

SITUACIÓN ACTUAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PKM PSICOMARKETING

AUTORAS

YEIMI JOHANNA PINEDA ORJUELA COD. 52916049

YAMILE EUGENIA FRANCO CÓD. 52958052

VIVIAN ELAINE BOHÓRQUEZ GONZÁLEZ COD.52962283

CLAUDIA YANETH GIRALDO COD. 52932563

ROSA LILIANA MORENO CELEITA COD.52929642

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

2017

TABLA DE CONTENIDO

INDICE DE GRÁFICAS	4
INDICE DE TABLAS	4
INTRODUCCIÓN	5
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	6
CAPITULO 1: PROBLEMA	8
1.1 Antecedentes del problema.....	8
1.2 Planteamiento de problema	10
1.3. Objetivos	11
1.4 Justificación de la investigación.....	12
CAPITULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	14
2.1 Marco teórico	14
CAPITULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	19
3.2 Población y muestra	19
3.3 Fuentes de información	21
3.4 Técnicas de recolección de datos	22
CAPITULO 4: RESULTADOS	26
4.1 Resultados	26
4.2 Análisis de datos	32

CAPITULO 5: CONCLUSIONES	36
5.1 Resumen de hallazgos	36
5.2 Recomendaciones.....	37
5.3 Propuesta	38
5.3.1 Recursos	40
5.3.2 Cronograma de Actividades	40
5.3.3 Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi	42
CONCLUSIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	49

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Ítems - Estándar del ciclo I	26
Gráfica 2: Resultado ciclo I.....	27
Gráfica 3: Estándar del ciclo II	27
Gráfica 4: Resultado ciclo II	28
Gráfica 5: Ítems - Estándar del ciclo III - Verificación.....	28
Gráfica 6: Resultado ciclo III.....	29
Gráfica 7: Ítems - Estándar del ciclo IV- Mejoramiento.....	29
Gráfica 8: Resultado ciclo IV.....	30
Gráfica 9: Interpretación	31
Gráfica 10: Diagrama Modelo De Nonaka Y Takeuchi.....	43

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estadística de siniestralidad en Colombia.....	16
Tabla 2: Estándares Mínimos SG-SST – Ciclo Planear.....	24
Tabla 3: Estándares Mínimos SG-SST – Ciclo Planear.....	24
Tabla 4: Estándares Mínimos SG-SST – Ciclo Gestión del Cambio.....	25
Tabla 5: Estándares Mínimos SG-SST– Ciclo Gestión del Cambio.....	25
Tabla 6: Estándares Mínimos SG-SST – Ciclos Verificar y Actuar	26
Tabla 7: Resultado final	30
Tabla 8: Diagrama de Gannt	41

INTRODUCCIÓN

El concepto y uso de Salud Ocupacional nació hace muchos siglos atrás y en su evaluación se ha ido fortaleciendo en beneficio de todos los trabajadores del mundo; particularmente en Colombia el avance ha sido muy lento, a tal punto que hoy en día únicamente las grandes compañías cumplen a cabalidad con las normas que rigen el tema y la mayoría de las pequeñas y medianas empresas aún no cuentan con un programa de Salud Ocupacional y menos con la puesta en marcha del sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, hoy en día de obligatorio cumplimiento según las normas colombianas.

El concepto de trabajo puede ser analizado desde varias perspectivas. Una aproximación básica presenta a este vocablo como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano. En muchas ocasiones una de las actividades que desempeña a diario un ser humano es trabajar, y si bien es válido determinar que este es una parte esencial para la supervivencia constituyendo este una fuente de ingresos, relaciones sociales y crecimiento profesional; esta labor muchas veces resulta ser negativa para la salud física y mental del recurso humano de las empresas actuales.

Teniendo en cuenta estos dos conceptos y la problemática actual de Colombia frente al tema; el objetivo principal de esta investigación es determinar el grado de cumplimiento de las normas vigentes en una mediana empresa y con base en los resultados presentar una propuesta lo suficientemente efectiva que sirva de herramienta para mejorar las condiciones del ambiente de trabajo y la calidad de vida de cada miembro de la organización, con el fin de lograr mayor satisfacción del personal, aumentar la productividad y alcanzar los objetivos y metas propuestas.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

PMK PSICOMARKETING

Desde hace más de 25 años, un equipo de trabajo compuesto por Mauricio García, Liliana Garzón y María Cristina Duran han dedicado tiempos importantes para investigar y diseñar soluciones de capacitación diferenciales y competitivas que den respuesta a las necesidades de los clientes que nos han acompañado desde los inicios de PMK, en el año 1989 en Colombia.

Nacimos en Colombia como una Unidad dentro de la firma Centro de Investigación del Consumidor y consolidamos desde nuestros inicios clientes altamente satisfechos, grandes cuentas como Shell y General Motors.

Sobre el año 1991 se genera un importante crecimiento nacional e internacional abriendo operaciones en varios países de Latinoamérica.

Más de 15 años generando huella en reconocidos clientes de múltiples sectores de la economía.

Nos otorgaron certificaciones en Calidad Iso9001 y consolidamos de comunidades como la Red de Formar de Latinoamérica.

Generamos mayor crecimiento en Latinoamérica con la integración de la marca 4TEAMS enfocada en el desarrollo con alto desempeño de Fuerzas Comerciales, Equipos de atención a clientes, Gerentes Jefes y supervisores y personal en general en las empresas.

MISION

Construimos caminos para que las personas, los equipos y las organizaciones lleguen conscientemente a donde quieren llegar.

Hacemos de la capacitación y la consultoría herramientas poderosas que generan innovación, crecimiento y pasión en organizaciones, equipos y personas.

Creemos en la conciencia como la fuerza primaria de la prosperidad, de la acción responsable y del logro de resultados personales y de negocio.

Entendemos el éxito empresarial como la integración de directivos, líderes, empleados, conscientes de sus talentos, su responsabilidad y sus valores.

VISION

Somos ampliamente reconocidos en el mercado como una empresa altamente competitiva y diferenciada.

Nos perciben como un excelente partner y nos contratan de manera regular para satisfacer sus necesidades de capacitación.

Los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer al equipo y prosperan de manera profesional, personal y económica.

CAPITULO 1: PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema

En Colombia antes del siglo XX no existían planteamientos ni concepto alguno que exigiera a los empleadores preocuparse por los riesgos laborales a los cuales están expuestos sus trabajadores; la falta de interés se daba sobre todo por los sistemas de producción existentes, donde predominaba el aprovechamiento de la mano de obra barata, la precaria mecanización de procesos y la poca visión política acerca del papel tan importante que juega el trabajador en las organizaciones junto con sus derechos y deberes. Solo hasta el año de 1904, gracias a Rafael Uribe Uribe se empezó a dar la importancia que se merece, creando con ello la ley 57 de 1915 también llamada la “ley Uribe” donde se contemplan normas sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, convirtiéndose en la primera ley en el país sobre el tema de salud ocupacional.¹

Posterior a esta ley surgieron otras leyes que actuaban de forma correctiva, las cuales daban prioridad en arreglar los daños sin dar mucha importancia a la prevención de accidentes, pero a partir de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, el Decreto Ley 1295 de 1994 donde se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales y la conformación de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), el gobierno promulgó una cultura de la prevención para evitar accidentes y enfermedades profesionales, con el fin de evitar el pago de indemnizaciones,

¹ De Ramírez (2013). *Historia de la salud ocupacional en Colombia*.

disminuir el ausentismo laboral y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, obteniendo un mejor clima laboral adecuado para la organización..²

Continuando con la evolución de la reglamentación colombiana y con base en la normatividad mundial, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de marzo de 2017, en la que señala que las organizaciones se deben regir bajo esta norma para la implementación del sistema SG-SST, se procederá a dichos estándares, los cuales son obligatorios sin importar el tamaño o actividad a la que se dediquen las empresas.

Según la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo, "los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales".³

PMK Psicomarketing es una empresa que ha dedicado tiempos importantes para investigar y diseñar soluciones de capacitación diferenciales y competitivas que den respuesta a las necesidades de los clientes que los han acompañado desde sus inicios y los que logran conquistar día a día. Su misión es construir caminos para que las personas, los equipos y las organizaciones lleguen conscientemente a donde quieren llegar, hacen de la capacitación y la consultoría herramientas poderosas que generan innovación, crecimiento y pasión en organizaciones,

² Lizarazoa C. Fajardoa J., Berrioa S., Quintanaa L. (s.f)

³ Mintrabajo (2017). Resolución_1111_estándares_minimos-marzo+27.pdf. Recuperado. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

equipos y personas; además de crear conciencia como la fuerza primaria de la prosperidad, de la acción responsable y del logro de resultados personales y de negocio y de esta manera apoyan y entienden el éxito empresarial como la integración de directivos, líderes, empleados, conscientes de sus talentos, su responsabilidad y sus valores. La compañía esta consiente de los cambios que ha de realizar la para asumir tal reto, es por esto, que se ha rodeado de un gran equipo humano y que espera poder alinear para cumplir con las metas que se han dispuesto.

