

Diseño de un Plan de Mejoramiento para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Centro de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño.

ROSA ELENA CASTRO

C.C. 37088299

MAGALY GERMANIA TONGUINO

C.C. 27204813

NAZLY LÓPEZ MONCAYO

C.C. 27090429

ANA MILENA VILLOTA

C.C. 59651902

MARIBEL ANDRADE

C.C. 36759546

CLAUDIA ROCÍO ROCHA

Tutora

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

2018

Contenido

Tabla de Figuras	3
Introducción	4
Presentación de la empresa	5
El Problema.....	8
Objetivos:	10
Marco Teórico	11
Revisión de la literatura.....	11
Normatividad.....	11
Metodología	16
Resultados	18
Plan de Mejora	23
Recomendaciones:.....	27
Conclusiones:	29
Bibliografía:	31
Anexos.....	33

Tabla de Figuras

Figura 1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope SENA Regional Nariño	26
Figura 2 Diagrama de Gantt: Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope SENA Regional Nariño	26

Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad presentar los resultados del proyecto de investigación del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano. Esta actividad se desarrolló en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño.

El trabajo da cuenta de los hallazgos encontrados tras la aplicación de la matriz de evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST del Ministerio del Trabajo, la cual mide los estándares mínimos que deben cumplir todas las empresas y empleadores del país.

El método que se ha seguido en el trabajo es el de investigación cualitativa por cuanto el grupo, a partir de la aplicación de la matriz y de la observación realizada, hace un análisis cualitativo de la situación y, a partir del mismo, propone un plan de mejora y unas recomendaciones con el fin de subsanar las fallas encontradas en relación con los estándares mencionados.

El trabajo se ve limitado a una sola dependencia del SENA, que es una entidad del nivel nacional lo que hace que la información se vea bastante restringida.

Finalmente, se definen tanto el problema como los objetivos a alcanzar, el marco teórico, la metodología, la propuesta de mejora y las conclusiones y recomendaciones que hace el grupo a la entidad investigada.

Presentación de la empresa

La empresa objeto de este trabajo es el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño.

El SENA

El SENA es una institución pública de orden nacional, fundada en 1957, que se dedica a la formación técnica, tecnológica y complementaria con el fin de mejorar la competitividad de las empresas y favorecer la empleabilidad de los estudiantes de sus diferentes programas.

Misión

El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Visión

El SENA será reconocido por la efectividad de su gestión, sus aportes al empleo decente y a la generación de ingresos, impactando la productividad de las personas y de las empresas; que incidirán positivamente en el desarrollo de las regiones como contribución a una Colombia educada, equitativa y en paz.

Principios, valores y compromisos institucionales

La actuación ética del SENA se fundamenta en:

Principios éticos:

Primero la vida. Cuidar y proteger la vida y la integridad del ser humano, con la promoción de los derechos humanos, la construcción de proyectos de vida, reconocer y valorar la riqueza cultural de nuestro país.

La dignidad del ser humano. Reconocer, valorar y respetar a cada persona integralmente entendida y aceptada, desde un enfoque de igualdad y de diferencia. Es estar comprometido fraternalmente con los demás, ser responsable consigo mismo y con el entorno, asegurando la convivencia pacífica.

Libertad con responsabilidad. Analizar, prever y asumir las consecuencias de nuestras decisiones y actos. Es cumplir con nuestros deberes, conocer y ejercer nuestros derechos. Significa estar convencido de que el trabajo dignifica, realiza, fortalece y desarrolla nuestro ser.

Integralidad. Pensar y obrar con rectitud, respeto, honestidad, responsabilidad, participación y justicia.

Formación para la vida y el trabajo. Brindar la Formación Profesional Integral a los trabajadores, forjando librepensadores, con sólidos conocimientos en la ciencia y la técnica, que aporten a la construcción de una sociedad mejor y al desarrollo económico del país.

Valores éticos:

Respeto. Reconocimiento de sí mismo, de los demás y de la naturaleza, es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Implica valorar y aceptar las diferencias, ofreciendo buen trato.

Libre pensamiento y actitud crítica. Capacidad de asumir con espíritu constructivo, madurez, responsabilidad y respeto una posición frente a una determinada situación.

Trabajo en equipo. Inclusión de más de una persona en el desarrollo de proyectos y logro de objetivos, aprovechando los conocimientos interdisciplinarios y experticias para enriquecer los procedimientos.

Solidaridad. Empatía hacia el otro, en sus dificultades para ayudar a solucionarlas, o en sus objetivos para alcanzar los proyectos.

Justicia y Equidad. Actuar con razón y ecuanimidad, acatando las normas en los entornos sociales y culturales.

Transparencia. Coherencia entre el pensar y el actuar que demuestra la real intención de las acciones.

Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope SENA

El Centro Internacional de Producción Limpia Lope, es una dependencia del SENA situado en el municipio de Pasto, que ofrece, además de los programas tradicionales del SENA, otros especializados en atención de innovaciones agropecuarias y programas de educación y vinculación laboral a víctimas del conflicto.

En el Centro se capacitan unas tres mil personas en los diferentes programas de la institución, entre los cuales se cuentan programas agroindustriales, de alimentos, construcción, mantenimiento electrónico e industrial, manejo de ganado, confección industrial de ropa y manejo ambiental.

Adicionalmente, ofrece servicios de capacitación en contabilidad y finanzas, atención de cocina y bar, informática, salud y entrenamiento deportivo.

En convenios con administraciones locales y con empresas particulares, el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope, da respuesta a necesidades específicas de formación que dan respuesta a necesidades del entorno.

Actualmente, el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope cuenta con 116 empleados y contratistas de diferentes formas de vinculación laboral.

El Problema

Planteamiento del problema:

Dado que el SENA, está acreditado como una entidad encargada de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral y considerando al recurso humano como una parte importante de la empresa, es necesario que el Centro Internacional de Producción Limpia- Lope Regional Nariño, fortalezca los acuerdos legales como lo menciona el Decreto 052 de 2017, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión y salud en el trabajo (SG- SST) considerando los estándares mínimos, auditoría para el mejoramiento de la calidad de atención en seguridad y salud en el trabajo.

El Decreto 1072 del 2015 define que el SG-SST es un sistema que busca la anticipación, reconocimiento, evaluación y control de los riesgos que afecten la seguridad y la salud en el trabajo y que el mismo debe ser aplicado en todas las empresas del sector público y privado como parte de las funciones sustantivas de cualquier organización que tenga empleados y trabajadores a su cargo. Dicho sistema debe evaluado continuamente por la misma empresa u organización de manera concienzuda y debe ser vigilado por el Ministerio del Trabajo con el fin de asegurar su cumplimiento y, sobre todo, su eficacia. Sin embargo, muchas entidades solo cumplen con el diseño e implementación del sistema como un formalismo y no están cuidando continuamente de su estricto cumplimiento. Una situación como la descrita se viven en el Centro de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño no cumple con algunos de los estándares establecidos por la Ley. En este sentido se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Cómo diseñar un Plan de Mejoramiento en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño que garantice el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establecidos por la Ley?

Antecedentes del problema

El problema sobre el diseño de un Plan de Mejoramiento en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño que garantice el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establecidos por la Ley tiene como principal antecedente el paso de lo que se llama el Programa de Salud Ocupacional Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ordenado por la Ley y que debió empezar a ejecutarse a más tardar el 31 de enero de 2017.

El Sistema, mucho más completo que el Programa de Salud Ocupacional, supone el cumplimiento de unos estándares mínimos, establecidos en la Ley y los cuales deben ser cumplidos por todas las empresas y entidades que contratan empleados o trabajadores.

Como todas las transiciones, este paso de un programa a un sistema mucho más complejo, ha supuesto que las empresas y entidades no siempre puedan alcanzar a cubrir todos los estándares, por lo que se hace necesaria la implementación de planes de mejoramiento que permitan que se alcancen todos los indicadores definidos por la Ley.

Justificación de la Investigación

Esta investigación, de carácter cualitativo, se justifica porque en condición de egresados del programa de Administración de Empresas, los actuales estudiantes tendrán que colaborar o dirigir procesos relacionados con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en las empresas en las que tengan que trabajar en el desarrollo de su profesión.

Adicionalmente, esta investigación se justifica porque ayuda a llenar vacíos procedimentales que se estén dando en Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño y que pueden aportar, desde esta investigación, al cumplimiento de la Ley en esa entidad.

Por tanto, esta investigación se justifica en una doble vía: como fortalecimiento de las competencias laborales de los candidatos al título de administradores de empresas y como superación de los estándares establecidos por la Ley en la entidad objeto de estudio.

Objetivos:

Objetivo General:

Diseñar un plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, que asegure el bienestar laboral en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño.

Objetivos Específicos:

Verificar el cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño mediante la aplicación de la matriz de evaluación correspondiente.

Diagnosticar la situación actual de SG SST de la Finca Lope del SENA Regional Nariño mediante la aplicación de entrevistas y la observación directa.

Diseñar acciones de mejora que permitan alcanzar los estándares establecidos por la Ley, asegurando la transición ordenada por la normatividad, el bienestar integral de los trabajadores y la responsabilidad social de la entidad.

Marco Teórico

Revisión de la literatura

Para efectos de una mejor comprensión del sistema de Gestión de Seguridad en Trabajo (SG- SST) se revisa la definición de algunos términos:

Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo (SG-SST)

De acuerdo al Decreto 1072. Art. 2.2.4.6.3 se define como “la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y la protección y promoción de la salud de los trabajadores, tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Por otra parte, la OIT define el sistema de Gestión de la Seguridad como “un conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política de objetivos del SST, y alcanzar dichos objetivos”.

