

**MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACION
DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO SG-SST EN LA EMPRESA PROSERVIS.**

ESTUDIANTES:

DIANA PATRICIA FLÓREZ OSPINA – CÓDIGO 66.976.615

CATALINA OSORIO MORALES- CÒDIGO 1053767995

JONHATTAN MAURICIO FLÓREZ GUERRERO – CÓDIGO 1.085.908.265

KATHERINE GIRALDO TACUE – CÓDIGO 1.063.810.535

LIZETH GUTIERREZ CIFUENTES – CÓDIGO 1.085.902.984

CARLOS ALBERTO CALDERON MORENO

TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,
ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS – ECACEN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO
HUMANO
2018.

TABLA DE CONTENIDO

WORK SUMMER.....	3 y 4
INTRODUCCION.....	5
DESCRIPCION DE LA EMPRESA.....	6
OBJETIVOS.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
EL PROBLEMA.....	8
1.2. Planteamiento del Problema.....	8
1.3. Antecedentes del problema.....	8
1.4. Justificación de la Investigación.....	9
REVISIÓN DE LITERATURA.....	10
2.1 Marco Teórico.....	10
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION CUALITATIVA.....	11
3.1. Implementación del SG- SST en la empresa.....	11
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST.....	14
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación SG-SG.....	17
RESULTADOS.....	25
4.1. Presentación y análisis de Resultados obtenidos en la tabla de valores.....	25
PLAN DE MEJORA.....	34
5.1. Propuesta de mejora en la implementación al SG-SST.....	34
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	36
RECOMENDACIONES.....	43
CONCLUSIONES.....	44
BIBLIOGRAFIA.....	45
ANEXOS.....	46

WORK SUMMARY

Summary of the final work diploma of deepening in management of the human talent

The final work for the support of the Diploma of deepening in management of the talent Humado was carried out in the company Proservis; Valle company with more than 30 years of experience in the supply of highly competitive personnel to client companies, through processes of selection, training and administration of personnel.

The approach of the problem is focused on the question: How to structure a proposal for improvement for the deficient system of health and safety management in the work SGSST, in Proservis, that Eshia in the quality of life of its collaborators, healthy spaces and Self-care management?

The antecedents of the problem are based on a previous diagnosis made within the company in mention, with the application of direct interview to the officer in charge of SG-SST Carolina Aguirre and the application of the matrix of minimum standards according to the Resolution 1111 of 2017, which sets out the set of rules and requirements for compulsory compliance for all organizations in technical, financial, technological and other concepts; necessary for SG-

SST to start up. With the previous tools, it was evident that Proservis has the system on paper, but it is not taken into practice in its entirety; which reflects:

- Occupational stress.
- Saturation of tasks.
- Absence of self-care measures and activities to prevent occupational diseases, risk analysis, accidents and incidents in the work areas.
- Lack of training and staff training.
- Lack of recreational, sporting and recreational extracurricular spaces and activities.

Proservis, obeying decree 052 of January 12, 2017, which exposes the transition of all the organizations of the previous occupational health program to the new SG-SST, independent of the nature, size or sector where it develops;

It is currently in phase 3 of execution with the formulation of the annual Plan 2019.

WORK SUMMARY

Justification of qualitative research

Complementing the Occupational Health program at Proservis is important, since day by day it becomes a necessity rather than an obligation, for the well-being of workers and the good performance of their duties, the needs of the human team to be motivated, willing and highly productive, generates that the organizations look for alternatives that allow that this is achieved, likewise, the governments have generated laws that support and regulate the creation of programs directed to the care of the employees of both the public sector and the private sector, forcing at companies to follow them.

IMPROVEMENT PLAN the implementation of the SG-SST in the company

KEEP RECORD: Preparation of SG-SST documentation that includes:

- Occupational Health and Safety Policy.
- Objectives, goals, indicators and programs of the SG-OSH (Occupational Health and Safety Management System)
 - Appointment of the Health and Safety at Work (Up to 10 employees) or COPASST (more than 10 employees) depending on the number of employees of the company.
 - Roles and Responsibilities of the SG-SST (Occupational Health and Safety Management System)
 - Matrix of legal requirements.
 - Hygiene and safety regulations.
 - Hazard identification, evaluation and risk assessment matrix.
 - Formats or checklists for security inspections.
 - Emergency preparedness and response plan.
 - Documented controls for the main risks.
 - General rules of health and safety at work for contractors.
 - Procedures for communication, audit, accident investigation, actions for preventive, corrective and emergency response.

IMPLEMENTATION: consists of the dissemination, training and training to all staff on the following topics:

- Concepts on SG-OSH (Management System for Safety and Health at Work)
- Basic concepts about evacuation.
- Fire prevention and control.
- Handling of fire extinguishers.
- Leadership.
- First aid.

INTRODUCCION

Actualmente el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) es la única herramienta que lidera el sector obrero y que por tanto debe ser implementada por el empleador logrando la aplicación de medidas, prevención y control de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo reduciendo al máximo los accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar

El ministerio de trabajo publicó el decreto único del sector trabajo 1072 de 2015 por medio del cual se establecen las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo obligando al empleador a llevar a cabo cada uno de los requisitos necesarios para la mejora continua por medio de esta guía, esto con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo

En la empresa Proservis actualmente se tiene implementado el SG-SST sin embargo por ser una agencia de empleo no ha sido fácil la implementación de esta herramienta ya que no cuenta con expertos en el tema por tanto se ve en la necesidad de asesorarse para lo cual se realiza la presentación de este trabajo buscando una propuesta de mejora para el deficiente sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

DESCRIPCION DE LA EMPRESA

PROSERVIS

Compañía Vallecaucana con más de 30 años de experiencia en el suministro de personal altamente competitivo a empresas cliente, mediante procesos de selección, capacitación y administración del personal.

