

PLAN DE MEJORAMIENTO DEL SG-SST EN LA EMPRESA DE ACUEDUCTO,
ALCANTARRILLADO Y ASEO – ESP DE MADRID CUNDINAMARCA.

INTEGRANTES:

JENNIFER BARRIOS 1070945522

MARY LUZ GARZÓN RIVEROS 20740195

YESID RICARDO CASTILLO BRICEÑO 80657071

CARLOS HÉCTOR QUINCHÍA WILCHES 80409472

ELSA HERMINIA BELTRAN HERNANDEZ 52824985

GRUPO: 101007_1

TUTORA:

CLAUDIA ROCIO ROCHA

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
NOVIEMBRE DE 2018

CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
CAPITULO 1. EL PROBLEMA.....	6
1.1 Planteamiento del problema:	7
1.2 Antecedentes del problema.	7
1.3 Justificación de la investigación cualitativa.	8
CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO	10
2.1 Revisión de la literatura.....	10
Historia De La Salud Ocupacional En Colombia.....	10
2.1. 2 Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo	11
2.1.3 Objetivos SG-SST	13
2.1.4 Accidentes de trabajo.	14
a) Accidente de trabajo (Según Ley 1562 de 2012 art. 3): Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.	14
CAPITULO 3. METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	20
3.1 Implementación del SG-SST en la empresa.....	20
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.21	
3.3 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	23
CAPITULO 4. RESULTADOS.	25
4.1 Presentación de los resultados.....	25
4.2 Análisis de los resultados.	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO 5. PLAN DE MEJORA.....	30
5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	30
Bibliografía.....	41
Anexos 1. Tabla de Evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
Anexo 2. Cronograma de Actividades Plan de Mejora - Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Tabla de Evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo...Pág. 24 -25

INTRODUCCIÓN

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo E.S.P del municipio de Madrid Cundinamarca ha creado el manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, partiendo del concepto que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es una actividad multidisciplinaria dirigida a mantener, mejorar y promover la salud de las personas en desarrollo de sus actividades laborales, identificando, controlando, minimizando y eliminando los factores de riesgo que puedan desencadenar en enfermedades y accidentes laborales. Además, procura generar y promover ambientes de trabajo sano y seguro, mejorar el bienestar físico, mental y social de los funcionarios y respaldar el perfeccionamiento y mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Ahora bien, La EAAAM-ESP desde un principio ha desarrollado sus operaciones implementando los programas de Salud Ocupacional y posterior con los cambios originados por el estado, frente a la necesidad de crear un Sistema de Gestión enfocado a la Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas, la organización se encuentra desarrollando las fases que el gobierno estableció para los años 2017, 2018 y 2019, con algunas falencias que hace necesaria la intervención para analizar, evaluar y emitir recomendaciones, en procura que la empresa en las próximas evaluaciones pueda estar ajustada al marco legal.

Finalmente, lo que busca es que la EAAAM-ESP a través de la planeación, organización, ejecución y evaluación, desarrollen el programa del SG-SST con el fin de mantener condiciones laborales que puedan garantizar el bienestar, la seguridad y la salud de sus colaboradores permitiendo con ello el desarrollo de la organización.

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL

- Analizar el estado de la implementación del SG-SST de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Madrid, para el segundo semestre del año 2018 conforme a las fases de transición establecidas en la resolución (052/2017); con el fin de proponer el plan de mejoramiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar la normatividad legal vigente para el SG-SST.
- Auditar el proceso de Talento Humano frente a la transición para la implementación del SG-SST.
- Evaluar el estado del SG-SST de la E.A.A.A.M-ESP, por medio de la aplicación de la matriz de evaluación de estándares mínimos (resolución 1111/2017).
- Identificar acciones de mejora.

CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid Cundinamarca ESP, cuenta con el manual de Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en los lineamientos legales de organismos internacionales tal como la OIT, así mismo, de distintas organizaciones del gobierno colombiano como el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social y los Decretos, Resoluciones y demás disposiciones entre ellos el Código Sustantivo del Trabajo; para poder dar cumplimiento con el marco legal que establece el gobierno nacional para garantizar la salud, la vida e integridad de todos sus colaboradores.

Ahora bien, la EAAAM-ESP a pesar de ser una organización comprometida con el desarrollo de sus empleados, posee falencias en el desarrollo de su SG-SST, las cuales han dejado en el transcurrir del tiempo evidencias de incumplimientos que podrían llevar a la organización a sanciones por parte del estado y peor aún pérdidas irreparables en la salud y la vida de sus trabajadores. En suma, estas falencias tienen que ver con incumplimientos tanto en el campo administrativo como operativo del SG-SST, que van desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la organización; razón por la cual se requiere de un alto interés y participación de la Gerencia de la EAAAM-ESP en todo lo que tiene que ver con la implementación del SG-SST, de igual manera, se requiere involucrar a todos los trabajadores de la empresa para que sean parte activa en el desarrollo del SG-SST y establecer mecanismos permanentes que conduzcan a la mejora continua de este.

1.1 Planteamiento del problema:

¿La empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid Cundinamarca está desarrollando en forma eficiente la implementación del SG-SST?

1.2 Antecedentes del problema.

La empresa está en el proceso de implementar una adecuada aplicación de los SG-SST, como lo evidencian las licitaciones que está haciendo en la página SECOP1, como por ejemplo la licitación con código 17-4-6882917 y número de proceso CPS -031-2017 que tiene como objeto “Prestación de servicios profesionales de asesoría, acompañamiento y seguimiento en la implementación y ejecución del SG-SST para el cumplimiento legal del SG-SST de la EAAAM E.S.P” por un valor de \$22.400.000 (se consulta en <https://colombialicita.com/licitacion/46979930>) o el contrato 2018-09-29 12:29:43 que tiene el mismo objeto anterior y un costo de \$9.600.000

También se encontraron licitaciones de años anteriores como el 2016 (<https://colombialicita.com/licitacion/1124013>) con el mismo objeto, lo que deja evidencia que la empresa de Acueducto, Aseo y Alcantarillado de Madrid Cundinamarca EAAAM-ESP, está cumpliendo con las exigencias y lineamientos definidos en el decreto 171 de 2016 y las demás normas que regulan la materia.

Pero se necesita una interventoría interna para saber tanto el grado de aplicación como la efectividad de los programas que están aplicando.

La EAAAM-ESP ha venido desarrollando actividades de construcción y mantenimiento en sus instalaciones con personal contratista, quienes a pesar de entregar la documentación que respaldan el marco legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, evidencian en el desarrollo

de sus actividades desconocimiento en el uso de los respectivos EPP, procedimientos de seguridad para delimitar áreas de peligro, procedimientos para trabajo en altura, manejo de herramientas, procedimientos a seguir en primeros auxilios.

También, se ha encontrado para estos antecedentes de acuerdo a lo indagado en la E.A.A.A.M-ESP lo siguiente:

- Falta de interés por parte de la alta dirección para la implementación del SG-SST.
- No se ha involucrado a los colaboradores a todo nivel para hacer parte activa del sistema.
- La empresa no tiene definido o establecido un área de SST en su estructura orgánica.
- El desarrollo del SG-SST, está a cargo de un profesional del personal externo de la empresa.
- No se ha implementado un procedimiento de gestión del cambio que permita generar acciones para mantener la mejora continua en el SG-SST.

1.3 Justificación de la investigación cualitativa.

El punto de partida para realizar una investigación cualitativa en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid Cundinamarca, es porque se quiere conocer lo que piensa y experimentan sus colaboradores en el área de la SST. Esto se debe a que todas las actividades del SG-SST para su desarrollo exitoso tiene que valerse de la participación de sus empleados, así mismo, porque es necesario erradicar algunos “modelos mentales” que a través del tiempo se han creado e impiden dar un sentido apropiado a las nuevas normas y procesos para mejorar la calidad de vida y evitar accidentes en los trabajadores, que conllevan a la pérdida de la salud, la vida y el detrimento en la imagen y economía de la organización.

La investigación cualitativa tiene como propósito reconocer y medir las cualidades de los parámetros que gobiernan un proceso. Cuando se va a determinar el grado de aplicación y la efectividad que tiene en la EAAAM –EPS los SG-SST; surgen una serie de características que se pueden describir desde sus cualidades y que son las que van a determinar en qué grado de desarrollo se encuentra el problema propuesto.

La investigación cualitativa permite reconocer en forma singular cómo se comportan cada uno de los parámetros detectados y en forma integral el funcionamiento de todo el sistema cuando ya cada uno de estos actúa junto a otros parámetros.

La investigación cualitativa podrá responder a referentes como:

- Se está aplicando un proceso en forma total parcial o insuficiente
- Los grados de calidad de los objetivos propuestos.
- Jerarquización de los parámetros encontrados, dándoles categorías de relevantes, importantes, primordiales, esenciales, vitales, etc.
- El nivel de cumplimiento de las metas propuestas.
- Permite desarrollar criterios objetivos y subjetivos de los evaluadores.
- Permite conceptualizar la forma de desempeño de uno o más procesos.

La investigación cualitativa da cabida a conceptos empíricos que pueden surgir dentro del estudio, permitiendo el juicio de expertos en el momento de tomar las decisiones.

Con la investigación cualitativa se responden preguntas del porqué y el cómo; que son necesarias para comprender la dinámica de la empresa.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1 Revisión de la literatura.

Historia De La Salud Ocupacional En Colombia

Con la revolución industrial los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se multiplicaron, ya que apareció el maquinismo y la aplicación de la fuerza motriz a la industria. Fue así como se vio la necesidad de proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales.

Con la revolución industrial se incorporaron mayor número de trabajadores, tanto hombres como mujeres y niños es decir, que el desarrollo ocasiona la utilización de mayor cantidad de mano de obra y de sistemas mecánicos mucho más complicados y peligrosos para quienes los manejaban, ocasionando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Es precisamente ahí, donde nace la necesidad de aumentar el estudio preventivo de los infortunios laborales, que buscan antes que reparar las causas de ellos, prevenirlos para evitar que se produzcan. Se vela, tanto por la seguridad como por la higiene del trabajo, de impedir los accidentes. Y de conservar en las mejores condiciones posibles al ser humano, valorado como persona que merece toda la protección posible y como irremplazable factor en el trabajo y en la producción.

En Colombia, en 1906 Rafael Uribe Uribe presidente de la Republica de Colombia crea un código de normas para el trabajo proyecto de ley sobre accidentes de Trabajo, el cual fue aprobado en el Congreso y vino a ser la ley 57 de 1.915. En las primeras décadas de funcionamiento de la industria, la medicina y la seguridad industrial hegemonizan lo que podría identificarse como la Salud Ocupacional.

En 1926 Nace en Colombia la primera entidad que promovía la salud y los riesgos profesionales para proteger a los trabajadores, nace entonces los Seguros Sociales EPS y ARP y el seguro Social Para Fondo de Pensiones 1930-1940 Se crearon los sindicatos y la creación de grandes empresas, Ferrocarriles , ECOPETROL, se iniciaba la actividad productiva más grande del país por lo tanto se vio la necesidad de crear un Código Sustantivo del Trabajo CST para trabajadores como sujetos activos en las decisiones que afectan su entorno y su salud y la concertación como instrumento de búsqueda de nuevas y mejores opciones de calidad de vida laboral.

A partir de 1979 se crea la ley novena de 1979 se realiza un programa de salud ocupacional, así mismo la RESOLUCION 2400 cuyo contenido comprende un compendio de normas legales sobre la salud ocupacional en Colombia

Dentro de la legislación colombiana no existió hasta hace poco normas que permitieran a los sectores estatal y empresarial consultar lo relativo a la higiene y seguridad industrial. Leyes y reglamentaciones sobre este tema han venido apareciendo en Colombia y se espera que su cumplimiento mejore la calidad de las condiciones de trabajo.

A partir del año 1986 comienza a funcionar el Comité Paritario de Salud Ocupacional acorde con la legislación colombiana.

2.1. 2 Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, 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, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una empresa.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para su efecto, la Entidad aborda la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, 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, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

2.1.3 Objetivos SG-SST

Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.

Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Cuando una empresa desarrolla su SG-SST, logra beneficios como:

- Se mejora la calidad del ambiente laboral,
- Se logra mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se conforma de 4 Sistemas como son Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, y Medio Ambiente.

2.1.3.1 Mejora Continua - Ciclo PHVA

La mejora continua es el objetivo permanente de una organización. Para ello se utiliza un ciclo PHVA, La base del modelo de mejora continua es la autoevaluación. En ella detectamos puntos

fuertes, que hay que tratar de mantener y áreas de mejora, cuyo objetivo deberá ser un proyecto de mejora.

Alcanzar los mejores resultados, no es labor de un día. Es un proceso progresivo en el que no puede haber retrocesos. Han de cumplirse los objetivos de la organización, y prepararse para los próximos retos.

La mejora continua implica el aprendizaje continuo de la organización, el seguimiento de una filosofía de gestión, y la participación activa de todas las personas.

Ya se ha pasado la época en que unos pensaban y otros sólo trabajaban. Como en los deportes colectivos donde existía una figura pensante y otros corrían y se sacrificaban a su alrededor, hoy ya en los equipos todos tienen el deber de pensar y correr. De igual forma como producto de los cambios sociales y culturales, en las empresas todos tienen el deber de poner lo mejor de sí para el éxito de la organización. Sus puestos de trabajo, su futuro y sus posibilidades de crecimiento de desarrollo personal y laboral dependen plenamente de ello.

2.1.4 Accidentes de trabajo.

a) Accidente de trabajo (Según Ley 1562 de 2012 art. 3): Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

b) Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas del trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considera accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria, cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

c) Enfermedad Laboral (Según Ley 1562 de 2012 art. 4): Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre el nexo de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales y vigentes.

d) Factor de riesgo: Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambientales y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

e) Riesgo: Se denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

f) Peligro: Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de éstos. (NTC – OHSAS 18001).

g) Riesgo no Tolerable: Riesgo que no se ha reducido a un nivel que la organización puede soportar respecto a sus obligaciones legales y su propia política de seguridad y salud ocupacional. (NTC – OHSAS 18001). Identificación de peligros: Metodología que define el proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

h) Evaluación de riesgos: Proceso general de estimar la magnitud de un riesgo y decidir si es tolerable o no. (NTC – OHSAS 18001).

i) Panorama de factores de riesgo: Se entiende por panorama general de riesgos el análisis global del conjunto de factores de riesgo presentes en el ambiente laboral.

j) Fuente generadora: Se refiere a los procesos, instrumentos, objetos, condiciones físicas o psicológicas, donde se originan los diferentes factores de riesgo.

k) Grado de riesgo (peligrosidad): Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás.

l) Condiciones de trabajo y salud: Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales que pueden afectar la salud de los trabajadores.

- m) Higiene industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo, que pueden afectar la salud de los trabajadores.
- n) Seguridad industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y control de las causas de los accidentes de trabajo.
- o) Medicina del trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.
- p) Salud ocupacional: Se entenderá a partir de la Ley 1562 de 2012 como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del 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.
- q) Exposición: Es la frecuencia con la cual las personas o la estructura entran en contacto con el Factor de riesgo.
- r) Cronograma: Representación gráfica de un conjunto de hechos en función del tiempo. En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización.
- s) Ausentismo: Número de horas programadas que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.

t) Sistema de Vigilancia epidemiológica: Sistema continuo de administración de información estratégica, tanto del ambiente como de las personas, que sirven de base para la orientación de las decisiones y las acciones para el control de los factores de riesgo y para el logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

u) Sistema de Gestión: Es un conjunto de elementos interrelacionados usados para establecer la política y objetivos, y para cumplir estos objetivos. Incluye la estructura de la organización, la planificación de actividades, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para el desarrollo, implantación, cumplimiento, revisión y mantenimiento de la política de la organización.

v) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política de seguridad y salud en el trabajo, y gestionar sus riesgos de seguridad y salud.

w) Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluidos el personal temporal, contratista, etc.), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.

x) Política de seguridad y salud en el trabajo: Intenciones y dirección generales de una organización relacionada con su desempeño de seguridad y salud en el trabajo, expresadas formalmente por la alta dirección. Brinda una estructura para la acción y el establecimiento de los objetivos de seguridad y salud.

y) Objetivo de seguridad y salud en el trabajo: Propósito en seguridad y salud en el trabajo, en términos del desempeño de seguridad y salud que una organización se fija. Los objetivos deben

ser cuantificables (siempre que sea factible) y consistentes con la política de seguridad y salud en el trabajo.

z) Desempeño de seguridad y salud en el trabajo: Resultados medibles de la gestión de una organización en relación con: sus riesgos de seguridad y salud (matriz de peligros), su política de seguridad y salud en el trabajo, sus objetivos de seguridad y salud, el cumplimiento de los requisitos legales y la medición de la eficacia de los controles de la organización.

aa) Matriz de requisitos legales: Conjunto de leyes, decretos, resoluciones, acuerdos y circulares de carácter general o particular en seguridad industrial y salud en el trabajo que rigen en el país y que son aplicables a la empresa para garantizar su cumplimiento.

ab) Matriz de peligros: Es una metodología dinámica de recolección, tratamiento y análisis de información sobre los factores de riesgo laborales, así como el establecimiento de la exposición a la que están sometidos los funcionarios en un área de trabajo. Esta información permite la implementación, desarrollo, orientación de las actividades de prevención y control de dichos riesgos en el SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) de la Empresa.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1 Implementación del SG-SST en la empresa.

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid Cundinamarca implementa el primer Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en enero de 2016, en el cual se contempla la matriz de identificación de y valoración de los riesgos y establece las políticas de SST, Prevención Vial y el programa de prevención para el consumo de sustancias psicoactivas y alcohol.

En Suma, la EAAAM-ESP cuenta con el COPASST y un comité de convivencia laboral, adicional tienen establecida las responsabilidades y roles en el área de SST y el programa de medicina preventiva cumple con los procesos estipulados para el mejoramiento de la salud de colaboradores propendiendo por una mejor calidad de vida y también cumplir con la normatividad legal existente.

La empresa realizó una evaluación inicial en el mes de abril de 2017, con el apoyo de la ARL, donde obtuvo una calificación del 39.27%, en el cumplimiento a los estándares mínimos.

Actualmente la E.A.A.A.M cuenta con un manual del SG-SST identificado con un código M Ga – 03, Versión 2, emitido el 01 de Junio de 2018, así mismo un profesional externo contratista independiente, nombrado con acta como responsable del SG-SST.

En cuanto a medicina preventiva, la empresa realiza anualmente los exámenes médicos periódicos y cuenta con el diagnostico de condiciones de salud a los cuales les hace un seguimiento, dando cumplimiento a lo normado en la Resolución 2346 del 2007 por medio de la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, con el fin de establecer o

proponer actividades de promoción y prevención de la salud y la implementación de los sistemas de vigilancia epidemiológicos.

La empresa tiene establecidos los indicadores de estructura proceso y resultado, cuenta también con manual de contratista y selección de proveedores. Así mismo un plan de trabajo anual y un plan de capacitación.

Cuenta con una brigada de emergencias, dotada y capacitada. Sin embargo, se evidencia que aunque cuenta con un documento para la preparación y respuesta ante emergencias, este no ha sido implementado.

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

FASES		ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA TRANSICIÓN
1	Evaluación Inicial De junio a agosto de 2017	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 1072 de 2015.	Para el mes de junio de 2017 la empresa contrata a un profesional externo, es un profesional en derecho y especialista en Salud y Seguridad en Trabajo, quien realiza la evaluación inicial para identificar y priorizar las actividades en plan de trabajo SG-SST.
2	Plan de Mejoramiento Conforme a la Evaluación Inicial. De septiembre a diciembre de 2017.	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	La organización en el año 2017, presento un plan semestral de trabajo, más no un plan de mejoramiento; dando lugar un procedimiento equivocado, debido a que lo decretado era formular un plan de mejoramiento coherente con la autoevaluación en la fase anterior.

3	<p>Ejecución.</p> <p>De Enero a Diciembre de 2018.</p>	<p>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.</p>	<p>En lo transcurrido del año la EAAAM-ESP no ha contado con un profesional en SST de forma permanente para la ejecución del SG-SST; lo cual ha permitido grandes falencias en la falta de una adecuada continuidad y articulación de los procesos a desarrollar. Aunque la empresa cuenta con muchos documentos, formatos instructivos que no pasan de ser documentos en archivo. Ahora bien, la empresa conforme a la evaluación de estándares mínimos en el SG-SST se encuentra en una valoración moderadamente aceptable.</p>
---	---	--	---

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

1Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y DE ASEO DE MADRID CINDUMINAMARCA - ESP						Número de trabajadores directos: 120				
NIT de la Entidad: 83.200.1512-2						Número de trabajadores indirectos: 42				
Realizada por: Comité evaluador UNAD - GRUPO N° 101007_1						Fecha de realización: Noviembre 19 de 2018				
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION 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					
		1.1.6 Conformación COPASST Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Conformación COPASST Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
		1.2 Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2		2					
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PVP	2		2					
	GESTION INTEGRAL	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.3 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	6	2				6
			2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST Vigía	1		1				
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		1				
			2.2.1 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		2				
			2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
2.5.1 Archivo o extensión documental del Sistema de Gestión	2	2								

I. PLANEAR	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	15	2				12
		2.5.1 Archivo o extensión documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0				
		2.7.1 Matriz legal	2		2				
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0				
		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0				
		Condiciones de salud en el trabajo (8%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional		1	1			
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1	1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo		1	1			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos		1	1			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas		1	1			
			3.1.6 Recomendaciones y recomendaciones médico laborales		1	1			
			3.1.7 Enteros de vida y entornos saludables (control tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)		1	1			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras		1	1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos		1	0			
3.2.1 Registro de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la AFL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2						
GESTION DE LA SALUD (2%)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	5	2				4	
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	2	2						
	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1						
	3.3.2 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0						

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
41	II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la APL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5					4		
42				3.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2								
43				3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1								
44				3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1								
45				3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1								
46		II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				3	
47					3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
48					3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
49					3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
50					4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4							
51	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa				4								
52	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, carcinógenos y otros)				3								
53	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos				4								
54	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros				2,5								
55	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control				2,5								
56	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5											
57	4.2.4 Inspección con el CDPA SST o Vigía	2,5											
58	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5											
59	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5											
60	III. VERIFICAR	GESTIÓN 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	5				5		
61				5.1.2 Estrategia de prevención conformada, capacidad y dotada	5								
62				6.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25								
63				6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25								
64				6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25								
65	IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Define 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				10		
66				7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5								
67				7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5								
68				7.1.4 Implementa medidas y acciones correctivas de autoridades y de APL	2,5								
69				TOTALES									100
70	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).												
71	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 del estándar será igual a cero (0).												
72	El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho 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)												
73	FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST							

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
55	III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	15	0				12,5	
56				4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5							
57				4.2.4 Inspección con el CDPA SST o Vigía	2,5							
58				4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5							
59				4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5							
60				5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5							
61				5.1.2 Estrategia de prevención conformada, capacidad y dotada	5							
62				6.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25							
63				6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25							
64				6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25							
65	IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Define 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				10	
66				7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5							
67				7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5							
68				7.1.4 Implementa medidas y acciones correctivas de autoridades y de APL	2,5							
69				TOTALES								
70	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).											
71	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 del estándar será igual a cero (0).											
72	El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho 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)											
73	FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST						

CAPÍTULO 4. RESULTADOS.

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

El análisis de resultados dentro de SG-SST es el ejercicio de comparar las actividades de la organización en materia de SST, frente a lo establecido por la legislación colombiana, para preservar el bienestar, la salud y la vida de los trabajadores. El resultado de este análisis permitirá obtener un diagnóstico de la situación actual de la organización en sus estándares mínimos de cumplimiento del SG-SST, para buscar de manera objetiva corregir las falencias a través de un plan de mejoramiento.

Así mismo, el análisis de resultados le permite a la organización establecer las verdaderas causas del incumplimiento frente a las normas de SST, de tal manera que en esa misma línea le permitirá a la organización encontrar soluciones acordes con la necesidad de corregir las falencias de manera eficiente. También es importante resaltar que para poder determinar las verdaderas causas de los incumplimientos al SG-SST y corregirlos de manera oportuna, la organización debe contar con una persona idónea en el tema de SST, con la capacidad de transmitir de manera diligente los resultados del análisis a las personas indicadas, para que tomen las medidas correctivas apropiadas.

Ahora bien, de acuerdo a la matriz de estándares mínimos aplicada a la EAAAM-ESP la cual dio como resultado un cumplimiento en el 74% y que de acuerdo a la valoración se considera moderadamente aceptable, a continuación se relacionan los siguientes incumplimientos:

PLANEAR

SISTEMA INTEGRAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2.6.1 Rendición sobre el desempeño:

De acuerdo al Decreto 1072 de 2015 establece la obligación de hacer la rendición de cuentas del SG-SST. Así mismo, la rendición de cuentas es un mecanismo a través del cual se evalúan los avances en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin proponer mejoras para el sistema y a su vez sirve como insumo para la alta dirección en la revisión anual.

La EAAAM-ESP presentó unas novedades durante el presente año tales como: falta de continuidad del profesional a cargo del SG-SST por finalización y no renovación inmediato de su contrato. Así mismo, para el mes de mayo de 2018 finalizó el periodo del COPASST y se inicia un nuevo periodo con un nuevo comité, lo que significa que este COPASST se encuentra en periodo de formación y capacitación.

Con base en lo anterior, se concluye que esto ha generado dificultades para que se realice al interior de la entidad una rendición de cuentas sobre la gestión realizada por cada uno de los comités, brigada, encargado del sistema, y demás actores del sistema, ya que no ha existido un acompañamiento permanente por parte de un profesional idóneo que dirija este proceso.

2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

La EAAAM-ESP cuenta con los mecanismos de comunicación tales como carteleras, correos electrónicos, comunicación interna y externa, chats, que permiten la difusión de documentos, novedades, talleres, inducción y reinducción, políticas, y actividades entre otros. Sin embargo,

no se ha implementado el auto-reporte en Gestión de Seguridad por falta de una adecuada diligencia por parte del encargado de esa área.

Lo anterior basados en que los colaboradores manifiestan que no se les ha socializado cual es el mecanismo o medios para realizar auto-reportes para el SG-SST.

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:

La E.A.A.A.M-ESP, se encuentra en el proceso de diseño para la implementación del procedimiento que permita evaluar el impacto frente a los cambios en SG-SST.

HACER

CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO

3.1.9 Eliminación de residuos sólidos, líquidos o gaseosos:

Aunque la entidad no cuenta con protocolos establecidos para disposición de residuos sólidos se realiza una adecuada disposición final, para el caso de la disposición de líquidos no se cuenta con un programa de riesgo químico, que permita establecer un adecuado manejo de los residuos que se generan en los diferentes procesos de la entidad.

GESTIÓN DE LA SALUD

3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidente, accidentes de trabajo (AT) y enfermedad laboral:

Aunque la empresa reporta todos los (AT) generados ante la ARL no es posible evidenciar de manera clara y oportuna las estadísticas de estos, teniendo en cuenta que no se realiza el reporte

de incidentes por parte de los colaboradores. En cuanto a las estadísticas de Enfermedad Laboral (EL) no se tiene documentada esta información.

3.3.1 Medición de la severidad de los AT; aunque la empresa tiene definidos los indicadores del SG-SST, a la fecha no se evidencia que se esté realizando esta medición, que permita identificar los días perdidos por ausentismo derivadas de un accidente de trabajo.

3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral; no se evidencia la medición de este indicador.

3.3.5. Medición de la incidencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral; no se evidencia la medición del indicador.

GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS.

4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros: la empresa cuenta con la matriz de identificación y valoración de los riesgos; sin embargo el sistema no establece un procedimiento que permita identificar, evaluar y priorizar los riesgos que puedan afectar la salud en el trabajo.

4.1.4. Realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos: la entidad no cuenta con estas mediciones que le permitan la identificación de factores ambientales que pueden afectar la salud y bienestar del trabajador, que pueden contribuir a la generación de Enfermedades Laborales (EL) a largo plazo según su exposición al factor de riesgo.

4.2.4. Inspecciones con el COPASST o vigía: es relevante mencionar que para el año 2018 finalizó el periodo por 2 años del COPASST, por lo que se realiza una nueva convocatoria y conformación para la vigencia 2018-2020, por lo anterior el comité vigente se encuentra en

periodo de formación y capacitación en cuanto a sus funciones y responsabilidades, investigación de AT, identificación de peligros, inspecciones planeadas etc. y a la fecha no han iniciado con las inspecciones planeadas.

GESTIÓN DE AMENAZAS

5.1.1 Plan de prevención y preparación ante emergencias; se identificó que la entidad cuenta con un plan realizado por la ARL, en el mes de enero de 2016, este no ha sido actualizado y no se ha implementado; sin embargo, la empresa cuenta con una Brigada lista para atender emergencias, capacitados y con dotaciones acordes con los estándares internacionales.

VERIFICAR

VERIFICACIÓN DEL SG-SST

6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría: La revisión anual por parte de la gerencia de la EAAAM-ESP nunca se ha hecho. Sin embargo se han efectuado dos (2) auditorías internas por parte de Control Interno al responsable del SG-SST y se han hecho estas dos revisiones como parte de los seguimientos que control interno lleva a todos los procesos de la empresa.

6.1.4 planificar auditoría con el COPASST: La empresa por encontrarse certificada en los procesos de calidad posee un plan de auditorías; sin embargo dentro de los planes de auditorías aún no se ha incluido al COPASST como parte fundamental para coadyuvar en el cumplimiento del SG-SST de la empresa.

CAPÍTULO 5. PLAN DE MEJORA

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

Con base en los resultados obtenidos en la evaluación de estándares mínimos; en el planear para la gestión del SG-SST:

2.6.1 “rendición sobre el desempeño”, es necesario que a través del responsable del SG-SST y con el apoyo del COPASST se documente un procedimiento, donde se establezcan los criterios del informe y a su vez permita identificar oportunidades de mejora e implementación de acciones correctivas, la periodicidad en que se realizara la rendición de cuentas, la cual será como mínimo una vez al año.

Este procedimiento debe ser divulgado a las partes que intervienen en la rendición del desempeño del SG-SST dejando evidencia escrita y realizar la respectiva evaluación.

2.8.1 “Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”; con el fin de establecer canales de información relevante para el auto-reporte del SG-SST, es necesario documentar un procedimiento para esta actividad con los formatos necesarios según el caso.

Este procedimiento debe ser divulgado a todos los colaboradores de la entidad dejando evidencia escrita y evaluar que haya sido comprendido en todos los niveles de la empresa.

Es importante disponer de un buzón en un lugar estratégico de la E.A.A.A.M - ESP con los formatos de fácil acceso para los colaboradores, con el fin de realizar el auto-reporte de condiciones de salud, condiciones peligrosas, condiciones de trabajo, etc.

2.11.1 “Evaluación de impacto de cambios internos y externos en el SG-SST”: establecer el procedimiento para la gestión del cambio, este debe contener un mecanismo que permita evaluar el impacto de los cambios en el SG-SST, así mismo, socializar a los colaboradores el procedimiento dejando registro de ello.

3.1.9 “Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos y gaseoso”. Con apoyo de la ARL realizar una inspección a las diferentes áreas de trabajo y actividades como transporte, manipulación, tratamiento o disposición de sustancias químicas almacenamiento etc, para establecer el Programa de Riesgo Químico con el fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia de eventos significativos, con impacto sobre el medio ambiente, la salud, la operación la propiedad en la empresa y partes interesadas.

3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, AT y EL: llevar un registro actualizado todos los incidentes, AT y AL que ocurran en la empresa con el fin de analizar las causas, que permita la toma de decisiones para la intervención y minimización de los factores de riesgo.

3.3.1 Medición de la severidad de los AT y AL: Establecer y documentar un indicador que permita medir la severidad de los AT y AL.

3.3.4 Medición de la prevalencia de los AT, AL e incidentes de trabajo: Establecer y documentar un indicador que permita medir la prevalencia de los AT, EL e incidentes de trabajo.

3.3.5 Medición de la incidencia de los AT, EL e incidentes de trabajo: establecer y documentar un indicador que permita medir la incidencia de los accidentes de trabajo (AT), enfermedades laborales (EL) e incidentes de trabajo.

4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de los peligros:

Definir por medio de un procedimiento la metodología para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos, se debe involucrar a todos los trabajadores de la E.A.A.A.M-ESP para ser socializado al COPASST y jefes de Área.

4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas:

Se hace necesario efectuar mediciones frente al riesgo así:

1. Riesgo Físico:

- a. En el área de ruido ambiental y ocupacional: Con la ayuda de un sonómetro elaborar mapas de ruido.
- b. En el área de vibraciones: efectuar análisis en función de la frecuencia, amplitud y tiempo de exposición para evaluar las afectaciones especialmente de los brazos, manos y si la necesidad lo amerita del cuerpo entero.
- c. En el área de iluminación artificial y natural: Mediciones con un luxómetro que permita establecer la luminosidad acorde con las necesidades de los puestos de trabajo.
- d. Stress térmico por exposición al frío o calor: medir temperaturas extremas y adecuar a través de equipos.
- e. Ventilación: con la ayuda de Psicrómetro establecer áreas con mayor concentración de humedad del aire atmosférico.

2. Riesgo Químico:

- a. Mediciones puntuales y correcta manipulación del coagulante Hidroxicloruro de aluminio AL0203.

- b. Mediciones puntuales y manipulación correcta del alcalinizante Soda Caustica granulada (NaOH).
 - c. Mediciones puntuales y manipulación correcta del desinfectante (Cl12)
3. Riego Biológico: La exposición a las aguas negras y los desechos por parte de los trabajadores de la EAAAM-ESP, pueden exponerlos al contacto con bacterias, hongos, parásitos y virus que pueden causar infecciones intestinales, pulmonares y de otro tipo; esto puede ocurrir si el equipo, las costumbres laborales y el equipo de protección personal (EPP) no le impiden absorber esos agentes, llevando al trabajador a enfermarse o hasta la misma muerte.; sin embargo la Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), advierte que la empresa debe proveerle al trabajador:
- a. Capacitación y educación sobre los peligros de las aguas negras y desechos.
 - b. Un lugar donde se pueda lavar las manos con agua limpia.
 - c. Un lugar para lavarse y limpiarse después del trabajo.
 - d. Elementos de protección personal como guantes, anteojos de protección, una máscara, un traje impermeable o un respirador, según las necesidades puntuales.
 - e. Áreas apartadas y limpias, especialmente para comer.
 - f. Lugares para limpiar o servicios de lavandería para la ropa y el equipo; teniendo en cuenta que el trabajador después de sus horario laboral podría llevar hasta su hogar bacterias, hongos, virus y demás, pegados en su ropa y calzado.
 - g. Es fundamental que los trabajadores reciban todas las vacunas para reforzar el sistema inmunitario.

4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía:

Se requiere el nombramiento de un Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo para la EAAAM-ESP. Ahora bien, el vigía no es elegido por los trabajadores, sino que es asignado por el gerente de la empresa. De igual manera, una vez finaliza el periodo (2 años) para el cual ha sido asignado, el empleador puede volver a asignarlo. En suma, el Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo cumple con las mismas funciones del COPASST.

5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias:

Se debe actualizar el Plan de Prevención y Preparación ante Emergencias acordes con el actual marco legal para el SG-SST y generar una difusión de este a través de charlas con los colaboradores, también utilizar los diferentes puntos de información en la empresa (carteleras), así mismo utilizar los medios tecnológicos para hacer llegar esta información de una manera fácil y eficiente.

Ahora bien, la empresa cuenta con una Brigada lista para atender emergencias, capacitados y con dotaciones acordes con los estándares internacionales.

6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría:

El Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.6.31. “Revisión por la alta dirección” establece que la alta Dirección que para el caso de la EAAAM-ESP es la Gerencia General debe planificar, programar y efectuar auditorías de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Así mismo, se establece de manera precisa la periodicidad y las personas que intervienen en la auditoría de cumplimiento estableciéndose así:

- a. La auditoría de cumplimiento debe realizarse como mínimo una vez al año.
- b. En el proceso de planificación, programación y ejecución de la auditoría de cumplimiento al SG-SST intervendrán miembros del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. Si la tarea es desarrollada por auditores internos de la organización, estos deben ocupar cargos ajenos a la actividad o área que auditarán.
- d. Los auditores, internos o externos, deben contar con la formación y las competencias que los califiquen como idóneos para realizar este trabajo, partiendo del principio universal de que un auditor no puede auditar su propia labor.

6.1.4 .Incluir en el Plan de Auditorías de la EAAAM-ESP, la auditoría del SG-SST con la participación del COPASST y el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y esa participación debe ser incluida en los documentos legales respectivos de la planeación (actas) para evidenciar su participación; teniendo en cuenta los criterios que sirven de base para el proceso de auditoría, la EAAAM-ESP.

Así mismo, la EAAAM-ESP debe dar cumplimiento al Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Artículo 2.2.4.6.29. “Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación”.

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

<https://drive.google.com/file/d/17ZmaZLff2MZVEDziqpGOzDGqtWOX77vP/view?usp=sharing>

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid continuar la implementación del SG-SST y de la mejora continua del sistema.
2. Establecer en la estructura orgánica de la E.A.A.A.M-ESP el área de Seguridad y Salud en el trabajo, para que haya continuidad en la implementación del sistema.
3. Hacer mayor seguimiento y control por parte del supervisor del contrato para la implementación que actualmente está liderando el contratista encargado del SG-SST, con el fin de evidenciar el cumplimiento conforme a las fases del decreto 052/2017.
4. Se recomienda a la empresa mantener estadísticas y análisis de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales.
5. Actualizar e implementar el plan de emergencias.
6. Capacitar al COPASST en la realización de inspecciones planeadas ya que se evidencio que aún no han realizado esta actividad.
7. Involucrar a todos los colaboradores para la identificación y reporte de los riesgos en sus lugares de trabajo.
8. Establecer desde la alta Dirección reuniones de seguimiento a la implementación del SG-SST, donde se involucre a jefes y coordinadores de área.
9. A la Gerencia de la EAAAM-ESP se le recomienda proceder con la elección del Vigía y su respectivo suplente para dar cumplimiento con el Decreto 1295 de 1994 y coadyuvar con el mejoramiento del ambiente laboral y las condiciones del trabajo, promoviendo con ello la protección de la salud física y mental de todos los colaboradores.

CONCLUSIONES.

1. Conforme a la normativa vigente, actualmente las empresas se encuentran en la fase de ejecución del SG-SST, para lo cual la E.A.A.A.M está desarrollando la implementación del sistema con un profesional externo idóneo en la materia; sin embargo se evidencio que la entidad se encuentra en un 74% de cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la resolución 1111 de 2017; de ahí que se concluye que no ha sido tan eficiente la implementación del SG-SST.

Con base en lo anterior es relevante mencionar que es necesario que la entidad tome las medidas necesarias para dar cumplimiento a la tercera fase la cual finaliza en diciembre de 2018. Así mismo para dar cumplimiento al ordenamiento jurídico que regula este campo, para tener todos los soportes y la documentación que permitan identificar la trazabilidad de cada una de las fases y el cumplimiento de todas las condiciones exigidas, que permitan ejecutar de manera pertinente actividades que impacten positivamente en la salud de los colaboradores de la E.A.A.A.M-ESP, de modo que evite las sanciones Pecuniarias establecidas en el decreto 472 de 2015.

2. En este trabajo colaborativo encontramos situaciones en la cual la empresa E.A.A.A.M, deberá revisar, implementar y ejecutar acciones correctivas y preventivas de cada una de las actividades encontradas en el plan de mejora propuesto por el grupo, para el mejoramiento del SG- SST vigencia 2018-2019. Toda vez que se tendrá que programar de forma inmediata una auditoria e intervención de COPASS en la implementación de actividades que desempeñan y las condiciones de trabajo al cual tiene expuesto a sus empleados, sin embargo, este proceso se tendrá que establecer en conjunto con la

Administración y el encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo garantizando la ejecución de las normas vigentes establecidas.

3. Es de vital importancia que las empresas cuenten con un SG-SST, dado que esto les permite desarrollar un proceso lógico y por etapas, con el fin de estar mejorando continuamente, también sirve para anticipar, reconocer y controlar todos los riesgos a los que están expuestos y pueden afectar a los trabajadores en términos de seguridad y salud en el trabajo.
4. El SG-SST debe estar dirigido a planificar, hacer, verificar y actuar, con el fin de identificar posibles riesgos para los empleados, implementar medidas preventivas y planificadas, revisar constantemente los procedimientos y acciones de la actividades diarias dentro de las empresas y todo con la finalidad de obtener los mejores y mayores beneficios en seguridad y salud de los empleados.
5. La empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid Cundinamarca ESP cuenta con el SG-SST, el cual ha venido implementando dentro de los plazos estipulados por la legislación colombiana; sin embargo, es de resaltar que la EAAAM-ESP en la implementación de este sistema ha presentado incumplimientos los cuales se reflejaron en la falta de continuidad en el cargo de responsable del SG-SST, la no participación del COPASST en las auditorias, la ausencia por falta de nombramiento del Vigía en seguridad y salud en el trabajo, falta mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos entre otros, los cuales podrían generar inconformidades en las auditorías al SG-SST y lo más importante a la salud y bienestar de los empleados.
6. La empresa en estudio si está aplicando la implementación del SG –SST pero hay una serie de factores que deben mejorarse.

7. Se conocen por parte de la empresa las normas y decretos que regulan la implementación del SG-SST y ha hecho inversiones para implementar lo que exige la ley.
8. Como integrantes del grupo de trabajo colaborativo adquirimos un conocimiento muy enriquecedor de los fundamentos y lineamientos que deben tenerse en una empresa para el manejo de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- COPASST. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Consultable en <http://slt.sanchezpolo.com/index.php/sociedad-tsp/47-sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>
- Decreto 052 de 2017. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 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) consultable en <https://safetya.co/normatividad/decreto-052-de-2017/>
- Decreto 171 de 2016. Sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Consultable en <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/2483-decreto-2071-de-2016>
- Hernández, I. y otros. (2006). La auditoría del talento humano en organizaciones medianas del sector industrial dedicadas a la fabricación de muebles. Universidad de San Buenaventura. Consultable en <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/37852.pdf>
- Manual del SG.SST Código M Ga-303 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid Cundinamarca - ESP
- MinMinas. (2018) Auditoría de Gestión, subdirección de Talento Humano. Consultable en https://www.minminas.gov.co/documents/10192/23964659/oci_inf_2018_003.pdf/82c045ae-3d34-4205-9532-33844be60484
- UNAD. (2017) Líneas de investigación. Consultable en <https://academia.unad.edu.co/ecacen/investigacion-y-productividad/lineas>
- Universidad del Rosario. Líneas de investigación en estudios organizacionales. Consultable en <http://www.urosario.edu.co/Escuela-de>

Administracion/Investigacion/Documentos/LINEA-DE-INVESTIGACION-EN-
ESTUDIOS-ORGANIZACIO-1/