Además, la OIT afirma que la seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requerimientos de SST conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales, son responsabilidad y deber del empleador.

El empleador debería demostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades del SST, que incluya los principales elementos de política, organización, planeación, aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras”.

Normatividad

El diseño de un plan de mejoramiento del SG SST que asegure el bienestar laboral en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño tiene, como fundamento la aplicación de la Ley que en Colombia regula las relaciones entre las empresas y los trabajadores en cuanto a la prevención y promoción de actividades y programas que

garanticen la salud y la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados como una obligación sustantiva de la empresa y la cual debe ser vigilada por el Estado.

En este sentido el Decreto 052 del 12 de enero del 2017 modifica el decreto 1072 de 2015 y establece plazos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en relación con la salud y seguridad de sus empleados.

El mismo Decreto define el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como un sistema que busca la anticipación, reconocimiento, evaluación y control de los riesgos que afecten la seguridad y la salud en el trabajo. En este sentido, se puede ver que se trata de todo un sistema y no de acciones aisladas.

El mismo Decreto establece una fase de transición para iniciar la transición del Programa de Salud Ocupacional al SG-SST a partir del 1 de junio de 2017, para lo cual se deben ir dando una serie de fases:

En primer lugar, se debe hacer una Autoevaluación inicial de la empresa, que permita identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo bajo la responsabilidad de los empleadores y contratantes de todas las modalidades.

En segundo lugar, se debe diseñar un Plan de Mejoramiento que ayude a corregir las debilidades que arroje la etapa anterior. De esta acción son responsables los empleadores.

En tercer lugar, se produce la ejecución del SG-SST, el cual se pone en marcha de acuerdo con la autoevaluación y el Plan de Mejoramiento. Responsables los empleadores.

En cuarto lugar, se define el seguimiento y Plan de Mejora: se evalúa y se mejora el sistema de acuerdo a los estándares del Ministerio del Trabajo. Responsables los empleadores.

Finalmente, y en quinto lugar se establecen unas acciones de Vigilancia y Control, las cuales son realizadas por el Ministerio de Trabajo, de acuerdo a los estándares mínimos.

Responsable el Ministerio.

Adicionalmente se establece que es el Ministerio del Trabajo el que define la implementación del SG-SST y determina los estándares mínimos. Las ARL están encargadas, por la misma Ley, de asesorar y capacitar a las empresas y presentan informes semestrales. Las actividades de vigilancia y control, responsabilidad del Ministerio del Trabajo, se hacen durante todo el proceso.

Por su parte, el Decreto 0171 del 2016 modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 del 2015).

Al mismo tiempo, define el régimen de transición, en cual los empleadores de todas las clases deben sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el SG-SST a más tardar el 31 de enero de 2017.

Igualmente señala como responsabilidades de las ARL: el asesoramiento, capacitación y asistencia técnica para la implementación del SG-SST en las empresas que estén adscritas a cada una de ellas.

Como se puede ver, la Ley establece, de una manera clara, las obligaciones de todos y cada uno de los actores de la vida laboral, dirigidas todas ellas al establecimiento de un clima laboral que garantice la salud y seguridad del trabajador y que, a su vez, evite que las empresas tengan que asumir sobrecostos por sanciones o demandas relacionadas con el incumplimiento de esta obligación, que es consustancial a la responsabilidad social de todo empleador.

Se destacan algunos conceptos relacionados con la temática:

Estándares Mínimos

Son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

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 artículo 2.2.4.6.2)

Auditoría

Las auditorías tienen como propósito evidenciar la eficacia, eficiencia, efectividad y transparencia de la gestión de los distintos procesos, actividades, planes proyectos, operaciones y demás resultados de las entidades para lograr su mejora continua, promoviendo el ejercicio de autocontrol y autoevaluación de cada proceso, área, producto e indicador.

Plan de mejoramiento

Documento que contiene las recomendaciones generadas a partir de una visita técnica de verificación o evaluación de calidad, cuya finalidad es que el centro de capacitación y entrenamiento diseñe e implemente acciones de mejoramiento que permitan fortalecer integralmente el desempeño de un aprendiz, cumplir con su función en los términos establecidos en los programas de formación y de esta manera subsanar o corregir en un término no mayor de un (1) año los hallazgos encontrados. (Resolución 1178 de 2017 artículo 3)

Ciclo PHVA

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)”

Metodología

La metodología de la investigación cualitativa que se hará en esta propuesta de investigación se puede plantear, en palabras de Rodríguez, G., Flórez, J. y García, E. (1996), en los siguientes términos:

La investigación cualitativa, se plantea, por un lado, que observadores competentes y cualificados pueden informar con objetividad, claridad y precisión acerca de sus propias observaciones del mundo social, así como de las experiencias de los demás. Por otro, los investigadores se aproximan a un sujeto real, un individuo real, que está presente en el mundo y que puede, en cierta medida, ofrecernos información sobre sus propias experiencias, opiniones, valores...etc. Por medio de un conjunto de técnicas o métodos como las entrevistas, las historias de vida, el estudio de caso o el análisis documental, el investigador puede fundir sus observaciones con las observaciones aportadas por los otros. (p. 62).