Misión: Suministro de personal calificado a clientes actuales con altos estándares de calidad a costo competitivo, maximizando la rentabilidad en beneficio de los empleados y accionistas.

Visión: En el 2022 ser reconocidos como el aliado estratégico de nuestros clientes por la eficacia, eficiencia y calidad de nuestros servicios.

Valores corporativos: Respeto, honestidad, responsabilidad y cumplimiento.

Actividad económica: Suministro de personal

Tamaño de la empresa: Tiene cobertura nacional a través de las siguientes regionales: Regional Centro con sede en Bogotá, Occidente con sede en Cali, Con Sede en Pasto, Eje Cafetero con sede en Pereira. Costa con sede en Barranquilla, Santander con sede en Bucaramanga y Antioquia con sede en Medellín.

Número de trabajadores: 80 trabajadores todos directos por la empresa.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Realizar auditoria al área de Talento humano de Proservis, para la identificación de falencias en la implementación del SG-SST y presentar Plan de mejora que fortalezca la calidad de vida de los trabajadores, los espacios saludables, análisis de riesgos y hábitos de autocuidado y protección en el último y primer trimestre de los años 2018 y 2019 respectivamente.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar por medio de auditoria, las falencias en la implementación del SG-SST al interior de Proservis.
- Identificar condiciones laborales del personal de Proservis y los riesgos eminentes a los que se exponen al interior de la empresa en el cumplimiento de sus labores.
- Proponer capacitaciones, charlas y entrenamientos que exponga conceptos básicos de la normatividad vigente del SG-SST.
- Efectuar recomendaciones que contribuyan a la optimización de los procesos internos de Proservis en cuanto al SG-SST que garanticen mejores condiciones laborales.

EL PROBLEMA.

1.1. Planteamiento del problema.

Teniendo en cuenta que Proservis, es una agencia de empleo proveedora de personal vacante a otras empresas, el tema de SG-SST es un poco complejo, pues las empresas cliente (en este caso receptoras de personal) manejan su propio sistema, de acuerdo a las necesidades de cada una; sin embargo, Proservis

vela por el bienestar del personal a cargo en las diferentes empresas, por medio de personas que supervisan su estadía en ellas. Ya al interior de la planta de Proservis, con el personal directo, se evidencia deficiente implementación del SG-SST, pues la empresa carece de políticas de autocuidado y manejo de análisis de riesgos, tal como lo expone la normatividad vigente en la Resolución 111 del 27 de marzo de 2017 emitida por el Ministerio de Trabajo, define los conceptos básicos estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo tanto para empleadores como para empleados; en otras palabras, la resolución expone las normas y requisitos aplicables en toda organización ya sea pública o privada de manera obligatoria y cuyo propósito es garantizar la seguridad, calidad de vida y bienestar de los trabajadores.

1.2. Antecedente del problema.

Las principales causas generadoras de malestar al interior de Proservis en cuanto a la temática de SG-SST son:

- Estrés laboral.
- Puestos de trabajo con saturación de tareas.
- Ausencia de estrategias de autocuidado y prevención de enfermedades laborales generales y análisis de riesgos.
- Falta de capacitación y entrenamiento del personal.

- Carencia de actividades y espacios extralaborales tales como: integraciones, celebraciones, encuentros deportivos, culturales, entre otros.

Lo anterior nos lleva a plantear la siguiente pregunta: *¿Cómo estructurar una propuesta de mejora para el deficiente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementado en Proservis y que redunde en la mejora de la calidad de vida de sus colaboradores, espacios saludables y manejo del autocuidado?*

1.3. Justificación de la investigación cualitativa.

Ante los constantes cambios de las organizaciones a través del tiempo, se es necesario en la actualidad ser más competitivas y estratégicas en el cual optan por herramientas de la medición de la gestión de la calidad y del servicio para la optimización de los procesos formación y desarrollo de los empleados; por el cual la relevancia de la presente investigación está relacionada con dar respuesta a los siguientes interrogantes:

¿Por qué es importante investigar los temas propuestos?: por que permiten conocer la importancia del conocimiento en los procesos de formación y desarrollo de los empleados, en el cual por medio de la gestión del conocimiento ofrece la oportunidad de orientar las capacidades hacia el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales propuestas, materializando ese conocimiento para compartirlo e innovarlo a través del tiempo en beneficio de los empleados y de la misma organización en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos propuestos.

¿A quién le sirve los resultados del estudio?: se puede decir que tanto al personal interno de la empresa como al entorno externo de la organización ya que la adecuada estructuración de planes para los procesos de formación y desarrollo permiten fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes presentes y futuras de los empleados, en el cual se verá reflejado en el compromiso y entrega por parte del trabajador en el cumplimiento efectivo de los objetivos organizaciones basados en la calidad de ofrecer un buen producto y servicio a la comunidad en general.

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado se puede apreciar que es fundamental investigar y conocer a fondo cuales son los déficits que están presentando los procesos de formación y desarrollo que lleva a cabo el área de talento humano de la

empresa Proservis, ya que con ello se permite la elaboración de acciones de mejoramiento fundamentado en la gestión del conocimiento para el Modelo estratégico integral de los procesos mencionados anteriormente; contribuyendo así al cumplimiento en la prestación de servicios a la comunidad y al desarrollo personal y profesional de los empleados que conjuntamente formulan el éxito empresarial.

Complementar el programa de salud Ocupacional en Proservis es importante, ya que día a día se convierte en una necesidad más que en una obligación, para el bienestar de los trabajadores y el buen desempeño de sus funciones, las necesidades de que el equipo humano este motivado, dispuesto y sea altamente productivo, genera que las organizaciones busquen alternativas que permitan que esto se logre, así mismo, los gobiernos han generado leyes que apoyan y regulan la creación de programas dirigidos al cuidado de los empleados tanto del sector público como del privado obligando a las empresas a seguirlos.

