

DISEÑO DE LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y DE CONTROL PARA EL SISTEMA
DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN
CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE BOYACÁ

RAFAEL RICARDO RINCON RIOS

CÓDIGO: 201322570

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL

SECCIONAL DUITAMA

BOYACÁ

2019

DISEÑO DE LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y DE CONTROL PARA EL SISTEMA DE
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN
CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE BOYACÁ

PRESENTADO POR:

RAFAEL RICARDO RINCON RIOS

CÓD.: 201322570

DIRECTOR DEL PROYECTO:

Msc. SANDRA MIMIYA GÓMEZ ANGEL

MODALIDAD DE GRADO: PRACTICA PROFESIONAL CON PROYECCIÓN
EMPRESARIAL

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL

SECCIONAL DUITAMA

BOYACÁ

2019

DEDICATORIA:

A mi familia por su apoyo incondicional en este proceso de formación.

AGRADECIMIENTOS:

A la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia por su exigencia y calidad educativa.

A la Gobernación de Boyacá por permitirme realizar mi práctica profesional, en la Dirección General de Talento Humano y a sus trabajadores que me apoyaron siempre.

Al Ingeniero Camilo Guarnizo quien me apoyo y formo en esta experiencia laboral.

Al doctor Gabriel Alejandro Álvarez quien acepto mi pasantía para realizar este proceso de grado.

TABLA DE CONTENIDO

1. TÍTULO DEL PROYECTO.....	5
2. INTRODUCCIÓN.....	6
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
4. JUSTIFICACIÓN.....	8
5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
6. OBJETIVOS.....	9
6.1 OBJETIVO GENERAL.....	9
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
7. MARCO DE REFERENCIA.....	10
7.1 MARCO TEÓRICO.....	10
7.2 MARCO CONCEPTUAL.....	14
8. METODOLOGÍA.....	16
9. DESARROLLO DE ACTIVIDADES.....	17
10. APORTE DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL.....	24
11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	25
12. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	26
13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	27
14. REFERENCIAS.....	28

1. TITULO DEL PROYECTO|

- DISEÑO DE LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y DE CONTROL PARA APOYAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE BOYACÁ.

2. INTRODUCCIÓN

En toda organización ya sea pública o privada, la seguridad y salud en el trabajo es un pilar fundamental para el bienestar de los trabajadores y de obligatoriedad para el estado, que busca evitar accidentes, incidentes o enfermedades laborales que afecten su salud física o mental. El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, establece directrices y campo de aplicación obligatorio para empresas tanto públicas como privadas; directrices que son iniciales e importantes tales como: política de SST, Objetivos de la política y objetivos del SG-SST; Importantes ya que a partir de estas se constituye el compromiso de la empresa y su alcance respecto al funcionamiento del SG-SST

El objeto de este trabajo es la formulación de una plataforma estratégica y de control para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la administración central de la gobernación de Boyacá. Para así establecer un punto de llegada o meta establecida para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que estos sean los adecuados para la administración central, buscando un bienestar para los trabajadores.

Este documento muestra la importancia de la plataforma estratégica y como por medio de esta apoyara el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Para así tener una mayor claridad conjunta de la implementación de este, evitando retrocesos y haciendo cumplimiento con la sección del decreto para así evitar futuras sanciones y principalmente mejorar el bienestar de los trabajadores de la administración central.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gobernación de Boyacá, cuenta con una política del sistema integrado de gestión, de esta se derivan cuatro objetivos los cuales dos de ellos, hacen referencia al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ([Anexo](#)) ([Anexo](#)). Pero estos mismos abarcan aspectos muy generales ya que son objetivos del SIG. Teniendo en cuenta los requerimientos normativos del capítulo seis del Decreto 1072 de 2015, el cual exige objetivos específicos para el SG-SST que se deben desarrollar. Además de la necesidad de formular una política específica para el SG-SST la cual dará un compromiso, direccionamiento y desarrollo del mismo. La exigencia de este requisito, se encuentra como un hallazgo en la auditoría realizada por parte de la oficina asesora de control interno de gestión, teniendo en cuenta que es obligatoriedad cumplir con este requisito exigido por la normatividad. Buscando mejorar los resultados frente a la evaluación de los estándares mínimos, hallazgos por parte de auditorías internas y externas. Para así evitar futuras sanciones e incumplimientos además de conocer las falencias del sistema mencionado, para así obtener un mejor desempeño y desarrollo.