En este sentido, los estudiantes del diplomado se acercan a la entidad investigada en su condición de observadores cualificados en razón de sus estudios de pregrado y con las herramientas que les ha suministrado el diplomado, con el fin de conocer la situación real del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño, con el fin de plantear un plan de mejora que ayude a que se cumplan los estándares contemplados por la Ley en dicha entidad.

Implementación del SG-SST en la empresa

A nivel nacional, el SENA cuenta con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como se puede inferir de la información que aparece en su sitio web (2016). Además, el SENA, como institución educativa, es la encargada de formar a los

empleadores y a los trabajadores en todo lo relacionado con el SG-SST a través de cursos de diferentes duraciones.

Sin embargo, es importante aplicar instrumentos de recolección de información, tales como las encuestas o las entrevistas para medir la distancia entre el deber-ser y el ser que se pueda estar dando en las distintas dependencias, en este caso en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño.

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

La entidad se encuentra en el proceso de transición del Programa de Salud Ocupacional al SG-SST, ordenado por la Ley, lo que supone procesos de autoevaluación y de mejora en todos los aspectos relacionados por los decretos y que se concretan en los estándares mínimos establecidos por la normatividad.

Esto se puede evidenciar en la documentación relacionada en el sitio web de la entidad (2016), en el cual se pueden evidenciar los pasos que ha ido dando la empresa con el fin de hacer la transición.

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

La misma documentación antes relacionada muestra que se ha implementado la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST en la entidad.

En este sentido, la entidad cuenta con una política nacional que busca proteger la seguridad y la salud de todos los trabajadores de la entidad. Tiene objetivos claros que buscan la disminución de la accidentalidad en el trabajo. También se cuenta con un plan anual de trabajo en relación con el tema.

Como puede verse, la entidad se encuentra comprometida con el régimen de transición, pero es necesario diagnosticar la realidad cotidiana en la que tienen que desenvolverse los trabajadores para ver la coherencia entre lo que está escrito y lo que está pasando en la realidad.

Resultados

Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la matriz de evaluación del SG-SST

Se aplicó el formato “Estándares Mínimos del SG-SST” en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño con el fin de conocer los avances y el estado actual de aplicación de la normatividad vigente en relación con la prevención y protección de la salud y la seguridad que la empresa debe garantizar a sus trabajadores, empleados y contratistas.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
Nombre de la Entidad: Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope-SENA Regional Nariño						Número de trabajadores directos: 116						
NIT de la Entidad: 899999034 -1						Número de trabajadores directos: 116						
Realizada por: Estudiantes UNAD Pasto						Fecha de realización: 16/11/2018						
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	CALIFICACION					
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	0,00	3,0%					
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5									
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5									
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5									
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5									
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5									
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5									
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5									
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6%	2,00	0,00	2,0%					
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2									
		2.1.1 Política del SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1									
		2.1.2 Objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma, documentados, revisados y actualizados	1									
		2.1.3 Evaluación e identificación de prioridades	1									
		2.1.4 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2									
		2.1.5 Archivo o retención documental del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo	2									
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	2.2.1 Rendición sobre el desempeño	1	15%	2,00	0,00	4,0%					
		2.2.2 Matriz legal	2									
		2.2.3 Mecanismos de comunicación, auto reporte en SG-SST	1									
		2.2.4 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en SG-SST	1									
		2.2.5 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2									
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	2.7.1 Matriz legal	1					5%	1,00	0,00	0,0%	
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1									
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1									
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1									
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1									
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	9%	1,00	0,00	9,0%					
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1									
		3.1.7 Servicios de agua y otros servicios básicos (control de agua, saneamiento, termocaptenencia y electricidad)	1									
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1									
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1									
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	3.2.1 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2					6%	1,00	0,00	2,0%	
		3.2.2 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo Enfermedad Laboral	1									
		3.2.3 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
		3.2.4 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
		3.2.5 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	3.3.1 Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	15%	4,00	0,00	4,0%					
		3.3.2 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
		3.3.3 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4					15%	3	0,00	0,00	4,0%
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4									
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3									
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4									
		4.1.5 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5									
MEJORAMIENTO (10%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	15%	2,50	0,00	5,0%					
		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									
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5									
	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10%	5,00	0,00	5,0%					
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5									
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25									
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25									
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25									
TOTALES			100%				37,75%					

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 y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se deben consignar hechos o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE	FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST
-----------------------------------	--

A continuación, se presentan los resultados, discriminados por cada uno de los estándares.

