar

mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos, esto con el fin de mitigar posibles casos de contagio con el coronavirus 2019 (COVID-19) que es una enfermedad respiratoria causada por un virus y se deben tomar medidas generales de bioseguridad.

- En cuanto a sus otros indicadores

Recursos (10%)

Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)

1.2.2 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP

Se solicita la lista de trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y verificar los soportes documentales que den cuenta de la capacitación, inducción y re inducción de conformidad con el criterio. La referencia es el Plan de capacitación, su cumplimiento y la cobertura de los trabajadores objeto de cada tema.

Gestión Integral Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo (15%)

2.5 Estándar: Conservación de la documentación

Se hace constar la existencia de un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se verificar mediante muestreo que los registros y documentos sean legibles (entendible para el lector

objeto), fácilmente identificables y accesibles (para todos los que estén vinculados con cada documento en particular), protegidos contra daño y pérdida

2.6 Estándar: Rendición de cuentas

Se solicitan los registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa. La rendición de cuentas debe incluir todos los niveles de la empresa ya que en cada uno de ellos hay responsabilidades sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.7 Estándar: Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo

Se solicita la matriz legal en la cual se contemple la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales. Verificar que como mínimo contenga: - Normas vigentes en riesgos laborales. Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros / riesgos identificados en la empresa. - Normas vigentes de diferentes entidades que le aplique.

Gestión De La Salud (20%)

3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras

Mediante observación directa, verificar si se cumple lo que se exige en el criterio. Dejando prueba fotografía o fílmica al respecto.

3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos

Mediante observación directa, constatar las evidencias donde se dé cuenta de los procesos de eliminación de residuos conforme al criterio y solicitar contrato de la empresa que elimina y dispone de los residuos peligrosos

3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral

Se verifica por medio de un muestreo si se investigan los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades laborales y si se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos.

Gestión De Amenazas (10%)

5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias

Se solicita el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, se hace constatar su divulgación. Se verificar si existen los planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia y verificar si existe la debida señalización de la empresa y los soportes que evidencien la realización de los simulacros. Verificar la realización de simulacros y análisis del mismo, validar que las mejoras hayan sido tenidas en cuenta en el mejoramiento del plan.

5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada

Se solicita el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación.

Verificación Del Sg-Sst (5%)

6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST

Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la Alta dirección así como la comunicación de los resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

Mejoramiento (10%)

7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Se solicita la evidencia documental de las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones, de conformidad con el criterio.

7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora

Se Solicita la evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión del SG - SST.

7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral

Se Solicita la evidencia documental de las acciones preventivas, correctivas y/o de mejora planteadas como resultado de las investigaciones y verificar si han sido efectivas.

7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL

Se solicita la evidencia documental de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Capítulo 5: Plan De Mejora

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

Plan de mejoramiento:

Contar con un equipo de colaboradores íntegros en la atención al usuario, por lo tanto, se deben implementar capacitaciones que permitan seguir consolidando una gran fuerza de trabajo, con los conocimientos básicos y necesarios para darle continuidad a una formación Integral; Que permita a su vez potenciar al empleado, esto con aras de que la empresa pueda contar con un gran personal encaminado a la prestación de una mayor calidad y servicio a sus clientes y a la sociedad en general.

Continuar con la búsqueda y desarrollo de métodos para mejorar en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa (POSITIVA S.A.) y continuar con los planes ya establecidos dentro de la empresa como es la aplicación de nuevas capacitaciones relacionadas con el SG - SST y mantener un estándar dentro del concepto Aceptable representado en la valoración de la matriz de estándares mínimos del SG - SST

Implementar y orientar a todo el personal sobre las medidas generales de bioseguridad adoptadas desde el Ministerio de Salud y Protección Social, dentro del marco de la pandemia por el nuevo coronavirus COVID -19, para adaptar a los diferentes sectores de la empresa esto con el fin de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante el desarrollo de

todas sus actividades, generar y tomar conciencia de la gran responsabilidad que recae al igual en nosotros como empresa prestadora de servicios para la Salud.

Continuar con el Desarrollo y Aplicación del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Continuar con un programa de evaluación interno que nos permita realizar la medición de los resultados del desempeño del personal y de las actividades de la empresa que nos permita conocer el rendimiento, productividad, eficiencia en el uso de los recursos, ya sean de carácter económicos, de infraestructura y de personal, poder realizar seguimiento a este proceso de evaluación, realizar el feed back necesario y establecer los nuevos planes que hayan a lugar para la mejora continua y búsqueda de la excelencia en la calidad, servicio y salud y bienestar de todos nuestros colaboradores.

GESTION HUMANA						
COMPONENTE: PROCESO DE GESTION HUMANA POSITIVA SEGUROS						
OBJETIVO: ESTABLECER LAS NECESIDADES DE MEJORA EN LA GESTION DEL RECURSO HUMANO						
DEBILIDAD O NECESIDAD	ACTIVIDADES	TAREAS	MEDIO PARA VERIFICAR EL INDICADOR	ACCIONES DE SEGUIMIENTO	FECHA APLICACIÓN DEL PLAN	RESPONSABLE
Ampliar el Plan de Capacitaciones con el que actualmente cuenta la empresa y profundizar en temas que ayuden a generar una mayor cultura de Autocuidado	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un plan de capacitación que abarque todos los cargos y procedimientos de la empresas enfocados al mejoramiento de Procesos continuos y al SG -SST 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de las Capacitaciones Propuestas. • Llevar control y seguimiento de las capacitaciones realizadas por cada colaborador. 	Formato establecido para el Control y Seguimiento de las Capacitaciones Realizadas	Realizar Feed Back	JUNIO 2020	Gerente Jefe de recursos humanos Empleados o Auxiliares Encargados
Adoptar e Incluir un Programa que Contenga todos los Lineamientos necesarios para contrarrestar el riesgo biológico actual como lo es el COVID -19	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar que Lineamientos fueron establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social para contrarrestar el COVID -19 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar el Programa establecido por el Ministerio de Salud para disminuir y evitar el riesgo de Contagio por el COVID -19 	Formato en Excel donde se lleva a cabo la verificación de todos los Procedimientos Necesarios y Expuestos para el Control de Medidas de BIOSEGURIDAD	Revisión Diaria de Check List Implementados para el Control de Bioseguridad	INMEDIATO	Gerente Jefe de recursos humanos Empleados o Auxiliares Encargados

Realizar Prácticas Adicionales a las capacitaciones para fomentar aún más el desarrollo del conocimiento y fundamentado en mejorar la Salud y Seguridad en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Definir e Investigar todo tipo de actividades que fomenten y se puedan impartir desde la academia para el desarrollo del SG -SST Aplicar estas herramientas de Formación Disponibles para generar ambientes de trabajo y aprendizaje enfocado al SG-SST 	<p>Desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Talleres de Aprendizaje Práctico. Video conferencias Lluvia de Ideas Evaluación de otras empresas para poder retomar las buenas prácticas de las mismas con respecto al SG – SST 	Formato establecido para el Control y Seguimiento de las Capacitaciones Realizadas	Realización de Feed Back a los Procesos Implementados de Formación	INMEDIATO	Gerente Jefe de recursos humanos Empleados o Auxiliares Encargados
Mantener Programa de Evaluación de Desempeño Interno de la compañía	<ul style="list-style-type: none"> Crear o disponer de un Programa de evaluación de Desempeño. Propio o empresa externa 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar Pruebas Evaluación de Resultados Realizar Feed Back 	Evaluación de Desempeño	Realizar Feed Back Continuo Verbal o Escrito	ANUAL	Gerente Jefe de recursos humanos Empleados o Auxiliares Encargados
Plan de Trabajo Anual	<ul style="list-style-type: none"> Presentar Plan de Trabajo Anual 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de Plan de Trabajo Anual 	Matriz establecida con Actividades a Desarrollar	Evaluación y seguimiento de resultados.	ANUAL	Gerente Jefe de recursos humanos Empleados

5.2. Cronograma de Actividades.

Diagrama de Gantt - Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

		PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																										
		SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST																										
		INDICADOR DE CUMPLIMIENTO																										
		Cumplir con el 90% de las actividades programadas contempladas dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.																										
		(Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas) x 100																										
ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA																								Responsable (s)	RECURSOS		OBSERVACIONES
	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBR E		OCTUBRE		NOVIEMBR E		DICIEMBRE			Administrati ^o	Financieros	
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E				
Continuidad al programa de prevención de DME (Desordenes musculo esqueléticos)	1																									Lider SIG SST	x	
Taller Prevención de Riesgo Psicosocial			1																							Lider SIG SST	X	
Talleres lúdicos en seguridad vial					1																					Lider SIG SST	x	
Programa Coala - orden y aseo							1							1										1		Lider SIG SST	x	

5.2. Cronograma de Actividades.

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud -INS-, hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los empleados y de la Dirección General, así como las organizaciones sindicales presentes en la institución, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de SST. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron:

- Política SIG.
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos

que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, pasantes, visitantes de la entidad, en cumplimiento de los estándares mínimos.