Con base en lo anterior, se observa la necesidad del diseño de una plataforma estratégica y de control para apoyar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la administración central de la gobernación de Boyacá. Para así encaminar y dar un direccionamiento en el desarrollo de este sistema, cumpliendo con la legislación que la rige y las auditorías que la evalúan, para así obtener un mejor desempeño del mismo, que será monitoreado a través de indicadores.

4. JUSTIFICACIÓN

Con el propósito de dar cumplimiento a los artículos: 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6, 2.2.4.6.7 y 2.2.4.6.18; del capítulo 6 del decreto 1072 de 2015. Normatividad exigida por el Ministerio del Trabajo, dar cumplimiento a los hallazgos ([Anexo](#)), del informe final, de la auditoría realizada al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) 2018, desarrollada por la oficina asesora de control interno de gestión y así aumentar la calificación de los estándares mínimos del SG-SST de la administración central de la Gobernación de Boyacá para el año 2019.

Es necesario diseñar una plataforma estratégica, para así dar un direccionamiento y un mejor rendimiento al sistema, que se desarrollara con una misión y visión, para que los responsables del sistema tengan una meta establecida, lo que busca lograr en un futuro deseado y los trabajadores, comprenda de manera clara y comprensible su significado de su razón de ser y; una política que enmarcará el compromiso de la alta dirección con todos sus trabajadores y centros de trabajo; unos objetivos sobre los cuales se expresará el compromiso de la política, que serán claros, medibles y cuantificables que mediante una meta e indicadores se tendrá un mayor seguimiento y control.

5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Por qué es necesario el diseño de una plataforma estratégica y de control para apoyar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la administración central de la gobernación de Boyacá?

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL:

Diseñar una plataforma estratégica y de control para apoyar el actual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la administración central de la gobernación de Boyacá.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Análisis por medio de matriz DOFA del estado actual del SG-SST.
- Diseñar la política del SG-SST.
- Diseñar objetivos de la política.
- Diseñar objetivos del SG-SST.
- Diseñar la misión y la visión del SG-SST.

7. MARCO CONCEPTUAL

7.1 MARCO TEÓRICO

Para tener claro el direccionamiento o cumplimiento de una meta o varias metas propuestas, es necesario que este mismo tenga unas respectivas fases, que brinden un mayor orden y claridad hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Para el análisis del actual SG-SST, se realiza a través de una matriz DOFA, Según el artículo “La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales” la cual consiste en:

- El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. Establece que el análisis FODA estima el hecho que una estrategia tiene que lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación de carácter externo; es decir, las oportunidades y amenazas. (Thompson, 1998).

Según el decreto 1072 de 2015, el capítulo 6 dispondrá de los requisitos de la política de SST, objetivos de SST y objetivos del SG-SST los cuales dictan lo siguiente:

- Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072,2015).
- Objetivos de la Política de SST: La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso: Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales. (Decreto 1072,2015).
- Objetivos del SG-SST: Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y las auditorias que se realicen. (Decreto 1072,2015). Estos objetivos deben tener cuenta otros aspectos entre los siguientes:
 1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento.
 2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa
 3. Ser coherentes con el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas.
 4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del sistema de garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen.
 5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores.
 6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una vez al año y actualizados de ser necesario. (Decreto 1072,2015)

El decreto 1072 de 2015 capitulo 6, dispone de herramientas para medir el rendimiento del SG-SST, las cuales se harán por medio de indicadores, para este caso se utilizarán indicadores de resultado para la medición de los objetivos del SG-SST

- Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072,2015).