Recursos (10%):

La entidad cumple con casi todos los ítems contemplados en la tabla, pero muestra debilidad en los siguientes aspectos: No están claras las responsabilidades en el SG-SST y en el pago de pensión a trabajadores de alto riesgo.

Si bien la entidad cumple con la capacitación con curso de 50 horas para los responsables del Sistema, no pasa lo mismo con la capacitación en promoción y prevención (PyP), y con la capacitación, inducción y reinducción en SG-SST.

En este estándar se alcanza un 5% del 10% deseable.

Gestión integral del SG-SST (15%):

En este estándar, la entidad solo cumple totalmente con uno de los ítems (archivo o retención documental de los procesos relacionados con el sistema), y parcialmente con otros dos (objetivos definidos, claros y medibles del SG-SST y evaluación e identificación de prioridades) pero presenta inconsistencias en los siguientes ítems: Política del SG-SST, plan completo con recursos y cronograma, rendición sobre el desempeño, matriz legal, mecanismo de comunicación, procesos de adquisición de productos y servicios relacionados con el sistema, evaluación y selección de proveedores y contratistas del sistema y evaluación de impacto de cambios internos y externos.

Con esos resultados, solo se alcanza un 4% del 15% que se asigna al estándar.

Gestión de la salud (20%):

En relación con este estándar se encuentra que la entidad cumple con todos los aspectos relacionados con las condiciones de salud en el trabajo, alcanzando el 9% parcial en este aspecto.

En relación con el registro de incidentes presenta fallas en todos los aspectos por lo que no alcanza ningún porcentaje (reporte de accidentes, investigación de accidentes y registro y análisis estadístico).

En lo que tiene que ver con los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud en el trabajo, alcanza un 2% del 6% parcial, pero evidenciando fallas en los siguientes aspectos: medición de la severidad de accidentes y enfermedades laborales, medición de mortalidad, medición de prevalencia de incidentes y medición de la incidencia de incidentes.

En total solo se alcanza un 11% del 20% deseable.

Gestión de peligros y riesgos (30%):

En este aspecto se evidencia cumplimiento en los siguientes aspectos: se han realizado mediciones ambientales, se ha hecho inspección con el COPPAST o Vigía y se han entregado elementos de protección. Sin embargo, hay incumplimiento en los siguientes aspectos: metodología de valoración de peligros, identificación de peligros, priorización de peligros, implementación de medidas de control de peligros, aplicación de medidas de prevención y control de peligros, procedimientos y protocolos, y mantenimiento periódico de instalaciones y equipamientos.

Esta situación deja solo un 9% de aprobación del 30% deseable.

Gestión de Amenazas (10%):

Este aspecto muestra los siguientes hallazgos: se cuenta con una brigada de prevención bien conformada, capacitada y dotada, lo que permite alcanzar el 5% del 10% total pero no se cuenta con un plan de prevención y preparación para emergencias.

En conclusión, en este aspecto se alcanza un 5% del 10% deseable.

Verificación del SG-SST (5%):

En relación con este estándar se halla que solo se cumple con la existencia de indicadores de estructura, proceso y resultado, lo que permite alcanzar un 1.25% pero se muestran fallas en los demás aspectos del estándar: auditoría al menos anual, revisión anual de la auditoría por parte de la alta dirección y planificación de la auditoría con el COPASST.

En este aspecto, por tanto, se alcanza un 1,25% del 5% deseable.

Mejoramiento (10%):

Este aspecto, que tiene que ver con medidas de mejora y corrección presenta un cumplimiento del 2,5% del 10% deseable porque se han implementado medidas y acciones correctivas de autoridades y de la ARL. En contraste, se presentan fallas en los siguientes aspectos: definición de acciones de promoción y prevención, toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora y ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora.

En este aspecto se alcanza un 2,5% del 10% deseable.

Análisis de los resultados obtenidos:

En conclusión, se encuentra que la entidad alcanza un 37,75% del 100% por ciento deseable en el cumplimiento de estándares propuesto por la normatividad.

Se considera que el alto porcentaje de incumplimiento de los estándares establecidos por la Ley amerita una acción correctiva muy profunda porque, de lo contrario, la entidad tendría dificultades muy grandes cuando los organismos de vigilancia y control del Ministerio del Trabajo empiecen a revisar los aspectos en los que se han encontrado falencias.

Estos resultados exigen la presentación urgente de una propuesta de mejoramiento en la implementación del SG-SST para el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño.

