

**Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano.**  
**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**  
**Costured Ltda para el primer semestre del 2019.**

**Presentado por:**

**Karen Margarita Arcia**

**José Luis Escobar Lamar**

**Amada Rebeca Guillen**

**María Ligia Cortés Osorio**

**Sandra Urquijo Contreras**

**Tutor:**

**Edgar Enrique Aguas Guerrero**

**Grupo: 101007\_41**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)**  
**Colombia**  
**Mayo 2019**

## Tabla de Contenido

Tabla de Contenido .....	2
INTRODUCCIÓN .....	4
OBJETIVOS .....	5
General .....	5
Específicos. ....	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA .....	6
1.1 Planteamiento del Problema: .....	6
1.2 Antecedentes del Problema .....	7
1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa: .....	7
CAPÍTULO 2: MARCO TEORICO.....	9
2.1 Revisión de la Literatura .....	9
CAPÍTULO 3: MARCO LEGAL.....	9
CAPITULO 4: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	12
4.1 Análisis de la implementación del SG-SST .....	12
4.2 Implementación de la Evaluación inicial del Sistema SG-SST. ....	15
4.3 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST. ....	17
4.4 Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017 .....	18

CAPITULO 4: RESULTADOS.....	20
4.1 Presentación y Análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. ....	20
AUDITORIA .....	20
EMPRESA COSTURED LTDA .....	20
Informe de auditoría de control en área de talento humano.....	23
Proceso auditado: .....	23
Auditores:.....	23
Objeto:.....	23
Alcance.....	23
Metodología: .....	23
Observaciones derivadas del análisis .....	24
5.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Grant con las acciones, área, responsables y recursos.....	26
RECOMENDACIONES.....	27
CONCLUSIONES .....	28
BIBLIOGRAFÍA .....	30
ANEXOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo colaborativo quedara plasmado todo lo referente al diplomado de profundización en gerencia de talento humano Con el fin de abreviar las unidades vistas, de la misma forma continuar con el trabajo investigativo en la empresa Costured Ltda, el cual ha dado resultados significativos para la mejora de la organización, resaltando así la importancia de la gerencia de talento humano al integrar los diferentes conceptos y temáticas relacionados para la elaboración de estrategias que permitan potenciar la organización a través del desarrollo y retención del talento humano que la componen y así mismo tomar medidas y decisiones estratégicas acordes con las necesidades de la organización, las cuales buscan contribuir a la consecución de los objetivos organizacionales.

Por otra parte este documento aplica las temáticas con base en las herramientas tecnológicas y teóricas dispuestas en los diferentes entornos del curso, lo cual nos permite dar conceptos más claros, consultados en fuentes confiables de información, que finalmente nos permite dar recomendaciones claras y concisas resaltando la importancia de diseñar y ejecutar planes y programas relacionados con el SG-SST siendo este el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación ,la auditoria 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.

## **OBJETIVOS**

### **General**

Establecer los lineamientos para la planificación y ejecución de las auditorías internas de Seguridad y Salud en el Trabajo; así mismo, realizar el seguimiento de las acciones derivadas de éstas, contribuyendo al mejoramiento continuo de la Empresa Costured Ltda.

### **Específicos.**

- Adelantar la Auditoria Interna al SG – SST en la Empresa Costured Ltda.
- Derivado de la auditoría, revisar la eficiencia de las acciones tomadas para el tratamiento de los hallazgos de No Conformidad y Observaciones resultantes del proceso de auditoria en la empresa Costured Ltda.
- Realizar seguimiento y revisión al Programa de Auditoria Interna en la Empresa Costured Ltda, para evaluar si se han cumplido sus objetivos e identificar las oportunidades de mejora.
- Elaborar el Plan de Mejoramiento, en lo relacionado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Costured Ltda, con el objeto de minimizar los riesgos y promover un ambiente laboral optimo en la empresa.

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema:**

Las necesidades de una sociedad en su naturaleza indican que son ilimitadas, por lo cual tienden a ser en su mayoría insatisfechas. Los emprendedores, inversionistas, investigadores, comerciantes, entre otros, siempre buscan la manera de identificar en gran profundidad cuales son las exigencias del mercado, es decir; lo que desean los consumidores. También, se menciona que, aunque alcancen a conocer dichas carencias, es casi imposible llegar a satisfacer a todo el mercado, por lo que cada persona busca alguna particularidad en los bienes o servicios que le ofrecen, por ende, se convierte el proceso de investigación en algo más exigente.

Si los requerimientos del mercado resultan mayores, esto indica que es necesario evaluar de forma exhaustiva cada uno de los factores que hacen parte de un plan de estratégico de una empresa. Es pertinente buscar las mejores técnicas para fundamentar procesos de investigación, relacionados con el sistema de gestión. Afirma Coss (2005) que cuando se enfrascan en una decisión, lo primero que se tiene que hacer es determinar los posibles cursos de acción que se puedan seguir.

Un empresario debe estar en constante evaluación de su entorno microempresarial para buscar siempre sistemas que se acoplen a los resultados y las políticas empresariales, esto quiere decir; que el papel del gerente no debe ser autócrata, antes bien debe asumir una posición de liderazgo que vaya en miras a el éxito de la organización con una motivación constante de sus subordinados para alcanzar el objetivo. Uno de los elementos que actualmente son prioridad en las empresas es el SG-SST, por lo que es importante ir enfocando cada uno de los procesos en el cuidado y preservación tanto de los empleados como la empresa, esto le ayuda a crecer y tener una buena reputación.

Por tanto, se toma como referencia la empresa Costured Ltda., para iniciar un proceso de análisis en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera que se encuentren cuáles son los factores predominantes durante proceso productivo.

### **1.2 Antecedentes del Problema.**

Partiendo de la Gestión del Conocimiento, las organizaciones deben considerar a sus empleados como el recurso humano de mayor importancia, toda vez que es él quien desarrolla las habilidades, adquiere los conocimientos necesarios y está en la capacidad de afrontar los cambios que día a día se presentan a nivel global.

El talento humano es el encargado de apropiarse y aplicar nuevos conocimientos de manera que las organizaciones siempre estén a la vanguardia y puedan afrontar nuevos retos, permitiéndoles crecer de manera positiva.

Todas las acciones que se adelanten al interior de las organizaciones deben estar debidamente planificadas, para ello es fundamental contar con un talento humano suficientemente capacitado y motivado, es por ello que se deben adelantar programas que midan permanentemente factores como, clima organizacional y necesidades de capacitación al interior de las empresas. Es importante tener en cuenta que a más motivación mayor productividad y mayor crecimiento tanto laboral como económico.

### **1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa:**

La presente investigación se enfocará en el estudio de la Gestión del Talento Humano en la empresa Costured Ltda, se pretende aplicar cada una de las teorías vistas durante el proceso formativo, a su vez se evalúan los documentos suministrados como lo son bibliográficas, videos y artículos que hacen de la investigación un proceso más objetivo.

Desde el punto de vista práctico se busca impulsar el Sistema de gestión, utilizando las diferentes herramientas del área de talento humano con el fin de conocer la perspectiva que tiene la empresa junto con sus empleados sobre los atributos con los que cuenta Costured Ltda, identificando pues indicadores claves de mejora, de la misma manera, brinda un aporte para la expansión de la marca.

En cuanto a la utilidad metodológica aportara un instrumento tipo diagnostico con una matriz que puede ser utilizada como un modelo guía, empleado varios datos relacionados con la variable del estudio, así, con el resultado deseado brindar soportes sólidos para investigaciones futura, En resumen, la información recopilada servirá de guía para los estudiantes, docentes, miembros de la unidad y el resto del cuerpo administrativo de la empresa junto con otras instituciones que estén elaborando proyectos con base a un proyecto de Gestión del talento humano.





## **CAPÍTULO 2: MARCO TEORICO**


### **2.1 Revisión de la Literatura**

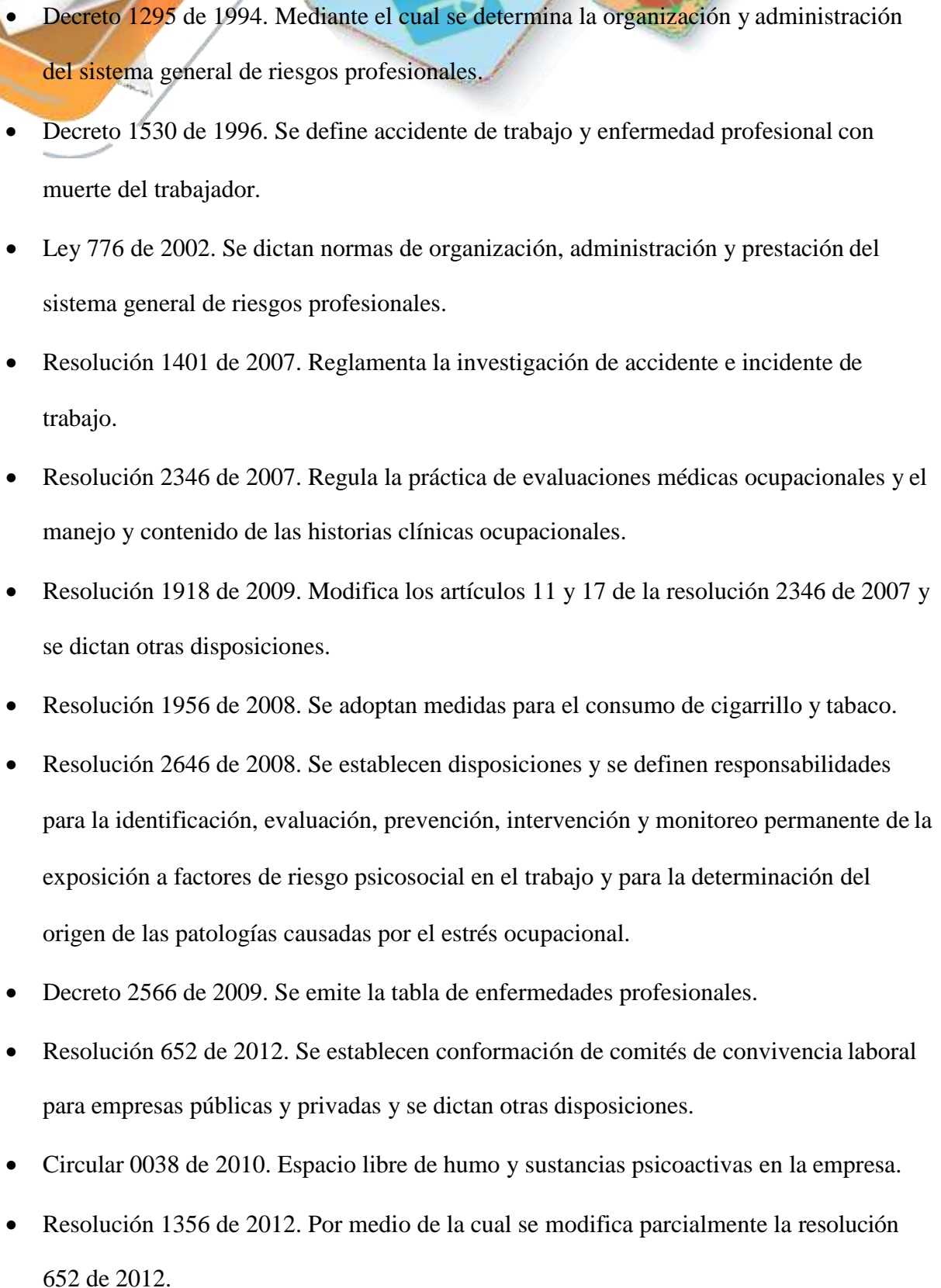
La SG-SST hoy en día es una de las herramientas de gestión más importante para mejorar la calidad de vida de los empleados de una empresa. Se utiliza de forma amplia en todos los sectores. Genera grandes beneficios como la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y la disminución de los costos generados por los accidentes. Es muy efectiva cuando se encuentra centrada en la generación de una cultura de seguridad engranada con la productividad, el desarrollo del talento humano, la gestión de la calidad, la mejora de los procesos y obtener condiciones adecuadas de puestos de trabajo.


## **CAPÍTULO 3: MARCO LEGAL**

En Colombia desde el año 1979 se comenzó con el reglamento en materia de SG-SST.


Dentro de las normas que se han regulado existen:


- Resolución 2400 de 1979. Se crea el estatuto de seguridad industrial.
  - Ley 9 de 1979. Código sanitario nacional.
  - Resolución 2013 de 1986. Creación y funcionamiento de comités paritarios de SG-SST.
  - Decreto 614 de 1984. Se crean las bases para la organización de la SG-SST.
  - Resolución 2013 de 1986. Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
  - Resolución 1016 de 1989. Establece el funcionamiento de los programas de SG-SST en las empresas.
- 

- 
- Decreto 1295 de 1994. Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
  - Decreto 1530 de 1996. Se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.
  - Ley 776 de 2002. Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.
  - Resolución 1401 de 2007. Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.
  - Resolución 2346 de 2007. Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
  - Resolución 1918 de 2009. Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
  - Resolución 1956 de 2008. Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.
  - Resolución 2646 de 2008. Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
  - Decreto 2566 de 2009. Se emite la tabla de enfermedades profesionales.
  - Resolución 652 de 2012. Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
  - Circular 0038 de 2010. Espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
  - Resolución 1356 de 2012. Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.

- 
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
  - Resolución 1409 de 2012. Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.
  - Resolución 4502 de 2012. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.
  - Resolución 1903 de 2013. Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.
  - Resolución 3368 de 2014. Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.
  - Decreto 1443 de 2014. Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
  - Resolución 1111 de 2017. 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. Las fases son, 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.

El último decreto 1072 de 2015 le da un vuelco total a la SG-SST en el país. A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe





instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.

Como estamos hablando de un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las organizaciones tenemos:


- **Planificar:** El Área de Talento Humano e la empresa debe planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora así como definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados.
- **Actuar:** Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

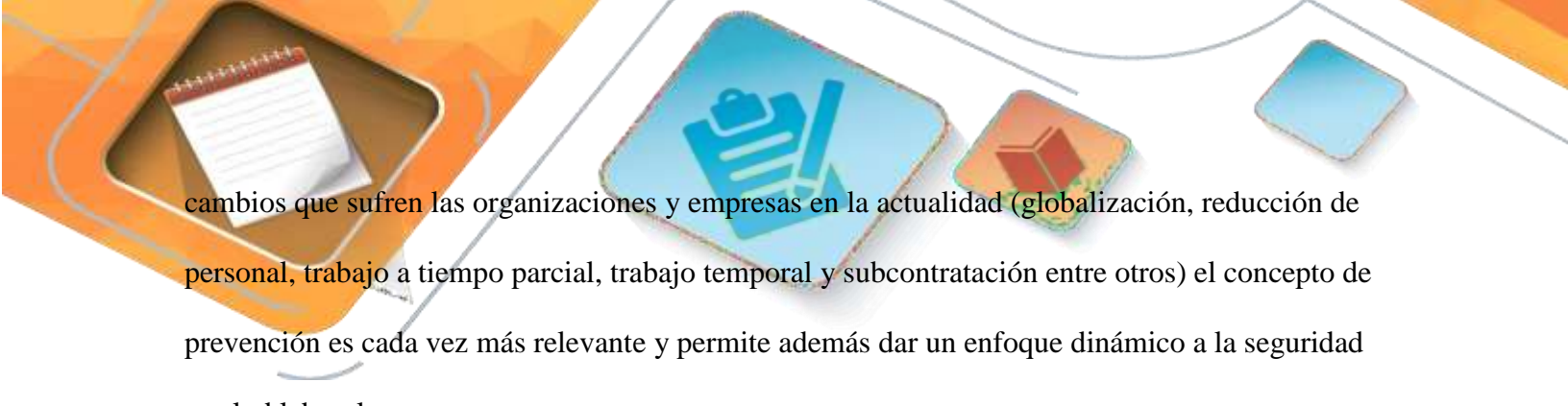
Para su medición implementaremos indicadores cualitativos, lo importante es que podamos evaluar la estructura, el proceso y el resultado del SG-SST en la Empresa.

## **CAPITULO 4: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.**

### **4.1 Análisis de la implementación del SG-SST en la Empresa Costured Ltda.**


La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe ser uno de los principales objetivo en nuestra empresa Costured Ltda., para ello debemos tener en cuenta los





cambios que sufren las organizaciones y empresas en la actualidad (globalización, reducción de personal, trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal y subcontratación entre otros) el concepto de prevención es cada vez más relevante y permite además dar un enfoque dinámico a la seguridad y salud laboral.

Los principios generales de prevención establecidos por la Directiva Costured Ltda se actualizara de forma continua. Por ejemplo, establecer una serie de principios para prevenir una mala salud en el trabajo (enfermedades relacionadas con el trabajo, accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y promocionar la mejora de la salud y el bienestar de los empleados. Estos principios son:

- Códigos de conducta y directrices empresariales que consideren a los empleados no sólo como costes sino como importantes factores de éxito
  - Culturas empresariales y políticas de gestión que animen a la participación de los empleados y que les permitan asumir responsabilidades
  - Organizaciones que permitan a los empleados compatibilizar la realización de su trabajo con el desarrollo de sus habilidades personales y controlar su propio trabajo además de ofrecerles apoyo.
  - Políticas de personal que incluyan objetivos de mejora de la salud.
  - Servicios integrados de seguridad y salud laboral
  - Inclusión de los empleados en los temas relacionados con la salud a todos los niveles (fomentando su participación)
  - Aplicación sistemática de todas las medidas y programas (gestión de proyectos)
- 

- 
- Vinculación de las estrategias de reducción de riesgos con el desarrollo de las mejoras en seguridad y salud (enfoque integral)

Teniendo en cuenta los principios antes mencionados y la necesidad de centrarse en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las empresas deben implementar e integrar un sistema de gestión de seguridad y salud laboral en su sistema de gestión. Este sistema permitirá tanto desarrollar como implementar políticas de seguridad y salud laboral en la empresa y gestionar sus riesgos.

### **Medidas de control y prevención**


Como se mencionó con anterioridad, la evaluación de riesgo permite decidir si son necesarias o se requieren acciones concretas y qué tipo medidas de seguridad y salud laboral deben aplicarse en los lugares de trabajo. Estas medidas de control se deben basar en conocimientos técnicos y organizativos actualizados y en buenas prácticas. La implementación de medidas de control se debe hacer utilizando la siguiente jerarquía:

1. medidas preventivas
2. medidas de protección
3. medidas de mitigación

A continuación se describirán brevemente cada una de estas medidas de control.

#### **Medidas preventivas**

El objetivo de las medidas preventivas es reducir la probabilidad de que se produzca un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Estas medidas pueden ser dos tipos:





### **Medidas de protección**

En el caso de las medidas de protección, la empresa debe tomar decisiones que antepongan la protección colectiva a la individual y, en el caso de que éstas no fueran viables o eficaces, considerar medidas de protección individual; medidas que incluyan como mínimo:

- Medidas colectivas - diseñadas para aislar el riesgo, por ejemplo, mediante el uso de barreras físicas o medidas administrativas u organizativas que disminuyan la duración de la exposición (rotación en el empleo, control del tiempo trabajo, uso señales de seguridad).
- Medidas individuales - cualquier equipo de protección personal diseñado para proteger al trabajador del riesgo residual.


### **Medidas de mitigación**


Las medidas de mitigación tienen como objetivo reducir la gravedad de los daños a los empleados, al público y a las instalaciones. Entre ellas se incluyen:

- Plan de emergencia
- Planificación de evacuación
- Sistemas de alerta (alarmas, luces intermitentes)
- Ejercicios, test y simulacros de emergencia

## **4.2 Implementación de la Evaluación inicial del Sistema SG-SST.**

La seguridad y salud en el trabajo es básico y fundamental para todas las organizaciones o entidades ya que es de carácter obligatorio velar y proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores que hacen parte de las entidades, de ahí que la Seguridad y Salud en el trabajo es





una preocupación a nivel mundial y liderada por la OIT se busca que todas las empresas tengan entre sus planes de trabajo la implementación del SG-SST.

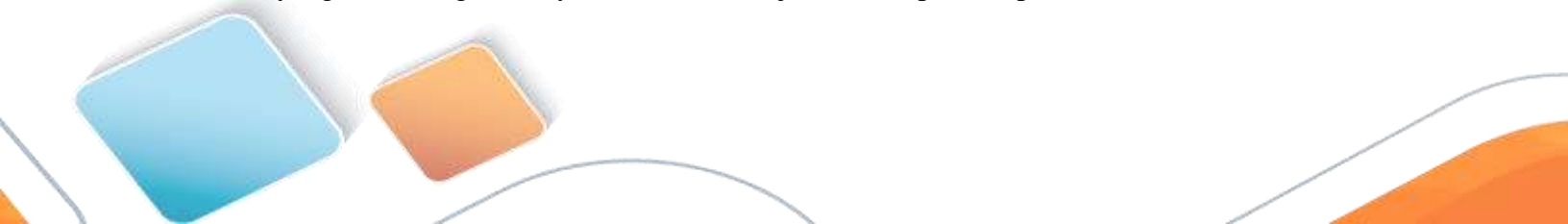
Las estadísticas muestran que cada 15 segundos un trabajador muere en el mundo a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con su trabajo o su entorno laboral y que cada 15 segundos 153 trabajadores tiene un accidente laboral; lo que nos muestra que cada día en el mundo mueren 6.300 personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo y que anualmente suceden 2.3 millones de muerte a causa de accidentes y enfermedades laborales.

Estas estadísticas muestran la importancia que tiene la implementación del SG\_SST, y la responsabilidad que tiene la gerencia de Talento Humano para modificar y cambiar estas cifras ya que esta responsabilidad en cabeza de la gerencia de proporcionar un ambiente y espacios seguros para que el recurso humano desarrolle sus actividades con disminución de riesgos, accidentes y enfermedades laborales.

La implementación del SG-SST, además de velar por la seguridad y salud del recurso humano trae beneficios económicos, disminuye la carga laboral generada por incapacidades, ausentismos e indemnizaciones. Las estadísticas muestran que el coste de estas malas prácticas equivale al 4% del PIB global de cada año.

La OIT concentra sus esfuerzos y tiene como objetivo crear conciencia en los entes encargados de la SG-SST en las organizaciones de la importancia de la implementación de este sistema, el cual permite la detección de peligro y riesgo, el desarrollo de programas preventivos, la identificación de sectores peligrosos, la aplicación de políticas a nivel empresarial.

(Vanhuynegem, La seguridad y salud en el trabajo esencial para un país moderno, 2017)





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

- Empresa Costured Ltda.:

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: costured Ltda			Número de trabajadores directos: 30						
NIT de la Entidad: 800000000			Número de trabajadores directos: 7						
Realizada por: Grupo MAGO			Fecha de realización:						
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (RS)	1.11 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3,5
		1.12 Responsables en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.13 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.14 Admisión al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.15 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (RS)	1.16 Conformación COPASST Vigía	0,5	0,5	15				17
		1.17 Capacitación COPASST Vigía	0,5	0,5					
		1.18 Conformación Comité de Convivencia	0,5	0,5					
		1.21 Programa Capacitación promoción y prevención	2	0					
		1.22 Capacitación, Inducción y Reinserción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades Educativas, Charlas Educativas	2	0					
		1.23 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso 90 horas	2	0					
		1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y controlada al COPASST Vigía	1	1					
		2.1 Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (RS)	1						
		2.2 Objetivos derivados, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, controlados del SG-SST	1						
		2.3 Evaluación e identificación de prioridades	1						
2.4 Plan que identifique objetivos, metas, responsabilidad, recursos con transparencia y detalle	2								
2.5 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2								
2.6 Rendición de cuentas (RS)	1								
2.7 Medio legal	2								
2.8 Mecanismos de comunicación, auto-reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1								
2.9 Identificación, evaluación, para selección de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1								
2.10 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2								
3.1 Evaluación Métrica Operacional	1								
3.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1								
3.3 Información al medio de los partes de cargo	1								
3.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: <b>GRUPO MAGO, ESTILOS</b>	1								
3.5 Custodia de Historias Clínicas	1								
3.6 Recomendaciones y recomendaciones médico laborales	1								
3.7 Entorno de vida y entorno saludable (controles laborales, alcoholismo, fumar, consumo de drogas y otras sustancias)	1								
3.8 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1								
GESTIÓN DE LA SALUD (RS)	3.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ASES, EPS y Dirección Local del Ministerio de Salud	2						6	
	3.2 Investigación de Accidentes, incidentes y Enfermedad Laboral	2							
	3.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	3.4 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	3.5 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	3.6 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	3.7 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	3.8 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	3.9 Medición de la asistencia por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	3.10 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4							
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (RS)	4.1 Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (RS)	4						15	
	4.2 Identificación de peligros con participación de todos los actores de la empresa	4							
	4.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Identificación adicional, categorización a otros riesgos)	3							
	4.4 Evaluación mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4							
	4.5 Implementar las medidas de prevención y control de peligros	2,5							
GESTIÓN DE AMENAZAS (RS)	4.2.1 Se venían aplicando las medidas de prevención y control	2,5						15	
	4.2.2 Se venían aplicando las medidas de prevención y control	2,5							
	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5							
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5							
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5							
III VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (RS)	4.2.6 Entrega de Certificados de Promoción Fianza EPF, se venían con constancias y subcontratada	2,5					10	
		5.1 Se sujeta con el Plan de Prevención y Preparación	5						
		5.2 Planes de Prevención con metas, capacidades y recursos	5						
		5.3 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25						
IV ACTUAR	MEJORAMIENTO (RS)	6.12 Las empresas adelanta auditorías por lo menos una vez al año	1,25					10	
		6.13 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25						
		6.14 Planes de auditoría con el COPASST	1,25						
		7.11 Edición acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5						
IV ACTUAR	MEJORAMIENTO (RS)	7.12 Edición acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5					10	
		7.13 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5						
		7.14 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades de ASES	2,5						
		7.15 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades de ASES	2,5						
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>98,5</b>	

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).  
 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0).  
 El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 298 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST


Teniendo en cuenta que la Empresa Costured Ltda es una empresa con menos de 50 empleados, No Aplican todos los Estándares Mínimos de la Matriz. Según lo establecido en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

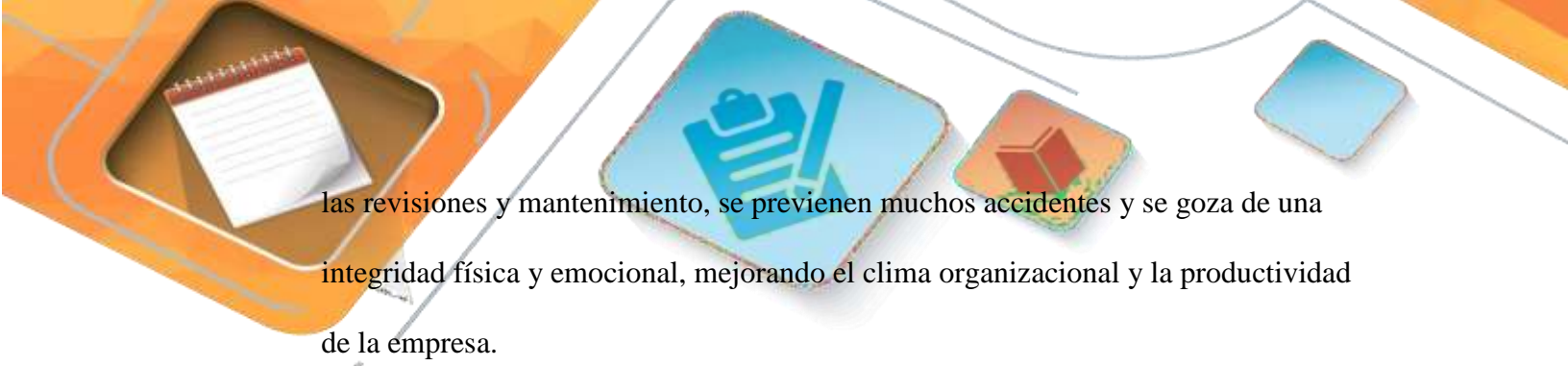


#### **4.4 Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.**

Según el decreto 052 del 12 de enero del 2017, se debe cumplir con 5 actividades las cuales son:

1. Evaluación inicial:

- Identificación de la normatividad: Nuestra empresa cumple con la normatividad de los estándares en materia de riesgos laborales que se requieren en los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los trabajadores.
  - Verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos: se inspeccionan que las tomas corrientes y enchufes estén en buenos estados, que tengan sus protectores cuando no se estén usando. Verificar que todas las maquinas que funcionan en la empresa tenga sus condiciones eléctricas en buen estado y se realice un mantenimiento periódicamente a cada una de ellas. Contar con los equipos adecuados para evitar algún riesgo físico en el personal: como sillas, mesas de corte y de planchado, entre otros, así mismo verificar la iluminación y la ventilación, natural adecuada. Se realiza durante la jornada laboral, las pausas
  - Activas sugeridas por COPASST. Se debe contar con la dotación y la vestimenta necesaria para desempeñar la labor: informes, delantales, guantes, gafas, zapatos adecuados.
  - La evaluación de la efectividad de las medidas implantadas: Poniendo en práctica las medidas de prevención, concluimos que, si se practican y se realizan periódicamente,
- 



las revisiones y mantenimiento, se previenen muchos accidentes y se goza de una integridad física y emocional, mejorando el clima organizacional y la productividad de la empresa.

- El cumplimiento del programa de capacitación anual: Es importante que el talento humano cumpla con las capacitaciones requeridas, pues es relevante que cada empleado conozca del riesgo y las consecuencias que puede traer un descuido y no cumplimiento de las normas establecidas en cuanto al uso de dotaciones, mantenimiento de equipos, entre otros. Es importante tomar conciencia que por un descuido humano pueda ocurrir un accidente fatal.

## 2. Ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:


El cumplimiento del programa de capacitación anual: Es importante que el talento humano cumpla con las capacitaciones requeridas, pues es relevante que cada empleado conozca del riesgo y las consecuencias que puede traer un descuido y no cumplimiento de las normas establecidas en cuanto al uso de dotaciones, mantenimiento de equipos, entre otros. Es importante tomar conciencia que por un descuido humano pueda ocurrir un accidente fatal.

## 3. Seguimiento y plan de mejora:

Que es el que se lleva a cabo, por los encargados del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y los encargados de asignación de recursos del mismo, este seguimiento siguiendo el plan de mejora expuesto y los mencionados en la evaluación inicial.

## 4. Inspección, vigilancia y control:

Ejecutado por el ministerio del trabajo conforme a los estándares mínimos.





## **CAPITULO 4: RESULTADOS.**

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

#### **AUDITORIA EMPRESA COSTURED LTDA**


Para el informe se tendrá en cuenta las siguientes líneas de observación e identificación para verificar que los procesos se lleven según las políticas:


- Mercadeo y ventas
- Finanzas
- Talento humano
- Marco legal
- Sistema de gestión de SST
- Planeación estratégica

Teniendo en cuenta que se debe realizar una evaluación para el análisis del talento humano en Costured Ltda, el informe de auditoría se enfocara en los siguientes indicadores claves:

#### **1. Compromiso, motivación y clima laboral:**

**Condición:** La empresa se enfoca en el desarrollo integral de cada uno de sus colaboradores, a través de reconocimientos por la buena labor. Por otra parte, puede que no siempre se le tengan unos criterios establecidos para identificar el que las labores se cumplen a priori y a su vez, se desarrollan bajos los parámetros establecidos.





**Criterio:** Se requiere reforzar con un manual o plan de acción que especifique cada uno de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la selección de las mejores propuestas motivacionales.

**Causa:** Es pertinente que las empresas sin importar el tamaño se preocupen por el bienestar de los empleados y por ayudarlos a mantener actitud positiva en el cumplimiento de los objetivos.

**Efecto:** Control poco eficiente de los procesos motivacionales.

## **2. Remuneración:**

**Condición:** Se encontró que los responsables de la evaluación de los cargos, describen dentro de los mismos no solo las funciones, sino cada uno de los riesgos, características, y otros elementos que hacen parte del salario. Esto le permite a la empresa llevar un control financiero donde la remuneración de los empleados no se ve afectada y cumple con los requerimientos del cargo.


**Criterio:** Según lo establecido en su manual de descripción de los cargos, se puede medir a través de una escala salarial el presupuesto real que debe ser cancelado por cargo.

**Causa:** Esto se deriva del interés de cumplimiento en nómina para los empleados de la empresa.

**Efecto:** Eficiente coordinación en la fijación de la remuneración de los empleados.

## **3. Capacitación y desarrollo de talento:**

**Condición:** El personal de la empresa cuenta con las capacidades, para desarrollar las actividades correspondientes a su función, a su vez desde el área de talento humano se trabaja en





un programa que impulsa el desarrollo de los talentos individuales para que los empleados puedan contribuir nuevas ideas en el cumplimiento de los objetivos.

**Criterio:** Es parte de una de las políticas de manejo de personal, impulsar este programa.

**Causa:** En Costured Ltda, se tienen a los empleados no como una herramienta o máquinas de producción, por el contrario, hacen parte de la propuesta de valor enmarcada en el sentido humano orientado en valores éticos.

**Efecto:** Eficiente manejo del sistema o procesos de capacitación para con los empleados.

#### **4. Reclutamiento y selección**

**Condición:** Dentro de la empresa se lleva a cabo un proceso para exhaustivo de estudio, el cual pasa por diversos filtros hasta la firma de los contratos, buscando que desde la oficina de recursos humanos y la parte directiva puedan alinear los requerimientos para que sea de manera objetiva.


**Criterio:** La empresa se rige por unas normas de contratación.


**Causa:** Se busca que la selección sea objetiva y puedan cumplirse a cabalidad los requerimientos establecidos en los cargos.

**Efecto:** Efectivo manejo del proceso de reclutamiento y selección.

#### **5. Niveles de ausentismo**

**Condición:** Se lleva a cabo un control de cumplimiento en los horarios, que se establecen desde el horario de ingreso, hasta las salidas. Conociendo bien cuáles son los turnos de los empleados, de tal manera que el nivel de ausentismo pueda identificarse.





**Criterio:** Los empleados conocen sus turnos y los diversos horarios laborales, si por razones adversas no se puede cumplir con el cronograma, hay un protocolo para excusar o presentar solicitud de permisos y que no se refleje como ausente.

**Causa:** Esto puede acarrear sanciones hasta pérdida del cargo.

**Efecto:** Regular sistema de control del ausentismo.

## **6. Tiempo promedio de vacantes pendientes de cubrir**

**Condición:** Todo dependerá del nivel de productividad y exigencia de mano de obra que requiera la empresa.

**Criterio:** Los contratos tienden a ser con fecha definida, pero cuando se presentan vacantes se busca que el proceso sea ejecutado de manera ágil y efectiva.

**Causa:** Las vacantes deben tener un lapso de tiempo en el cual la empresa no se vea afectada, ni el posible empleado se vea en la tarea de realizar procesos innecesarios.

**Efecto:** Regular procedimiento de promoción de vacantes.

## **Informe de auditoría de control en área de talento humano.**

**Proceso auditado:** Gerencia de talento humano

**Auditores:** Estudiantes del diplomado de profundización en gerencia del talento humano.

**Objeto:** Diseñar una propuesta integral del Área de Talento Humano en la empresa Costured Ltda, con el fin de identificar el proceso vigente del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Alcance:** Informe actual sobre el control de la Gerencia en Talento Humano.

**Metodología:** el procedimiento de recolección de datos se desarrollará así:





Consulta.


Inspección

Rastreo

Proceso analítico

**Recursos:** se cuenta con herramientas ofimáticas, internet, equipo de cómputo, libros, informes, documentales, bibliografías.

**Observaciones derivadas del análisis:**

- Condición: Hechos relevantes encontrados.
  - Criterio: Comparación de la condición del hecho encontrado y determinación de las desviaciones.
  - Causa: Se deriva de la razón fundamental por la cual se dio la condición, o razón por la que no se cumple el criterio
  - Efecto: Este es el resultado de la condición encontrada basado en una consecuencia real o potencial, cuantitativa o cualitativa.
- 



## CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA.

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

Hallazgos del Diagnóstico	Indicadores utilizados en el diagnóstico que sustentan el hallazgo	Objetivo Estratégico Propuesto	Acciones a tomar para la maximización del valor de la empresa	Indicador del logro de la acción	Meta	Breve descripción de las acciones de mejoramiento
1 No se ha conformado el comité de convivencia.	Recursos técnicos, financieros y humanos	Desarrollar un programa de participación activa de empleados donde se promueva la creación del comité	Diseñar y publicar campaña para invitar a postularse e integrar el comité	Aumento propagado del comité al 15%	15%	Esto es posible debido a la solvencia que tiene la empresa, lo que permite invertir en estas acciones; por lo que el impacto generado integrara a los empleados
2 No se han adelantado capacitaciones en Programas de Promoción y Prevención PyP.	Capacitación en el SG-SST	Programar las jornadas para contratar especialista que se encargue de dictar las charlas	Realizar una jornada de capacitación en las instalaciones de la Empresa	Aumento en las capacidades y habilidades en PyP al 20%	20%	Con la aplicación de un sistema de capacitación el personal se mantiene al margen de los diversos procesos o factores que hacen parte del SG-SST
3 No se suministró al médico, la información sobre los perfiles de los cargos de los empleados de la Empresa.	Condiciones de salud en el trabajo	Crear un base de datos por medio de un aplicativo web	Base de Datos con los perfiles de los cargos	Aumento en el control de la gestión documental un 20%	20%	Por medio de una incrementación en el control de los documentos más la medición oportuna y objetiva por lo menos una vez al mes

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

ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
			S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
			Diseñar y publicar campaña para invitar a postularse e integrar el comité de Convivencia	Area de Talento Humano	No financiero													■
Realizar una jornada de capacitación en las instalaciones de la Empresa en Programa e Promoción y Prevención de accidentes y enfermedades laborales.	Area de Talento Humano	Financiero													■	■		
Base de Datos con los perfiles de los cargos, como insumo para los exámenes ocupacionales.	Area de Talento Humano - Responsable del sistema -	No financiero																■




## RECOMENDACIONES

En primera instancia, la filosofía de la empresa juega un papel fundamental dentro de la organización puesto que esta es la que la otorga la orientación de la empresa en un presente y para un determinado futuro, sin embargo, las metas, objetivos y estrategias proporcionan grandes ideas que puedan ser ejecutadas en un estipulado tiempo.

Derivado de la auditoria interna efectuada al SG-SST, en la Empresa Costured S.A., entre las recomendaciones propuestas, se encuentra la revisión permanente del plan anual de capacitación, en el que se deben incluir charlas y conferencias relacionadas con la importancia de acatar los lineamientos y políticas establecidos en el SG-SST, con el fin de prevenir riesgos que afecten directamente la salud de los trabajadores de la empresa.

Así mismo, es importante señalar que todas las medidas que se tomen al interior de la empresa y que repercutan en el clima organizacional van directamente ligadas a prevenir conductas de acoso laboral.

Otras de las recomendaciones sería certificar la convivencia laboral, el apoyo, la ayuda entre los integrantes de la empresa para enriquecer el buen clima organizacional, fomentar el compromiso entre los empleados, verificar que se cumplan y tengan roles que ayuden a que el desarrollo del trabajo sea más eficiente. Realizar verificaciones periódicas sobre la maquinaria de trabajo para evaluar su funcionamiento y su rango de peligro, no dejar a un lado los implementos de trabajo que son entregados en dotaciones, por último y más importante garantizar la integridad individual de cada integrante del talento humano, teniendo como prioridad la vida humana.







## CONCLUSIONES

En primera instancia, con la siguiente actividad se logra conocer los diversos factores que hacen parte del SG-SST. Para la empresa Costured Ltda, puede ser un reto mantener cada requerimiento en su grado de exigencia por diversos aspectos que rodean la empresa como si ubicación geográfica, su cultura, la falta de recursos y tecnología, entre otros, no obstante se puede decir que dentro de sus estrategias promueven el bienestar de los empleados y el buen funcionamiento del sistema a través de la buena gestión en seguridad industrial, esto porque la empresa como muchas del país se ve beneficiada, gracias a reformas y constitución de nuevas leyes que facilitan la legalidad de la empresa teniendo en cuenta la formación del sistema de gestión para la salud y seguridad del trabajador SG-SST.

Una vez analizados los hallazgos identificados a través de la Auditoria Interna al SG-SST, en empresa Costured Ltda, la cual se realizaron partiendo de los items que el gobierno junto con ministerios de trabajo, salud e interior y organizaciones específicas establecen en el área de talento humano y en la empresa en general, se procedió con la elaboración del Plan de Mejora en el que se determinaron las acciones que se debían adelantar, tales como la creación del comité de convivencia laboral, indispensable para tratar e intervenir los aspectos relacionados con el clima organizacional, en pro de una sana convivencia y trabajo en equipo.


Adicionalmente se revisaron otros aspectos detectados y que tienen injerencia directa en la salud de los trabajadores; para ello es fundamental que a través del responsable del SG-SST, se brinde al médico ocupacional, información relacionada con la salud de los trabajadores, de esta forma se podrá desarrollar un programa de acondicionamiento físico como resultado de los





exámenes ocupacionales realizados periódicamente y que tienen como fin minimizar los riesgos o el deterioro de la salud de los trabajadores de la empresa. Con el fin de lograr cambios en la cultura organizacional de la empresa, en la búsqueda de alcanzar un mejor clima organizacional, y también para garantizar la misma salud de los empleados evitando riesgos que puedan traer consecuencias para su vida y para la empresa.

En fin, gracias y por medio de esta auditoria se puede obtener información general, sobre el estado de la empresa, empleados y componentes de la empresa, se obtiene también, precauciones a tomar, aumenta la integridad y cuidado en el empleado, pues recibe interés, así también sirve de salva auxilio para la empresa pues se percata de riesgos y accidentes, lo cual genera que esté preparada y cuente con planes de contingencia, y no olvidar la buena imagen que deja a la sociedad.





## BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de: [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>.

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

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