Según el manual guía para la construcción de los indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Establece que cada indicador debe tener una ficha técnica que contenga los siguientes elementos:

1. Definición del indicador.
2. Interpretación del indicador.
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple el resultado.
4. Método de cálculo.
5. Fuente de información para cálculo.
6. Periodicidad del reporte.
7. Personas que deben conocer el resultado. (Manual guía para la construcción de los indicadores del SG-SST en las empresas,2018)

Como los indicadores evaluarán el resultado de los objetivos, se utilizarán indicadores de resultado, que según la misma guía establece: Para la definición y construcción de los indicadores que evalúen el resultado el empleador debe considerar entre otros:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.
2. Cumplimiento de los objetivos en SG-SST.
3. Cumplimiento con el Plan Anual de Trabajo. (Manual guía para la construcción de los indicadores del SG-SST en las empresas,2018)

La metodología para la construcción de estos indicadores se regirá por los siguientes pasos de forma ascendente:

1. Establecer referentes estratégicos.
2. Establecer las áreas de desempeño a medir.
3. Definir el nombre del indicador y fórmula de cálculo.
4. Recopilación de datos.
5. Establecer las metas.
6. Análisis de información.
7. Monitoreo y evaluación.
8. Comunicar e informar. (Manual guía para la construcción de los indicadores del SG-SST en las empresas,2018)

Para establecer y dar una respuesta en general que abarque todas las acciones realizadas por el SG-SST del departamento de Boyacá, hacia la comunidad y ser objetivo principal se realizara a través de una misión.

- Para la declaración de la misión es una afirmación perdurable acerca del propósito que distingue a una empresa de otras similares. La declaración de la misión identifica el alcance de las operaciones de una empresa. Una declaración de una misión describe los valores y prioridades de una organización, estas mismas trazan a grandes rasgos el futuro de una organización y lo más importante es un recordatoria para los empleados del porque existe la organización. . (David, F. R.2013).

Para establecer una meta a un respectivo plazo y así conocer si esta se está llevando a cabo o debería reconsiderarse, que se propondrá a través de la misión establecida y la política de SST, por lo anterior se desarrollará una visión.

- Para la declaración de una visión, debemos contestar la pregunta ¿En qué nos queremos convertir? (David, F. R.2013).
- La visión corporativa es un conjunto de ideas generales, algunas de ellas abstractas, que proveen el marco de referencia de lo que una empresa es y quiere ser en el futuro. La visión señala el camino que permite a la alta gerencia establecer el rumbo para lograr el desarrollo esperado de la organización en el futuro (Serna, 2008, p. 213).

7.2 MARCO CONCEPTUAL

PLATAFORMA ESTRATÉGICA: “Establecer o revisar los lineamientos o postulados fundamentales de la organización, en ellos se plasman los aspectos fundamentales de la estrategia de la compañía” (Jervis, 2011, p.4).

MISIÓN: “Indica la manera como una institución pretende lograr y consolidar las razones de su existencia. Señala las prioridades y la dirección de los negocios de una empresa. Identifica los mercados a los cuales se dirige, los clientes que quiere servir y los productos que quiere ofrecer. Así mismo, determina la contribución de los diferentes agentes en el logro de propósitos básicos de la empresa y concretar así su visión organizacional” (Serna, 2008, p. 201).

VISIÓN: La visión corporativa es un conjunto de ideas generales, algunas de ellas abstractas, que proveen el marco de referencia de lo que una empresa es y quiere ser en el futuro. La visión señala el camino que permite a la alta gerencia establecer el rumbo para lograr el desarrollo esperado de la organización en el futuro (Serna, 2008, p. 213).

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: “Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromiso a toda la organización”. (Decreto 1072 de 2015).

PELIGRO: “Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.” (Decreto 1072 de 2015).

MEJORA CONTINUA: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Decreto 1072 de 2015, P.88).

OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO: Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen. (Decreto 1072 de 2015)

INDICADORES DE RESULTADO: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072 de 2015).

INDICADOR: Es una representación (cuantitativa preferiblemente) establecida mediante la relación entre dos o más variables, a partir de la cual se registra, procesa y presenta información relevante con el fin de medir el avance o retroceso en el logro de un determinado objetivo en un periodo de tiempo determinado. (Departamento administrativo de la función pública, 2018)

8. METODOLOGÍA

El método de investigación es cuantitativo para desarrollar este trabajo es de carácter descriptivo, empieza por el proceso de conocimiento en base a indicadores de gestión, observación de la situación actual de la institución frente a los requisitos del decreto 1072 de 2015 en la institución pública Gobernación de Boyacá sede central. Para cumplir con el desarrollo de los objetivos propuestos, apoyado el estudio en observación de los procesos en SST de la institución, indicadores del área de talento humano, Política del SIG de la institución. Observando los respectivos ítems del decreto 1072 de 2015, para así obtener un diagnóstico interno de la institución, con la finalidad de identificar debilidades y proponer las respectivas estrategias, para así cumplir con el dicho decreto.