Recomendaciones:

En relación a los Recursos:

Grupo de Gestión del Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo):

Gestionar con la ARL los recursos requeridos para la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así mismo solicitará a la Secretaría General de la Entidad los recursos para la realización de las valoraciones médicas ocupacionales, dotación de seguridad industrial y evaluación de riesgo psicosocial, entre otros necesarios en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente el Grupo de Gestión del Talento Humano a través de los profesionales a cargo de la Seguridad y Salud en el Trabajo realiza algunas actividades de capacitación, inspección, sensibilización en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo en las áreas de la entidad.

Grupo de Gestión Administrativa:

Solicitar los recursos necesarios para el mantenimiento de la infraestructura física y de los equipos a su cargo, así mismo los requeridos para manejo integral de residuos, servicio de aseo en áreas comunes y manejo de plagas.

En relación a la Comunicación:

Todas las actividades realizadas en Seguridad y Salud en el Trabajo se comunicarán a todos los funcionarios, contratistas, pasantes y visitantes, según lo establecido a nivel interno de la entidad a través del proceso de Gestión de comunicaciones, socializaciones y capacitaciones, adicionalmente este plan de trabajo se publicará vía Intranet.

Se recomienda a la empresa dar uso a los formatos elaborados del SG- SST para dar seguimiento y control del mismo, mitigando los factores de riesgo y minimizando la aparición de nuevos factores. Manteniendo una actualización periódica de la documentación y poder hacer las intervenciones a tiempo evitando que ocurran accidentes que perjudiquen la integridad de los trabajadores.

Se recomienda que la empresa haga verificación y cumplimiento a la política de SGSST, que sea publicada y difundida a todos los trabajadores de la empresa, para que prevalezca la seguridad y salud de todos los trabajadores.

Conclusiones

La elaboración e implementación de la matriz SG –SST nos permitió evaluar el proceso en que se encuentra la empresa e identificar que las actividades ejecutadas en la misma no generan amenaza o riesgo significativo para el personal, permitiéndole a Positiva Compañía de Seguros dar cumplimiento al decreto y evitando sanciones por parte del estado.

Una vez analizada la matriz SG –SST se pudo identificar que el puntaje obtenido es de un 100% considerada como aceptable de acuerdo a la disposición del Ministerio del Trabajo, por lo cual se debe proyectar un plan de trabajo para mantener esos estándares

Los indicadores identificados en la matriz SG-SST nos permitieron elaborar y proyectar diagrama de Gantt en el cual se establecen actividades en cada uno de ellos, las cuales deberán ser desarrolladas durante el año para poder sostener y dar cumplimiento a la normatividad vigente.

La implementación del SG-SST en Positiva Compañía de Seguros es un generador de confianza tanto a sus clientes como a sus colaboradores, no solo partiendo que es una obligación normativa, sino de ver el SG-SST como un aliado en el negocio, el conocimiento y diseño de una propuesta de mejoramiento nos permite trabajar en crear planes de acción consecuentes para evitar pérdidas y desmejoras en lo logrado.

Bibliografía

Castillo, J. (2012). Administración de personal: un enfoque hacia la calidad (3a. ed.). (PP 199-236). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3198451>

Dolan, L. (2007). La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (3a. ed.). (pp 375 - 433). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3194829>

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. (pp 105-112). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

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

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

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

Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes

Moreno F., & Godoy E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)57-67.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)57-67.pdf)

Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>

Rubió, T. (2016). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=4824323>

Said Hung, E. (2011). Migración, desarrollo humano e internacionalización.(pp 3 - 85 y 113 - 168).Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/lib/unadsp/detail.action?docID=3203856&query=rECU+RSO+HUMANO+%2B+internacionalizacion>

Quelch A., & Bloom H. (2018), Ten Steps to a Global Human Resources Strategy. Strategy+Business. Recuperado de <https://www.strategy-business.com/article/9967?gko=db7b9>

Tejedo, J., & Iglesias, M. (2012). Operaciones administrativas de recursos humanos. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3217225>