Dado que se cuenta con los recursos financieros y logísticos por ser una entidad tan grande y por pertenecer al sector público, la corrección de las fallas es factible en el corto y

mediano plazo pero no se puede postergar tal corrección porque la entidad no solo se arriesga a las sanciones establecidas por la Ley por el incumplimiento de los estándares sino, lo que sería más grave aún, que quedaría muy expuesta a demandas e indemnizaciones por parte de los trabajadores si llegasen a ocurrir incidentes de enfermedades laborales o, peor aún de mortalidades relacionadas con las condiciones en que los funcionarios y contratistas desempeñan sus labores.

Plan de Mejora

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

Una vez analizada la matriz de evaluación del SG-SST del Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño, se plantea un Plan de Mejora que contiene los siguientes elementos:

- Actividad a realizar para mejorar las deficiencias encontradas.
- Áreas, personas y entidades (como la ARL, recursos humanos, psicólogo, medico laboral, EPS, Área mantenimiento), que intervendrán en el proceso de mejora como responsables.
- Plazo en término de días con el fin de generar una fecha límite de plazo de cada actividad y posteriormente hacerles un seguimiento a las actividades ejecutadas por cada responsable (el cronograma y el diagrama de Gantt, muestran los detalles en términos de calendario).
- Recursos logísticos, económicos y/o humanos (los económicos se detallan en el diagrama de Gantt).
- Revisar y actualizar el Plan anual que identifica objetivos, metas y responsabilidad, con cronograma, fechado y firmado.
- Realizar informe de rendición de desempeño. Al finalizar el año generar dicho informe con los hallazgos y cumplimientos de cada actividad.
- Desarrollar mecanismos de comunicación, auto reporte en el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo, SG SST.
- Realizar evaluación de impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG SST.

Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en el Centro Internacional de Producción Limpia					
Finca Lope SENA Regional Nariño					
Ciclo I. Planear					
Estándar	Aspecto mejorable	Actividad	Responsable	Plazo	Recursos
Recursos	Responsabilidades en SG-SST	Curso de capacitación en SG-SST dirigido a Dirección y Talento Humano.	Talento Humano, ARL	45 días	Auditorio, video beam, papelería
	Pensiones alto riesgo				
	Programa Capacitación PyP				
Gestión integral del SG-SST	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Revisión de la Política y preparación de la documentación faltante.	Dirección del Centro y Talento Humano	20 días	Formatos, listas de chequeo, revisión documental
	Plan anual de trabajo				
	Rendición de cuentas				
	Normatividad aplicable				
	Comunicaciones	Revisión de los protocolos relacionados con Talento Humano	Dirección del Centro y Talento Humano	Quince días	Formatos, listas de chequeo, revisión documental
	Adquisiciones				
	Contratación				
	Gestión del cambio				
Ciclo II. Hacer					
Gestión de la salud	Registro, reporte e investigación de enfermedades, incidentes y accidentes laborales	Actualización de la documentación relacionada con siniestralidad laboral.	Talento Humano	Diez días	Formatos, listas de chequeo, revisión documental

	Mecanismos de vigilancia de salud de los trabajadores	Implementar un sistema de control de indicadores.	Dirección del Centro y Talento Humano	Quince días	Formatos, sistema informático.
Gestión de peligros y riesgos	Identificación, evaluación y valoración de peligros y riesgos	Levantar un mapa general de riesgos y peligros del Centro.	Talento Humano, ARL, COPASST y Brigada de Emergencias.	Quince días	Formatos, planos, protocolos.
	Medidas de prevención y control de peligros y riesgos	Diseño e implementación de un Plan de Riesgos y de respuestas a emergencias.	Talento Humano, ARL, COPASST y Brigada de Emergencias.	Quince días	Formatos, planos, protocolos.
Gestión de amenazas	Plan de prevención y respuesta ante emergencias				
Ciclo III. Verificar					
Verificación del SG-SST	Revisión anual de la dirección	Implementar la revisión del SG-SST con la dirección, representantes del COPASST y Talento Humano.	Dirección del Centro, COPASST y Talento Humano	Veintitres días	Revisión documental, protocolos, evaluaciones.
	Auditoría con el COPASST	Revisión del SG-SST	Talento Humano, ARL, COPASST	Quince días	Revisión documental, protocolos, evaluaciones.
Ciclo IV. Actuar					
Mejoramiento	Acciones de promoción y prevención sobre resultados.	Implementación del Plan de	Talento Humano, ARL, COPASST	Treinta días	Revisión documental,

		Mejoramiento en SG-SST			protocolos, evaluaciones.
	Ejecución de medidas preventivas, correctivas y de mejora.	Diseñar Plan Permanente de Autoevaluación y Control del SG-SST	Dirección, Talento Humano, ARL, COPASST	Quince días	Revisión documental, protocolos, evaluaciones.