MARCO TEÓRICO.

2.1. Revisión de la literatura.

En el presente capítulo se tratarán los términos y conceptos que se están relacionados con los objetivos del proyecto, igualmente de la problemática encontrada. Con el fin de facilitar su comprensión.

Que conforme a la información allegada por Administradoras Riesgos Laborales frente a las gestiones adelantadas para la implementación de los Sistemas Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y atendiendo el actual nivel de desarrollo de proceso debido a dificultades que se presentan por condiciones organizacionales y económicas de empleadores, se hace necesario que plazos de transición señalados en el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 sean prorrogados hacer viable la culminación de la sustitución de los antiguos Programas de Salud Ocupacional por los SG-SST.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA: Artículo 1. Modificación del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 el cual quedara así:

"Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.

Parágrafo 1. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica en la implementación del SG-SST a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentaran informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría y asistencia técnica, así como del grado de implementación del SG - SST.

Parágrafo 2. Hasta que se venza el plazo establecido en el presente artículo, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución Conjunta 1016 del 31 de marzo de 1989 "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país."

Artículo 2. Vigencia y Derogatoria. El presente decreto rige a partir de su publicación y modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

En lo expuesto para la empresa Proservis en el área de seguridad y salud en el trabajo las actualizaciones en el programa la tomaremos de la

- Resolución 1111 de 201715. Se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se establecen las diferentes fases de aplicación del sistema de gestión según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019. Los estándares mínimos SG-SST (art.10)

1. Evaluación inicial.
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.
3. Ejecución.
4. Seguimiento y plan de mejora.

5. Inspección, vigilancia y control.

METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.

Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Paso 2. Identificación de peligros, evaluación, valoración y gestión de los riesgos.

Para dar cumplimiento a estos pasos se debe revisar todas las actividades con el fin de identificar las prioridades en términos de seguridad y salud en el trabajo, identificando los siguientes elementos:

- Normatividad y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores.
- Descripción de los peligros identificados hasta el momento
- Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas.
- Evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas hasta el momento.
- Verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación.
- Históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal.
- Evaluación de los indicadores de SG-SST formulados hasta el momento.

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se establece el compromiso frente al SG-SST, la Política debe ser específica, apropiada a la naturaleza de sus peligros y tamaño e incluyendo a contratistas y subcontratistas. Se debe tener claro los objetivos claves para el SG-SST, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, la protección de la

seguridad y salud de los trabajadores mediante mejora continua y el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos.

En el plan de trabajo se integran los objetivos, metas, actividades, responsables, planeación y recursos que se requieran en el SG-SST. Los aspectos que se deben tener en cuenta en el desarrollo del plan:

- Cumplimiento de la Normatividad Legal Vigente.
- El fortalecimiento o la aplicación de cada uno de los componentes del SG-SST.
- El mejoramiento continuo y definición de prioridades, objetiva, medible y cuantificable de acuerdo a las prioridades.
- Plan de trabajo.
- Definición de indicadores que permitan evaluar el SG-SST.
- Definición de recursos financieros, humanos y técnicos.

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.

Definir responsabilidades y funciones frente al SG-SST. Formar y capacitar a los trabajadores, contratistas y subcontratistas.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencia

Preparar a los trabajadores, contratistas y subcontratistas ante cualquier tipo de emergencia.

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Las empresas deben reportar e investigar todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales calificadas, además de investigar los reportes de incidentes.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

El empleador debe tener presente algunos aspectos para proveedores y trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas durante la ejecución del contrato, como verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales e Informar previo al inicio del contrato los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST. Por medio de los indicadores se verifica el cumplimiento del SG-SST, de acuerdo con los resultados se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias.

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas Sanciones por incumplimiento de la medida.

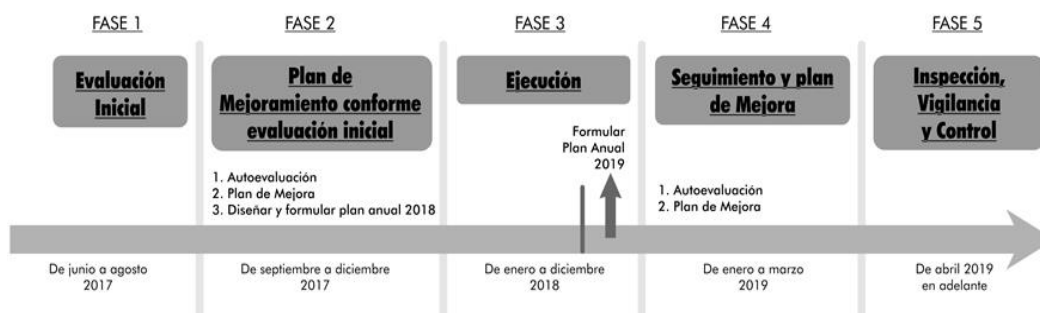
El empleador debe definir e implementar acciones correctivas o preventivas, esto con el fin de gestionar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST.

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

Proservis, obedeciendo al Decreto 052 del 12 de enero de 2017 emitido por el Ministerio de Trabajo, que expone la transición de todas las organizaciones, sin importar naturaleza, tamaño o sector donde desempeña sus tareas; se encuentra en la migración del anterior Programa de salud ocupacional al nuevo SG-SST. Ministerio de trabajo (12 enero de 2017).

De acuerdo al cronograma establecido, en la actualidad se ubica en la etapa de 4 Seguimiento y Plan de mejora, luego de ejecutar las fases 1, con la elaboración de un diagnóstico interno para identificar prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo y hacer los ajustes o la actualización del sistema existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto número 1072 de 2015; la fase 2 que consistió en proponer un Plan de mejoramiento conforme al diagnóstico inicial, donde se articularon una serie de acciones en pro de corregir debilidades encontradas; y la fase 3, donde se puso en marcha el SG-SST como respuesta a la auto evaluación inicial y el plan de mejora propuesto.

FASES DE ADECUACIÓN Y TRANSICIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON ESTÁNDARES MÍNIMOS



FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
1	Evaluación inicial Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2019
2	Plan de mejoramiento conforme a la Evaluación inicial Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De septiembre a diciembre de 2018

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
		<p>las empresas o entidades deben hacer lo siguiente:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.</p> <p>Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2018.</p>	

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
3	Ejecución	<p>Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento.</p> <p>En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2019.</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.</p> <p>De enero a diciembre de 2019</p>
4	Seguimiento y plan de mejora	<p>Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p> <p>En esta fase la empresa deberá:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.</p> <p>El seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de</p> <p>De enero a marzo de 2019</p>

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
		Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	Riesgos Laborales.	
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	La efectúa el Ministerio del Trabajo, conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución.	De abril de 2019 en adelante

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: PROSERVIS							Número de trabajadores directos: 10		
NIT de la Entidad: 800020719-4							Número de trabajadores directos: 80		
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: OCTUBRE 13 DEL 2018		
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	CUMPLE	PUNTAJE POSIBLE		CALIFICACION DE LA EMPLEADA	
						NO CUMPLE	NO APLICA		

						TOE N		JUSTIF ICA	NO FICA	CONTR ATANT E							
RECURS OS (10%)	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					4							
		1.1.2 Responsabilidades de el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5								0,5						
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5								0,5						
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5								0,5						
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5								0,5						
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5								0,5						
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5								0,5						
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5								0,5						
		Capacitación en el Sistema de	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP								2		2				
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de														

I. PLANEAR	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (6%)	Gestión de la Seguridad y la Salud	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención	2	6					6	
			4.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2			2				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA 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			1				15
		Objetivos de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1			1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1			1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			2				
Conservación de la documentación (2%)		2.5.1 Archivo o transferencia documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2			2					
GESTIÓN DE LA	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		15		1				

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	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 reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1			
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1			
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2			
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1			
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	1			
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	2			
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	1			

GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1	9	1			9
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1			
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1			
		3.1.7 Estudios de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de Basuras	1		1			
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o Gaseosos	1			no se manejan esos tipos de residuos		
	Registro, investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			5
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2			

II. HACE R	(5%)							
		3.2.3 Registro y análisis de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
		3.3.3 Medición de la mortalidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
		3.3.4 Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6				6
		3.3.5 Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
		3.3.6 Medición del ausentismo por los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
		4.1.1 Metodología para la identificación y valoración de peligros	4		4			
	Identificación de peligros,	4.1.2 Participación de todos los niveles de la empresa	4		4			

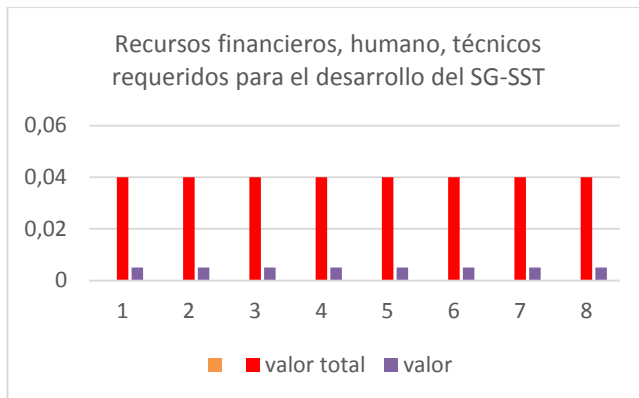
	evaluación y valoración de riesgos (15%)			15					15	
		4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3					
		4.1.4. Realización de mediciones ambientales, químicas, físicas y Biológicos	4		4					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	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 medidas de prevención y Control	2,5		2,5				
			4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	2,5						
4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5	2,5							
4.2.6. El mensaje de EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2,5	2,5							
GESTIÓN	Plan de Emergencias	5		2,5						

		trabajo y enfermedad laboral							
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		1,5				
TOTALES				100					92
<p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</p> <p>Si el estándar NO aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</p> <p>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</p>									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

RESULTADOS.

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

1. Recursos financieros, humano, técnicos requeridos para el desarrollo del SG-SST

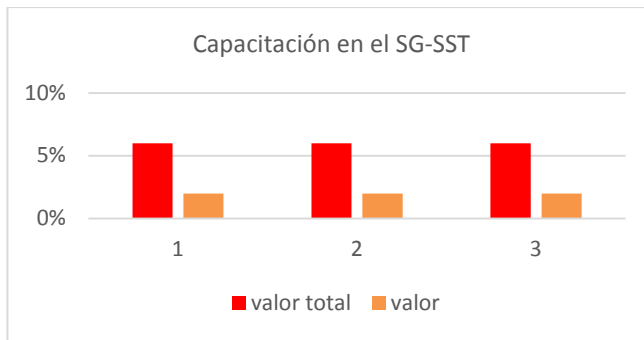


En la gráfica se puede apreciar que se logra alcanzar el total de los recursos humanos, financieros, técnicos y de otra índole que se necesita que se necesita para que la empresa pueda desarrollar el SG-SST

- Responsable del SG-SST = 5%
- Responsabilidades en el SG-SST = 5%
- Asignación de recursos para el SG-SST = 5%
- Afiliación al sistema general de riesgo laborales = 5%
- Pagos de pensión a los trabajadores de alto riesgo = 5%
- Conformación COPASST / Vigía = 5%
- Capacitación COPASST / Vigía = 5%
- Conformación Comité de Convivencia = 5%

La suma de estos valores no da un total de 4% cumpliendo con la calificación máxima

2. Capacitación en el SG-SST

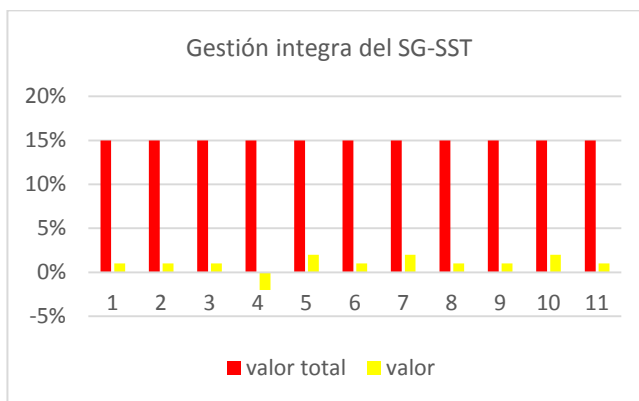


En la gráfica se puede apreciar que la empresa logra alcanzar el total de los recursos que se necesitan para la capacitación del Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo. Estos están repartidos de la siguiente manera

- Programa Capacitación promoción y prevención PYP = 2%
- Capacitación, Inducción y Reinducción del SG-SST, actividades de Promoción y Prevención = 2%
- Responsable del SG-SST con curso de 50 horas = 2%

La suma de estos tres valores de un total de un 6% cumpliendo con la calificación máxima

3. Gestión integral del SG-SST



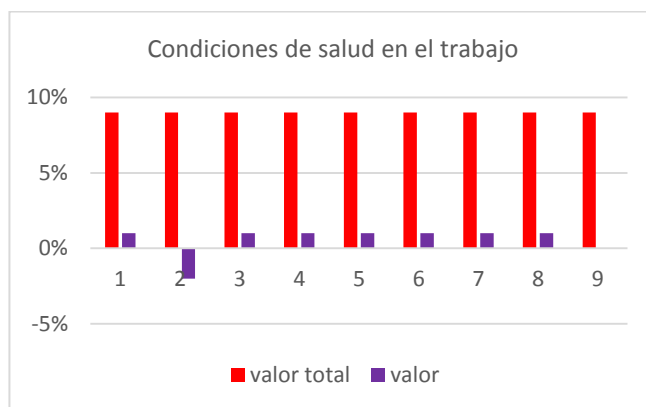
En la gráfica se puede apreciar como la empresa alcanza los valores que determinan una planificación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estos valores son:

- Política de seguridad y salud en el trabajo = 1%

- Objetivos del SG-SST = 1%
- Evaluación inicial del SG-SST = 1%
- Plan Anual de Trabajo = -2%
- Conservación de la documentación = 2%
- Rendición de cuentas = 1%
- Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo = 2%
- Comunicación = 1%
- Adquisiciones = 1%
- Contrataciones = 2%
- Gestión del cambio = 1%

La suma de estos valores da un total del 13% cumpliendo, pero no en su totalidad ya que la nota máxima es del 15%

4. Condiciones de salud en el trabajo



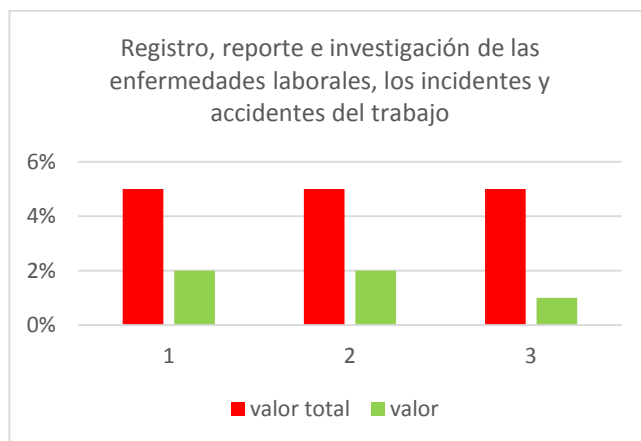
En la gráfica se puede apreciar como la empresa alcanza los valores que se determinan en las condiciones de salud en el trabajo, esto tiene que ver con lo siguiente:

- Evaluación Médica Ocupacional = 1%
- Actividades de Promoción y Prevención en Salud = -2%

- Información al médico de los perfiles de cargo = 1%
- Realización de los exámenes médicos ocupacionales - pre ingreso, periódicos = 1%
- Custodia de Historias Clínicas = 1%
- Restricciones y recomendaciones médico laborales = 1%
- Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) = 1%
- Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras = 1%
- Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos = 0%

La suma de estos valores es del 5% y la nota máxima es del 9%, en las actividades de promoción y prevención de salud no se cumple y en el último ítem da 0 ya que la empresa no maneja esta clase de residuos.

5. Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo



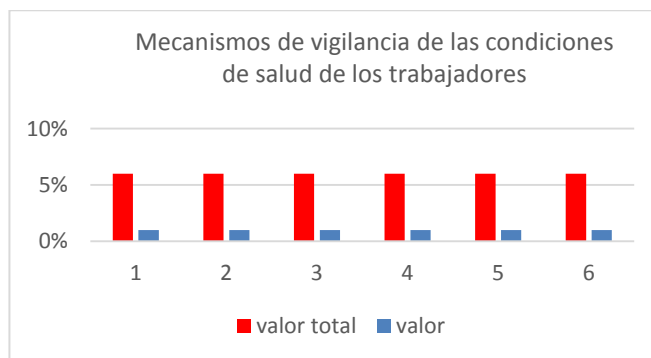
En la gráfica se puede apreciar como la empresa alcanza valores que determinan la salud en el trabajo en cuanto al registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo. Los siguientes ítems lo especifican:

- Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de trabajo = 2%

- Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad laboral = 2%
- Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral = 1%

La suma de estos valores da como resultado del 5% cumpliendo con la nota máxima

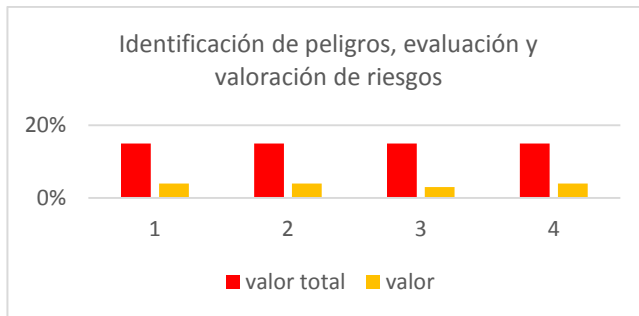
6. Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores



En la gráfica se puede apreciar como la empresa alcanza valores que determinan la salud en el trabajo en cuanto a los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores. En los siguientes ítems se especifica:

- 1 medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y enfermedad laboral = 1%
- Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral = 1%
- Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral = 1%
- Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral = 1%
- Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral = 1%
- Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral = 1%
- La suma de estos valores da como resultado el 6% cumpliendo con la nota máxima

7. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

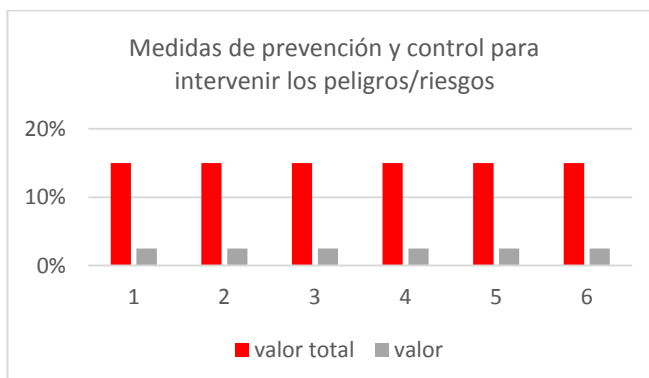


En la gráfica se puede apreciar como la empresa alcanza valores que determinan la salud en el trabajo en cuanto a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. En los siguientes ítems se especifican

- Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros = 4%
- Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa = 4%
- Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) = 3%
- Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos = 4%

La suma de estos valores da como resultado el 15% dando cumplimiento a la nota máxima

8. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos

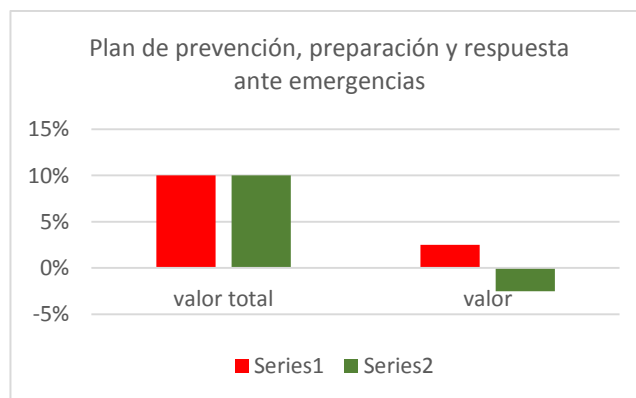


En la gráfica se determina como la empresa alcanza los valores necesarios que miden la gestión de riesgo, determinando las medidas de prevención y control para los peligros y riesgos para los trabajadores. En los siguientes ítems se especifican:

- Se implementan las medidas de prevención y control de peligros = 2,5%
- Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control = 2,5%
- Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos = 2,5%
- Inspección con el COPASST o Vigía = 2,5%
- Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas = - 2,5%
- Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas = 2,5%.

La suma de los valores anteriores da como resultado el 12,5%, el ítem 5 no se cumple dando, la calificación máxima es del 15%

9 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

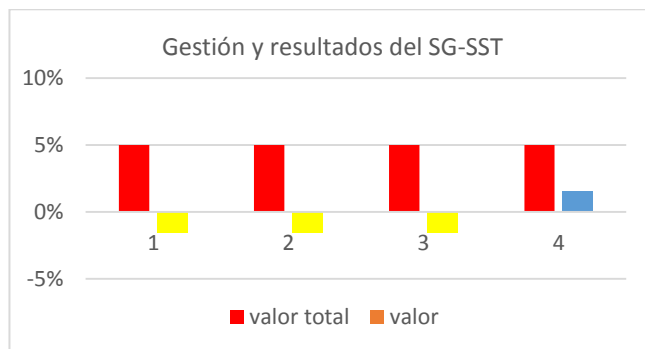


En la gráfica se aprecia que la empresa no alcanza los valores que se requieren según la tabla de valores y calificaciones de los estándares mínimos del SG-SS, a continuación, se relacionan los ítems:

- Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias = 2,5%
- Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada = -2,5%

El valor total es del 10% y a cada ítem le corresponde 5%, se puede mirar que solo alcanzan un 2,5% en el primero y -2,5% el segundo que no da cumplimiento a lo exigido

10 Gestión y resultados del SG-SST

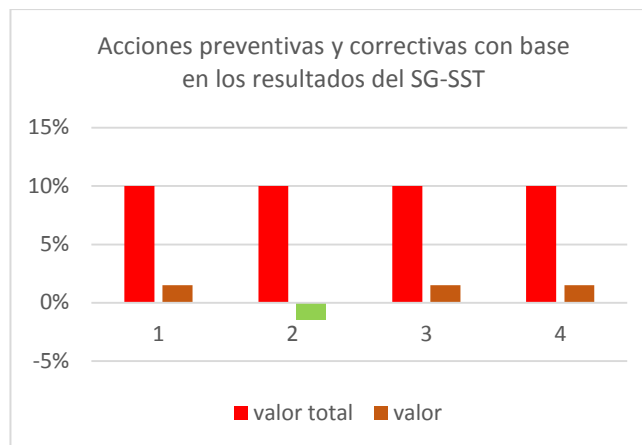


En la gráfica se puede evidenciar que la empresa para medir su la verificación del SG-SST en cuanto a le gestión y resultados del SG-SST es de un valor total del 5% entre todos los ítems, a continuación, se resaltan los ítems:

- Indicadores estructura, proceso y resultado = -1,2%
- La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año = -1,5%
- Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría = -1,5%
- Planificar auditoría con el COPASST = 1,5%

Se puede verificar que en los tres primeros ítems no se cumple con los establecido y en el cuarto ítem cumple parcialmente, se puede concluir que la empresa no cumple con lo exigido según la tabla de valores y calificaciones estándares mínimos de SG-SST

11 Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST



En la gráfica se puede evidenciar que la empresa para medir su la verificación del SG-SST en cuanto las acciones preventivas y correctivas es de un valor total del 10% entre todos los ítems, a continuación, se resaltan los ítems:

- Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG-SST = 1,5%
- Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora = -1,5%
- Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral = 1,5%
- Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL = 1,5%

Se puede mirar que los ítems 1, 3 y 4 cumplen parcialmente con lo exigido ya que la calificación máxima es de 2,5% para cada uno, se puede concluir que la empresa hace un cumplimiento parcial en este punto afectando de una u otra forma la salud de sus trabajadores.

PLAN DE MEJORA

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

- Priorizar las acciones en seguridad y salud en el trabajo, para establecer el Plan de trabajo anual del SG-SST en Proservis, de acuerdo a la identificación previa de factores de riesgo y peligros evidentes, con las siguientes acciones:

- -Revisar y actualizar la matriz de identificación de peligros y la valoración de riesgos.
- -Elaborar conjuntamente con la ARL plan de capacitación y diagnóstico de estándares mínimos.
- -Formular programas de seguridad y salud en el trabajo a los objetivos y metas institucionales.
- Establecer programas de promoción y prevención tales como: Programas de estilos de vida saludable, programas de prevención de enfermedades laborales, charlas en pro del cuidado de la salud y la vida
- Actualización y conservación de la información documentada del SG-SST conforme con la normatividad vigente.
- Actualización y seguimiento de Normatividad vigente legal aplicables al SG-SST.
- Revisión y actualización de manuales de contratación e incorporación de lineamientos específicos del SG-SST en materia contractual.
- Controlar y mantener los registros documentales del SG-SST conforme con los requerimientos normativos vigentes.
- Definir Plan de capacitación de acuerdo a las necesidades organizacionales y adoptar disposiciones de estricto cumplimiento por parte del personal de Proservis con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Implementar mecanismos de socialización para sensibilizar, difundir y comunicar avances, programas, objetivos y lineamientos del SG-SST, con acciones tales como:
- Elaborar informes periódicos que den cuenta de avances, objetivos, y desempeño del SG-SST en Proservis.

- Difundir los programas del SG-SST, resoluciones, inducciones, novedades entre otras; por medio de diversos canales de comunicación interna como: carteles, correos, páginas web.
- Comunicar y difundir el desempeño del SG-SST de Proservis.
- Mejorar condiciones y ambientes y salud en el trabajo mediante acciones de prevención de lesiones y enfermedades laborales con acciones tales como:
- Promoción de espacios saludables que involucre buenos hábitos alimenticios, ambientes sanos e higiénicos.
- Promover pausas activas durante las jornadas laborales.
- Promover espacios lúdicos al margen de las actividades laborales.
- Promoción de programas de capacitación enfocados en actividades deportivas y recreativas.
- Adecuación de infraestructura física, donde se minimicen espacios físicos de alto riesgo y se transformen en espacios locativos iluminados, amplios y aireados.
- Desarrollar actividades de promoción y prevención de la salud y acciones de auto cuidado.
- Establecer exámenes de ingreso, egreso y periódicos para seguimiento de la salud de los colaboradores, según requisitos vigentes.
- Llevar reporte estadístico de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Gestionar e identificar peligros y riesgos.
- Hacer lista de chequeo según plan de inspección sistemática.
- Identificar diferentes riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, psicosociales, entre otros) para aplicar medidas de prevención y control.
- Vigilar cumplimiento del Plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con las siguientes acciones:

- Reactivación de brigadas de emergencia
- Aplicar procedimiento de Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Implementación plan de simulacros para buen manejo de situaciones de riesgo.
- Verificar cumplimiento del SG-SST mediante mecanismos de seguimiento y control.
- Seguimiento estadístico de ausentismo, incapacidades y reporte de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Implementación de auditorías internas en materia de SG-SST para identificación de no conformidades y fortalecer acciones.
- Actividades, consolidación y seguimiento del Plan de Mejora del SG-SST para Proservis.
- Consolidación de acciones preventivas, correctivas y de mejora para el SG-SST y su seguimiento.

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

ETAPA	ACCIONES	ÁREA	RESPONSABLE	RECURSO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
					NO VIEMBR	DI CIEMBR E	EN ERO	FE BRERO	MA RZO	AB RIL	SE MANAS		SE MANAS		SE MANAS		SE MANAS					
					SEM ANAS		SEM ANAS		SE MANAS		SE MANAS		SE MANAS		SE MANAS		SE MANAS					
PLANEAR	Revisar y actualizar la matriz de identificación de peligros y la valoración de riesgos.	Área de SG-SST.	Asesor de la ARL y el área de SG-SST	NINGUNO																		
	Elaborar conjuntamente con la ARL plan de capacitación y diagnóstico de estándares mínimos.	Área de SG-SST.	Asesor de la ARL y el área de SG-SST	NINGUNO																		
	Formular programas de seguridad y salud en el trabajo a los objetivos y metas institucionales.	Área de SG-SST y área Talento Humano	Coordinador de SG-SST.	NINGUNO																		
	Programas de promoción y prevención tales como: Programas de estilos de vida saludable.	Área de SG-SST y área Talento	Coordinador de SG-SST y gerencia de talento humano.	\$2.500.000																		

RECOMENDACIONES

Para toda organización, es de gran importancia cuidar el aspecto de seguridad y Salud en el trabajo, del personal involucrado en el desarrollo de sus actividades diarias de la misma, por lo que se hace necesario que se implemente y se mantenga en continuo desarrollo, un (SG-SST), en Proservis cuenta con un sistema de gestión ya implementado, pero es evidente que presenta un tipo de falencias, para esto se recomienda.

- Realizar las mejoras continuas al (SG-SST).
- Implementar mejoras de adecuaciones de infraestructura a lugares de trabajo que no cuentan con las condiciones óptimas.
- Llevar registros de actividades y socializaciones realizadas, acciones correctivas y preventivas ejecutadas, accidentes e incidentes presentados, evidencias del cumplimiento, seguimiento del (SG-SST).
- Contar con personal calificado, para la realización de las actividades y acciones de mejoras e implementación de los programas que se desarrollaran.
- Diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento.
- Contratar personal profesional calificado para la aplicación del Plan en Salud Ocupacional.
- Apoyo financiero, tecnológico, físico humano para la puesta en marcha del COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL. (COPASO)
- Establecer el compromiso y participación activa por parte de la totalidad del personal de la empresa en apoyo para la gestión del conocimiento en salud ocupacional.

CONCLUSIONES

- ❖ Es de vital importancia que las empresas cuenten con un SG-SST, dirigido a planificar, hacer, verificar y actuar, con el fin de identificar posibles riesgos para los empleados, implementar medidas preventivas y planificadas, dado que esto les permite desarrollar un proceso lógico y por etapas, con el fin de estar mejorando continuamente, también sirve para anticipar, reconocer y controlar todos los riesgos a los que están expuestos y poder revisar constantemente los procedimientos y acciones de las actividades diarias dentro de las empresas y todo con la finalidad de obtener los mejores resultados así se pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados.
- ❖ En todas las organizaciones y por norma nacional de obligatorio cumplimiento, se debe implementar, desarrollar y controlar y con recursos propios un SG-SST, acorde con las necesidades de cada empresa, ya que es el garante de ambientes saludables, espacios locativos adecuados para la ejecución de tareas, optimización de calidad de vida de los colaboradores y sus familias y la identificación previa y permanente de factores de riesgo y peligros eminentes en pro del cuidado de la salud y la vida; todo lo anterior integrado al cumplimiento de objetivos, metas y políticas organizacionales.
- ❖ Con la elaboración de esta actividad se sintetiza de manera clara la importancia; de la implementación del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo; ya que es realiza un beneficio mutuo tanto del empleador, como del empleado. ¿De qué manera? Cuidando la salud de cada uno los empleados de PROSERVIS, esto ayudara a la empresa a disminuir las incapacidades y ausentismo en los puestos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- MINISTERIO DE TRABAJO; Decreto Número 0171 de 2016. Recuperado de:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/SG-SST/Normatividad/Decretos/Decreto-171-de-2016-prorroga-SGSST.pdf>
- Tejada, A. (2016). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. Bogotá, CO: Red Psicología desde el Caribe, 2006. ProQuest ebrary. Web. Recuperado de
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10110007>
- El Portal de la Seguridad, la Prevención y la Salud Ocupacional en Chile (s.f.). GLOSARIO BASICO DE SALUD LABORAL (48 Términos). Recuperado de
http://www.paritarios.cl/especial_glosario_salud_laboral.htm
- ESTRATEGIA GLOBAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.^a reunión, 2003
- La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones, recuperado de:
<http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>
- SURA, Panorama de factores de riesgo de una empresa, recuperado de:
<https://www.arlsura.com/index.php/centro-de-legislacion-sp-26862/136-biblioteca-biblioteca-/1211-panorama-de-factores-de-riesgo-de-una-empresa>
- SAFETYA, Implementar el SG-SST se puede realizar en 10 pasos de acuerdo con la Guía Técnica para MiPymes elaborada por el Ministerio de Trabajo, *enero 11, 2017, recuperado de* **<https://safetya.co/implementar-el-sg-sst-10-pasos/>**
- El Portal de la Seguridad, la Prevención y la Salud Ocupacional en Chile (s.f.). GLOSARIO BASICO DE SALUD LABORAL (48 Términos). Recuperado de
http://www.paritarios.cl/especial_glosario_salud_laboral.htm

ANEXOS

Encuesta realizada

1. ¿ha cumplido usted con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Sí_ No_

2. ¿conoce y tiene clara la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa?

Sí__ No__

3. ¿Procura el cuidado integral de su salud? Sí_ No_

4. ¿Brinda información clara y veraz sobre su estado de salud a Talento Humano?

Sí__ No__

5. ¿informa de cualquier eventual riesgo latente en sus sitios de trabajo? Sí__ No__

6. ¿Participa en las actividades de capacitación de seguridad y salud en el trabajo?

Sí__ No__

7. ¿Participa en la prevención de riesgos laborales mediante actividades que realiza la empresa? Sí__ No__

8. ¿Cumple las normas de seguridad e higiene propias de la empresa? Sí__ No__

9. ¿conserva el orden y aseo de sus puestos de trabajo? Sí__ No__

10. ¿reporta inmediatamente los accidentes de trabajo o incidentes? Sí__ No__

11. ¿reporta toda condición o acto inseguro que observa? Sí__ No__

12. ¿Utiliza elementos de protección dependiendo del riesgo al cual está expuesto?

Sí__ No__

13. ¿Participa activamente en las actividades de Inducción, Reinducción, Entrenamiento y Capacitación realizadas por la empresa? Sí__ No__