Recolección de información:

Para el desarrollo de este trabajo se recopilará información de fuentes primarias y secundarias que permitan realizar un diseño de una plataforma estratégica y de control para el actual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la administración central de la gobernación de Boyacá.

Fuentes de información primaria:

Para obtener la información, se utilizará la técnica de la observación, los procesos existentes en SST dentro de la institución, estado de los indicadores de SST pertenecientes al área de talento humano, Política del SIG de la institución, por medio de matriz DOFA que mostrara la situación actual del SG-SST en la administración central de la gobernación de Boyacá, de acuerdo con los requisitos exigidos por el decreto 1072 de 2015, con participación de la alta dirección.

Fuentes de información secundarias

Esta información se obtiene de tesis realizados sobre este tema, artículos, y demás publicaciones relacionados con el presente trabajo. Cediendo a reunir la información necesaria para el desarrollo de este trabajo cumpliendo con los objetivos planteados inicialmente.

9. DESARROLLO DE ACTIVIDADES

Para la realización de esta plataforma estratégica, debemos realizar un corto pero contundente análisis de su estado tanto interno como externo del actual, donde se tendrán en cuenta fortalezas debilidades oportunidades y amenazas, lo equivalente a una matriz DOFA. Para la realización de esta matriz, se tendrán en cuenta la auditoria echa por la oficina de control interno de gestión, donde se mostrarán los hallazgos encontrados, así mismo se tendrán en cuenta los resultados de la medición de los indicadores de gestión relacionados con SST y se realizaran mesas de trabajo entre los integrantes de la subdirección de seguridad y salud en el trabajo para así obtener conocer debilidades y oportunidades.

REALIZACIÓN MATRIZ DOFA

- Para empezar se escogió esta herramienta administrativa ya que nos dará a conocer por medio de factores internos tanto como externos el estado actual del sistema, como factores internos tenemos las Fortalezas, que son aspectos positivos al sistema que podemos controlar y con las que contamos que podemos controlar y debilidades las cuales son aspectos negativos con las que cuenta el sistema y los podemos controlar; Para los factores externos contamos con Oportunidades, que son aspectos que afectan positivamente al sistema pero a diferencia de los internos estos no los podemos controlar y amenazas las cuales son factores que afectan negativamente al sistema pero no podemos controlar. A continuación, se muestra cada factor desarrollado con su respectiva evidencia.

FORTALEZAS: Recordando que este factor es, aspectos que afectan positivamente al sistema y podemos controlar, se concluyó los siguientes ítems:

- Se cuenta con capacitaciones específicas del SG-SST ([Anexo](#))
- Ejecución de simulacros programados ([Anexo](#))
- Normograma actualizado ([Anexo](#))
- Se cuenta con un método para identificar peligros y evaluar riesgos ([Anexo](#))
- Se cuenta con subdirección en SST ([Anexo](#))
- Se cuenta con plataforma Allista ([Anexo](#))
- Se cuenta con plan de prevención y atención de emergencias. ([Anexo](#))
- Se cuenta con desfibriladores automáticas externos. ([Anexos](#))
- Se cuenta con programas de pausas activas ([Anexos](#))

DEBILIDADES: Recordando que este factor es, aspectos que afectan negativamente al sistema, pero podemos hacer un control de estos, se concluyó los siguientes ítems:

- El mecanismo de socialización de la política de SST, no es efectivo en alcance para los trabajadores. ([Anexo](#))
- No se cuenta con un mecanismo efectivo en la rendición de cuentas por parte de personas con responsabilidad en SG-SST. ([Anexo](#))
- No todos los riesgos priorizados encontrados han sido intervenidos. ([Anexo](#))
- El PAT no se cumplen todas las actividades programadas. ([Anexo](#))
- Se cumple parcialmente los documentos exigidos por el decreto 1072 de 2015. ([Anexo](#))
- El seguimiento es limitante a presuntas enfermedades laborales. ([Anexo](#))
- Se presenta una tasa alta de severidad accidentalidad laboral. . ([Anexo](#))
- Falta de recursos técnicos, financieros, humanos y físicos para cumplimiento del SG-SST. ([Anexo](#))
- Falta de conocimiento del sistema por parte de los trabajadores autocuidado. ([Anexo](#))

