



**PROPUESTA ESTRATEGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACION DE LOS  
ESTANDARES MINIMOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA VITA ODONTOLOGIA S.A.S PARA EL  
SEGUNDO SEMESTRE DE 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020**

**PRESENTADO POR:**

**MARIA DEL ROSARIO MURCIA**

**OMARIA BOLAÑOS ROSERO**

**LINA MARCELA BELTRAN GONZALEZ**

**ANYIE DANIELA GONZALEZ MENDOZA**

**NATALY FRANCELY RIASCOS SILVA**

**PRESENTADO A:**

**CARLOS ARENAS  
TUTOR**

**GRUPO: 101007\_62**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y  
DE NEGOCIOS  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
2019**

## Tabla de contenido

PORTADA.....	I
INTRODUCCION .....	III
OBJETIVOS .....	IV
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA .....	5
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL.....	10
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....	28
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	34
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA .....	36
RECOMENDACIONES.....	41
CONCLUSIONES .....	43
BIBLIOGRAFIA .....	45
ANEXOS .....	47

## INTRODUCCION

A través del diplomado de profundización en gerencia del talento humano, se buscó fortalecer competencias en la gestión del capital humano para procesar información, realizar diagnósticos, entender y formular ideas que visualicen y reconozcan el valor del componente humano en el quehacer y en la competitividad de las empresas; consolidar los conocimientos y las habilidades frente a las relaciones con las personas de la empresa para así, fomentar la capacidad de análisis y adquirir conocimientos estratégicos que permiten desarrollar mejores fortalezas en la empresa y sus productos, que son generadores del bienestar.

La empresa VITA ODONTOLOGIA S.A.S, En cumplimiento a lo establecido en el decreto 1072 de 2015, resolución 1111 de 2017 y ley 1562 de 2012 y demás normatividad vigente en SST, implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Mediante el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, VITA ODONTOLOGIA S.A.S., implementa acciones con el fin de mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar, la salud de los trabajadores y la productividad de la empresa, así mismo da cumplimiento a lo establecido en la normatividad legal vigente en riesgo profesionales.

Nuestro propósito, es evaluar y proponer acciones de mejora para la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa VITA ODONTOLOGIA S.A.S para el primer semestre del 2020.

## OBJETIVOS

### **Objetivo general:**

Implementar estrategias que permitan llevar acciones dentro de un plan de mejora permitiendo cumplir con los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa VITA ODONTOLOGIA S.A.S, para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

### **Objetivos específicos.**

- Realizar un diagnóstico con la matriz de autoevaluación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo basado en los estándares mínimos del SG-SST
- Identificar todos los peligros, evaluar y valorar los riesgos. Utilizando la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.
- Proponer un plan de mejoramiento basado al resultado de la autoevaluación para la empresa VITA ODONTOLOGIA S.A.S
- Ejecutar las acciones del plan de mejoramiento en seguridad y salud en el trabajo en VITA ODONTOLOGIA S.A.S., para controlar y mitigar el impacto por accidentalidad, incapacidad y riesgo laboral presentes en la compañía.

## CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

En Colombia, la implementación del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo con el decreto 1072 de 2015, emitido por el Ministerio de Trabajo, organismo que busca fielmente garantizar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores colombianos; y en relación con la implementación el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, constituye un compromiso moral y legal de todo empresario que se mide por el cumplimiento de las actividades y el control efectivo de las condiciones inseguras; en el programa de seguridad y salud en el trabajo el punto central es la identificación de los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo y la manera de mitigarlos.

Es por esto, que la legislación colombiana a lo largo del tiempo ha sancionado leyes, resoluciones y decretos en favor de la protección y la conservación de la salud física y mental de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones; legislación que va desde el código sanitario nacional con la ley 9 de 1979, la Resolución 2413 de 1979 que emite el reglamento de Higiene y Seguridad para la industria de la construcción, Resolución 1016 de 1989 que emite el Reglamento de organización y funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional, la ley 100 de 1993, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones; el decreto 2644 de 1994 que modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales, entre otras normas establecidas para el cuidado de la salud y el bienestar de los trabajadores; hasta llegar a la Resolución 1111 de 2017 y Por la cual se definen los Estándares mínimos del SG-SST y por ultimo Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 Actualización de Estándares mínimos del SG-SST.

En este caso en particular, la VITA ODONTOLOGIA S.A.S es una IPS CON SERVICIOS ODONTOLOGICOS, según resolución 016 de diciembre de 2017 se implementó el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, La Gerencia General de la Empresa, preocupada por el cumplimiento a los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, requirió hacer seguimiento al grado de implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), a los avances y los procesos que a través de la persona encargada del área de seguridad y salud en el trabajo, se estaban llevando a cabo. Por esta razón, permite que nuestro grupo de trabajo realice dicho proceso de investigación y evaluación del SGSST. En el desarrollo de las valoraciones se determina que la empresa se encuentra en un estado MODERADAMENTE ACEPTABLE (diagnóstico Estándares Mínimos SGSST).

El objetivo del equipo de trabajo consiste entonces en una evaluación inicial, plantear una propuesta de trabajo, tomando los puntos encontrados más críticos para desarrollar un plan que le permita ponerse acorde a la normatividad legal vigente, que contribuya a la prevención y mitigación de riesgos inherentes al trabajo que desempeñan sus colaboradores en el día a día y con ello, no solo cumplir con una normatividad, sino, aumentar los niveles de productividad, administrando de manera sistemática los riesgos derivados de las actividades ejercidas por el personal laboral. El SG-SST fomenta los entornos de trabajos seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general.

Entonces ¿Cuáles serían las estrategias y acciones que debe implementar la empresa Vita odontología S.A.S, para el mejoramiento continuo del SGSST, en base a los estándares mínimos resolución 0312 de 2019?

## 1.2. Antecedentes del problema

El SG-SST fomenta los entornos de trabajos seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general. Este debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones, el medio ambiente laboral.

Dentro de las estrategias gerenciales de una empresa, se deben incluir compromisos sobre la gestión del ambiente y condiciones de trabajo. Cada vez más las empresas se preparan para gestionar consciente y eficientemente estas condiciones.

El problema de este trabajo de investigación se da porque la empresa VITA ODONTOLOGIA S.A.S., no cumple al 100% de los requerimientos de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, por lo tanto, es necesario el compromiso de la alta gerencia y de sus trabajadores para el cumplimiento eficaz de estos estándares. Es cierto que la empresa ha hecho buena gestión desde el 2017 con la implementación del sistema y que, basados a su plan de trabajo anual en pro del cumplimiento del plan de mejora, permite que la empresa tenga un resultado aceptable. Sin embargo, es importante cumplir con todos los requisitos normativos evitando las futuras sanciones monetarias para la empresa.

### **1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.**

El presente proyecto se realizó con el fin de la elaboración de un plan de mejoramiento de la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basado en el resultado de la matriz de autoevaluación, aplicado a las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

VITA ODONTOLOGIA S.A.S IPS de prestación de servicios odontológicos, tiene dentro de su plantilla de nómina 8 personas, por prestación de servicios conformado por: (1) Gerente, (1) odontólogo, (1) auxiliar de odontología, (1) recepcionista, (1) Admisiones, (2) auxiliares administrativos y (1) auxiliar de aseo.

La Empresa VITA ODONTOLOGIA S.A.S, cuenta con la implementación de unos estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, que no solo es un requerimiento legal que cumplir, sino que es un Sistema vital para la prevención de riesgos con los trabajadores, logrando mantenerlo actualizado, herramienta que genera una competitividad en el mercado, buscando mejores procesos productivos seguros que les permite dar estabilidad, seguridad y confianza a sus colaboradores y clientes, como un aliado estratégico en el negocio. .

La IPS VITA ODONTOLOGIA S.A.S, Ser líder en la prestación de servicios integrales en salud oral, según su visión le apunta a las políticas de seguridad del paciente de servicios, integrando los esfuerzos asistenciales y administrativos con una moderna infraestructura, asegurando así la calidad de los servicios y cubriendo las expectativas finales de nuestros usuarios. Por lo tanto, es necesario hacer este proceso investigativo con el fin de que la empresa identifique sus incumplimientos normativos y gestione la ejecución del plan de mejoramiento.



**Mediante este trabajo se pretende:**

- ✓ Implantar estas acciones paulatinamente, es un proceso de mejora continua, con un único objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud del trabajador.
- ✓ Aumentar el porcentaje de efectividad del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo cumpliendo con el 100%
- ✓ Reducir los altos índices de accidentabilidad: Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- ✓ La imagen de la organización generaría impacto positivo en la sociedad, pues sería empresarialmente responsable en el desarrollo de sus actividades, por dar un manejo adecuado y brindar las condiciones mínimas de seguridad.
- ✓ Mejora de los procesos de la organización gracias a la participación de sus empleados.

## CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

### 2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

En este trabajo el principal contenido es en base a una auditoria que se realizó a la parte interna de la empresa VITA ODONTOLOGIA S.A.S para evaluar la normatividad y su cumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) antes llamado salud ocupacional y que se engarba de “asegurar un alto grado de bienestar mental, social y físico para los trabajadores y prevenir toda clase de accidentes e imprevistos; asegurando un lugar de trabajo sin elementos nocivos para su salud y otorgando la seguridad del empleo, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos que se le han encomendado”. (Cavassa, C. R; 1996)

Según lo anterior y teniendo en cuenta “la historia de la protección del trabajador frente a los riesgos y peligros laborales este tema era desconocido en Colombia hasta el siglo XX cuando en 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de Seguridad en el Trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país”. (Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L; 2011)

Con la reglamentación de esta “ley Uribe” se dan cambios favorables para el bienestar laboral de los empleados, también surgieron otras leyes y resoluciones que cada una iba aportando; pero la Resolución 1016 de 1989 fue la más completa ya que esta reglamenta la organización funcionamiento y forma los programas de salud ocupacional que debían desarrollar los patronos o empleados en el país de empresas públicas y privadas. Citando el artículo 2 de esta misma resolución define:

“Artículo 2o.: El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.” (Resolución 1016 de 1989. Marzo 31)

El decreto número 052 de 2017 del Ministerio de Trabajo mediante el artículo 2,2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Por lo tanto este decreto modifica la resolución 1016 de 1989 Sistema de Salud Ocupacional (SSO). El último decreto 1072 de 2015 le da un vuelco total a la SG-SST en el país. A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.

Y mediante la Resolución 1111 de 2017 “del Ministerio del Trabajo, se definieron los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para empleadores y contratantes y que en el proceso de implementación de los Estándares Mínimos se ha identificado la necesidad de realizar ajustes para que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen las acciones propias del Sistema de Gestión de SST de una manera más ágil y se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el

trabajo, de conformidad con su tamaño, sector económico y nivel de riesgo, con el objetivo 12 de establecer lugares de trabajo seguros y saludables.” (Ministerio de trabajo y seguridad social, 2017)

Estos estándares mínimos están diseñados mediante el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las organizaciones tenemos:

**Planificar:** Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales.

**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados.

**Actuar:** Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Tomado de (Ballesteros, Bohórquez., Delgado, Pérez, & Pinzón; 2017).

## **2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.**

### **Decreto 1443 del 31 de julio de 2014**

Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La Seguridad y Salud en el Trabajo –SST-. La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de 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 la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones

En este decreto están estipuladas las obligaciones legales de los empleadores, respecto a la salud y seguridad en el trabajo de los empleados, y a su vez los compromisos de estos, y las de las administradoras de riesgos laborales La Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) tiene como objetivo optimizar las condiciones, el ambiente y la salud en el trabajo, identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los controles respectivos, proteger la seguridad y la salud, para contribuir en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus labores. El SST debe ser implementado por las empresas contratantes, con la participación de los trabajadores, también debe garantizar su cumplimiento, divulgarlo a los empleados y revisarlo por lo menos una vez al año, deberá suministrar a todos los nuevos empleados una inducción de las labores a realizar, la identificación y control de peligros y riesgo que puedan conllevar a un accidente en su ambiente laboral, como también la prevención de los mismos; deberá brindar un programa de capacitación anual en (SST), suministrar los equipos y elementos de protección personal respectivos a los trabajadores y registrar su entrega. Toda la documentación referente al soporte del cumplimiento de las normas descritas en este decreto, deberán conservarse de manera controlada, organizada y de forma legible para el fácil acceso del personal que lo necesite, podrá ser conservada en forma electrónica o física, pero cuidando que quede protegida contra daño, deterioro o pérdida total de esta. La empresa deberá contar con un médico especialista en medicina laboral o de trabajo El trabajador debe también contribuir con el cumplimiento del presente decreto, procurar tener un cuidado integral de su salud, asistir a toda actividad de capacitación de la seguridad y salud en el trabajo SST programada por la empresa, proporcionar

información sobre su estado de salud, comunicar al empleador de los peligros que rodean su lugar de trabajo, también debe asegurarse que la empresa cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Las administradoras de riesgos laborales (ARL), también tienen obligaciones con respecto a la seguridad y salud en el trabajo SST, entre ellas están la capacitación de los que velan por el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo SST, proporcionar asesoría, asistencia a las empresas y empleados afiliados.

La salud integral específicamente se hace cargo de salud integral; salud del trabajador, salud del contratista, salud del trabajador en misión o cooperado y la salud familiar.

También nos habla que debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- a, Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
- b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

### **Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015**

(Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6)

La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072) compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia.

Este Decreto regula íntegramente las materias contempladas en el. Por consiguiente, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 153 de 1887, quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector trabajo que versen sobre las mismas materias, con excepción, exclusivamente, de los siguientes asuntos: decretos relativos a la creación y conformación de comisiones intersectoriales, comisiones interinstitucionales, consejos, comités, sistemas administrativos y demás asuntos relacionados con la estructura, configuración y conformación de las entidades y organismos del sector administrativo”, reza el Decreto.

El Decreto 1072 no modificó las normas preexistentes, solo las unificó. El cambio que introdujo es de forma y no de fondo. En realidad, no cambió la legislación del sector trabajo, sino que se compiló en una sola norma.

El incumplimiento en la implementación del SG-SST da origen a sanciones económicas. Se han establecido multas que pueden llegar hasta los quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Estas multas son graduales, de acuerdo con la gravedad de la infracción.

Conscientes de la importancia de divulgación e implementación sobre todo en las MiPymes, el Cluster de Prendas de Vestir, está revisando una estrategia de divulgación y sensibilización con los empresarios de la ciudad frente al cumplimiento de este tema.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016

(Prórroga del SGSST)

Que de conformidad con el artículo 20 del Decreto 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Que el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos laborales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad' de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Que el artículo 10 de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Que el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece la transición para que los empleadores sustituyan el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) , a partir del 31 de julio de 2014, para lo cual deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y señala unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de dicha fecha, así:

- "1. Dieciocho (18) meses para empresas de menos (10) trabajadores.
2. Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
3. Treinta (30) meses para las empresas doscientos uno (201) o más trabajadores".



Que el párrafo del artículo 2.2.4.6.36 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán la vigilancia delegada del cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 de dicho decreto e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento de éste por parte de sus empleadores afiliados.

Que párrafo del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo establece que para efectos del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del mencionado decreto, las Administradoras de Riesgos Laborales brindaran asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas para la implementación del SG~SST, conforme a los plazos definidos en ese artículo, y del cumplimiento de esta obligación presentarán informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

Que de conformidad con el párrafo 2° del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 201 las Administradores de Riesgos Laborales presentaron informes a Direcciones Territoriales y a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, indicando el nivel de desarrollo en la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) de sus empleadores afiliados.

Que la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo consolidó y realizó un análisis de la información presentada por las Administradores de Riesgos' Laborales, identificando que un alto porcentaje de empleadores se encuentra en un nivel incipiente en el desarrollo de la implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que teniendo en cuenta este nivel de desarrollo por parte los empleadores y que el plazo para aquellos que tienen vinculados menos 10 trabajadores vence el 31 de enero de 2016 el Ministerio del Trabajo solicitó a las Administradoras de Riesgos Laborales informar gestión adelantada frente a la asesoría y asistencia técnica en la implementación Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo por parte de sus empleadores afiliados.

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

DECRETA: Artículo 1. Modificación del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 el cual quedara así: "Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017. Parágrafo

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

Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría y asistencia técnica, así como del grado de implementación del SG - SST. Parágrafo

2. Hasta que se venza el plazo establecido en el presente artículo, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución Conjunta 1016 del 31 de marzo de 1989 "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país." Artículo 2. Vigencia y Derogatoria. El presente decreto rige a partir de su publicación y modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 052 del 12 enero de 2017

(Transición para la implementación del SG-SST)

Artículo 1°. Modificación del artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015. Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

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

**Evaluación inicial:** Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto número 1072 de 2015; los responsables serán: Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.

**Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial:** Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.; los responsables serán; Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.

**Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.; los responsables son: Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.

**Seguimiento y plan de mejora:** Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio

del Trabajo conforme a los estándares mínimos; los responsables serán: Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.

Inspección, vigilancia y control; Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema). Los responsables serán: La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.

Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017

(Estándares mínimos del SG-SST) y

Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019

## **RESOLUCIÓN NÚMERO 0312 DE 2019**

**(13 FEB 2019)**

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

### **CONSIDERANDO**

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que de conformidad con el artículo 2° del Decreto 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo – SST y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, el Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el mismo artículo de la Ley 1562 de 2012, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Que la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones – CAN -, determina en su artículo 7, que con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los Países Miembros de la CAN, adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre SST contengan disposiciones que regulen, entre otros aspectos, los relacionados con niveles mínimos de seguridad y salud que deben reunir las condiciones de trabajo.

Que la Resolución 957 de 2005 de la CAN, aprobó el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el cual se señalan parámetros para el desarrollo de los Sistemas de Gestión de SST en los países miembros.

Que el Capítulo 7 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, requiriendo por parte de los integrantes de dicho Sistema General, el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como en el desarrollo y aplicación de los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con el artículo 2.2.4.7.4. del Decreto 1072 de 2015 el Sistema de Estándares Mínimos es uno de los componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. A su vez, el párrafo 1° de dicho artículo establece que el Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del mencionado Sistema de Garantía de Calidad, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar y que dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.

Que el artículo 14 de la ya mencionada Ley 1562 de 2012, determina que para efectos de operar el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que deberán cumplir los integrantes de dicho Sistema General, se realizarán visitas de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de garantía, que se realizarán en forma directa o a través de terceros idóneos seleccionados por el Ministerio del Trabajo de acuerdo con

la reglamentación que expida al respecto, priorizando las empresas con mayores tasas de accidentalidad y muertes.

Que el artículo 2.2.4.7.5. del Decreto 1072 de 2015 define el Sistema de Estándares Mínimos como 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 diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en SST y riesgos laborales.

Qué. El párrafo 1° del artículo 2.2.4.6.37. del Decreto. 1072 de 2015, dispone que el Ministerio del Trabajo definirá el proceso de implementación del Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las fases descritas en dicho artículo y determinará los Estándares Mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido sistema.

Que el Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 establece las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de SST que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.



Que de conformidad con lo establecido en el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.8. del pluricitado Decreto 1072. de 2015, como parte de las obligaciones de los empleadores en desarrollo del Sistema de Gestión de SST, está la garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el artículo 26 del Decreto 1295 de 1994 establece cinco clases de riesgo para la clasificación de empresa, así: clase I, riesgo mínimo; clase II, riesgo bajo; clase III, riesgo medio; clase IV, riesgo alto; clase V, riesgo máximo. Así mismo, el Decreto 1607 de 2002 adopta la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994 prescribe como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que mediante la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio del Trabajo, se definieron los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para empleadores y contratantes y que en el proceso de implementación de los Estándares Mínimos se ha identificado la necesidad de realizar ajustes para que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen las acciones propias del Sistema de Gestión de SST de una manera más ágil y se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad

y salud en el trabajo, de conformidad con su tamaño, sector económico y nivel de riesgo, con el objetivo de establecer lugares de trabajo seguros y saludables.

Que conforme a todo lo anteriormente expuesto, se hace necesario definir los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen.

En mérito de lo expuesto,

## **RESUELVE:**

### **CAPÍTULO PRELIMINAR**

#### **OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN**

**Artículo 1. Objeto.** La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

**Artículo 2. Campo de aplicación.** La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Parágrafo 1.** Para dar cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y a la Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, pueden tomar como referencia o guía los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST establecidos en la presente Resolución, para lo cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes.

**Parágrafo 2.** No están obligados a implementar los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución, los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales de que trata la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**Parágrafo 3.** Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico serán establecidos en un acto administrativo independiente.

### **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

#### 3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa

Es un estudio cualitativo, descriptivo y de estudio que se realizó a la IPS VITA ODONTOLOGIA S.A.S. se buscó especificar todas las características y perfiles de los trabajadores con el fin de recoger información de manera que sirvió de herramienta para identificar las condiciones laborales de los trabajadores de la institución

Existen dos (2) fuentes de información en las cuales se basa el trabajo. La información Primaria, que está basada en la normativa establecida en Colombia para el SG-SST, artículos, trabajos investigativos relacionados con el SG-SST y referencias bibliográficas suministradas por el tutor del curso por medio del entorno de conocimiento en el campus virtual de la universidad. También, se manejó una información secundaria, los cuales se obtiene por medio de la página web la IPS odontológica vita de la Dorada Caldas, documentos compartidos y recolectados por el grupo de estudiantes en las fases anteriores, que en el transcurso del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, se fue recolectando dicha Información durante lo corrido del primer semestre de 2019 basado con el método de entrevista, observación y análisis.

En el diseño metodológico se estructura en tres fases para su desarrollo, en estas se especifican el alcance del proyecto. Por lo tanto, VITA ODONTOLOGIA S.A.S, diseño y ejecuto

en el 2017 el sistema muy consecuentemente, iniciando con una evaluación inicial, donde allí se encontraron unos hallazgos de no cumplimiento de los requisitos normativos, por lo que se hizo necesario establecer un plan de mejora. De allí se fue diseñando todos los programas y planes necesarios para dar cumplimiento al plan de mejora, logrando aumentar el porcentaje de efectividad del sistema de seguridad y salud en el trabajo, garantizando la salud y el bienestar de los trabajadores en las áreas que se desempeñan.

El proceso de implementación fue muy aceptable para la alta gerencia del cual se comprometió a realizar dichos cambios, facilitando los recursos necesarios para la efectividad del SG-SST

Se encuentra paradójico que el personal del sector de la salud a quienes a pesar de que su misión es prevenir enfermedades y promocionar la salud y bienestar, en ellos mismos no se está promoviendo una cultura preventiva en salud laboral. Por lo tanto, VITA ODONTOLOGIA S.A.S, ha de asignar la responsabilidad a un personal idóneo y capaz para la implementación del SG-SST que sea competente y con disponibilidad de recursos necesarios para que se lleve a cabo dicho proceso, de modo que todas las partes interesadas se vean beneficiadas, en otras palabras, para toda persona involucrada en los procesos que se desencadenen de la actividad de la institución.

### 3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST

Vita odontología cuenta con una evaluación inicial basado en el decreto 1072 y la resolución 1111 del 2017, del cual identifiqué los incumplimientos y establecí para el año 2017 un plan de mejora, que se ha venido trabajando a lo largo de estos dos años.

Basado a la auditoria que se realizó a la IPS VITA ODONTOLOGIA, con la matriz de calificación se puede identificar que su proceso y gestión fue positivo logrando alcanzar un 80.75% de efectividad. (Ver Anexo 1), lo que significa que la empresa se encuentra en una valoración Aceptable en la cual debe mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

### 3.3. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Resolucion0312 del 13 de febrero del 2019

VITA ODONTOLOGIA S.A.S, en cuanto a su proceso de implementación del SG-SST, que se dio desde el 2017 ha venido cumpliendo con las fases que se estableció bajo la normatividad del decreto 0172 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.37.

El proceso, de transición al SGSST, de la empresa se inició con la resolución 1111 de 2017, por lo que su implementación inicial dio cumplimiento con varios estándares, y ahora al tener que regirse bajo los parámetros de la resolución 0312 de 2019, para la empresa no ha generado traumatismos, toda vez que VITA ODONTOLOGIA ha venido desarrollando una serie de actividades como, por ejemplo en la Fase 1, que a partir del diagnóstico inicial se realiza una nueva revisión y análisis, para determinar el nivel de cumplimiento en que se encuentra en la IPS odontológica vita de la Dorada Caldas y en qué estado se encuentra la propuesta realizada inicialmente.

En el año 2017, se realizó una evaluación inicial con el fin de determinar con que contaba la IPS, por lo que en esa evaluación tuvo un porcentaje del con un 50% . Dicha evaluación la realizo por el profesional de seguridad y salud en el trabajo.

Este porcentaje se dio gracias a que la clínica contaba con ciertas cosas en temas de riesgo biológico, porque el porcentaje no fue tan bajo, también contaban con agua potable, tanques de almacenamiento, seguridad social .

Fase 2, Establecer las recomendaciones e implementación el plan de los requerimientos básicos del SG-SST de la Clínica IPS odontológica vita de la Dorada Caldas.

Luego de ese resultado que evidentemente había no era tan aceptable, se estableció un plan de trabajo en el cual se tenía que implementar unos programas, procedimientos, implementación de rutas de evacuación, rutas de evacuación, plano de evacuación, establecer punto de encuentro, diseñar el plan de emergencias, esto en base del decreto 1072 y la resolución 1111 de 2017 , de acuerdo con estos estándares se empezó a realizar un plan de mejora con el fin de implementar lo que faltaba entre esos también el plan de capacitaciones, programa de inducción e inducción, programa de medicina preventiva, programa de higiene y seguridad industrial, sistema de vigilancia epidemiológica, la políticas instituciones referentes al sistema etc.

Todo ese procedimiento era en base con la autorización de gerencia, por tal motivo se realizaba una solicitud por escrito de las mejoras que se debía realizar del cual se explicaba por qué se necesitaba implementar explicándole los criterios de la normatividad.

Fase 3: Se fue poniendo en marcha el sistema de gestión en vita odontológica, con base a la planificación del plan de trabajo que se debía ejecutar, en el año 2018 fue donde el sistema tuvo más fuerza y se realizaron los programas, se solicitó los extintores nuevos, se adquirió el botiquín fijo, portátil, los elementos inmovilizadores, la tabla, las sillas biomecánicas, los reposapiés, se empezó a realizar las pausas activas, capacitaciones, sobre temas como tipo de fuego y equipos contra incendio, convivencia laboral y acoso laboral, riesgo psicosocial, y riesgo público, riesgo ergonómico y sistema de vigilancia epidemiológica, riesgo físico , plan de

emergencia y matriz de riesgo, generalidades del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, socialización del comité paritario. Así se dio estas adherencias del cual el personal iba cada día aprendiendo sobre la importancia del cuidado y autocuidado de los trabajadores de vida odontología.

Se diseñaron los indicadores de estructura, procesos y resultado que le fue dando un control al sistema. Se estableció que para el 2018 se debía hacer un simulacro, por lo que los trabajadores de la clínica accedieron a una capacitación presencial en el SENA sobre respuesta a plan de emergencias.

Se puede decir que para los trabajadores de vida odontología, tuvo una buena aceptación y la concientización fue positiva en cuanto a generar espacios y acciones seguras en pro de reducir, todo peligro que pueda afectar la salud de los trabajadores.

Fase 4 Seguimiento y plan de mejora, vida odontología realiza una autoevaluación en el 2019 del cual, se solicitó una revisión del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por medio de la ARL suramericana, del cual le dejó al VIGIA unas recomendaciones como por ejemplo dejar libre el espacio de la salida principal en caso de evacuación, se deben socializar mucho las rutas de evacuación sobre el personal y los pacientes, adicionar a la camilla un inmovilizador para transporte seguro de pacientes, recomiendan diseñar un programa de orden y de aseo, adopción de teclado y maus para los computadores portátiles.. De ahí se ha venido realizando una serie de actividades con el fin de dar cumplimiento a lo recomendado por la ARL.

Por lo tanto, el coordinador del SG-SST, organizo los espacios de salida, ha realizado campañas de conocimiento sobre las rutas de evacuación, se compró el inmovilizador para la



camilla, se cambiaron portátiles por equipos de cómputo de mesa, y se está diseñando el programa de orden y aseo.

Con la entrada de la resolución del 0312 que deroga la resolución 1111 de 2017, se puede entender que para La IPS VITA ODONTOLOGIA le aplica los 10 estándares por tener menos de 10 empleados, con el establecimiento de parámetros e indicadores, por lo que se puede concluir que Vita Odontología cuenta con muchos programas que con la normatividad vigente no es necesario. Por lo tanto, con este trabajo de investigación y con la aplicación de la matriz de calificación se evidencia que en la actualidad el SG-SST, cuenta con una efectividad del 80.75%, del cual hace necesario diseñar un plan de mejora muy próximo antes de que se finalice el año 2019, esto con el fin de adecuarlo a los nuevos estándares y lograr un 100% de efectividad.

Fase 5 Inspección, vigilancia y control, Vita Odontología está comprometida el sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo con el fin de que el ministerio de trabajo pueda verificar el sistema y por lo tanto, la institución tenga la tranquilidad que se han hecho bien las actividades conforme a la ley gracias a la alta gerencia, y sus trabajadores, con liderazgo del profesional de salud ocupacional.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Basado en los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, la IPS VITA ODONTOLOGIA, se realiza una evaluación con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos en el diseño y ejecución del SG-SST. De acuerdo con el decreto 1072 del 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, VITA ODONTOLOGIA, acoge a esta normatividad con el fin de desarrollar un proceso lógico y por etapas, por lo que la organización ya contaba con una autoevaluación inicial que se realizó en el 2017, bajo los estándares de la resolución 1111 de 2017, por lo se identificó las prioridades en seguridad y salud en el trabajo, de la cual el coordinador del programa diseño y ejecuto un plan de trabajo, en el que se han venido desarrollando en el periodo del 2018 y 2019.

De acuerdo con el diseño, ejecución y desarrollo del SG-SST, el resultado de la auditoria, que se realizó a la empresa y gracias al acompañamiento del VIGIA, quien nos asesoró y nos dio respuesta a la preguntas que se hacían cuando se realizaba la calificación de la a matriz de evaluación, se obtuvo una información relevante para la IPS vita odontología, toda vez que debe hacer un plan de mejora porque su efectividad no se encuentra en un 100%, lo que hace necesarios aumentar los esfuerzos y replantear el plan de trabajo.

La calificación dio el resultado del 80.75% porque no cuentan con un sistema de retención documental, estos aunque están archivados no tienen definido el procesos.

En la evaluación y selección de proveedores y contratistas, en la actualidad lo hace muy informal

VITA ODONTOLOGIA, es consciente que debe empezar con exigir los exámenes de ingreso y realizar ese seguimiento en todas sus fases, la gerente aun no la colaborado para que esto sea un requisito obligatorio para la contratación. Además, es importante definir el proceso de custodia de historias clínicas y atender a las restricciones y recomendaciones del médico laboral

Los contratistas y la gerencia tienen muy claro sobre las exigencias de los exámenes ocupacionales, del cual aún no se ha implementado como requisito para la contratación. Aunque se han reportado accidentes laborales, no se tiene documentado las restricciones y recomendaciones del médico laboral.

La IPS VITA ODONTOLOGIA, cuenta con el personal idóneo para realizar auditorías, pero en el momento no cuenta con un equipo auditor, ellos saben que es necesario hacerlo, pero aún no lo han implementado. Por lo tanto, falta que la gerencia tenga más compromiso en la auditoría del sistema anual. Por lo cual es evidente que no existe una planificación de la auditoría con el COPASST, toda vez que este proceso en el momento lo hace el VIGIA.

En la IPS VITA ODONTOLOGIA, la ARL que asesora al coordinador es suramericana de riesgos profesionales, del cual aún no se ha solicitado asesoría de las autoridades, por lo que es importante realizar dicho procedimiento para que se pueda implementar las medidas y acciones correctivas necesarias.

Aunque la IPS VITA ODONTOLOGIA, cumple favorablemente con el SG-SST, es importante hacer un plan de mejora, basado en el ciclo PHVA, procedimiento lógico por etapas que permite un mejoramiento continuo, a través de la planificación, el hacer, verificar y actuar.

Basado a lo anterior consta de una herramienta para el diseño del plan de trabajo anual del cual se pretende lograr un puntaje mayor a 85% del cual es importante para la empresa mantener esa calificación una vez se ejecute el plan de mejora y se objeta el puntaje con las respectivas evidencias que le permite tenerlas a disposición para el ministerio de trabajo.

## **CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

### **5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa**

En conjunto con el informe de diagnóstico de la matriz de autoevaluación, se identifico el estado actual del sistema de seguridad y salud en el trabajo de vita odontología S.A.S, por lo que se pretende crear actividades en cuanto a la planificación de procesos, con el fin de cumplir con los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, diseñando la documentación necesaria para cada proceso en el que se le pueda dar una ejecución y control del mismo, con el fin de garantizar la efectividad del 100%.

Por lo tanto, basados a los resultados de la matriz de verificación aplicada en octubre de 2019, es importante que en su plan de mejora se diseñe un programa de gestión documental, esto con el fin de manejar eficientemente el proceso de archivo, del cual necesita de una socialización del programa una vez que diseñe, para su efectiva ejecución y el personal conozca sobre este programa. Para la ejecución de esta actividad se estima de un plazo de 15 días.

Es importante para la empresa la adquisición de bienes y servicios con referente a su naturaleza del servicio odontológico, por lo se deja como mejoramiento diseñar el plan de selección de proveedores y contratistas que tendrá una participación activa del gerente y

administrador con acompañamiento del coordinador de SG-SST, del cual es necesario implementar esta acción con el fin de garantizar la efectividad del sistema.

La evaluación médica de ingreso, es una acción de que la empresa debe mejorar, aunque la gerente y el administrador saben que deben exigirlo, todavía no se ha puesto en marcha la acción. Debido a que estos exámenes permiten conocer el estado de salud que el trabajador tiene al ingreso a la institución, como además el seguimiento a este en cada etapa del proceso laboral, basados también en la resolución 2346 de 2007, donde indica que la evaluación médica debe hacerse antes, durante y después del vínculo laboral. Este tipo de diagnóstico permite a Vita Odontología ejecutar y poner en marcha un programa de prevención de enfermedades laborales.

De lo anterior Vita Odontología hará un documento del cual se exija el requerimiento de este tipo de exámenes ocupacionales de ingreso según el decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.2.2.18. Exámenes médicos ocupacionales y se direccionará a la institución de salud que tenga este servicio. Así mismo se creará el proceso de información al médico de los perfiles ocupacionales de los cargos de la institución para luego ejecutarlo.

Es importante implementar el proceso de restricciones y recomendaciones laborales, del cual estén documentadas y soportadas, esto en base a que si un trabajador de Vita Odontología tiene un accidente laboral o enfermedad laboral que le impida hacer sus labores, se pueda tener en cuenta los requerimientos médicos y se pueda reubicar al trabajador, por lo tanto, es importante el apoyo gerencial y administrativo, en el que se pueda redireccionar las funciones de los posibles empleados afectados por un accidente laboral o enfermedad laboral.

Basado en las acciones de mejora que se han nombrado, también es importante que la empresa en compañía del comité de historias clínicas institucional de diseñe el proceso de custodia de historias clínicas como parte de la gestión documental, bajo los parámetros normativos.

Vita odontología s.a.s desde su implantación del 2017, ha tenido muy buen resultado y buen impacto con los trabajadores y administrativos, sobre la importancia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, pero de acuerdo con la identificación de las acciones que deben pasar a mejora, es importante que la empresa realice una auditoría anual de acuerdo con el grupo auditor, del cual se debe crear en cabeza de la gerencia, administrador del servicio, auxiliar del SG-SST con certificación de las 50 horas virtuales del sistema y en compañía del administrador ocupacional, esto con el fin de realizar una revisión minuciosa sobre el trabajo que se ha venido desarrollando durante el año, que la gerencia se de cuenta como esta funcionando el sistema y también que tenga el criterio de realizar recomendaciones para el plan de mejoramiento.


Basado a lo anterior se vita odontología debe establecer un plan de auditoria con el COPASST, con el fin de socializar todos los comités mensuales que se realizaron durante el año y así identificar las acciones permites para la mejora.

Finalmente, la empresa debe establecer el proceso del cual debe llevar a cabo sobre las medidas y recomendaciones que le sean aplicables para la mejora por parte de las ARL, tema que para el julio de 2019, se realizó la primera inspección, por lo que está pendiente la verificación, pero aun no se ha documentado el proceso que se debe llevar a cabo con este tipo de inspecciones. Este programa debe contener un contenido normativo del cual se soporte la importancia de las inspecciones, también establecer y estandarizar un plan de visitas que vita

odontología solicitara para este tipo de acompañamiento, además de contar con los respectivos recursos técnicos y financieros que conlleven a una mejora continua.

Este plan de mejora contará con un cronograma basado en fechas de inicio y final de las actividades, también los recursos humanos y técnicos necesarios.

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

		SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						SGSST-PMI-01			
		PLAN DE MEJORAMIENTO						20/12/2018 1			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	ACCIONES DE MEJORA	RECURSOS			Fecha de inicio	Duracion	Fecha final	OBSERVACION	
				FINANCIERO	TECNICO	PERSONAL					
PLANEAR	Gestion Integral	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Diseñar el programa de gestion documental del SG-SST. Con el fin de manejar de manera eficiente el proceso de archivo.		X	X	16/10/2019	15	31/10/2019	
			2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Crear el plan de selección de proveedores y contratativas con su respectiva evaluacion, con el fin de garantizar efectividad del SG-SST		X	X	16/10/2019	15	31/10/2019	
HACER	Gestion de la salud	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	Ejecutar el proceso de evaluacion medica ocupacional antes durante y despues de la contratacion		X	X	16/10/2019	76	31/12/2019	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	Crear el proceso de informacion al medico de los perfiles de cargo y ejecutarlo		X	X	16/10/2019	76	31/12/2019	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	Exigir al contratante los exámenes de ingreso en el momento de su contratacion, realizar un cronograma para ejecutar los exámenes periodicos pertinentes		X	X	16/10/2019	76	31/12/2019	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	Diseñar el proceso de custodia de historias clinicas como parte del la gestion documental		X	X	16/10/2019	24	09/11/2019	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	Implementar el proceso de restricciones y recomendaciones laborales, debidamente documentadas y soportadas.		X	X	16/10/2019	76	31/12/2019	
VERIFICAR	VERIFICACION DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	Ejecutar el programa de auditoria anual		X	X	15/12/2019	16	31/12/2019	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Comprometer a la alta direccion para la revision de la direccion, resultado y el alcance de la auditoria		X	X	15/12/2019	16	31/12/2019	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	Ejecutar la planificacion de la audotoria con el COPASST		X	X	15/12/2019	16	31/12/2019	
ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	Diseñar el proceso de implementacion sobre las medidas y acciones correctivas de autorizadas y ARL		X	X	16/10/2019	76	31/12/2019	



## RECOMENDACIONES

Vita Odontología deberá establecer reestructuración del sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en el resultado de la matriz de evaluación, donde se debe hacer acciones de mejoramiento importantes con el fin de que su resultado se enfoque hacia el mejoramiento del bienestar laboral de los trabajadores de la empresa.

Esta vez tendrá un cambio muy importante, ya que tendrá un enfoque de gestión de conocimientos que nos permitirá adquirir un mayor compromiso, participación de los trabajadores y planeación de estrategias donde será aplicada a los empleados de una forma concreta y responsable, donde su principal objetivo es realizar campañas de divulgación del SG SST, que promueva el reconocimiento de los trabajadores al modelo de salud ocupacional y así mejore la percepción que ellos tienen del modelo y realizar capacitaciones de acuerdo con el cronograma establecido a los trabajadores sobre las acciones que deben realizar ante un accidente de trabajo.

Uno de los ejes del SG-SST es promover acciones de mejoramiento continuo y para lograrlo, la empresa IPS VITA ODONTOLOGIA debe implementar medidas preventivas y correctivas, con base en los resultados de las diferentes evaluaciones, obtenidos por medio de la matriz de evaluación que se le realizo.

Con base a lo anterior es posible identificar las razones por las que fallan algunos de los Ítems Estándar desarrollados al interior de la clínica. Así mismo, el empleador que en este caso específico serían las directivas del centro asistencial, deben garantizar los recursos necesarios y señalar los lineamientos pertinentes para que el sistema sea cada vez más eficiente y cumpla mejor con sus propósitos; de igual manera se deben adelantar la capacitación obligatoria a los responsables de

ejecutar el SG-SST quienes deberán realizar un curso obligatorio sobre el nuevo Sistema de Gestión los cuales serán regulados y definidos por el Ministerio de Trabajo, dicha entidad gubernamental establecerá las características y modalidades de estas capacitaciones.

También es necesario establecer mecanismos para garantizar que los trabajadores dependientes, contratistas, subcontratistas y proveedores cumplan con todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, durante el tiempo en que tengan un vínculo con la entidad.

## CONCLUSIONES

En conclusión, los riesgos incluidos los de salud y seguridad en el trabajo afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones y por ende sus resultados esperados. Como se puede apreciar, la verdadera gestión de la seguridad y salud en el trabajo involucra un convencimiento desde la dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que envuelve la concepción de sistemas de trabajo sostenibles tanto desde el punto de vista humano como productivo. El diseño y la implementación de la gestión de riesgos laborales depende de las necesidades particulares de cada organización, sus objetivos concretos, su contexto, estructura, operaciones, procesos operativos, proyectos y servicios.

Se ha realizado a lo largo de este proyecto una investigación a la empresa VITA ODONTOLOGIA S.AS, para llevar un buen proceso y dar cumplimiento al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como la ley lo indica.

Se ha planteado un plan de mejoramiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde como prioridad se propusieron las acciones de mejora, de acuerdo con los estándares hallados, así mismo se lleva a cabalidad un correcto sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; donde a su vez se obtiene pleno cumplimiento del Sistema de Gestión, en la empresa VITA ODONTOLOGIA S.AS.

Por lo que como estudiantes del Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano diseñamos una propuesta que conlleve a mejorar el proceso de Salud Ocupacional,

fundamentado en el proceso de capacitación sobre salud mental de los trabajadores y con ello su salud física y el bienestar psicosocial, laboral, personal y familiar.

La gestión del conocimiento permite a las organizaciones como su nombre lo indica “gestionar” el conocimiento entre el personal y así crear mecanismos de competitividad, teniendo como base la capacidad de compartir la información, las experiencias, habilidades y conocimientos tanto individuales como colectivos.

La implementación de los recursos es fundamental para abarcar los verdaderos focos a mejorar, siempre es fundamental iniciar desde un análisis con enfoque de mejoramiento para que lo que implementemos tenga el impacto que buscamos y así sea vea el reflejo de lo que hacemos, las deficiencias no siempre es una manera que estamos haciendo todo mal es la oportunidad de ser un reflejo de mejorar cada día y que la información de retroalimentación es de parte y parte para generar un buen clima que eleve el conocimiento y el interés.

## BIBLIOGRAFIA

- ✓ Andrade Jaramillo, Verónica; Gómez, Ingrid Carolina; (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico, enero-junio, 9-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/801/80111670002.pdf>
- ✓ Cuesta Santos, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones, 2009. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>
- ✓ Finquela, Jonh; Coppee Georges; Hunt, Vilma. (1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Área de Salud Ocupacional. Facultad de Medicina. UCLA. Editorial Chantal. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/sumario.pdf>
- ✓ Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional FISO (2016). Bienestar Laboral. Recuperado de [http://www.fisoweb.org/Content/files/articulosprofesionales/15092016\\_011447\\_TECNIFISO%20%20Bienestar%20Laboral%20.pdf](http://www.fisoweb.org/Content/files/articulosprofesionales/15092016_011447_TECNIFISO%20%20Bienestar%20Laboral%20.pdf)
- ✓ MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) Cooperativa de Transportadores del Caguán LTDA

- ✓ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. recuperado en: <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>

# ANEXOS

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
Nombre de la Entidad: Vita Odontología S.A.S						Número de trabajadores directos: 8						
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos:						
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: Octubre 2019						
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO JUSTIFICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4			
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5							
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión 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		0,5	0,5						
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5							
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5							
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5							
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2		2							
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA 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%)	1.2.2. Capacitación, inducción y Rendición en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PVP	2	6	2				6		
			1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2						
			2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1						
		GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.2.1. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST	1	15	1				11	
				2.2.2. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1					
				2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1					
Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado		2	2	2					2		
	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		2		2							
	2.6.1. Rendición de cuentas (1%)		1		1							
Gestión del cambio (1%)	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)		2.7.1. Matriz legal	2	2		2					2
			2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			1					
			2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			1					
	Contratación (2%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2		2				2		
		2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			1						
		3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1			1	0					
CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (9%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	9	1				4			
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		0							
		3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales, pre ingreso, periódicos	1		0							
		3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1		0							
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0							
		3.1.7. Talleres de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1							
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (4%)	3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	1					1	
		3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			1						
		3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2			2						
II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Registro, reporte e investigación de los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	5	2				5		
			3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1						
			3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1						
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (4%)	3.3.2. Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6		
			3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1						
			3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1						
	3.3.5. Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1								
	3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1								
	3.3.7. Medición de la frecuencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1								
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				11		
			4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4						
			4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3						
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicas, físicos y biológicos	4		15	4		0			15
			4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5			2,5					
			4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			2,5					
4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos			2,5	2,5								
4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía			2,5	2,5								
4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas			2,5	2,5								
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPI, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	10	2,5				10				
	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5								
	5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacidad y diéresis	5		5								
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				1,25			
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0							
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0							
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0							
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				7,5			
		7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		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		2,5							
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0							
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>				<b>80,75</b>			

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).  
 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje mínimo 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 debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 280 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

## ANEXO 2:

## DIAGRAMA DE GANTT

16/10/2019 16/10/2019 15/11/2019 15/11/2019 15/11/2019 15/12/2019 15/12/2019 15/12/2019 15/12/2019 01/2020