Figura 1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope SENA Regional Nariño

Fuente: Esta investigación

Diagrama de Gantt:

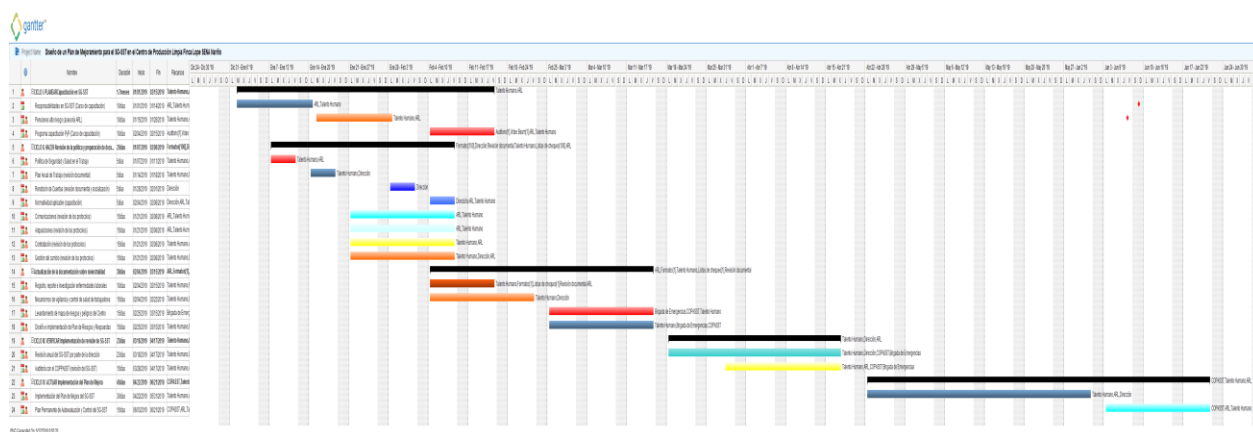


Figura 2 Diagrama de Gantt: Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope SENA Regional Nariño

Enlace: <https://goo.gl/pgYVCK>

Fuente: Esta investigación

Enlace al diagrama de Gantt: <https://goo.gl/pgYVCK>

Recomendaciones:

Las empresas modernas deben modificar los patrones clásicos de la organización del trabajo e incorporar en su oferta de productos o servicios un mayor nivel de factores intangibles, teniendo en cuenta que el capital humano es importante como base generadora y potenciadora de las capacidades distintivas de las organizaciones. Por ello se recomienda que el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño, asuma un compromiso claro en relación con la seguridad y salud de sus trabajadores.

Se recomienda a la dirección del Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño la contratación de un asesor externo que se encargue del acompañamiento en la aplicación del plan de mejora del SG-SST con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares mínimos y de mitigar las posibles sanciones que pueda aplicar el Ministerio del Trabajo si los mismos no se cumplen.

Se recomienda la implementación de una capacitación intensiva y permanente en todos los temas que tienen que ver con la aplicación de la Ley en lo relacionado con el SG-SST con el fin de que todos los actores implicados en el mismo unifiquen sus criterios y conocimientos y los apliquen de manera adecuada en los roles correspondientes.

Se recomienda la implementación de un sistema interno de autoevaluación, mejora, seguimiento y control que esté siempre al tanto de los avances o retrocesos en el proceso de aplicación del SG-SST para que éste no se reduzca a acciones aisladas o que solo se tengan en el papel pero que no se estén haciendo realidad en la vida cotidiana del Centro.

Se recomienda la asesoría urgente de la ARL que tenga asignada la institución y, de ser posible, de un par externo que ayuden a hacer el monitoreo y seguimiento de la aplicación del SG-SST en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional

Nariño, con el fin de tener una visión complementaria que permita un análisis más objetivo de la situación.

Conclusiones:

A través de la aplicación de la Matriz de Evaluación de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, en el Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope, del Sena Regional Nariño, permitió verificar que la mayoría de dichos estándares no se cumple en la entidad.

Se diagnosticó la situación actual de SG SST de la Finca Lope del SENA Regional Nariño mediante la aplicación de entrevistas, con las cuales se logró establecer que el cumplimiento de los estándares exigidos por la ley está por debajo del nivel medio, lo que obliga a hacer un plan de mejora de manera urgente para armonizar la entidad con los requerimientos legales.

Se diseñaron acciones de mejora que van a permitir que se alcancen los estándares establecidos por la Ley y, sobre todo, que se aseguren las mejores condiciones de seguridad y salud para los trabajadores del Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño.

En base a los resultados obtenidos, se diseñó un Plan de Mejoramiento que permite alcanzar los estándares que presentan falencias, teniendo en cuenta los recursos logísticos, área, responsable, cronograma y actividades a realizar en el Centro Internacional de Producción Limpia Lope – SENA Regional Nariño.