OPORTUNIDADES: Recordando que este factor es, aspectos que afectan positivamente al sistema y no podemos controlar, se concluyó los siguientes ítems:

- Apoyo por parte de la ARL en cuanto a actividades de prevención, asesoría y asistencia técnica para el SG-SST. ([Anexo](#))
- Capacitaciones por parte de entidades gubernamentales.
- Vigilancia y control del cumplimiento en la prevención de riesgos laborales por parte de la ARL. ([Anexo](#))

AMENAZAS: Recordando que este factor es, aspectos que afectan negativamente al sistema, pero no podemos hacer un control de estos, se concluyó los siguientes ítems:

- Cambios constantes en la normatividad colombiana relacionada con seguridad y salud en el trabajo. ([Anexo](#))
- Sanciones por parte de entes de control de entidades gubernamentales ([Anexo](#)).
- Alto riesgo jurídico ([Anexo](#)).

Constituido el ejercicio se obtuvo la siguiente Matriz DOFA la cual fue aprobada por la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo. ([Anexo Matriz DOFA SG-SST](#))

Para continuar con el desarrollo de esta plataforma estratégica y de control, se realizó a través de una mesa de trabajo con el equipo de la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, la priorización de los puntos más críticos, más importantes de la matriz DOFA los cuales son:

- Disminución en índice de severidad accidental
- Promover cultura de Autocuidado
- Identificación y priorización de riesgos.

DESARROLLO DE POLÍTICA DE SST

A partir de estos se formulará la política de SST, ya que se evidencio que la política en SST con la que cuenta la Gobernación de Boyacá no es adecuada y cumple parcialmente los requisitos exigidos por el decreto **1072 de 2015 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.5 y artículo 2.2.5.6.6.** ([Anexo](#)).

POLÍTICA DE SST: Para la construcción de la política de SST Se tuvo en cuenta los puntos más importantes de la matriz DOFA y sus respectivos requerimientos respecto a la normatividad exigida por el decreto **1072 de 2015 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.5 y 2.2.4.6.6**, la política se construye teniendo en cuenta cada uno de los items del artículo ya mencionado los cuales son:

- Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
- Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
- Ser concisa, redactada con claridad estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
- Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.
- Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como en la empresa.

Teniendo en cuenta los requisitos mencionados se construyó la política de SST, aprobada por el Subdirector de la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo. Quedando de la siguiente manera:

“**POLÍTICA DE SST:** La Administración Central del Departamento de Boyacá bajo el liderazgo del señor Gobernador y el nivel directivo, se compromete con las actividades pertinentes del planear, hacer, verificar y actuar para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como herramienta para la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, mediante la identificación, priorización y gestión de condiciones de trabajo seguro, higiene, salud y bienestar en todas las sedes y actividades de la entidad. Teniendo en cuenta la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Administración Central del Departamento de Boyacá recalca la obligatoriedad de su cumplimiento y participación activa de los servidores de planta, contratistas, subcontratistas y personal tercer izado de la entidad independientemente de su forma de contratación o vinculación, adicionalmente tiene en cuenta el concepto de adaptabilidad a los cambios de carácter físico u organizacional y conforme a la normatividad legal vigente.” ([Anexo Política de SST](#))

DESARROLLO DE OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SST

Después de la formulación de la política se deben desarrollar los objetivos de esta misma donde se expresa el compromiso según el decreto **1072 de 2015 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.7**. Donde se mencionan así:

- Identificar los peligros, evaluar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Debido a que estos objetivos se deben expresar de acuerdo a la empresa donde se realicen y teniendo en cuenta la matriz DOFA con sus respectivos puntos más relevantes, los objetivos de la política quedaron aprobados por el Subdirector de la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo. Quedando de la siguiente manera:

“OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SST:

- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) promoviendo adecuadas condiciones de trabajo en la Administración Central del Departamento de Boyacá en cumplimiento de la normatividad aplicable.
- Gestionar medidas de prevención y control mediante la identificación de peligros, evaluar y minimizar los factores de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir a la transformación de los ambientes laborales, en sitios sanos, seguros, confiables, afianzando y promoviendo la cultura del autocuidado con responsabilidad y participación de todos.” ([Anexo objetivos de la política de SST](#))

DESARROLLO DE OBJETIVOS DEL SG-SST

Ya que se evidencio que los objetivos del SG-SST con los que cuenta la Gobernación de Boyacá no es adecuada y cumple parcialmente los requisitos exigidos por el decreto **1072 de 2015 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.18.** ([Anexo objetivos del SG-SST](#))

Continuando con el desarrollo de la plataforma estratégica, ya formulada la política de SST, se procederá a desarrollar los objetivos del SG-SST, ya que estos se deben expresar de conformidad con la política, el resultado de la evaluación inicial y las respectivas auditorias que se realicen según lo expresa el decreto **1072 de 2015 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.18.** Teniendo en cuenta que, la matriz DOFA, la cual ya fue realizada, revisada y aprobada, se tuvo en cuenta la evaluación inicial y la auditoría realizada por control interno de gestión; Una vez iniciada la mesa trabajo, se prioriza el cumplimiento de la normatividad vigente ya que el decreto **1072 de 2015 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.18.** Establece los aspectos para la formulación de estos objetivos los cuales son:

- Ser claros medibles y cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento.
- Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa.
- Ser coherentes con el PAT en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas.
- Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos laborales que le apliquen.
- Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores.
- Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una vez al año y actualizados de ser necesarios.

Debido a estos requerimientos exigidos, los objetivos del SG-SST se formularán en una matriz, para así cumplir cada aspecto mencionado por la normatividad ya mencionada, dicha matriz contendrá los siguientes ítems:

- Directriz de la política.
- Nombre del objetivo.
- Meta propuesta.
- Nombre del indicador
- Responsable.
- Formula del indicador.
- Interpretación del indicador.
- Frecuencia de medición.
- Ficha técnica del indicador

Para llegar a un consenso, en la mesa de trabajo sobre cuales ítems intervendrían en la formulación de cada objetivo del SG-SST y como se controlarían sus resultados y su medición en dicha matriz se llegó a cada ítem desde lo requerido para los objetivos, con sus respectivos indicadores de resultado los cuales garantizaran, la trazabilidad de los resultados obtenidos, así de manera descendente se ubicará dichos ítems de la siguiente manera:

- **Directriz de la política.**
Cada objetivo deberá expresarse de acuerdo con la política de SST.
- **Objetivo.**
El que objetivo que se plantee debe ser claro y conciso, respondiendo la directriz de la política.
- **Meta propuesta.**
Cada objetivo debe tener una meta para así asegurar un resultado, las metas asignadas a cada objetivo se planearon de acuerdo a, el PAT, disponibilidad de personal, la creación de nuevos procesos y la mejora de los mismos que ya existían, disponibilidad y acceso de recursos destinados a la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Nombre del indicador.**
Cumpliendo con el requisito normativo ya mencionado, donde menciona que los objetivos deben ser medibles y cuantificables. Se opta por mediarlos a través de indicadores de resultado. En este ítem se sitúa el nombre del indicador del respectivo objetivo que se pretende medir.
- **Responsable.**
Quien debe medir el objetivo propuesto.
- **Formula del indicador.**
Es la manera en la que se obtiene cuantitativamente los resultados de los objetivos a través del indicador que se le aplique.
- **Interpretación del indicador.**
Es el procedimiento en el cual se da respuesta al resultado cuantitativo, obtenido de manera corta y concisa, la cual se precisará en la ficha técnica.

- **Frecuencia de medición.**

La periodicidad con la que se medirán los objetivos establecida para tener así una mayor trazabilidad, de acuerdo a los que se propongan. Ya sean trimestrales, semestrales o anuales.

- **Ficha técnica del indicador.**

Se consideró realizar a cada indicador, una ficha técnica o también llamada hoja de vida del indicador ya que esta responderá la pregunta, ¿cómo lo vamos a medir? Para así tener una mejor especificación de los elementos, como que datos debo buscar para hacer la medición a quien le debo comunicar los resultados, además de cómo se debe interpretar y los límites que tendrán los indicadores para conocer si se cumple, se cumple parcialmente o no se cumple, con los objetivos para así cumplir con las medidas establecidas por planeación, formato de ficha técnica se acogió del manual de guía para la construcción y análisis de indicadores de SG-SST. ([Anexo](#)).

De acuerdo a los ítems necesarios la matriz de los objetivos del SG-SST se consolidó de la siguiente manera, siendo aprobada por la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, concluido de la siguiente manera: ([Anexo Matriz de objetivos del SG-SST](#)).

Para la medición de estos objetivos se tendrá en cuenta su resultado de sus respectivos indicadores y se escribirán en un formato Excel ya configurado para que este, al escribir el resultado arroje un color que determinara la acción a continuar, ya que este: por encima de la meta, por debajo de la meta. Concluido de la siguiente manera: ([Anexo cumplimiento de objetivos del SG-SST](#))

DESARROLLO DE LA MISIÓN:

Se realizó nuevamente una mesa de trabajo con los integrantes de la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la formulación de la misión, para esto se basó en la política de SST y los objetivos del SG-SST y la pregunta que plantea el autor David. F.R ¿en qué nos queremos convertir?

Se tuvo en cuenta la opinión de cada participante, donde surgieron preguntas como:

- Que hacemos como Subdirección
- Qué valor aportamos a la entidad
- Hay prioridades en la Subdirección
- Cuál es nuestro alcance.

En las respuestas obtenidas se consiguió articular la misión y aprobarla

En consenso la mesa de trabajo estableció la siguiente misión

“MISIÓN: Promover condiciones de salud integral adecuadas, a través de la gestión de riesgos laborales, para optimizar la prestación del servicio para el departamento, por parte de los servidores y trabajadores.” ([Anexo Misión](#))

DESARROLLO DE LA VISIÓN:

Se realizó una mesa de trabajo con los integrantes de la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la formulación de la visión, para esto se basó en la política de SST y los objetivos del SG-SST y la afirmación que plantea el autor “La visión señala el camino que permite a la alta gerencia establecer el rumbo para lograr el desarrollo esperado de la organización en el futuro” (Serna, 2008).

Se tuvo en cuenta la opinión de cada participante, donde surgieron preguntas como:

- Que resultado esperamos del SG-SST en un año.
- Cumpliremos con lo pronosticado en un año.
- El alcance del sistema cumplirá con lo esperado en un año.

En las respuestas obtenidas se consiguió articular la visión y su respectiva aprobación.

En consenso la mesa de trabajo estableció la siguiente visión:

“VISIÓN: Para el año 2020 la administración central del departamento contribuirá al mejoramiento de condiciones de trabajo seguro, mitigando los riesgos y peligros de los trabajadores en los ambientes de trabajo.” ([Anexo Visión](#)).

CONSOLIDACION DE PLATAFORMA ESTRATEGICA

Ya teniendo los pilares de la plataforma estratégica, se decidió integrarla en una macro en Excel para que así tenga un mayor acceso a la información que allí se suministra. La plataforma fue aprobada por la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, se estableció de la siguiente manera: ([Anexo Plataforma Estratégica](#))

10. APORTE DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL A LOS PROCESOS DE DESARROLLO DE LA EMPRESA

Mediante el desarrollo del proyecto de grado Diseño de una Plataforma Estratégica y de Control para el SG-SST de la administración central de la Gobernación de Boyacá, se hace un aporte al cumplimiento de la normatividad exigida por el Ministerio del Trabajo, además de cumplir con los hallazgos encontrados en la auditoría realizada por control interno de gestión e identificar de manera precisa las fallas con las que cuenta el SG-SST de la gobernación, se enfocó en los puntos más críticos para así dar un respectivo control en mitigar dichos puntos.

En las actividades de trabajo asignadas ajenas al proyecto se me designó la realización de diferentes tareas durante este periodo de práctica y participación en capacitaciones y actividades como:

- Registro de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en plataforma positiva web
- Registro de información en plataforma Allista.
- Revisión de estado actual de indicadores de SG-SST en mesa de trabajo
- Evaluación al Laboratorio de Salud Pública del Departamento de Boyacá, en el Simulacro Nacional del 2 de Octubre de 2018.
- Creación de macro en Excel para gestionar la asignación de exámenes ocupacionales para el personal de carrera administrativa de la Administración Central de la Gobernación de Boyacá.
- Actualización de indicadores del SG-SST de la Gobernación de Boyacá.

Dichas actividades fueron certificadas por la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación de Boyacá. ([Anexo](#))

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Los indicadores de SG-SST deben ser revisados ya que se encontró inconsistencias en los límites como lo son metas y resultados esperados, así como hay indicadores que no pertenecen a SST.
- Las relaciones personales con trabajadores de la dirección lo cual alimento mi conocimiento en ambientes laborales, el trato a personas, resolución de conflictos y la dirección de personal.
- La plataforma estratégica consolida el compromiso de la alta dirección con los trabajadores en los temas relacionados al SG-SST, así mismo ratifica la intervención de los puntos críticos del SG-SST y darles una respectiva mitigación.
- Se espera que las personas a través de la plataforma se integren, tengan un compromiso y conocimiento de la función y como pueden ayudar con el SG-SST

9. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA



GOBERNACIÓN DE BOYACÁ:

Política del SIG: En la gobernación de Boyacá prestamos servicios de alta calidad mediante la ejecución de planes, programas y proyectos, cumpliendo con la normatividad legal vigente, a través del mejoramiento continuo de los procesos con eficacia, eficiencia y efectividad del sistema integrado de gestión, comprometidos con la seguridad y salud de sus trabajadores y contratistas en todos los centros de trabajo, con criterios de oportunidad, información confiable, uso racional de los recursos; un equipo humano altamente calificado y comprometido con la excelencia en el servicio; con el fin de cumplir con los requisitos de las partes interesadas, lograr la satisfacción de los usuarios y mejorar la calidad de vida de los habitantes del territorio boyacense.

Objetivos del SIG: Proteger la seguridad y salud de los trabajadores, contratistas, subcontratistas (independiente de la modalidad de contratación) mediante la mejora continua del Sistema de Gestión, mitigando la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral en la administración central del Departamento de Boyacá. (Indicador relacionado con SGSST, talento humano).

Implementar los controles establecidos y priorizados por medio de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos de acuerdo a la metodología adoptada por la Gobernación de Boyacá. (Indicador relacionado con SGSST, talento humano).

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL DISEÑO DE UNA PLATAFORMA ESTRATEGICA Y DE CONTROL PARA LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA GOBERNACION DE BOYACA																	
DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES	OBJETIVO	Actividades por semanas durante cuatro meses															
		MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Analisis por medio de matriz DOFA del estado actual del SG-SST, teniendo en cuenta auditorias e indicadores.	Analizar el estado actual del SG-SST																
Reunion con directora y coordinador de la practica	Evidenciar avances del trabajo realizado																
Se diseñara la política de SST, con base en la matriz DOFA	Diseñar la política del SG-SST.																
Se diseñara los objetivos de la política como lo establece la normatividad	Diseñar objetivos de la política																
Reunion con directora y coordinador de la practica	Evidenciar avances del trabajo realizado																
Se diseñara los objetivos del SG-SST, así como lo exige el decreto	Diseñar objetivos del SG-SST.																
Se diseñara la mision y la vision de la subdireccion en SST respecto al SG-SST	Diseñar la misión y la visión del SG-SST.																
Reunion con directora y coordinador de la practica	Evidenciar avances del trabajo realizado																

11. REFERENCIAS

- David, F. R. (2013). *Conceptos de administración estratégica*. Naucalpan, México: Pearson.
- Serna, H. (2008). *Gerencia estratégica*. Recuperado de:
https://datenpdf.com/queue/gerencia-estrategica-humberto-serna-gomez_pdf?queue_id=-1
- Devid, J.J (2011). *Manual de planeación corporativa para empresas de aseguramiento en salud En Colombia*. Recuperado de:
https://issuu.com/dsjervis/docs/manual_de_planeacion_corporativa_para_empresas_de_
- Ministerio del trabajo. (26 de Mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. Recuperado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.
- Ministerio del trabajo. (27 de Marzo de 2017). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. [Resolución 1111 de 2017]. Recuperado de:
https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf.
- Departamento administrativo de la función pública.(Mayo de 2018). Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión. Recuperado de :
<http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+construcci%C3%B3n+y+an%C3%A1lisis+de+Indicadores+de+Gesti%C3%B3n+-+Versi%C3%B3n+4+-+Mayo+2018.pdf/0e0d10e4-0ec0-6781-21e9-f2bedfd0e18a?version=1.2&t=1531936187027&download=true>