1.2 Planteamiento de problema

Actualmente aún existen empresas que consideran que los programas de Salud Ocupacional son un sobre costo innecesario y no lo ven como una inversión ⁴que trae beneficios tanto para los trabajadores como para el empleador, por tal motivo el gobierno en su afán de contrarrestar el incumplimiento de las normas existentes a través de la ley 1562 de 2012 y el decreto 1443 del año 2014 el cual fue compilado en el Decreto 1072, donde se unifica un solo reglamento del sector trabajo, dispuso la implementación obligatoria del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”⁵.

Con esta ley y decreto se busca poner en práctica y mejorar a lo que se refiere el círculo de Deming o círculo PDCA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) e indica las responsabilidades que se deben asumir en la materia; así mismo compromete a la alta dirección y al resto de la

⁴ De Ramírez (2013). *Historia de la salud ocupacional en Colombia*.

⁵ Mintrabajo (2017). Sector-Trabajo-Actualizado-a-Octubre+de+2017.pdf. Recuperado. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Octubre+de+2017.pdf/e85f8008-7886-2d70-f894-112075f0c8da>

organización a participar y a hacer parte de la política del sistema SG-SST, como también contempla la imposición de sanciones por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control por no dar cumplimiento.

Estas normas regulan el Sistema SGSST, pero en ellas no se contempló el cómo ejecutarlo y por tal motivo el gobierno expidió la Resolución 1111 de 2017 donde está la estructura del sistema y la forma en que debe ser implementada en las organizaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior y a pesar de que PMK es una compañía comprometida en el cuidado un buen ambiente de trabajo y cumplimiento de las normas legales asociadas al talento humano, no se evidencia el cumplimiento de las nuevas reformas por parte del gobierno y por tal motivo en esta investigación se desea saber lo siguiente:

¿En qué nivel de cumplimiento se encuentra PKM Psicomarketing, sucursal Bogotá en la implementación de la Resolución 1111 de 2017, por la cual el Gobierno Nacional adoptó una estructura de verificación que define los estándares mínimos que debe tener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y que plan de mejoramiento requiere para dar total acatamiento a la norma?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Verificar el nivel de cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017 en la compañía objeto de estudio, para generar una propuesta que dé cumplimiento a lo exigido por el Gobierno Nacional, con las actividades necesarias para la exitosa implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con los estándares mínimos.

Objetivos Específicos

Identificar y describir las condiciones en que se encuentra la implementación de la Resolución 1111 de 2017.

Establecer las actividades de PyP para mejorar las condiciones laborales y de salud de los empleados en PMK.

Analizar el proceso de Gestión del Conocimiento con respecto al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Diseñar un plan de mejoramiento que contemple las condiciones actuales de la empresa y lo exigido en la normatividad vigente.

1.4 Justificación de la investigación

El desarrollo e implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo es primordial en las organizaciones, debido a que su objetivo principal es cuidar la salud, el bienestar y las óptimas condiciones de trabajo de cada individuo⁶, procurando siempre tener un buen estado físico, mental y social en los trabajadores. Hay muchas empresas que no tienen el conocimiento de los riesgos a los cuales sus empleados se ven expuestos en las labores diarias y cuando estos riesgos se materializan pueden llegar a afectar de manera muy negativa tanto al empleador, el empleado y por ende a su familia.

⁶ Espriella (2015). *La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones*

Al no existir conciencia de las consecuencias a las que se ven expuestas las empresas por el incumplimiento de normas, éstas pueden verse involucradas en conflictos judiciales por parte de los empleados y sanciones legales por parte del gobierno; lo cual de una u otra manera incidirá en la productividad y permanencia en el mercado de la misma.

En esta investigación se analizará en qué nivel de cumplimiento PKM Psicomarketing, está implementando la Resolución 1111 de 2017, debido a que la empresa tiene varias falencias en cuanto al reglamento de higiene y seguridad industrial, la conformación de un comité de convivencia laboral y demás requisitos que exige la ley poner en práctica dentro de la organización. La utilización y puesta en marcha de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se contemplen y se ejecuten las actividades de los estándares mínimos contribuyen con la responsabilidad de los empleadores en cuanto a la prevención de riesgos laborales, garantizando la seguridad de los trabajadores en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La implementación del SGSST permitirá a PKM PSICOMARKETING sentir la confianza de tener a sus empleados seguros con respecto a factores de riesgo que pongan en peligro su integridad y que afecten su salud y bienestar, a través de estrategias que prevengan y ayuden a tener una vida saludable.

CAPITULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco teórico

A través de los tiempos el concepto de Salud Ocupacional ha ido evolucionando y sus inicios se remontan a la edad prehistórica, la edad antigua hasta llegar a la edad media, donde aparecieron los primeros estudiosos en la materia como Ellen Bog (1473), con su investigación sobre vapores que pueden generar perjuicios en la salud de los trabajadores, luego George Agrícola (1556) quien trató la problemática de los trabajadores en las minas y en el año 1700 aparece Bernardino Ramazinni, autor que fue considerado el padre de la Salud Ocupacional por el escrito "De Morfis Artificum Diatribayes" que corresponde a un tratado completo sobre las enfermedades profesionales (Jiménez, s.f), posteriormente varias organizaciones definieron el concepto de Salud Ocupacional, entre ellas se puede mencionar a la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien fue la primera en pronunciarse con la siguiente definición “una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y control de las enfermedades y accidentes y la eliminación de las condiciones y factores que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo”; en el año 1986 la Organización Panamericana de la Salud (OPS) propuso la siguiente definición “conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan” y ya para el año 2000, el Colegio Americano de Medicina Ocupacional y Ambiental, la definió como “la especialidad médica dedicada a la prevención y manejo de las lesiones, enfermedades e incapacidades ocupacionales

y ambientales, de la promoción de la salud y de la productividad de los trabajadores, sus familias y comunidades”⁷

En Colombia el término de Salud Ocupacional se utilizó hasta el año 2012 y con el decreto ley No. 1562 del mismo año, se modificó a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, donde también se dictaron otras disposiciones sobre la materia y se definió el termino como “aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”⁸.

Con la ley 1562, el presidente del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), Renán Alfonso Rojas recalcó que lo que se hizo fue una modernización de la ley 1295 de 1994, con el fin de estar en igualdad de condiciones que otros países del mundo; conclusión con la que estuvo de acuerdo Rafael Pardo, quien indicó que con esta reforma se amplían los derechos a los trabajadores y se crean responsabilidades en todos los actores en beneficio de todos los colombianos.⁹

Teniendo en cuenta que el mundo se encuentra en constante cambio debido a la globalización, el auge de la tecnología y las constantes reformas, el entorno laboral se ha visto muy afectado,

⁷ Barrero, Caro, Velásquez (2016). *Situación Actual De La Salud Ocupacional En Colombia: Una Mirada Histórica* (tesis de especialización). Universidad el Bosque, Colombia.

⁸ Mintrabajo (2012). *ley_1562_de_2012_Sistema_de_Riesgos_Laborales.pdf* . Recuperado http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/68798/ley_1562_de_2012_Sistema_de_Riesgos_Laborales.pdf/eacf951b-5db0-0216-8e9e-269175f29da4

⁹ Portafolio (2012). *Colombia se moderniza en riesgos laborales*. Recuperado <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/colombia-moderniza-riesgos-laborales-96690>

porque la mayor parte de los intereses de las compañías se centran en los factores económicos, restándole importancia a la salud y bienestar de los trabajadores, a esta problemática se suma el crecimiento del empleo informal y la ampliación de la edad para jubilarse, conllevando a patologías como la depresión, ansiedad, estrés o cansancio en los trabajadores actuales. Según los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada 15 segundos muere un trabajador a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, así mismo cada 15 segundos se presentan 153 accidentes laborales, generando una enorme carga económica debido a las malas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, estimado en un 4% del Producto Interno Bruto (PIB) global de cada año.

A continuación, en la siguiente imagen se muestran las estadísticas sobre siniestralidad en Colombia.

Tabla 1: Estadística de siniestralidad en Colombia

ESTADÍSTICAS PARA LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL Cifras a Noviembre de 2011		Al final del periodo	Promedio del periodo
ITEM			
1	TRABAJADORES AFILIADOS		
1,1	No. Trabajadores Dependientes	7.761.987	7.261.957
1,2	No. Trabajadores Independientes	246.572	199.547
1,3	Total Trabajadores Afiliados	8.008.559	7.459.736
2	EMPRESAS AFILIADAS		
2,1	No. de empresas afiliadas	518.795	488.293
3	ACCIDENTES DE TRABAJO		
3,2	No. de accidentes sucedidos y calificados profesionales	504.109	
4	ENFERMEDADES PROFESIONALES		
4,2	No. de enfermedades calificadas como profesionales	8.095	
5	MUERTES		
5,1	No. de muertes sucedidas y calificadas por AT	346	
5,2	No. de muertes sucedidas y calificadas por EP	1	
5,3	Total muertes sucedidas y calificadas	347	
6	INVALIDOS		
6,1	No. de nuevas Pensiones de Invalidez pagadas por AT	146	
6,2	No. de nuevas Pensiones de Invalidez pagadas por EP	15	
6,3	Total nuevas Pensiones de Invalidez pagadas	161	
7	INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES		
7,1	No. de Incapacidades Permanentes Pagadas por AT	7.193	
7,2	No. de Incapacidades Permanentes Pagadas por EP	2.000	
7,3	Total Incapacidades Permanentes Pagadas	9.193	

Fuente: Información Enviada al Ministerio de la Protección Social por las Administradoras de Riesgos Profesionales, Estadísticas para la Presidencia de la República - Cálculos Cámara Técnica de Riesgos Profesionales - FASECOLDA

Como se puede evidenciar, las cifras de siniestralidad demuestran que las normas existentes para el cuidado y protección del empleado no están siendo aplicadas de manera completa y eficiente por todas las empresas y las que si las ejecutan, éstas no cumplen con todos los puntos que la componen.

Según reportes del Dane hoy en día se encuentran afiliados al sistema de riesgos laborales 8,3 millones y 350 mil trabajadores dependientes e independientes respectivamente y de las 1.432 empresas que fueron evaluadas por el Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente, del CCS, obtuvieron una calificación del 91.1% en cumplimiento en seguridad industrial, cifras que también demuestran que aún hay muchos aspectos por mejorar y las organizaciones ya tienen conciencia de ello.¹⁰

Por todo lo anterior, el Ministerio de Trabajo recientemente se pronunció a través de la expedición de la Resolución 1111 de 2017, en la cual se establecen los estándares mínimos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en empleadores y contratantes. Estos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, independientemente de su tamaño o tipo de riesgo¹¹. Desde la expedición de la norma son varias las dudas que se han generado con respecto al tema, por tal motivo el magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo, el abogado Martín Sánchez Esquivel, se ha pronunciado en diferentes charlas donde menciona que “la razón de ser de la expedición de los estándares mínimos es la necesidad de tener unos criterios de evaluación para todos los actores del Sistema

¹⁰ Portafolio (2012). Colombia se moderniza en riesgos laborales.

¹¹ Mintrabajo (2017). Resolución_1111_estándares_minimos-marzo+27.pdf. Recuperado. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

General de Riesgos Laborales en el marco del Sistema de la Garantía Calidad de Riesgos Laborales que con los estándares mínimos se está volviendo una realidad muy palpable”¹². Antes del pronunciamiento de esta ley, era exigible tener un programa de Salud Ocupacional y un programa de Seguridad e Higiene Industrial, ahora es obligatorio la creación de un sistema, el cual se entiende como un proceso lógico que se debe llevar por etapas, con una política clara que contemple la planeación, puesta en marcha, evaluación y auditoria de todo el proceso, con el fin de mantener una mejora continua.

Es muy importante reiterar que toda compañía de manera obligatoria debe implementar los estándares mínimos y dar cumplimiento a los puntos exigidos en el Art. 7 de la Resolución 1111; las empresas, empleados y contratantes que obtengan una excelente calificación, el Ministerio de Trabajo les otorgará un reconocimiento oficial donde certifica el cumplimiento de los mismos.¹³

Como lo menciona (Briceño 2003, p.35) en el momento de realizar actividades de prevención no interesa el tipo de riesgo de la empresa, por tal motivo se hace necesario que se desarrolle al interior de PMK una cultura donde se articule la enseñanza en salud laboral y prevención de riesgos para todos los trabajadores que hacen parte de la compañía, así mismo la implementación de un programa que contemple los estándares mínimos del sistema SG-SST, dando cumplimiento a la resolución No. 1111 de marzo de 2017.

¹² Consejo Colombiano de Seguridad (2017).

¹³ Mintrabajo (2017). Resolución_1111_estándares_minimos-marzo+27.pdf. Recuperado. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

CAPITULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

Este capítulo abordará los diferentes pasos que se llevarán a cabo para la realización de la presente investigación; para ello el modelo de estudio será el descriptivo, el cual permite evaluar y medir la fase No. 1 que corresponde a la evaluación inicial con fecha máxima de cumplimiento agosto del año 2017, según lo solicitado en la Resolución 1111, identificando de acuerdo al marco legal la valoración y calificación del nivel de cumplimiento de la norma al interior de la compañía PMK.

3.1 Método de la investigación

La investigación que se va a realizar en este trabajo se basa en la metodología de la observación cuantitativa, teniendo en cuenta que en la primera fase se efectuará un análisis de la contexto actual de PMK Psicomarketing, la segunda fase teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se determina si la empresa se encuentra en estado crítico, moderadamente aceptable o aceptable y con base en la calificación, se procederá a diseñar un plan de mejora con el cual se pretende dar cumplimiento a todos los puntos de la evaluación inicial del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en PMK.

Para tener una idea más clara, el tipo de observación cuantitativa según Fernández (2004) es un proceso estructurado, donde se capta información con el fin de crear una base de datos, la cual se analiza y a través de técnicas estadísticas se obtiene información primaria (p. 84)¹⁴.

3.2 Población y muestra

Población

¹⁴ <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2011/06/que-es-y-para-que-sirve-la-observacion.html>

Comprendiendo que la población muestra aquel conjunto total de individuos que tienen particularidades similares en un lugar o momento determinado, para fijar el objetivo principal de esta propuesta se tuvo en cuenta lo siguiente:

Homogeneidad: Para poder hallar la muestra del número de empresas a las cuales se les debe realizar la encuesta, se tomaron las empresas con sedes en la zona norte de la ciudad de Bogotá, dedicadas exclusivamente a brindar soluciones integrales en capacitación empresarial y que estén catalogadas como pymes (planta de personal conformada entre 51 a 200 empleados).

Tiempo: El estudio es realizado en el segundo semestre del año 2017.

Espacio: El lugar de realización de la investigación fue en norte de la ciudad de Bogotá.

Cantidad: Teniendo en cuenta las características requeridas en la homogeneidad, 15 empresas cumplen los requisitos, siendo este el número del universo; teniendo en cuenta que el instrumento a utilizar para la recolección de datos va dirigido exclusivamente al encargado de la Dirección de Talento Humano, quien es la persona responsable del proceso y es quien tiene las respuestas a las preguntas del instrumento, debido a que los empleados de las organizaciones no cuentan con el conocimiento del cómo se está manejando la implementación de la norma al interior de la compañía.

Muestra

En cualquier tipo de investigación en ocasiones el uso total de una población resulta ser impráctico, por tal motivo para determinar la muestra se tomará una pequeña porción que no afecte la calidad de los resultados que se sean obtener.

Teniendo en cuenta que la población es menor a 100.000 la fórmula que se utilizó para hallar la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{(N - 1)^2 e + Z^2 p q}$$

$n =$ muestra a determinar =?

$N =$ la población y/o Universo =15

$Z =$ Nivel de confiabilidad = 96%

$p =$ Probabilidad de éxito = 5%

$q =$ Probabilidad de fracaso = 5%

$e =$ error de estimación = 4%

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)(15)}{(15-1)^2 0.04 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 1$$

$n = 1$

El resultado arroja que para tener un nivel de confianza cercano al 96%, la encuesta se deberá aplicar a una sola compañía que cumpla con los requisitos exigidos en la homogeneidad, para este caso será para la empresa PMK en su sucursal de la ciudad de Bogotá.

3.3 Fuentes de información

Para el desarrollo de esta propuesta se consultaron las siguientes fuentes:

Fuentes primarias: Estas son las que tenemos a primera mano para realizar consultas al tema de investigación, para este caso fue a través de una entrevista realizada a la Directora de Talento Humano de PMK la Dra. Lorena Silvestri en la sede de Bogotá.

Otras fuentes consultadas fueron el Marco Normativo Colombiano decreto 1562 de 2.012, ley 100 de 1.993, ley 52 de 1.915, Resolución 1111 de 2017, Decreto 1072 y 1443, Ley Convenios legalizados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo, Código Sustantivo del trabajo, artículos y documentos de indagación relacionados con el tema del SSGT, decretos, leyes y resoluciones aprobadas por las entidades del gobierno nacional.

Fuentes secundarias: Documentación de la empresa PMK como el manual de calidad, trabajos de grado orientados hacia la salud ocupacional como apoyo en el proceso investigativo e información web con datos históricos sobre la evolución y estado actual de la seguridad y salud en el trabajo, así como estadísticas sobre el tema de interés.

3.4 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se utilizará como instrumento en esta investigación, será a través del diligenciamiento del anexo técnico No. 1 de la Resolución 1111 de 2017, el cual se realizará con una entrevista a la Gerente de Talento Humano de la compañía PMK la doctora Lorena de Silvestri, la cual nos indicará el resultado que se quiere obtener en cuanto a los objetivos que se plantearon.

El instrumento está dividido en tres partes, en la parte izquierda contiene 4 ciclos que son: Planear, Gestión del Cambio, Verificar y Actuar; cada uno de ellos contempla unos estándares, que a su vez cuenta con varios ítems los cuales son los objetos de medición; en la parte derecha se encuentra el peso evaluativo de cada ítem, donde se debe especificar si se cumple o no de

acuerdo al puntaje máximo otorgado y en la parte inferior se encuentra la calificación e interpretación del resultado. A continuación se detalla brevemente los ítems de cada ciclo, así:

PLANEAR: Tiene dos estándares de cumplimiento los cuales son:

Recursos: Los ítems que contempla este estándar tienen que ver con los recursos técnicos, financieros y humanos, así como las capacitaciones requeridas para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: Dentro de los ítems que contempla este estándar están la política y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo, así como la evaluación inicial, la conservación de los documentos y el plan de trabajo anual entre otros.

GESTIÓN DEL CAMBIO: Contempla tres estándares a saber:

Gestión de la Salud: Contempla ítems relacionados con las condiciones de la salud de los trabajadores en el trabajo, novedades e indagación de accidentes laborales y los mecanismos de vigilancia estipulados por las normas del SG-SST.

Gestión de Peligros y Riesgos: Los ítems que contempla este estándar corresponden a la identificación y las medidas de prevención y evaluación de riesgos.

Gestión de Amenazas: Los ítems contemplan los planes de prevención, preparación y respuestas ante emergencias.

VERIFICAR: Este ciclo contempla el ítem de Verificación del SG-SST, el cual está conformado por la gestión y los resultados, los cuales se deben demostrar a través de indicadores y auditorías.

ACTUAR: Este ciclo contempla el ítem de Mejoramiento, es cual está con conformado por la definición de las acciones correctivas y preventivas, basados en los resultados del SG-SST.

A continuación, se presenta el instrumento a aplicar:

Tabla 2: Estándares Mínimos SG-SST – Ciclo Planear

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA 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	0	0	0	0	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0	0	
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0	0	
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0	0	0	0	0	
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0	0	0	0	0	
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0	0	
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0	0	
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0	0	0	
	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	0	0	0	0	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		0	0	0	0	0	
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0	0	0	0	0	
	Sub-Total									0

Tabla 3: Estándares Mínimos SG-SST – Ciclo Planear

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA				
I. PLANEAR	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	0	0	0	0	0			
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	0	0	0			
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0	0	0			
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0	0	0			
		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	0	0	0			
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0	0	0	0			
		2.7.1 Matriz legal	2		0	0	0	0	0			
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	0			
		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	0	0	0	0			
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	0	0	0			
		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	0	0	0	0			
		Sub-Total									0	

Tabla 4: Estándares Mínimos SG-SST – Ciclo Gestión del Cambio

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA		
II. GESTION DEL CAMBIO	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0	0	0	0	0
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0	0
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	0	0
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		0	0	0	0	0
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0	0	0
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0	0
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	0	0	0
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		0	0	0	0	0
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0	0	0	0	0
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0	0	0	0	0
	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	0	0	0	0	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0	0	0	0	0	
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0	
	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	0	0	0	0	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0	
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0	
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0	
		3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0	
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	0	
	Sub-Total:									0

Tabla 5: Estándares Mínimos SG-SST– Ciclo Gestión del Cambio

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA			
II. GESTION DEL CAMBIO	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	0	0	0	0	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0	0	0	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	0	0	0	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0	0	
		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	0	0	0	0
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			0	0	0	0	0
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			0	0	0	0	0
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5			0	0	0	0	0
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			0	0	0	0	0
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5			0	0	0	0	0
	Sub-Total:									0	
	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	0	0	0	0	
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	0	0	
	Sub-Total:									0	

Tabla 6: Estándares Mínimos SG-SST – Ciclos Verificar y Actuar

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA		
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0	0	0	0	0
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoria por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0	0	0
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0	0	0	0
			6.1.4 Planificar auditoria con el COPASST	1,25		0	0	0	0	0
			Sub-Total							
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	0	0	0	0	0
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0	0	0	0
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0	0	0	0	0
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0	0	0
			Sub-Total							
TOTALES				100	Activar V INTERPRETACIÓN				TOTAL	0
									CRÍTICO	

Fuente: Anexo técnico I – Resolución 1111 de 2017

CAPITULO 4: RESULTADOS

4.1 Resultados

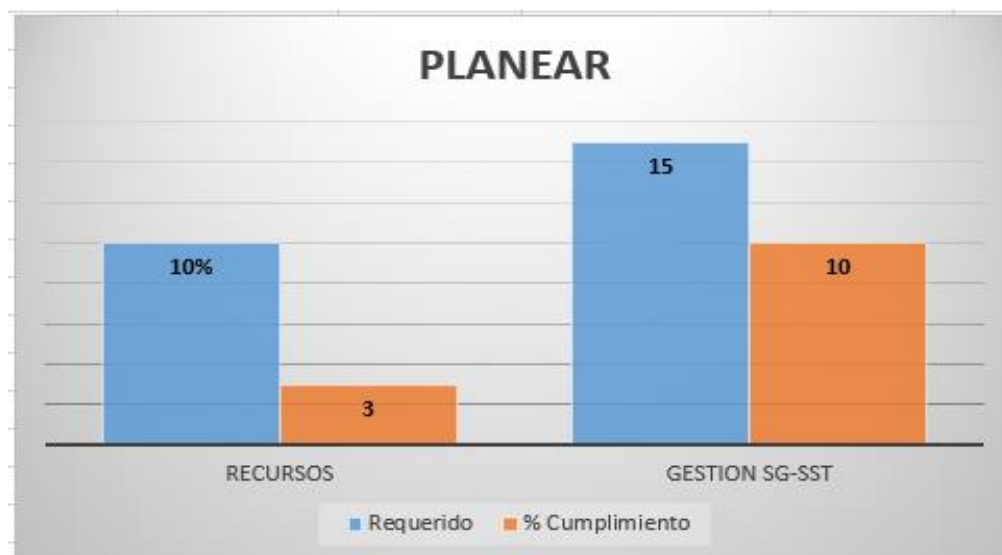
Una vez aplicado el instrumento correspondiente a esta investigación, se presenta los resultados obtenidos del estado actual de la compañía PMK Psicomarketing con respecto al nivel de cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017, así:

Gráfica 1: Ítems - Estándar del ciclo I



Fuente: Elaboración propia

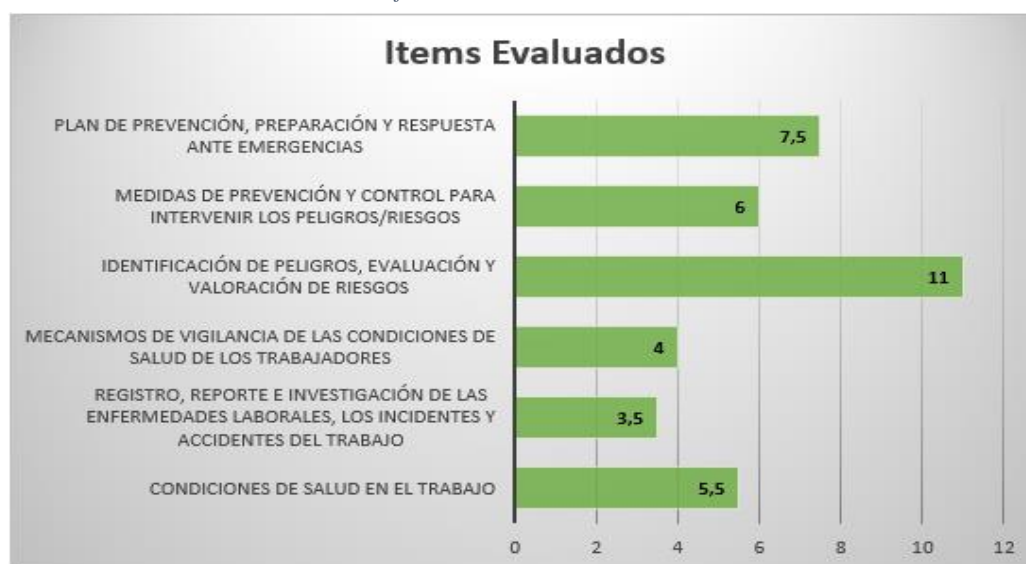
Gráfica 2: Resultado ciclo I



Fuente: Elaboración propia

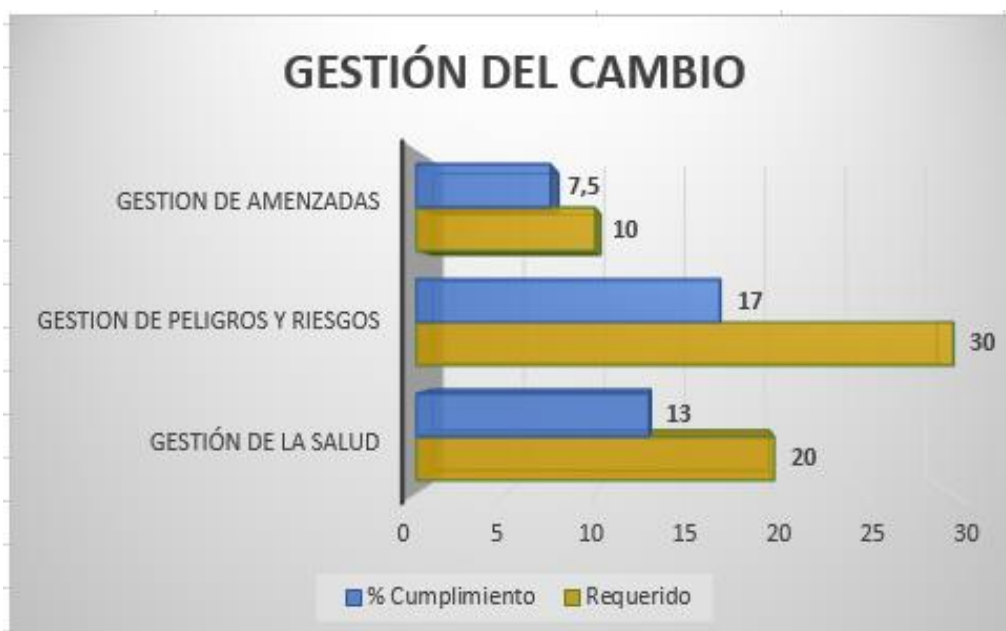
Las gráficas No. 1 y 2 indican que el ciclo I “Planear” tiene dos estándares de cumplimiento que son los Recursos y la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; la normatividad pide que para el primer estándar debe tener un peso porcentual del 10% y para el segundo 15% para que se cumpla totalmente, PKM tiene un nivel de cumplimiento del 3% y 10% respectivamente.

Gráfica 3: Estándar del ciclo II



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4: Resultado ciclo II



Fuente: Elaboración propia

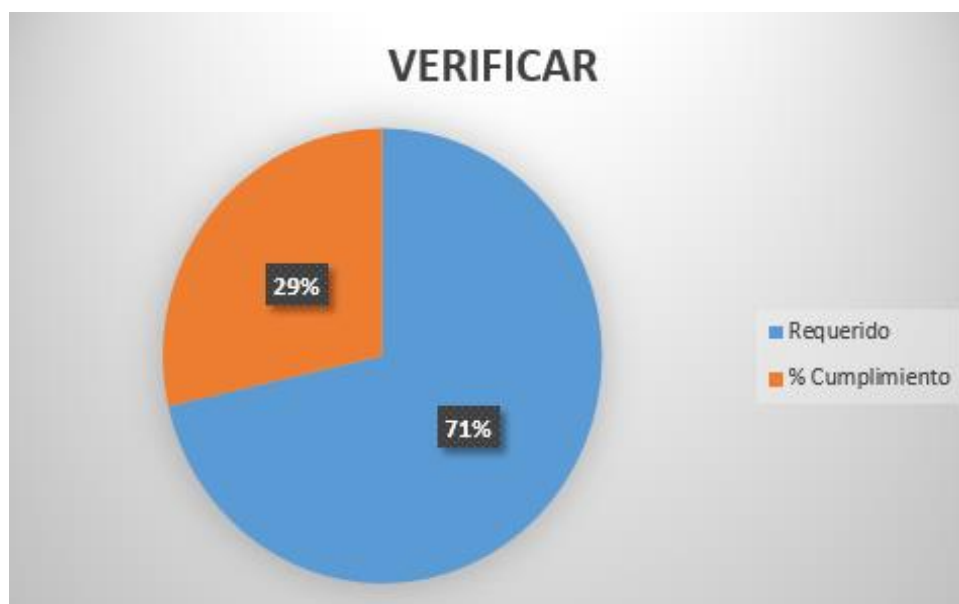
Las gráficas No. 3 y 4 indican que el ciclo II “Gestión del Cambio” en sus tres estándares que lo conforman; la normatividad pide que para el primer estándar debe tener un peso porcentual del 20%, para el segundo el 30% y para el tercero un 10% para que se cumpla totalmente, PKM tiene un nivel de cumplimiento del 13%, 17% y 7.5% respectivamente.

Gráfica 5: Ítems - Estándar del ciclo III - Verificación



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 6: Resultado ciclo III



Fuente: Elaboración propia

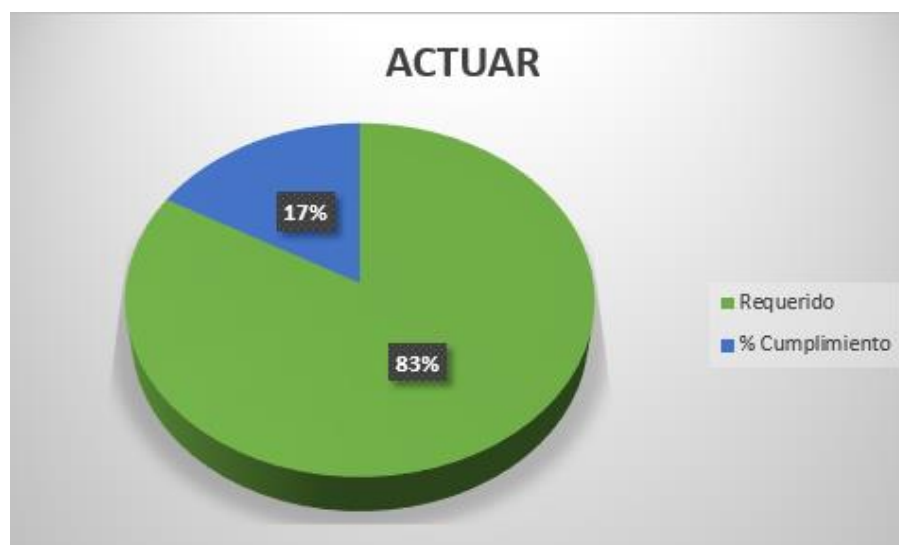
Las gráficas No. 5 y 6 indican que el ciclo III “Verificar” en su único estándar de verificación, la norma pide un peso porcentual del 5% y PMK tiene un nivel del cumplimiento 2%, lo que corresponde solo al 29% de un 100%, faltado por aplicar un 71%.

Gráfica 7: Ítems - Estándar del ciclo IV- Mejoramiento



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 8: Resultado ciclo IV



Fuente: Elaboración propia

Las gráficas No. 7 y 8 indican que el ciclo IV “Actuar” en su único estándar de mejoramiento, la norma pide un peso porcentual del 10% y PMK tiene un nivel del cumplimiento 2%, lo que corresponde solo al 17% de un 100%, faltado por aplicar un 83%.

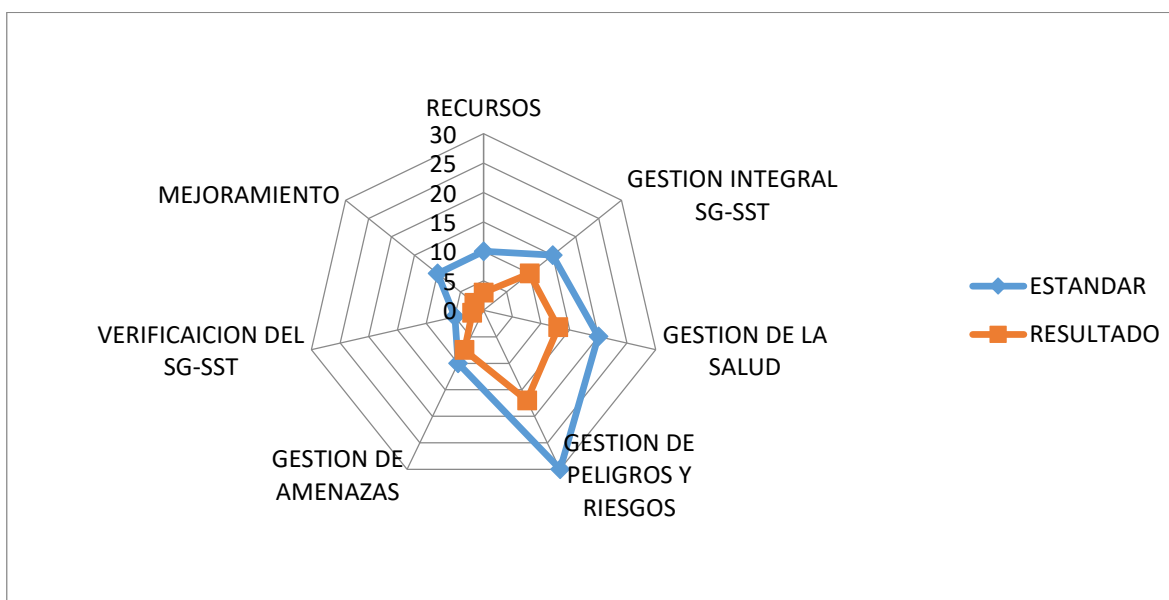
Resultado Final:

Tabla 7: Resultado final

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST		
	Calificación requerida en la Norma	Calificación para PMK
Ciclo I	25	13
Ciclo II	60	37,5
Ciclo III	5	2
Ciclo IV	10	2
TOTALES	100	54,5

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 9: Interpretación



Fuente: Elaboración propia

El anexo técnico de la Resolución 1111 contempla los siguientes criterios y valoración de acuerdo a la puntuación arrojada en los resultados:

Tabla 8: Criterios de evaluación

CRITERIO	VALORACION
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRITICO
Si el puntaje obtenido esta entre el 61% y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE

Fuente: Anexo técnico I – Resolución 1111 de 2017

Como se puede observar en la gráfica No. 9 y en la tabla No.8, el resultado final es que la compañía PMK presenta un estado crítico en el grado de cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017, al obtener un puntaje inferior al 60%.

4.2 Análisis de datos

Para el correcto análisis de los datos se realizará por cada ciclo, con el fin de ser más puntuales en lo que le hace falta a PMK para completar la norma en un 100%.

La primera precisión de la cual hay que dejar claridad es que en el proceso de observación, PMK ya realizó la evaluación inicial donde se encontraron hallazgos importantes que revelaron necesidades en seguridad y salud en el trabajo los cuales son primordiales corregir para así establecer el plan con que se trabajaran estas falencias en el año 2018, según lo solicitado en la fase No. 1 de la Resolución 1111, la cual tenía fecha de cumplimiento en el mes de agosto de 2017.

En el ciclo I – Planear, PMK cuenta con los recursos exigidos por ley como lo son recursos humanos, económicos, estructurales y sistemáticos para el diseño del SG-SST, así como también cumple a cabalidad con la afiliación de todos sus colaboradores a los servicios de salud obligatoria, ARL, Fondo de Pensiones y Caja de Compensación Familiar, sin embargo, no cuentan con la documentación exigida por ley donde se deleguen las responsabilidades a nivel de empresa y mucho menos a nivel de colaboradores, para la implementación y desarrollo continuo del SGSST.

La empresa posee la documentación requerida donde se generó la convocatoria para la elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la respectiva acta de constitución, pero a la fecha no han dado cumplimiento a las reuniones que se deben realizar mensualmente, así mismo tampoco tienen conformado el comité de Convivencia Laboral. Adicionalmente se identifica que no cuentan con una programación de capacitaciones

preventivas que sea enfocado a la disminución de riesgos y que promueva el buen estado de salud de sus colaboradores.

Del proceso que se lleva hasta el momento, se evidencia que poseen un archivo documental donde se depositan los registros del proceso para la aplicación del SGSST, pero no cuentan con un estudio de identificación ni tampoco de evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, para así poder determinar la compra de elementos de protección personal en caso que se requirieran, así como tampoco tienen implementado un procedimiento de gestión del cambio a todos los colaboradores de la empresa.

En el ciclo II – Hacer, PMK tiene actualizada sus bases con los datos demográficos y sociodemográficos de cada uno de sus colaboradores, así como la información de contacto de familiares en caso de presentarse alguna situación fuera de lo común.

Posee la información y estos se encuentran bajo custodia de los examen del estado de salud para el ingreso a la compañía el cual es de obligatorio cumplimiento al momento de la contratación, pero no realiza seguimientos ni cuenta con exámenes preventivos a los mismo periódicamente según lo estipulado por la Ley para establecer las condiciones de salud y riesgos a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores gracias a su labor diaria, por tal motivo se desconoce si alguno posee alguna sintomatología de enfermedad laboral o común.

En la sucursal de la ciudad de Bogotá se tiene a la disposición de todos los colaboradores una cafetería donde encuentran permanentemente agua potable para el consumo gracias a la adquisición de una maquina dispensadora, también se cuenta con todos los servicios básicos para el buen funcionamiento de las oficinas como lo son agua, alcantarillado, luz, internet, telefonía y canecas de basura para la clasificación de los residuos, pero no hay un programa para promover

entre los trabajadores el reciclaje y mucho menos un programa para promover estilos y entornos saludables.

Hasta el momento, PMK no tiene reportado por parte de sus trabajadores ningún diagnóstico de enfermedad laboral y cumple a cabalidad con el reporte accidentes laborales ante el ARL; sin embargo, no se investiga los accidentes e incidentes de trabajo reportados durante el año 2017, por lo cual no se puede decretar cuales fueron las causas de los mismos y si existe el riesgo de que se presenten nuevos casos.

PMK no tienen definida y muchos menos aplicado un programa para identificar factores de riesgo en seguridad y salud en el trabajo cuyos orígenes pueden ser físico, ergonómico o biomecánico, de seguridad, psicosocial, etc., así mismo tampoco tienen la evaluación de los riesgos que pueden generar las actividades rutinarias y no rutinarias en los respectivos puestos de trabajo.

Finalmente en este ciclo, la compañía tiene establecido un plan de prevención, planeación y respuesta para emergencias, posee los planos de las oficinas en lugares visibles y cuentan con la marcación y señalización de las salidas de emergencia disponibles, además de esto y dando cumplimiento a lo estipulado por ley realiza un simulacro de evacuación para preparación de sus colaboradores una vez por año y posteriormente comparte los resultados del mismo.

En el ciclo III – Verificar, las directivas de PMK tienen pleno conocimiento de la norma y están al tanto del progreso de implementación de la misma al interior de la organización, así como también se cuenta con un área de Auditoria para todos los procesos de la empresa; sin embargo, aún no tienen dentro de las funciones realizar auditoria al sistema SG-SST.

En el ciclo IV – Actuar, teniendo en cuenta que hacen falta muchas actividades por realizar para dar cumplimiento en un 100% a la norma, hasta que no se tenga por lo menos un 80% de cumplimiento este ciclo aún no se puede evaluar con criterio.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de hallazgos

Después de analizar los resultados del ciclo “Planear-Gestión del Cambio-Verificar-Actuar” contemplados en la Resolución 1111 de 2017, se puede concluir lo siguiente:

Se resalta que no existen evidencias necesarias sobre la documentación en aspectos propios de la seguridad en el trabajo, así mismo se determina que el personal no cuenta con los conocimientos suficientes sobre la responsabilidad que deben tener para evitar los riesgos que afectan la seguridad laboral; hay falta de comunicación entre dependencias, lo cual resulta ser negativo para la organización.

Se debe fomentar una cultura en temas relacionados con la Salud Ocupacional, teniendo en cuenta que se incumplen varios requisitos relacionados con la gestión de riesgos y vida saludable en el entorno laboral, adicionalmente se requiere que los trabajadores sean partícipes en la elaboración de la política y los objetivos, haciendo énfasis en las actividades que se deben desarrollar en el sistema SG-SSG.

Según la evaluación inicial, PMK se encuentra en estado crítico, lo que indica que para dar total cumplimiento a la norma tienen un camino muy largo por recorrer; se evidenció que al no realizar las reuniones mensuales del COPASST no tienen establecido un procedimiento para la investigación de accidentes laborales, no hay propuestas para el plan de capacitación anual en temas de vida saludable, promoción y prevención de enfermedades laborales, no se realizan inspecciones periódicas en las oficinas para evaluar posibles situaciones de riesgo.

Así mismo y teniendo en cuenta las actividades realizadas por los trabajadores de PMK, se puede evidenciar que los factores psicosociales tienen un alto porcentaje de riesgo laboral que

afectan la salud de los trabajadores y según la Resolución 652 del 30 de abril del año 2012, en toda compañía debe existir la conformación del Comité de Convivencia Laboral para prevenir el acoso laboral; sin embargo, se evidenció que dicho comité no está conformado. Otro riesgo al cual están muy expuestos los trabajadores de PMK, son los riesgos ergonómicos, de lo cual no existen evidencias donde se realicen inspecciones a los puestos de trabajo que evalúen la necesidad del uso de elementos de protección o actividades para enseñar cual es la correcta postura en un puesto de trabajo.

Para finalizar, en el área de Talento Humano no realizan estadísticas del ausentismo de su personal donde se pueda evidenciar las condiciones de salud tanto de origen laboral como común, así como tampoco realizan actividades de medicina preventiva y realización de exámenes periódicos.

5.2 Recomendaciones

PMK para salir del estado crítico en el que se encuentra, debe garantizar que sus empleados estén protegidos y mantengan un buen estado de salud físico y mental, para ello se recomienda que inicialmente se asignen las responsabilidades y se delegue la autoridad en todos los niveles de la organización, haciendo la debida divulgación a sus trabajadores para que tengan el conocimiento del proceso en que se encuentra la compañía; luego planear un programa promoción y prevención PYP, el cual debe contar con objetivos, metas, indicadores, recursos y así mismo desarrollar programas de capacitación a los trabajadores para que ellos tomen conciencia de su participación en todas las actividades que ayuden a mejorar la seguridad y salud en el trabajo y así verán el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La empresa debe tener el capital humano, material y financiero para cumplir con la ejecución del SSGST, identificando, evaluando, controlando y realizando seguimiento a los peligros existentes en los lugares de trabajo.

Es importante que PMK Psicomarketing genere nuevos hábitos como empresa, siguiendo los parámetros de la regulación colombiana la cual va a beneficiar principalmente a sus colaboradores entendiendo que ellos son lo primero para la organización.

Teniendo ya conformado el COPASST, se sugiere que se dé inicio al cumplimiento de las reuniones mensuales y a las funciones que deben asumir los miembros del comité, incentivando y efectuando la coordinación, el control y el seguimiento de todas y cada una de las actividades a desarrollar para el cumplimiento a la Resolución 1111 de 2017, así mismo se requiere que se conforme de manera inmediata el Comité de Convivencia Laboral y dentro de las funciones del área de Auditoria se incluya la revisión y seguimiento al sistema SG-SST.

Finalmente se recomienda establecer de manera inmediata la un plan de mejoramiento, teniendo en cuenta los estándares de seguridad que exige para que todos los procesos que contribuyen al correcto funcionamiento de PMK Psicomarketing abarquen las relaciones con los empleados, proveedores y agentes externos. Por lo tanto si PMK arroja un estado crítico el diagnóstico a realizar esta no puede superar tres meses para su implementación y puede verse afectada por sanciones por parte de los entes de control.

5.3 Propuesta

El modelo que se presentará como propuesta, integra todos y cada uno de los ítem contemplados en los estándares mínimos de la Resolución 1111, con la puesta en marcha de este plan PMK dará cumplimiento total a la normatividad vigente.

La Propuesta de plan anual de trabajo del sistema SG-SST, está dividido en tres procesos así:

El primero corresponde al proceso de vida saludable, el cual a su vez contempla tres procedimientos que son la semana de la salud, actividades de juegos de mesa y pausas activas en el puesto de trabajo; para este proceso se requiere de un presupuesto de \$2.700.000 y el apoyo de personal del ARL y la CCF y para su ejecución será una semana, trimestral y una vez por mes por cada proceso respectivamente.

El segundo proceso corresponde al programa de Medicina Preventiva, en el cual se contemplan seis (6) procedimientos, con actividades que ayudan a la promoción, prevención y mejoramiento de la salud de los funcionarios de PMK, frente a los factores de riesgos ocupacionales. Se requiere de un presupuesto de \$2.000.000, el apoyo del área de Talento Humano, del ARL y por supuesto del vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para su ejecución se realizan en varias etapas en el año.

El tercer y último proceso es el programa de Seguridad e Higiene Industrial, el cual comprende 5 procedimientos los cuales tienen el objetivo de reconocer, evaluar y controlar diferentes factores, al interior de la compañía. Contempla un presupuesto de \$2.000.000, disponibilidad de tiempo del vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y apoyo del ARL, la ejecución será en el transcurso del año en diferentes meses.

A continuación se detalla de manera clara y concreta la propuesta de mejoramiento acorde a lo que PKM debe realizar para dar cumplimiento a la norma, con énfasis en la Gestión del Conocimiento. Esta ayudará a realizar un diagnóstico integral frente al nivel de avance de ejecución de la Resolución 1111 de 2.017 y de acuerdo a esto desarrollar todas las acciones que le permitan cumplir con los requisitos que estipula esta materia de Seguridad y Salud en el

Trabajo para la empresa. Por lo tanto esta Resolución da una solución más completa, adaptable, con tecnología de vanguardia y una cobertura más amplia, convirtiéndose así en la opción más eficiente para PMK PSICOMARKETING.

5.3.1 Recursos

Humanos: para el diseño y la implementación del sistema SG-SST deberán contar con la ayuda de la Directora de Talento Humano y un técnico o tecnólogo, con licencia vigente en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia y aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Así mismo deberán contar con personal del área de Bienestar y personal que asigne la ARL a la cual se encuentren afiliados, para que apoyen las diferentes actividades que se planean en el programa de capacitación, promoción y prevención PYP y por supuesto también se requerirá el acompañamiento y control por parte de las directivas de la compañía.

Materiales: para llevar a cabo la planeación del programa de mejora, se hará necesario contar con elementos que ayuden a la realización de pausas activas en la compañía, elementos de protección personal, un espacio de archivo donde se guarden las evidencias de la implementación y ejecución del sistema SG-SST.

Financieros: para el esquema, implementación y ejecución del sistema SG-SST se requiere de la elaboración y aprobación de un presupuesto específico para el área de SG-SST, el cual debe estar firmado por el representante legal.

5.3.2 Cronograma de Actividades

A continuación se muestra el plan de trabajo anual que se sugiere como acción de mejora en el cumplimiento de la resolución 1111 para la compañía PMK.

5.3.3 Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi

Para la ejecución del Programa Anual de Trabajo del Sistema en Seguridad y Salud con relación al Plan de mejoramiento que se requiere para dar total acatamiento a la Resolución 1111 de 2.017 en PMK Psicomarketing y alcanzar los objetivos estratégicos de esta se integrará con este modelo por medio de Vida Saludable, Medicina Preventiva y Seguridad e Higiene Industrial de la siguiente forma:

Socialización: Una vez documentado el sistema SG-SST a través de reuniones, se les comunicará a los trabajadores el proceso en el que se encuentra la compañía, con el fin de que todos tengan el conocimiento y puedan realizar sus aportes al mismo, los cuales serán por medio de charlas grupales y talleres donde los empleados darán a conocer su experiencia y conocimiento referente a la seguridad en el trabajo.

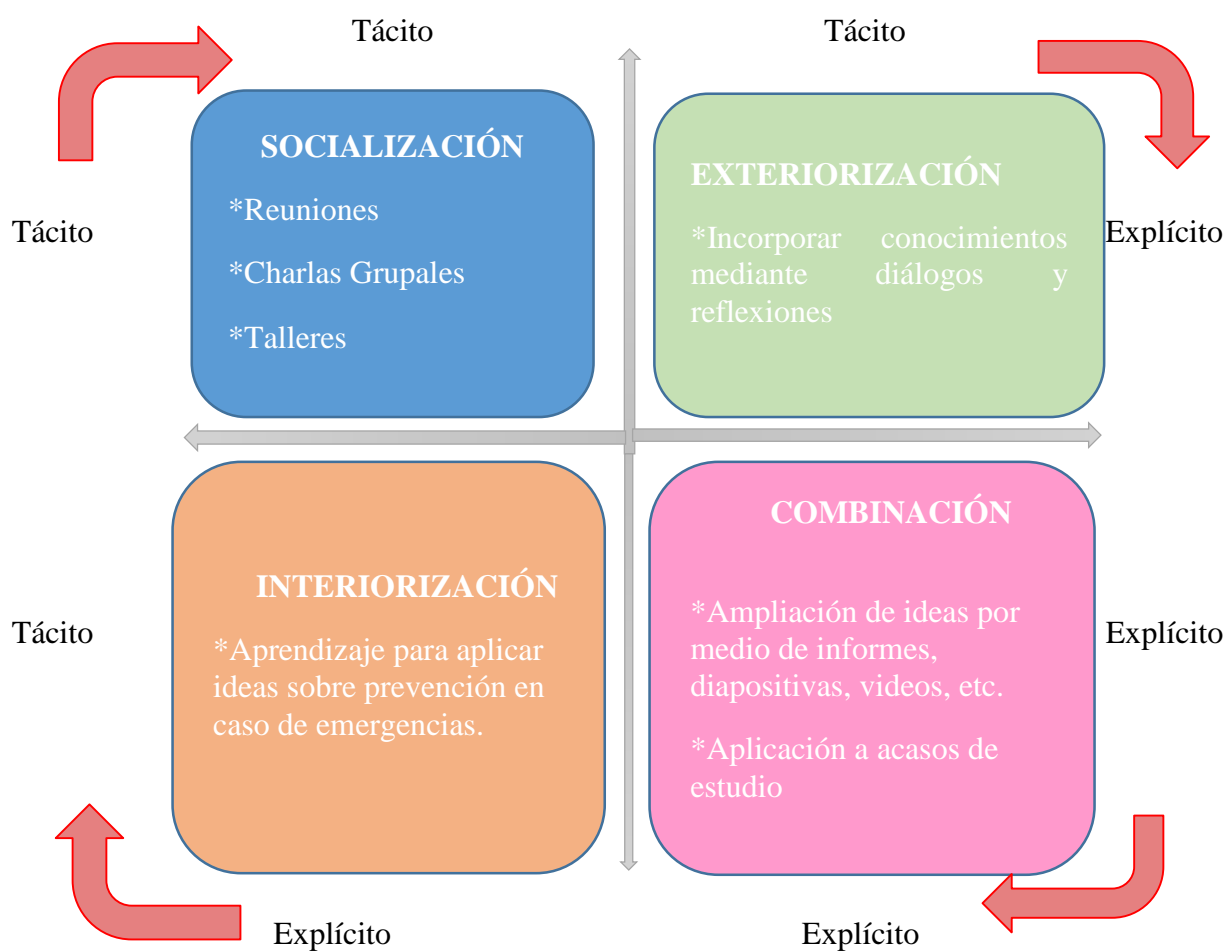
Exteriorización: En los espacios destinados a capacitaciones se realizará el proceso de convertir el conocimiento tácito a explícito a través de la realización de ejemplos prácticos, los cuales, mediante el diálogo y la reflexión colectiva, donde por medio de esta los trabajadores entiendan la importancia del autocuidado.

Combinación: Con base en los casos que se presenten de accidentes laborales, se generará conocimiento explícito, a través de informes, diapositivas, videos, reuniones, conversaciones, internet y la generación de indicadores mantenimiento un récord de información histórica para la consulta de cualquier persona.

Interiorización: Con la ayuda de los formadores con los que cuenta la compañía, se les comunicará a los trabajadores por medio de folletos impresos cómo actuar en caso de accidente laboral o en caso de emergencia y los puntos de encuentro destinados para tal fin, así mismo la

información que sea necesaria para conocimiento de todos los trabajadores con respecto al sistema SG-SST, transformando de esta manera el conocimiento explícito en conocimiento tácito.

Gráfica 10: Diagrama Modelo De Nonaka Y Takeuchi



Fuente: Elaboración propia

5.3.4 Evaluación de viabilidad

PMK debe garantizar a través de esta propuesta, la salud, el bienestar y la seguridad de sus trabajadores en el entorno laboral; por tal motivo después de analizar los resultados obtenidos en el presente informe y generar una propuesta, la cual consiste en un plan de trabajo anual para el mejoramiento de la empresa PMK Psicomarketing con el cual se dará cumplimiento a la Resolución 1111; se pudo determinar que con este plan de trabajo y siguiendo los parámetros establecidos en la normatividad Colombiana, la propuesta es viable ya que se evidencia que no es necesario una cantidad de recursos monetarios muy altos para el diseño e implementación, por el contrario lo que se requiere en primera instancia es de tiempo y de generar acciones inmediatas dentro de las áreas de la compañía que permitan que se dé cumplimiento a la norma en beneficio de la organización y por ende de todos los colaboradores de la misma.

CONCLUSIONES

Con la elaboración de esta investigación se determinamos que al implementar un Programa Anual de Seguridad en el Trabajo, es recomendable contar con el apoyo de las directivas de la empresa, ya que muchas veces estos no ven más allá del ámbito económico a la hora de tomar decisiones sobre nuevos proyectos a abordar y el objetivo principal es crear un ambiente de trabajo que prime la seguridad de todos y cada uno de los empleados, en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Se espera que el plan de mejoramiento para el total cumplimiento de la norma según la Resolución 1111 de 2017, sea muy efectivo, que el personal de la empresa tenga la disposición y buena actitud, con ánimo de aprender, aportar y apoyar la implementación del sistema, teniendo en cuenta que por medio de este plan todos los trabajadores se beneficiarán directamente y contribuirán activamente con aportar más interés en seguir mejorando tanto empresarial como personalmente.

Se logró identificar el grado de cumplimiento que posee la empresa PMK Psicomarketing frente a la Resolución 1111 de 2017 la cual dio como resultado un estado crítico y que dio pie para la realización de la presente propuesta la cual se evidencia que es viable y le ayudará a la misma para aumentar las condiciones y estándares y así lograr la prevención de riesgos laborales, garantizando la seguridad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

PMK busca la mejora continua de su ambiente de trabajo y de su salud, para la empresa PMK es garantía velar por la buenas condiciones de trabajo, además recibir el reconocimiento en forma de mayor productividad por parte del trabajador y mejoras en el ambiente y organización. es importante tener en cuenta la prioridad que existe en PMK de la necesidad de

toda participación del área ocupacional en el levantamiento de procesos de seguridad en el trabajo, y la gran calidad de sus puntos de vista teniendo como base la búsqueda de evidencias para priorizar el conocimiento generado y mejorar la asistencia en salud en el trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barrero, Caro, Velásquez (2016). *Situación Actual De La Salud Ocupacional En Colombia: Una Mirada Histórica* (tesis de especialización). Universidad el Bosque, Colombia.

Clarena Martínez, R. (23 de 03 de 2015). IDacción. Obtenido de IDacción:

<http://idnews.idaccion.com/la-importancia-de-la-gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>

Consejo Colombiano de Seguridad (2017). *Lo que debe saber de la Resolución 1111 de 2017*.

Recuperado.http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=931:res-1111&catid=387&Itemid=931

Espiella (2015). *La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones*. Recuperado

<http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>

Hernández Rivera, N. (23 de 03 de 2015). Gestipolis. Obtenido de

Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/administracion-estrategia-2/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento.htm>

Jiménez (s.f). *Salud Ocupacional Una Visión Histórica Y General*. Recuperado

<file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Dialnet-SaludOcupacionalUnaVisionHistoricaYGeneral-5599212.pdf>

Lizarazoa C. Fajardoa J., Berrioa S., Quintanaa L. (s.f). *Breve Historia De La Salud Ocupacional En Colombia*. Recuperado

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf

Mintrabajo (2012). ley_1562_de_2012_Sistema_de_Riesgos_Laborales.pdf . Recuperado

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/68798/ley_1562_de_2012_Sistema_de_Riesgos_Laborales.pdf/eacf951b-5db0-0216-8e9e-269175f29da4

Mintrabajo (2017). Resolución_1111_estándares_minimos-marzo+27.pdf. Recuperado.

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

Portafolio (2012). Colombia se moderniza en riesgos laborales. Recuperado

<http://www.portafolio.co/economia/finanzas/colombia-moderniza-riesgos-laborales-96690>

Ramírez (2013). Historia de la salud ocupacional en Colombia. Recuperado

<http://rramirez2.blogspot.com.co/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html>.

ANEXOS

A continuación, se presenta el instrumento aplicado a PMK.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
				CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
						JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	0	0	0,5
	1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0	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	0	0	0	0,5
	1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0	0,5
	1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0	0	0,5	0	0,5
	1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0	0
	1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		Cumple totalmente	No cumple	No aplica	0	0
	1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	Justifica (0.5%)	No justifica (0.0%)	0
	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	0	0
1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP		2	0	0		0	0	0
1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)		2	0	0		0	0	0
Sub-Total								3

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
				CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
						JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
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	0	0	0	0,5
Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0,5	0	0	0	0,5
Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0,5	0	0	0	0,5
Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		1	0	0	0	1
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	0	0	0	2
Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0,5	0	0	0	0,5
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0	0	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	0	0	0	1
Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0,5	0	0	0	0,5
Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		1	0	0	0	1
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	0	0	0	0,5
Sub-Total								10

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
				CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
Condiciones de salud en el trabajo (3%)	3.11 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0,5	0	0	0	0,5
	3.12 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0,5	0	0	0	0,5
	3.13 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0,5	0	0	0	0,5
	3.14 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		0,5	0	0	0	0,5
	3.15 Custodia de Historias Clínicas	1		0,5	0	0	0	0,5
	3.16 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0,5	0	0	0	0,5
	3.17 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0,5	0	0	0	0,5
	3.18 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0	1
	3.19 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0	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	0	0	0	2
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		1	0	0	0	1
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0,5	0	0	0	0,5

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
				CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
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	0	0	0	0,5
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0,5	0	0	0	0,5
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0,5	0	0	0	0,5
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	1	0	1
	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	1	0	1
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0,5	0	0	0	0,5
Sub-Total								13

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
				CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	2	0	0	0	2
	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la	4		2	0	0	0	2
	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	3	0	3
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	4	0	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	1	0	0	0	1
	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		1	0	0	0	1
	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		1	0	0	0	1
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		1	0	0	0	1
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas,	2,5		1	0	0	0	1
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		1	0	0	0	1
Sub-Total								17
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	5
	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		2,5	0	0	0	2,5
Sub-Total								7,5

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
				CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
						JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.11 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0,5	0	0	0	0,5
	6.12 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0,5	0	0	0	0,5
	6.13 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0,5	0	0	0	0,5
	6.14 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0,5	0	0	0	0,5
Sub-Total								2
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.11 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	0	0	0	0,5
	7.12 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0,5	0	0	0	0,5
	7.13 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0,5	0	0	0	0,5
	7.14 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de APL	2,5		0,5	0	0	0	0,5
Sub-Total								2
TOTALES			100	TOTAL				54,5
INTERPRETACIÓN								CRÍTICO