El conocimiento y la aplicación de la normatividad del SG-SST en las empresas evita incidentes, accidentes, sanciones e indemnizaciones, que perjudican enormemente a las organizaciones, por lo que este sistema no debe considerarse como un gasto sino como un costo-beneficio.

El desarrollo de la investigación planteada en el presente documento, además de servir como instrumento que acerca al cumplimiento de los requerimientos de la empresa, también

muestra la oportunidad para adquirir experiencia profesional y consolidar los conocimientos
construidos en la etapa de aprendizaje del Diplomado de profundización en gerencia del talento
humano.

Bibliografía:

Presidencia de la República de Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018).

Antecedentes normativos. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/antecedentes-normativos>

Presidencia de la República de Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018).

Decreto 1072 sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). [Decreto 1072 de 2015]. Recuperado de <https://goo.gl/DSZEwR>

Presidencia de la República de Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018).

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Rodríguez, G., Flórez, J. y García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*.

Granada: Ediciones Aljibe.

Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA (2016). *II Encuentro Nacional del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol 2016. Presentación, fases de implementación y documentos*.

[Sitio Web]. Recuperado de

http://compromiso.sena.edu.co/imagenes/files_upload_3/files/25.%20SGSST%20-%20IMPLEMENTACION%20FASES%20DOCUMENTOS.pdf

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA (2018). *Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol*

SENA. Red de procesos del SIGA. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/sig.aspx>

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA (2018). *Zona Pacífica "Nariño" SENA*. Recuperado de

<http://www.sena.edu.co/es-co/regionales/zonaPacifica/Paginas/narinio.aspx>

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA (2018). *Quiénes somos*. Recuperado de

<http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

Anexos

Matriz de Estándares Mínimos en SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
Nombre de la Entidad: Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope. SENA Regional Nariño						Número de trabajadores directos: 116					
NIT de la Entidad: 899999034 -1						Número de trabajadores directos: 116					
Realizada por: Estudiantes UNAD Pasto						Fecha de realización: 16/11/2018					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE		CALIFICACION				
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE					
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		3,0%				
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST	0,5			0,00					
1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST		0,5	0,5								
1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales		0,5	0,5								
1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo		0,5			0,00						
1.1.6. Conformación COPASST / Vigía		0,5	0,5								
1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía		0,5	0,5								
1.1.8. Conformación Comité de Convivencia		0,5	0,5								
1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP		2			0,00						
1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP		2			0,00						
GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	2.1.1. Política del SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15%		0,00	4,0%				
		2.1.2. Objetivos, metas, prioridades, indicadores, con metas, documentados, revisados por el sistema	1		1,00						
		2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1,00						
		2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0,00					
		2.4.2. Análisis e identificación documentar del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST	2		2,00						
		2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1			0,00					
		2.7.1. Matriz legal	2			0,00					
		2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en SG-SST	1			0,00					
		2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en SG-SST	1			0,00					
		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			0,00					
		2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST	1			0,00					
		GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)		3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1		9%	1,00		9,0%
					3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			1,00		
					3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1			1,00		
					3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales; preingreso, periódicos	1			1,00		
3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1			1,00							
3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1			1,00							
3.1.7. Estudios de virus y otros virus zoonóticos (control de zoonosis, salmonelosis, antimicrobiodroperencia y otros)	1			1,00							
3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1			1,00							
3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			1,00							
3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de ARL, a la dirección territorial de Medellín	2				0,00						
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2		0,00						
	3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1		0,00						
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)		3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0,00					
			3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1,00						
			3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0,00					
3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1		0,00							
3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1		0,00							
3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1,00									
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15%		0,00	4,0%				
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			0,00					
		4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			0,00					
		4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4,00						
		4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5			0,00					
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	15%		0,00	5,0%				
		4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			0,00					
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,50						
		4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			0,00					
		4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,50						
GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10%		0,00	5,0%				
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5,00						
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5%	1,25		1,3%			
			6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			0,00				
			6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25			0,00				
			6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25			0,00				
			7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG-SST	2,5			0,00				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	10%		0,00	2,5%			
			7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			0,00				
			7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,50					
			TOTALES	100%					37,75%		

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 y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se deben consignar hechos o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST

Estándares que no se cumplen

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST	
Nombre de la Entidad: Centro Internacional de Producción Limpia Finca Lope. SENA Regional Nariño	
NIT de la Entidad: 899999034 - 1	
Realizada por: Estudiantes UNAD Pasto	
ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR
RECURSOS (10%)	1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo
	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP
	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP
GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.1.1 Política del SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía
	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
	2.6.1 Rendición sobre el desempeño
	2.7.1 Matriz legal
	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en SG-SST
	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en SG-SST
	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST
	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial de Mintrabajo
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros
	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa
	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)
	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros
GESTION DE VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control
	4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas
	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias
MEJORAMIENTO (10%)	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría
	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST
	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG-SST
	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora
	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral