

**PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA DEL EJÉRCITO NACIONAL
PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL 2019**

**WILSON ANTONIO JAIMES
MARIA LIZETH LUGO
YOLI YOLIMA RODRIGUEZ
ROSA EDILMA BENAVIDES
LUISA FERNANDA AGUDELO**

**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
ABRIL 2019**

**PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA DEL EJÉRCITO NACIONAL
PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL 2019**

**WILSON ANTONIO JAIMES
MARIA LIZETH LUGO
YOLI YOLIMA RODRIGUEZ
ROSA EDILMA BENAVIDES
LUISA FERNANDA AGUDELO**

**Trabajo final del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano realizado
como requisito para optar por el título de Administrador de Empresas**

**Tutor: Leonardo Fabio Peña
Profesional en Ciencias Militares y Especialista en Negocios Internacionales**

**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
ABRIL 2019**

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	3
1.1. Objetivo general	3
1.2. Objetivos específicos	3
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	4
1.1. Antecedentes del problema	4
1.2. Planteamiento del problema.	8
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	11
2.1. Revisión de literatura	11
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	15
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.	15
3.2. Implementación de la evaluación del sistema SG-SST	24
3.2. Implantación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	26
3.3. Transición de la empresa al SG-SST – Decreto 052 del 12 de enero de 2017.	27
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	28
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	28
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	31
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	31
5.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsable y recursos	37
Recomendaciones	38
Conclusiones	40
Bibliografía	42
Anexos	43

Contenido de Ilustraciones

Ilustración 1.Ciclo PVHA.....	15
Ilustración 2.Guía de implementación.	25
Ilustración 3.Matriz evaluación.	26
Ilustración 4.Plan de Mejoramiento.	36
Ilustración 5.Diagrama de Gantt.	37

INTRODUCCIÓN

La empresa del Ejército Nacional en cumplimiento a los requisitos legales establecidos, y de acuerdo a la Ley 1562 de 2012 "*Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*" y el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 "*Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*" y de más normas vigentes, implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que tiene como fin la estructuración del trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, en la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones en ambientes laborales, en el control eficaz de riesgos y de peligros en todas las áreas que componen las Jefaturas, Comandos, Divisiones, Brigadas y Batallones del Ejército Nacional a lo largo y ancho del territorio Nacional.

Ahora bien, teniendo cuenta la labor que realiza la empresa del Ejército Nacional; implementa temas como: con lesiones, enfermedades profesionales, protección y de promoción en salud de todos los empleados, de los cuales encontramos; Oficiales, Suboficiales, Soldados y Civiles, a través de un método aplicado en el ciclo Deming: Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), donde se incluye la normatividad vigente externa e interna, las políticas, la disciplina, la organización, la aplicación, la evaluación y las auditorias; implementado acciones de mejora continua, en la cual desarrolla con esto un método más eficaz, que le permite cumplir con lo estipulado dentro de la normatividad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Por consiguiente, a través de un estudio se busca evidenciar una problemática o de las debilidades que hay dentro de la empresa del Ejército Nacional, para contribuir en la propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa del Ejército Nacional para el primer semestre del 2019.

OBJETIVOS

1.1. Objetivo general

Elaborar un plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa del Ejército Nacional, a partir de una problemática identificada y evaluación inicial del sistema (SG-SST), para dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

1.2. Objetivos específicos

2. Evaluar el SG-SST actual de la entidad Ejército Nacional.
3. Identificar los medios de comunicación que utiliza la empresa para la divulgación de información, para dar a conocer la normatividad vigente necesaria a los trabajadores, referente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
4. Verificar la información soporte dentro de las páginas del Ejército, de los planes actuales, documentos y procesos que utiliza, con el fin de conocer que debilidades tiene para ejercer una mejora.
5. Proponer cambios en pro del mejoramiento, de acuerdo a los análisis y hallazgos encontrados dentro del manejo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

Teniendo en cuenta este capítulo y una empresa seleccionada (Ejército Nacional), la cual es una de las organizaciones más grandes de todo el país – Colombia, se buscará indagar dentro de la información suministrada por los medios de comunicación masiva, auxiliares y alternativos sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de poder identificar problemáticas dentro de la misma, para poder efectuar recomendaciones directas y acertadas al Gerente de la empresa, presentando los antecedentes del problema, el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la propuesta de solución al problema que se busca resolver, donde se justifica la investigación; fundamentada en la importancia de proyectar procesos claros y medibles dentro de cada una de las áreas de la organización.

1.1. Antecedentes del problema

La empresa del Ejército Nacional conduce operaciones militares para defender la soberanía, la independencia e integridad territorial, protegiendo a la población civil y el recurso privado y estatal, contribuyendo a generar un ambiente de paz, seguridad y desarrollo del país, siendo una de las empresas más grandes del país.

El Ejército Nacional está compuesto por Jefaturas, Comandos, Divisiones, Brigadas y Batallones, quienes tienen jurisdicción asignadas a lo largo y ancho del país, donde el encargado de su Unidad Militar es autónomo de administrar el recurso humano, los cuales los dividen por áreas, dependiendo de las funciones y competencias asignadas; este personal está compuesto por Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales, Soldados en calidad de prestar servicio y civiles.

Los Militares que trabajan al servicio de la empresa, cumplen diferentes funciones, dependiendo de las carreras y preparación que hayan hecho, de los cuales tenemos abogados, ingenieros, contadores, administradores de empresas, profesionales en ciencias Militares, tecnólogos y técnicos, entre otros. Cuando se requiere personal civil con cierta preparación, y el personal Militar y civil no alcense a suplir cierta necesidad, es contratado por prestación de servicios o contratos a término fijo.

La empresa del Ejército Nacional ejerce trabajos a lo largo y ancho del país, defendiendo la soberanía, independencia y brindando seguridad, según el ordenamiento jurídico (artículo 217) de la Constitución Política de Colombia de 1991. Ahora bien, desde el principio de la historia de esta empresa, ha tenido máxima exigencia a cada uno de los hombres y mujeres que la integran, ya que sobre ellos recae una responsabilidad de mantener el nombre de la institución en alto, cumpliendo con sus fusiones en las cuales fueron asignados y reglamentos internos y externos que pudieren salir, dependiendo de las situaciones presentadas dentro del territorio nacional.

La exigencia y preparación, tanto físicos e intelectuales hacen que cada uno de los funcionarios sea vean obligados a dar lo mejor de cada uno de ellos, con el fin de dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos dentro de la empresa; consiguiendo el máximo rendimiento de cada uno de ellos, donde de una u otra forma se ejerce presión, causando estrés laboral y conflictos dentro de la organización; encontrando en algunos trabajadores impotencia y frustración de quienes no logran cumplir sus propósitos, sintiéndose menospreciados por los demás compañeros, en la cual puede atentar contra su vida o la de los demás, debido a que acumula un gran nivel de estrés.

La empresa se enfoca en la parte operacional y administrativa, dependiendo de las funciones de cada uno de los funcionarios, pero es de tener en cuenta que la mayor presión y estrés laboral se encuentra en la parte operacional, lo cual el encargado o superior debe tener un plan de estratégico de prevención. Es de resaltar que la organización por medio de la Dirección de preservación de la Integridad y Seguridad “DIPSE” y la Gerencia del Talento humano han venido priorizando el recurso humano, donde procuran mejorar cada uno de los procesos de la gestión de conocimiento y desarrollo laboral, implementando la seguridad y salud en el trabajo SG-SST como un pilar fundamental.

Tenemos que dentro del Decreto 1072 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*, la Resolución 111 de 2017 *“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratante”* y el Decreto 052 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la ' implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”*, promociona actividades encaminadas a la salud, la prevención en enfermedades laborales, evaluando de esta forma cada uno de los riesgos que puedan afectar a los trabajadores.

El estrés en el Ejército Nacional se puede ver reflejado en el desconocimiento de las normas de muchos superiores jerárquicos respecto a derechos que tienen los empleados; como: el abuso de autoridad, sobrecarga laboral e incumpliendo de funciones..., ocasionado con esto inconformismos y quejas, no solo dentro de la misma empresa, sino también a los clientes

externos, ya que de una u otra forma son afectados por el no cumplimiento de sus funciones de los funcionarios en su totalidad.

De manera análoga, tenemos que el estrés es un estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales (medlineplus, 01), produciendo con esto bajos rendimientos labores. Si bien es cierto la empresa del Ejército Nacional cuenta con páginas en internet, pero se denota que la información no llega a todos los rincones del país, por falta de comunicación, información o estrategias para difundir cada uno de los conceptos al personal que lo integra, ya que con esto genera mejor desempeño en el trabajo diario y conocimientos de la SG-SST.

Aspectos para tener en cuenta dentro de la empresa - causas del estrés laboral para los empleados

- Alto grado de responsabilidad.
- Excesiva carga de tareas.
- Conocimientos sobre las tareas.
- Tipo de tareas (monótonas, aburridas....)
- Relaciones laborales insatisfactorias (pudiendo llegar al acoso laboral o mobbing)
- Condiciones laborales inadecuadas (luz, temperatura, lugar de trabajo...)
- Promoción y desarrollo profesional pobre
- Remuneración económica
- Falta de reconocimiento
- Jornada laboral larga con más horas de las estipuladas o con horarios difíciles
- Ambigüedad de rol
- Mala planificación de tareas o/y horarios

Efectos que causa dentro de la empresa.

- Aumento del absentismo
- Mayor número de bajas laborales
- Menor rendimiento del empleado
- Menor productividad
- Deterioro en las relaciones laborales.
- Aumento de probabilidad de accidentes laborales
- Aumento de quejas de los clientes
- Mayor supervisión del personal (Sanz, 2018).

1.2. Planteamiento del problema.

El Ejército Nacional de Colombia es una entidad que todos los colombianos identifican, y de la cual hay sedes en todo el territorio ubicados municipalmente, por la función de sus empleados, principalmente soldados, el estrés laboral es causado por sus horarios extensos de trabajos, exigencia, abuso de autoridad, desconocimiento de algunas normas por parte de los superiores entre otros, causando entes sus trabajadores impotencias y frustración, causado con esto bajo rendimiento en sus labores y poca productividad. Es por eso que se hace necesario realizar una investigación que permita conocer los factores que producen este síntoma, en la cual se pueda diseñar actividades que ayuden a promover mejores ambientes de trabajo, bienestar físico y psicológico, cumpliendo la normatividad vigente, en la cual se vea reflejado en la minimización de accidentes, enfermedades e incidentes a la empresa y a los individuos, para de esta forma formular recomendaciones que permitan fortalecer el programa de vigilancia de la entidad para los trabajadores o miembros del ejército que estén más expuestos a dicha situación.

Por lo cual, se expondrá una situación a continuación que causa inconformismo en un grupo de trabajo, relacionadas con asignarle más peso a un individuo que a los demás, ya que esto no solo causa estrés sino también otras enfermedades, de lo cual tenemos lo siguiente: el peso en la espalda y los hombros de un Soldado, aunque con el tiempo se han logrado avances tecnológicos en el manejo del material, no obstante la industria sigue buscando formas más seguras y eficientes de mover los productos pesados, relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, define manipulación manual de carga como cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorso lumbar para los trabajadores; La postura de trabajo, dentro del esfuerzo estático, es la que un individuo adopta y mantiene para realizar su labor. La postura ideal y óptima dentro de esta concepción sería: la posición de los diferentes segmentos corporales con respecto al eje corporal con un máximo de eficacia y el mínimo de consumo energético, además de un buen confort en su actividad. Las posturas son consideradas factor de riesgo de carga física “Carga dinámica “Es la ocasionada por el trabajo muscular durante el movimiento repetitivo o durante acciones esforzadas como el levantamiento y transporte de cargas pesos. Se convierte en factor de riesgo cuando el esfuerzo realizado no es proporcional al tiempo de recuperación, cuando el esfuerzo se realiza sobre una carga estática alta, cuando hay alto requerimiento de movimientos repetitivos.

Diseño del puesto de trabajo: se trata de las características del entorno al espacio de trabajo, en relación con las áreas de trabajo, los planos, los espacios, las herramientas, los equipos, las máquinas de trabajo. De conformidad con el análisis de la información obtenida en el proceso de inducción con el personal nuevo, se recomienda hacer énfasis en el manejo de

cargas, así como elaborar un cronograma de capacitaciones donde periódicamente se trabajen temas de riesgo ergonómico, para que desde el ingreso los trabajadores se sensibilicen en la realización de prácticas seguras, y evitar lesiones ósteomusculares.

1.1. Justificación del problema

En la búsqueda de lograr siempre mejora continua en el funcionamiento de las condiciones de Salud y Seguridad de los trabajadores en sus ocupaciones, ya que muchas de las empresas y entidades colombianas ven que sus índices de accidentalidad y riesgos se elevan, para enfrentar algunos de los aspectos en que se han identificado con la importancia del estudio de los actos y condiciones inseguras que se presentan en cada uno de los puestos de trabajo y en general en el ambiente en que se desenvuelven los miembros del ejército nacional. Es por eso por lo que se hace necesaria la adopción de medidas y controles que permitan establecer cuáles son las condiciones actuales que presentan los empleados de la entidad en cuestión, frente a las instalaciones donde labora, sus responsabilidades y funciones. Gracias a este tipo de situaciones se presenta como alternativa legal, el diseño del Panorama de Factores de Riesgos por parte de los empleadores en el país, como objeto el de preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, ya que esta es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; Su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan los particulares, con este programa se crea determinada una política de Salud Ocupacional, diagnosticando las condiciones actuales de riesgo en el Ejército Nacional de Colombia.

Aunado a lo anterior es de precisar señalar que el Ejército Nacional no está exento de sufrir complicaciones de interés laboral, ya que cada funcionario ejerce trabajos en las diferentes áreas que de una u otra manera pueden sufrir algún tipo de accidente o enfermedad laboral; por lo cual

se hace necesario que la empresa se adapte al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), entre los cuales tenemos la resolución No 0312 del 13 de febrero de 2019 *“por medio del cual se definen los estándares mínimos de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”* y ss. determinado para cada uno de los empleados una promoción de salud y prevención de enfermedades profesionales, anticipando los riesgos, evaluar áreas de interés en cada Unidad Militar de trabajo, para conseguir controlar los accidentes y enfermedades que puedan afectar la salud y seguridad en el trabajo, donde el gerente o jefe de personal causa un mejor ambiente de trabajo, ya que tomas las decisiones más acertadas en su debido momento, logrando evitar afectaciones en el talento humano.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de literatura

El desarrollo de la seguridad laboral y social en Colombia data del periodo de Dispersión (nacimiento de la republica hasta el año 1945, donde se ve el inicio o creación de los beneficios laborales de los empleados. En esta época no se veía como tal la seguridad social, sino el nacimiento de organizaciones obreras, militar y artesanales con la implementación de ciertos beneficios mutuos entre ellas. En 1970 se crea el seguro médico familiar, se amplía la cobertura del seguro social campesino a departamentos como Huila, Atlántico, Choco, Meta, entre otros. Se crea el sistema de pensiones y los fondos Nacional de Ahorro y el Fondo Nacional Hospitalario.

En 1977 en una época de crisis se reestructura el régimen de seguridad social de Colombia y se denomina como Instituto de seguridad social. En ese mismo año en el mes de

Diciembre y debido a las constantes crisis sindicales se crea el régimen de funcionarios de seguridad social, en el cual se cambia la naturaleza jurídica del ISS a empresa industrial. Con la constitución de 1991, se reglamenta mejor el sistema de seguridad social para empresas gubernamentales y privadas y se integra los beneficios de salud que serán regulados por el gobierno. En 1993 se crea la ley 100 que regula el sistema de seguridad social con la integración del sistema de pensión, salud y riesgos profesionales, ampliado la cobertura y protegiendo los derechos de los trabajadores. Desde esta época hasta la actualidad se han venido realizando mejoras el sistema de seguridad social debido a las múltiples crisis financieras que han afectado gravemente el sistema de pensiones y de salud de los colombianos.

El estado colombiano encabezado por el Ministerio del trabajo ha venido trabajando en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) siguiendo las normas y convenios internacionales para la protección de los empleados, este es un proceso que se espera estar completamente implementados en todas las empresas en Colombia para el año 2020. El “cual 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 la salud en los espacios laborales.” (Como se cita en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del trabajo). La finalidad de esta implementación del programa es el de mejorar la calidad de vida laboral, el ambiente laboral y el bienestar de los empleados colombianos. Velando por el cumplimiento de la normatividad y de los proceso por parte de las empresas que ejercen en Colombia.

Para que se normalicen estos procesos el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1111 del 2017, en el cual se regularizan los estándares mínimos y se verifiquen el cumplimiento de los mismos sobre los riesgos laborales y los procesos a seguir en cada uno de los casos

dependiendo de las labores realizadas por el empleado en la empresa. En el 2017 las empresas debían realizar las evoluciones iniciales de sus sistemas de seguridad social para en 2018 iniciar la implementación de las mejoras identificadas en la etapa preliminar.

En la actualidad este sistema se está desarrollando por fases, que al finalizar el 2020 y el cual se deberá evaluar anualmente por parte de cada empresa (enero a diciembre) con la finalidad de iniciar el primero de enero con las mejoras y la actualización de las normas que se proponga a esa fecha.

De manera análoga es importante tener en cuenta que la administración del talento humano es un pilar fundamental para que toda empresa, en los cuales se debe tener en cuenta estos diez (10) puntos que se relacionan a continuación, así:

1. Planificación de RRHH: La proyección estratégica y la planificación de acceso y retención del talento.
2. Reclutamiento: La capacidad de atraer y contratar talento; el reclutamiento efectivo para el talento obliga a diseñar una estrategia basada en el employer branding.
3. La incorporación a la empresa; este proceso permite a los nuevos empleados a convertirse en miembros productivos de la organización.
4. Plan estratégico: El proceso de desarrollo e implementación de planes para alcanzar las metas y los objetivos.
5. Evaluaciones 360 °: La evaluación 360 grados es una herramienta que proporciona a los líderes la posibilidad de evaluar el desempeño de las personas.
6. Desarrollo del liderazgo. Actividades intencionales orientadas a objetivos que mejoran la calidad de las habilidades o actitudes de liderazgo de un trabajador.

7. Desarrollo profesional: Proceso de establecer metas y planes que enlazan con los objetivos y logros individuales; planificación de la carrera.
8. Programas de reconocimiento: Un método de reconocer, y motivar a las personas y equipos que contribuyen, a través de comportamientos y acciones, para el éxito de la organización.
9. Competencias: Esos comportamientos, características, habilidades y rasgos de personalidad que identifican a los empleados con éxito.
10. Retención: Un esfuerzo sistemático centrado no sólo en la retención del *top talent* de una organización, sino también para crear y fomentar un ambiente de trabajo acogedor y la cultura de alta retención. (BARCELO, s.f.).

Teniendo en cuenta lo anterior, el Ejército Nacional tiene diferentes áreas encargadas para cada uno de los puntos mencionados, de acuerdo a la normatividad interna y externa vigentes, entre las cuales encontramos; la Dirección de Familia, la Dirección de Personal, Dirección de Reclutamiento y Distritos Militares, la Dirección de Sanidad, Dirección de Prestaciones Sociales, Dirección de Preservación y Seguridad de la Fuerza y la Dirección de Gestión Humana, las cuales cada una cumple funciones diferentes a beneficio de los de los empleados; cada una es autónoma de sacar sus directivas y circulares, incluyendo la temática de la problemática del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El propósito, de acorde al ordenamiento jurídico sin transgredirlo es para disminuir los accidentes de trabajo, bien sea en su área, de permiso, comisión o vacaciones, la cual requiere de una investigación para hacer un boletín, con el fin de darlo a conocer a sus empleados, evitando de esta forma que los mismo cometan los mismos errores, dando una mejor comunicación donde

de una u otra forma evita el estrés y brinda mayor información, ya que se toman las acciones en cada uno de los casos detectados.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.

Implementación del SG-SST en el Ejército Nacional por el cual se implementa el nuevo decreto es necesario saber y conocer su objetivo por el cual hablaremos un poco sobre como nueva ley en Colombia el pasado 26 de mayo de 2015 el Ministerio de Trabajo de Colombia expidió el Decreto 1072 de 2015. También será conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.



Ilustración 1.Ciclo PVHA

La implementación del Sistema de Gestión se lleva a cabo mediante el ciclo PHVA, a través de:

Planear:

-) Llevar a cabo la identificación de peligros, con el apoyo de la ARL, para obtener la matriz de riesgos.
-) Realizar una evaluación inicial para cumplir con todos los requisitos legales
-) Compromiso de implementar SST, definir, firmar y divulgar la misma a todos los empleados.
-) Definir un plan de trabajo que contenga objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades.

Hacer:

-) Involucrar los diversos comités en la ejecución de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
-) Realizar una integración de los demás sistemas de gestión y procesos actuales que ejecuta la compañía.
-) Realizar reuniones en las cuales se logre la comunicación asertiva entre los empleados para asignar responsabilidades.
-) Recolección de documentación y evidencias, para presentar en el ministerio de trabajo.
-) Realizar campañas de sensibilización al personal con el cuidado personal, higiene postural, pausas activas, seguridad, etc., que demuestren la prelación del bienestar organizacional.

Verificar:

-) Realizar una evaluación sistemática de los diversos procesos, evidencias y documentos
-) Ejecutar a través de auditorías el cumplimiento y conocimiento del personal de SST.

Actuar:

-) Tomar medidas de prevención
-) Aplicar medidas correctivas
-) Tener en cuenta los resultados obtenidos en la verificación para llevar a cabo una mejora continua.

La OIT, ofrece el modelo de mejora continua, en materia de seguridad y salud en el trabajo, como modelo internacional¹¹ que refleja las pautas del sistema de gestión; teniendo en cuenta la política en SST que involucra todas las partes de la entidad. Como entidad del Estado, con rendición de cuentas, competencia, formación y documentación; seguida de la planeación y aplicación conformada por: diagnóstico inicial, planificación, objetivos de SST, elaboración e implementación del sistema, prevención de riesgos y peligros. Luego, la evaluación realizada por medio de la supervisión de los resultados de inspecciones, investigación y auditorías. Finalmente, las acciones de mejora que son medidas de prevención y corrección que dan continuidad en el ciclo para la mejora continua.

3.1.1 Política

En primera instancia, es importante que la misión de la entidad refleje sentido de pertenencia, actividad, partes interesadas y demás consideraciones que considere el Ejército Nacional, además, debe estar articulada con las políticas del sistema de gestión; a continuación, se propone la siguiente misión:

La política en Seguridad y Salud en el trabajo es compromiso de la alta dirección comprometiendo a toda la empresa, bajo el Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, Capítulo 6, debe cumplir los siguientes parámetros:

- a) Compromiso de la entidad, con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Específica y apropiada según la actividad que ejerce actualmente la empresa, para la naturaleza de los peligros.
- c) Concisa, clara para todo el personal, fechada y firmada.
- d) Difundida al personal, sin importar su medio desde que sea accesible a todas las partes interesadas para el Ejército Nacional
- e) Revisada y si es necesario actualizado mínimo una vez al año.

La empresa actualmente cuenta con una política en Salud Ocupacional:

El ejército Nacional establece dentro de sus prioridades velar por el completo bienestar físico, mental y social de sus colaboradores ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados; minimizando la ocurrencia de incidentes de trabajo y de enfermedades laborales para bien de la empresa y de los colaboradores, en pro de obtener los mejores beneficios de productividad, eficiencia y eficacia de sus operaciones.

Los colaboradores deben aceptar su responsabilidad para cumplir con los requisitos de salud y seguridad establecidos, lograr los objetivos trazados y crear una conciencia y cultura de autocuidado y protección de compañeros.

La dirección es responsable de proporcionar los recursos necesarios para brindar un ambiente de trabajo sano y seguro. Así, como cumplir con todas las normas legales vigentes en Colombia en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo y garantizar el mejoramiento continuo.

A continuación, se propone la política en Seguridad y Salud en el Trabajo, articulada a la actual política en Salud Ocupacional, misión y visión.

3.1.2 Política en Seguridad y Salud en el Trabajo

Ejército Nacional en sus procesos y operaciones reconoce la importancia de su personal y por lo tanto la alta dirección desea reflejar sus compromisos, no solo incluye la seguridad y salud en el trabajo dentro de los objetivos organizacionales, si no disponiendo de los recursos necesarios para el diseño, implementación, verificación y retroalimentación permanente del sistema, estimulando la calidad de vida de los trabajadores y la mejora continua de su desempeño.

Nuestra política se enmarca dentro de los siguientes principios:

- a) Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- b) Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada uno de los procesos y operaciones y establecer los respectivos controles con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en cada uno de ellos.
- c) Crear cultura de Auto cuidado en cada uno de los trabajadores y así evitar comportamientos inseguros.
- d) Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Para lograrlo, la organización destina los recursos necesarios a nivel económico, tecnológico y del talento humano; con el fin de proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores independientes de su forma de contratación o vinculación, mediante la mejora continúa.

3.1.3 Planificación

El ejército Nacional, proporciona gran responsabilidad y funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, a los aprendices de gestión interna; los cuales son un apoyo fundamental para la líder de recursos humanos; se puede evidenciar la falta del profesional estable para dichas labores; dado a que esto, estando en manos de aprendices, se demoran más mientras pasan por la curva de aprendizaje, adicional, son problemáticas que el personal evidencia ante la falta de continuidad en temáticas de SST.

Por esta razón es necesario realizar en primera instancia un diagnóstico general en las instalaciones de la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, para ver en qué nivel se encuentra, con que se cuenta y así poder realizar la ejecución de implementación del Sistema de Gestión.

-) Evaluación Inicial: Es necesario conocer con que documentación se cuenta actualmente, para actualizarla o recopilarla para que sea parte del sistema de gestión; y así mismo empezar a ejecutar lo faltante.

3.1.4 Implementación y Operación

Para la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario asignar los recursos y responsabilidades que dispone la organización para su implementación y mantenimiento, junto con actividades de prevención y cuidado de la salud,

formación y capacitación en temáticas que permitan la sensibilización del personal en temáticas del cuidado de la salud y seguridad en la ejecución de sus labores.

Asignación de Responsabilidades

-) Se debe realizar inicialmente, una reunión con todos los colaboradores, para informar y dar inducción del SG-SST, la cual debe ser liderada por el coordinador del SG-SST y líder de RRHH, para dar a conocer que es el sistema y las actividades que se llevarán a cabo para cumplir con los planes de trabajo propuestos. Además, al finalizar la reunión se debe dejar constancia de la misma por medio de un acta firmada por todos los asistentes, en la cual se comprometen a cumplir con las funciones establecidas y apoyo general para la ejecución del sistema.

Plan de Trabajo Anual

-) Ejecutar las actividades necesarias para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevará a cabo con la participación de todo el personal y participación activa de los comités conformados: COPASST, Brigada de emergencia y comité de convivencia. Es importante resaltar que las diversas evidencias y documentación a presentar ante el Ministerio de Trabajo, se realiza a medida que se ejecuten las diversas actividades programadas en el cronograma de trabajo.
-) El profesional responsable del SG-SST, junto con el líder de RRHH, debe llevar a cabo las diversas actividades programadas en el cronograma de trabajo, sin interrupciones para que tengan una secuencia y permanencia en los diversos programas que involucran el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo; involucrando paulatinamente a todo el personal en su ejecución y mantenimiento.

Documentación:

-) Toda la documentación referente a seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del encargado del SG-SST y líder de recursos humanos, dentro de los cuales es de vital importancia tener la claridad de la ubicación de:
- a) Política de SST
 - b) Responsabilidades para la implementación y mejora del SG-SST.
 - c) Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.
 - d) Informe de las condiciones de salud, el plan de vigilancia epidemiológica y el perfil sociodemográfico.
 - e) Plan de trabajo anual en SST.
 - f) Programa de capacitación en SST.
 - g) Procedimientos e instructivos internos en SST.
 - h) Entregas de EPP.
 - i) Entregas de Fichas técnicas.
 - j) Conformación del COPASST, actas y demás labores realizadas.
 - k) Reportes e investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Bienestar laboral

-) Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar

los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

Plan de Capacitación en SST

-) Mensualmente se propone tener el control de las capacitaciones a dar al personal, en especial en temáticas de seguridad y salud; esto, con ayuda de la ARL la cual es gratuita y se garantiza la certificación para cada empleado, por otra parte, también ofrecen las capacitaciones grupales presenciales en las instalaciones de la empresa, siendo esta una ventaja para la entidad.
-) La ejecución del cronograma de capacitación debe ser supervisada por el profesional encargado del SG SST, que se responsabilice y garantice la participación activa y sensibilización de todos los colaboradores.

3.1.5 Verificación / Evaluación

Es necesario llevar a cabo evaluaciones de la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitan la alineación del mismo como estrategia empresarial en busca de la mejora continua en materia de bienestar laboral.

La revisión del cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se realizará con una periodicidad anual, y de requerirse, será actualizada mediante acto administrativo. Esta revisión será adelantada por parte de la dirección de desarrollo de capital humano del Ministerio de Defensa Nacional, con base en los Indicadores que esta dirección diseñe para su evaluación.

3.1.6 Revisión por la Dirección

Es responsabilidad del ejército nacional llevar a cabo como mínimo una auditoría anual, la cual se realizará con el apoyo del COPASST, el encargado del SG-SST, líder de recursos humanos y un miembro de la alta dirección;

El Gerente General líder principal de la alta dirección debe asistir a todas las reuniones y capacitaciones propuestas en el plan de trabajo y programa de capacitaciones para ser ejemplo ante los demás líderes de cada área como estrategia para lograr la participación de todos los colaboradores de la empresa.

La alta dirección debe dar los resultados de la revisión al encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que este, genere un informe para compartir a todos los colaboradores que evidencia estrategias de mejora para el sistema, cumplimiento del plan de trabajo, suficiencia de recursos, capacidad del sistema, nuevos cambios, eficiencia y medidas de seguimiento, continuidad de las auditorías.

La revisión por la alta dirección es la fase final para completar el ciclo PHVA, puesto que se aprueban las diversas mejoras que se evidencien en la auditoría y así mismo las propuestas en la fase de verificación y evaluación; lo cual, es un proceso continuo para el mejoramiento y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2. Implementación de la evaluación del sistema SG-SST

Se establece para que los empleadores desarrollen un proceso lógico y por etapas, que se encuentre basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y los riesgos que

puedan afectar a la seguridad y a la salud en el trabajo. Se debe tener en cuenta la importancia de la prevención de las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores. La guía de implementación brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los empleados. La implantación del SG-SST debe ser liderada e implantada por el empleador. La guía se basa en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

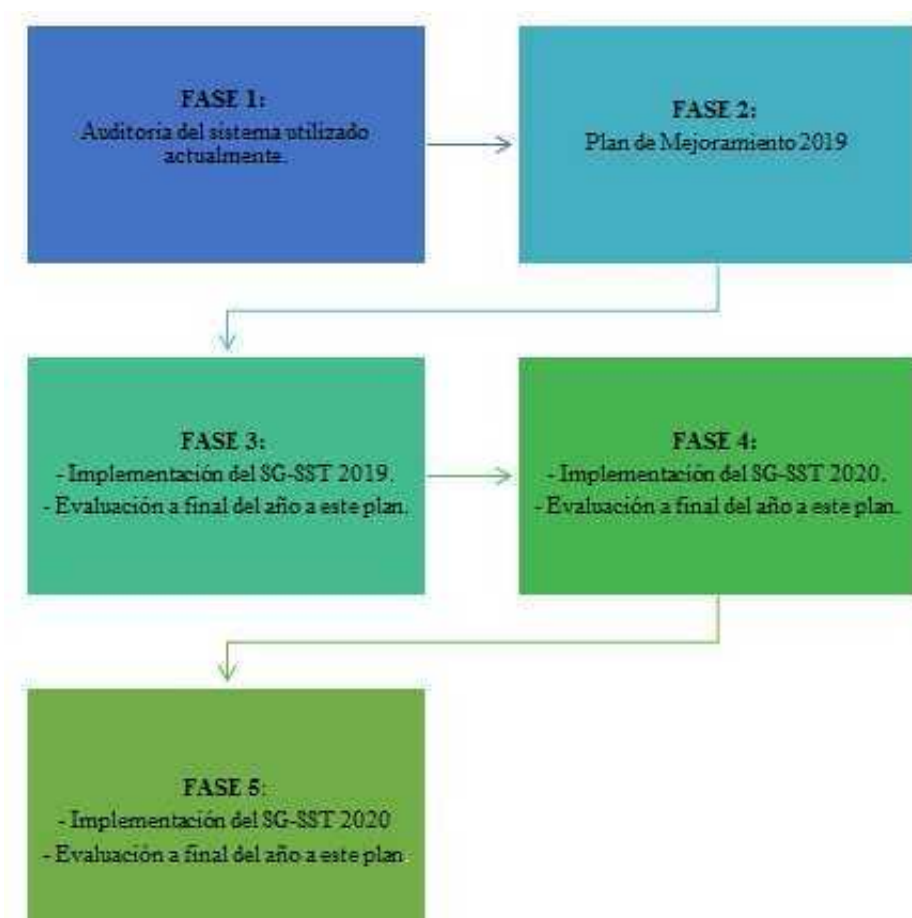


Ilustración 2. Guía de implementación.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
Nombre de la Entidad: Ejército nacional de Colombia						Número de trabajadores directos:						
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos:						
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización:						
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EM PRESA O CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	JUSTIFICA	NO JUSTIFICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				0			
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5							
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5							
		1.1.4. Alación 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. Conf ormación COPASST / Vigía	0,5		0,5							
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5							
		1.1.8. Conf ormación Comité de Convivencia	0,5		0,5							
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2							
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Renducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2							
	1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (con curso 80 horas)	2	2									
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	1	15	1			15			
		2.2.1. Objetivos del indios, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	1								
		2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1	1								
		2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma firmada	2	2								
2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		2	2									
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1	15	1			9				
		2.7.1. Matriz legal	2		2							
		2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1							
		2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1							
		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2							
		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							
		CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (9%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional		1	1	9		1			9
			3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1	1						
			3.1.3. Inf ormación al médico de los señ ales de carga		1	1						
			3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos		1	1						
	3.1.5. Custodia de Historias Clínicas		1	1								
	MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES (6%)	3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	1	6	1			6			
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmaco-dependencia y otros)	1	1								
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	1								
		3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	1								
3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		2	2									
3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2	2									
3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1									
3.3.1. Medición de la severidad 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 Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1									
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	15	1			15				
		3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
		3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1							
		4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4							
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4							
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional: cuestionarios y otros)	3		3	15	3				15	
		4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4							
		4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5							
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5							
		4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5							
PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS (10%)	4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	2,5	10	2,5			10				
	4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	2,5									
	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5									
	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	5									
	5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	5									
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			5				
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25							
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25							
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25							
		7.1.1. Del enr acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		2,5							
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	10	2,5			10				
		7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5							
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5							
		TOTALES			100					96		

Ilustración 3. Matriz evaluación.

3.3. Transición de la empresa al SG-SST – Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

“**Artículo 2.2.4.6.37. Transición.** Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:

1. **Evaluación:** En esta etapa inicial, el empleador o la empresa tiene como objetivo identificar las prioridades y necesidades que deben adoptarse para implementar el sistema, es decir, enfocar el riesgo que tal vez no fue previsto y en el que puede incurrir un trabajador.

El término de ejecución de esta fase es de junio a agosto de 2017.

2. **Plan de mejoramiento:** Aquí se ejecutan las acciones a mejorar, acerca de los riesgos que fueron evaluados y detectados en la primera fase. La orden en esta etapa indica que el empleador se debe autoevaluar de acuerdo con los estándares mínimos, seguidamente ejecutar el plan que mejore lo detectado, y al final diseñar el SG-SST de manera anual.

El término de ejecución de esta fase es de septiembre a diciembre de 2017.

3. **Ejecución:** En esta tercera etapa se consolida la gestión del sistema. El cronograma indica que durante todo el periodo del 2018 ya debe estar ejecutándose el sistema como tal para prevenir todo lo verificado y evaluado.

Periodo que comprende la fase: de enero a diciembre de 2018.

4. **Seguimiento y plan de mejora:** Esta es la etapa en la que se realiza vigilancia preventiva a la ejecución del sistema. En el curso de esta sigue el juicio y cuidado de autoevaluación de los estándares mínimos. El objetivo es actualizar el plan para la vigencia del año siguiente y mejorar las falencias que se hallen en él.

El término para esta actividad va de enero a marzo de 2019

3. **Inspección vigilancia y control:** En esta etapa se verificará que se cumpla con lo parametrizado en el sistema y que esté acorde con las normas vigentes.

A partir del año 2020, la implementación del SG-SST, dentro del Ejército Nacional y demás organizaciones ya debe haberse cumplido con todas sus fases y ejecutarse en su integridad el sistema.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

De acuerdo con la anterior auditoría y evaluación realizada al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco de la resolución 1111 del 27 de abril del 2017, se contemplaron los estándares exigidos por la misma teniendo en cuenta el número de funcionarios que pertenecen a dicha institución. Todo con el fin de garantizar la seguridad y calidad del sistema en cuanto a riesgos laborales se refiere.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos para cada uno de los ítems analizados:

Ítems 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3. De acuerdo con la resolución 1111, la empresa debe contar con un responsable apto para el desarrollo y la designación de responsabilidades en cuanto al Sistema de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se evidencia que el Ejército cumple en la implementación de la normativa cuenta con profesionales en función de coordinares y comandos de centro preservación y seguridad Ejército CEPSE-SEPSE con licencia en seguridad y salud en el trabajo.

Ítems 1.1.4-1.1.5 verídicamente cumplen con la afiliación de sus funcionarios al sistema general de riesgos labores en vigencia del año 2019 como lo estipula la norma y su respectivo pago de pensión para aquellos que funcionarios en alto riesgo.

Ítems 1.1.6- 1.2.3 se verifica la conformación de los comités para la vigencia del 2019, se evidencian actas, listados y actividades de capacitación periódicamente para la promoción y prevención de riesgos y peligros laborales de igual manera junto a ello se pudo evidenciar las jornadas de inducción y re inducción así mismo se evidencian aprobaciones de cursos dictados por el ministerio de trabajo para aquellos que son responsable en el SG-SST.

Ítems 2.1.1 -2.2.1 se evidencia que la política de seguridad y salud en el trabajo mantiene actualizada y es de muy fácil acceso e incluso puede ser encontrada en la página web del ejército nacional donde fue publicada con la siguiente dirección [https://www.ejercito.mil.co/s i g/politica seguridad salud trabajo 392294](https://www.ejercito.mil.co/s_i_g/politica_seguridad_salud_trabajo_392294).

De igual manera se evidencia que los objetivos se encuentran a disposición de toda la institución para su conocimiento.

Ítems 2.3.1-2.4.1 se evidencio la realización la evaluación inicial anterior con vigencia del año 2018 y se estableció un plan de trabajo para el mejoramiento del sistema y cumplimiento

de la resolución 1111 al inicio del presente año se pudo evidenciar que hubo mejoras y que aún existen oportunidades de seguir mejorando en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Ítems 2.5.1 -2.8.1 se evidencia que en la web del ejército se puede ubicar toda esta documentación https://www.ejercito.mil.co/sig/administracion_riesgo. De igual manera allí se evidencia que la institución cuenta con la matriz legal que contempla la normatividad aplicada a los riesgos laborales de este sistema.

Ítems 3.1,1-3.3.6 En la página web se evidencia gran parte de las condiciones de salud en el trabajo que implementa el ejército nacional de igual manera se evidencia los programas para la promoción y prevención que tiene como finalidad crear hábitos y factores protectores que ayuden a mantener el buen estado de salud de sus funcionarios, así como el programa de vigilancia epidemiológica de igual manera cuenta con guías de exámenes médicos para todo el personal de la institución con el fin de verificar el estado de salud de los mismos y dependiendo de los resultados allí siempre se cuenta con recomendaciones médicas para cada uno de ellos.

Ítems 4.1.1- 4.2.6 Se verifico y cumplen parcialmente con lo requerido pues sólo han centrado sus ojos en los riesgos y peligros físicos a los que los integrantes están expuestos dejando de lado los riesgos psicológicos en donde la entidad se puede ver afectada luego por la salud y seguridad de las mismas.

Ítems 5.1.1-7.1.4 verídicamente cumplen con todo lo requerido según la normatividad vigente.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Hacer un seguimiento a la implementación del SG-SST. Donde se revisa el cumplimiento de los procedimientos, el funcionamiento del sistema, realización de inspecciones, seguimiento de las no conformidades al sistema, cumplimiento de auditorías, de capacitación, evaluación de la política y alimentación de los indicadores, entre otros. Además, se hace una auditoría para saber si el SG-SST si cumplió con lo establecido, también se hace una nueva autoevaluación de estándares mínimos. Si la empresa está por debajo de 60 puntos debe volver a emitir un plan de mejoramiento con fecha límite de tres meses, si está con más de 60 puntos pero inferior a 86 debe hacer un plan de mejoramiento con fecha límite de seis meses.

El Ejército Nacional actualmente cuenta con la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST en un 96%, el cual contiene la mayoría de los requisitos establecidos según la norma, sin embargo luego de llevar a cabo cada uno de los anteriores capítulos y de identificar el problema principal en el que dicha institución tiene falencias, se hace necesario realizar acciones de mejora que le garanticen a la institución un fortalecimiento y un mejoramiento continuo en la implementación del sistema salud y seguridad en trabajo beneficiando así a todos los funcionarios que integran dicha entidad.

A través de la auditoría realizada se identificó la siguiente problemática, existen deficiencias en la implementación de la gestión de peligros en el cual por medio de la evaluación y valoración de riesgos la entidad está pasando por alto el estrés laboral que se está padeciendo allí, se evidencia el inconformismo y frustración de sus integrantes debido a las condiciones de salud y trabajo en la que ellos se encuentran, pues están siendo sometidos a un ambiente laboral

muy exigente con abuso de autoridad por parte de sus superiores el cual está afectando la salud y seguridad de los mismos.

Teniendo en cuenta lo anterior se propone replantear dicha gestión de riesgos en la cual incluyan la problemática anterior y se diseñen actividades que ayuden a promover mejores ambientes de trabajo, bienestar físico y psicológico que permitan fortalecer y cumplir con la normatividad vigente, minimizando así mismo accidentes, enfermedades e incidentes en sus trabajadores.

Este plan de mejora está basado en las falencias encontradas, según la calificación que se obtuvo de la tabla anterior para lo cual se generan las siguientes propuestas de mejora:

_ “Indicadores estructura, proceso y resultado”: Para llevar gestión y resultados se debe montar indicadores al sistema, los cuales según la norma deben ser:

Indicadores de estructura, de proceso y de resultado, estos con el objetivo de evaluar, la estructura, el proceso y por ende los resultados del proceso, estos deben quedar cada uno con el soporte respectivo de su ficha técnica. Para esto es importante tener un diagnóstico inicial y de ahí sacar planes de acción y medir su eficacia y eficiencia, junto con la matriz de identificación de peligros, esta es la herramienta que nos permite identificar a qué riesgos está expuesta la entidad, priorizando los niveles de exposición y consecuencias.

Como resultado de dicho proceso, están las observaciones y acciones a realizar, teniendo ya evidenciado y ponderado los riesgos, se plantea el plan de trabajo donde se plasma por medio de un cronograma de actividades y un programa de capacitaciones a ejecutar según la exposición de riesgo - peligro.

- “Realizar auditorías por lo menos cuatro veces al año para realizar un análisis trimestral “ es importante que como entidad el Ejército gestione dichas auditorías, las cuales permitirán recibir información valiosa y objetiva según los logros que se alcancen, de igual manera deben permitir ver las dificultades que se pueden estar presentando en el sistema , es vital que esta auditoria cuenta con los parámetros que la ley establece, cumpliendo con la política de seguridad y salud en el trabajo, los resultados obtenidos de los indicadores de estructura proceso y resultado, los mecanismos de comunicación que se emplean , los procesos investigativos que se llevan a cabo para los incidentes y accidentes de trabajo así como para la enfermedades laborales, es muy importante que el ejército como organización al momento de generar este proceso auditor tenga un correcto proceso para poder contar con unos resultados que sean elementos o insumos para los procesos de acciones correctivas y preventivas según sean los resultados obtenidos de estos procesos auditores y por último se recomienda que estas auditorías cuenten con el aval y la respectiva evaluación de la alta gerencia

–” Participación por parte de los altos mandos, resultados y alcance de la auditoría”: Es vital que los altos mandos realicen acciones de revisión en aras, de verificar, analizar y mejorar todos los temas relacionados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cual busca que se evalúen por parte de los superiores los resultados de tipo activos como los de tipo reactivos del plan o programa de trabajo que tiene la compañía. Se espera que dicha revisión sea mínimo cuatro veces al año, de mano con las auditorías, pues dicho control permitirá recopilar información sobre el funcionamiento del SG-SST, en la compañía.

– “Gestionar auditoría con COPASST”: El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, al momento de generar la planificación del proceso auditor ya que este debe tener el

suficiente criterio para atender las preguntas hechas por el auditor y de igual manera si es el caso presentar las evidencias que este solicite.

–” Crear labores de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”: El mejoramiento continuo se debe enfocar en los procesos que impacte la prevención en accidentes y enfermedades laborales. Es significativo entender la importancia de tener esta documentación actualizada, pues es la guía para la realización de actividades, es la evidencia de la gestión y el seguimiento constante que se le hace al sistema.

– Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral: Posteriormente al proceso de generación e identificación de medidas tanto correctivas como preventivas es necesario poner en marcha la ejecución de estas medidas para que se logre aumentar el nivel de seguridad y salud en el trabajo dentro de la compañía.

En esta etapa debemos colocar en práctica lo que se ha organizado y planificado, como:

) Acciones que prevengan la accidentalidad e incidencia de enfermedades en el lugar de trabajo.

) Gestión de capacitaciones, para inducción, capacitaciones, actualizaciones de normas.

) Manejo del procedimiento de Gestión del cambio, cada vez que exista uno en proceso o infraestructura para identificar los riesgos, puesto que es una tarea no rutinaria.

) Gestionar medicina preventiva por medio de exámenes médicos, diagnóstico de condiciones de salud.

) Métodos de emergencias creación de Brigadas, Comité Operativo de Emergencias - COE, simulacros, botiquín, equipos de emergencias.

Es necesario realizar actividades como la correcta investigación de accidentes e incidentes de trabajo, la ejecución de las auditorias, los cambios en los procedimientos y métodos que ameriten sean modificados entre otros.

_ Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL: A partir de las evaluaciones realizadas, se establece un plan de acción y cronograma de actividades; basándonos en el decreto 1072 de 2015, donde brinda los parámetros para la organización del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para este proceso se debe utilizar la metodología del PHVA.

FUNDACIÓN DEL MUNICIPIO DE CUMBITA CORPORACIÓN NACIONAL										PLAN DE MEJORAMIENTO									
Código: F010000101					Versión: 1					Fecha de emisión: 2019-03-27									
UNIDAD DEPENDIENTE: Oficina de personal (Oficina Ejecutiva)					ÁREA DE PROCESO: Oficina de Personal Ejecutiva					OBJETIVO DEL PLAN: DESARROLLO Y/O REALIZACIÓN DE PROCESOS									
DIMENSIÓN DEL PROCESO: Oficina de Personal					FECHA DEL INFORME: 20200329					CLASE DE INFORMACIÓN: CON INFORMACIÓN ATENCION									
OBJETIVO Y RESULTADO DEL PLAN: Según C.C. 2009218					OBJETIVO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO: Mejorar acciones en el SIC-INT del SIC-INT, para que los procesos operativos de atención a la norma.														
ANÁLISIS Y FORMULACIÓN DE TAREAS										MEJORAMIENTO									
No.	Área de mejoramiento o unidad de organización	Indicador de calidad o aspecto a mejorar	Tipo de acción	Descripción de la acción	Medio o recurso	Fecha de inicio	Cierre de la acción	PROCESOS		Estrategia de acción	Medidas de control de calidad	Fecha de ejecución de la tarea	% de avance	Responsable de la ejecución (proyecto o proceso)	Acciones a seguir				
								SIC-INT (Inicio-Fin)	OTR (Inicio-Fin)										
1	Falta de Personal en la oficina de recursos humanos	Se han personal suficiente para cubrir todas las funciones de la oficina	Mejora	El Director de la empresa no presta atención al área de personal, por está pendiente de otros asuntos relacionados a su cargo, en la cual se realiza con visitas administrativas	Para su cumplimiento se realiza labores, desde la representación de otros, se le está en relación con visitas administrativas	Acta de reunión	4	2019-03-22	2019-06-30	600004	4		0.00%	Organismo Condu	Se instituyó la estructura organizacional del Departamento de Talento Humano, distribuyendo sus funciones y responsabilidades, de acuerdo a la jerarquía y sistema de mando del organismo.				
2	Falta de capacitaciones e integración	Se han capacitación dentro de la empresa	Mejora	Actuando por parte del Director	Integración e capacitaciones especiales	Acta de capacitación y Acta al SIC-INT, Informe de la empresa	4	2019-03-23	2019-06-30	600004	4		0.00%	Procesos de personal	Se está a hacer de la institución de desarrollo, de gestión, competencias y desarrollo humano, que permitan cumplir las acciones y funciones de cada actividad				
3	Falta de evaluación de personal	Elaborar un sistema de evaluación	Mejora	El personal no cumple a cabalidad con el objetivo de sus funciones	Revisar, evaluarlos, puntajes relacionados y metas	Acta de act	4	2019-03-23	2019-06-30	600004	4		0.00%	Procesos de las unidades relacionadas	Se espera el resultado de las actividades realizadas, con el fin de conocer el nivel de satisfacción de cada empleado, para poder realizar acciones y mejorar las buenas acciones que se han desarrollado				
4	Falta de evaluación y análisis de riesgos	De acuerdo a los estándares mínimos del SIC-INT, según la resolución 1111 de 2017, no se cumple con el 100%	Mejora	La empresa no cumple con el índice de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SIC-INT	Capacitar al personal responsable del área de la empresa, y poner informes de las acciones realizadas con los estándares mínimos para el SIC-INT	Acta de capacitación y informe	4	2019-03-23	2019-03-23	600004	4		1.00%	Actas de capacitación y informe					
5	Establecimiento de inspecciones por el Cliente	De acuerdo a los estándares mínimos del SIC-INT, según la resolución 1111 de 2017, no se cumple con el 100%	Mejora	La empresa no cumple con la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SIC-INT	Capacitar al personal responsable del área de la empresa, y poner informes de las acciones realizadas con los estándares mínimos para el SIC-INT	Actas de capacitación y informe	1	2019-03-23	2019-03-23	600004	4		1.00%	Actas de capacitación y informe					

Acta de Capacitación, Comodoro de Unidad (Finca y Pastoral)

Acta de capacitación en procesos (Finca y Pastoral)

INDICADOR DE MEJORAMIENTO: Índice de cumplimiento de acciones del plan de mejoramiento			
DESCRIPCIÓN DEL MEJORAMIENTO: De modo de acceder a la normalidad organizativa, buscando como prioridad la adecuación interna y la externa, para lo fin. En esta etapa deben tener todas las condiciones de cumplimiento, según el tipo que en se cumplen, podría avanzar investigaciones, de acuerdo a acciones a desarrollar			
ESTADÍSTICA DE MEJORAMIENTO		BASE DE DATOS	
CUMPLIMIENTO DEL PLAN		No. Tareas Cumplidas	3
No. Tareas por Cumplir	4	No. Tareas en Cumplimiento	3
No. Tareas por Cumplir	4	No. Tareas Pendientes	2
% Cumplimiento Plan	100.0%	No. Tareas Pendientes	2
		No. Acciones Totales	ADONE

Finca y Pastoral, correspondiente al 20200329

Ilustración 4. Plan de Mejoramiento.

5.2.Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsable y recursos

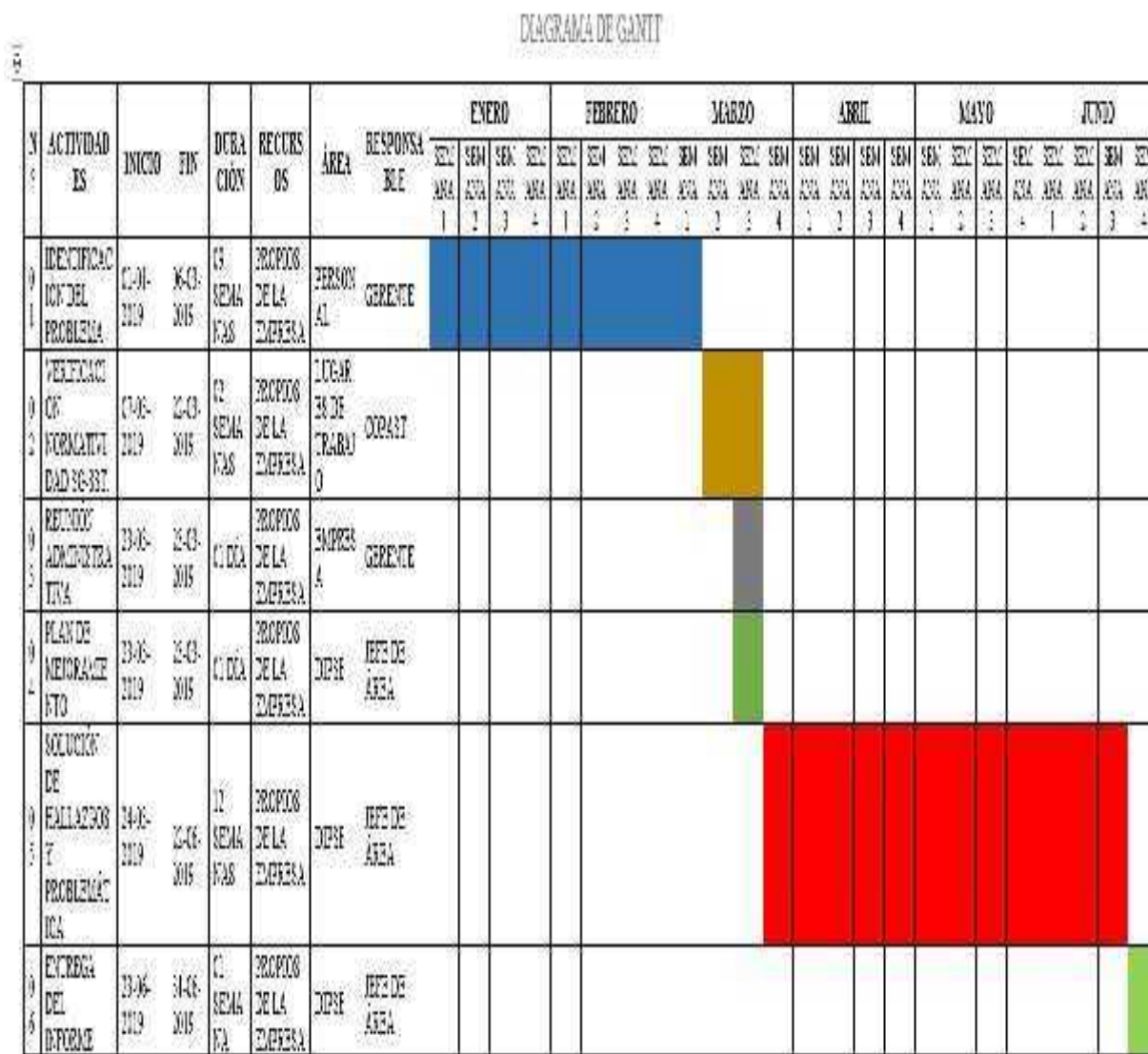


Ilustración 5. Diagrama de Gantt.

Recomendaciones

- J Que se tiene que hacer más imprecaciones y revistas para el mejoramiento del sistema de seguridad de la empresa, para que todos los empleados les de uso y sea más fácil y sencillo, porque se da a conocer todos los riesgos que puede haber en la empresa y se evitara algún riesgo o accidente laboral.
- J Todos los estándares del sistema de gestión son obligatorios tanto para las personas jurídicas y naturales, poro todo esto se hace de acuerdo a los empleados que haya para llevar un mejor manejo, llevando acabo parte fundamental de la persona que contrata, evitando contratiempos.
- J Las impacciones son importantes en la empresa ya que se logra evitar todo tipo de riesgo haciéndolo cada 6 meses con esto nos daremos cuentas de las fallas oportuidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de SST, también se necesitaría una autoevaluación para conocer cómo va marchando todos los sistemas que utilizaremos para para el sistema de seguridad.
- J Se recomienda realizar seguimiento a cada actividad implementada en el ejército Nacional y generar un plan de auditoria al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de identificar oportuidades de mejora y evidenciar posibles desviaciones que podrán ser trabajadas por la misma entidad, así como realizar capacitación continua a los trabajadores buscando que cada vez se involucren más en el desarrollo del SG-SST.
- J Se recomienda contratar a un profesional encargado de todo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su debida ejecución, mantenimiento y mejora dentro del ejército Nacional.
- J Actualizar el plan de emergencias actual, con acceso a todo el personal, para su debida capacitación y consulta.
- J Divulgar y dejar a disposición de todo el personal el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como estrategia de sensibilización y conocimiento permanente del sistema.

- J Llevar a cabo el debido programa de pausas activas propuesto, para incentivar al personal en la ejecución de sus labores y prevenir enfermedades.

Conclusiones

Hicimos este trabajo con el fin de mejorar la propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa del ejército nacional para el primer semestre del 2019, con todas las normas que se deben seguir en esta empresa, logrando tener un mejoramiento en el área del talento humano, y enfocarnos para lograr un buen manejo relacionado con la entidad, Algo muy importante es lograr hacer entender al personal que conforma actualmente el Ejército Nacional es que los procesos de selección surgen de la necesidad de mejorar las capacidades propias como institución y como más si no seleccionando las personas que se ajustan a estos perfiles y que después de la selección tenemos una certeza alta de que realizaran su trabajo de la mejor manera. En la actualidad el país vive unos cambios importantes en su diario vivir y el Ejército Nacional no es ajeno a esta situación por eso se ha realizado una importante labor de unificar la doctrina militar, donde algo de rescatar es que se ha podido establecer que las actividades que se realizan por nuestros militares tienen un grado de complejidad para la cual se necesita una técnica y unos estudios soportados para poder desempeñar cada papel en la organización.

Durante la implementación del SG-SST en el ejército nacional se consiguió evidenciar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y definir los controles para su minimización para prevenir la ocurrencia de accidentes o incidentes de trabajo.

Como el costo-beneficio de las inversiones en seguridad industrial en el que incurrirá la entidad no puede evaluarse inmediatamente a la implementación del sistema debido a que sus resultados serán apreciables en el mediano y largo plazo, pero es seguro que los beneficios a partir de la disminución en los niveles de accidentabilidad laboral y enfermedad profesional y el

aumento en los niveles de seguridad superan mucho tales inversiones, ya que los recursos invertidos en prevención darán mayores beneficios que los gastados en la solución de problemas.

Bibliografía

BARCELO, J. C. (s.f.). *blogs*. Recuperado el 29 de 04 de 2019, de blogs: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/10-procesos-clave-en-la-gestion-del-talento/>

medlineplus. (2019 de 04 de 01). Recuperado el 23 de 04 de 2019, de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>

Sanz, T. (03 de 05 de 2018). *luapsicologia*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de <https://luapsicologia.com/estres-laboral/>

Anexos

Manuales y técnicas

Archivos

MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE... **DESCARGAR**

Información	
Fecha	27/05/2011
Capítulo	13/05/2011
Version	1.0
Formato	1.00 MB
Extensión	PDF

MANUAL DE... **DESCARGAR**

Información	
Fecha	27/05/2011
Capítulo	13/05/2011
Version	1.0
Formato	1.00 MB
Extensión	PDF

MANUAL DE... **DESCARGAR**

Información	
Fecha	27/05/2011
Capítulo	13/05/2011
Version	1.0
Formato	1.00 MB
Extensión	PDF

Directivas

Archivos

FORMA DIRECTIVA ESTRUCTURAL CON CON... **DESCARGAR**

Información	
Fecha	20/05/2011
Capítulo	13/05/2011
Version	1.0
Formato	2046 KB
Extensión	PDF

Directiva de 2011 de SSTO_5201 **DESCARGAR**

Información	
Fecha	14/05/2011
Capítulo	13/05/2011
Version	1.0
Formato	276 KB
Extensión	PDF

Estándares de seguridad

Ver Descripción Buscar Arriba Abajo

Categoría 3- ESTÁNDARES DE SEGURIDAD

Archivos:

COMPENDIO ESTÁNDARES UNIFICADO 1.0 PDF Descargar

Información	
Creado:	2015-03-23
Cambiado el:	
Versión:	1.2
Formato:	255-VI
Sistema:	
Descargas:	160

Ver

Boletines

Ver Descripción Buscar Arriba Abajo

Categoría 4- BOLETINES

Boletines:

- BOLETINES SGT Archivos: 5
- BOLETINES OMI Archivos: 0
- BOLETINES SEGURIDAD OPERACIONAL Archivos: 6

Ver

Boletines SST

Ver Descripción Buscar Arriba Abajo

Categoría 4- BOLETINES SST

Boletines:

- ENERO SST Archivos: 0
- FEBRERO SST Archivos: 0
- MARZO SST Archivos: 0
- ABRIL SST Archivos: 1
- MAYO SST Archivos: 0
- JUNIO SST Archivos: 0

Ver

Boletines CROL

Boletín	Acciones
ENERO CROL	Acciones: 0
FEBRERO CROL	Acciones: 0
MARZO CROL	Acciones: 0
ABRIL CROL	Acciones: 0
MAYO CROL	Acciones: 0
JUNIO CROL	Acciones: 0

Boletines de Seguridad Operacional

Boletín	Acciones
ENERO SO	Acciones: 0
FEBRERO SO	Acciones: 0
MARZO SO	Acciones: 0
ABRIL SO	Acciones: 0
MAYO SO	Acciones: 0
JUNIO SO	Acciones: 0

Reporte e investigaciones técnicas incidentes, accidentes y otros eventos

Reporte	Acciones
ANEXO 1 - REPORTE TÉCNICO INCIDENTES, ACCIDENTES Y OTROS EVENTOS POR CONDUCTA DE LOS PASAJEROS	Acciones: 0
ANEXO 2 - REPORTE TÉCNICO INCIDENTES, ACCIDENTES Y OTROS EVENTOS POR CONDUCTA DE LOS PASAJEROS	Acciones: 0
ANEXO 3 - REPORTE TÉCNICO INCIDENTES, ACCIDENTES Y OTROS EVENTOS POR CONDUCTA DE LOS PASAJEROS	Acciones: 0
ANEXO 4 - REPORTE TÉCNICO INCIDENTES, ACCIDENTES Y OTROS EVENTOS POR CONDUCTA DE LOS PASAJEROS	Acciones: 0

INFORMACIÓN	
Código	77-000001
Descripción	
Unidad	1.0
Volumen	1000000
Estado	20















PROCESAMIENTO DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN TÉCNICA DE INCIDENTES CON CUENTAS Y OTROS DATOS DE ALERTEAS Y OTRAS EMERGENCIAS (2010-2011) (1.0)

INFORMACIÓN	
Código	77-000002
Descripción	
Unidad	1.0
Volumen	1000000
Estado	20

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES CON CUENTAS Y OTROS DATOS DE ALERTEAS Y OTRAS EMERGENCIAS (2010-2011) (1.0)

INFORMACIÓN	
Código	77-000003
Descripción	
Unidad	1.0
Volumen	1000000
Estado	20

Publicidad de preservación

 ACCIDENTES AEROS	Archivos 1
 ADRESIONES	Archivos 1
 ARMA DE FUEGO	Archivos 0
 HIGIENE INDUSTRIAL	Archivos 1
 LESIONES ALTORELOJAS	Archivos 0
 LESIONES POR ANIMALES	Archivos 1
 MORDEDURAS Y PICADURAS	Archivos 1
 PLAN DE EMERGENCIAS	Archivos 1
 PREVENCIÓN GENERAL	Archivos 1
 PREVENCIÓN INTERNACIONAL	Archivos 1
 PREVENCIÓN INDUSTRIAL	Archivos 1
 RESCATE	Archivos 1
 TRABAJO	Archivos 0
 VIDA Y DEPORTE	Archivos 1
 INVESTIGACIONES TÉCNICAS	Archivos 1

Documentos SGSST

Categoría: DOCUMENTOS SGSST

Subcategorías:

Subcategoría	Archivos
FORMATOS SST	Subcategorías: 02 Archivos: 40
POLÍTICAS	Archivos: 3
PROCEDIMIENTOS	Archivos: 19
REGLAMENTO	Archivos: 1

Ver más

Planes

Categoría: PLANES

Subcategorías:

Subcategoría	Archivos
PLAN DE TRABAJO SG-SST 2019	Archivos: 1
PLAN RIESGOS DE ORIGEN NATURAL	Archivos: 1
PLAN ESTRATÉGICO SEGURIDAD VIAL DEL EJERCITO	Archivos: 1

Ver más

PLAN COMPLETO 1

Información	
Creado	2019-05-09
Modificado	2019-08-24
Versiones	02
Tamaño	264,38 KB
Descargas	794

PLAN COMPLETO 2

Información	
Creado	2019-11-19
Modificado	2019-12-05
Versiones	01
Tamaño	1,70 MB
Descargas	409963,4
Reservado	794