

**Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del  
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa  
Evolution Consulting S.AS para el Año 2020**

Presentado por

Andrea Oneidy Leon Valenciano

Evelyn Rojas Diaz

Martha Liceth Claro Pérez

Tutora

Clara Viviane Villalobos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD  
Escuela Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN  
Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano

Soacha, 2020

## Tabla de Contenido

Introducción .....	III
Objetivos .....	IV
Objetivo General .....	IV
Objetivos Específicos .....	IV
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 Antecedentes del problema .....	6
1.3. Justificación de la investigación cualitativa .....	7
Capítulo 2. Marco teórico y Legal .....	8
2.1 Marco teórico .....	8
2.2 Marco legal.....	9
Capítulo 3. Metodología Investigación Cualitativa .....	12
3.1 Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.....	12
3.2 Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA. ....	12
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST. ....	20
Capítulo 4. Resultados.....	22

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST.....	22
Capítulo 5. Plan de mejora .....	25
5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.....	25
5.2. Presentación Plan Anual 2020 SG-SST .....	28
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos .....	30
Recomendaciones.....	32
Conclusiones .....	33
Bibliografía.....	35

## Introducción

En el presente trabajo se evidencia la investigación realizada a la empresa Evolution Consulting SAS, en la cual se ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo con la normatividad legal vigente, es decir, haciendo énfasis en la Resolución 0312 de febrero del 2019, con el objetivo de determinar en qué proceso se encuentra y así mismo proponer mejoras para el 100% de los Estándares Mínimos de la Resolución mencionada.

Por lo tanto, en el presente documento se abordarán temáticas relacionadas sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicados en la empresa seleccionada por el grupo de estudiantes de la UNAD, con el fin de comprender y desarrollar las estrategias pertinentes para constituir un proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) adecuado para la empresa Evolution Consulting SAS.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, genera un mejoramiento continuo en la reducción de costos operacionales, debido a la disminución de accidentalidad, por lo tanto, es importante establecer un plan de mejora que permita el cumplimiento de los Estándares mínimos.

La dirección de Salud Ocupacional busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de Trabajo y de Salud de sus empleados, mediante acciones coordinadas de promoción en la salud, la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de las empresas.

## Objetivos

### Objetivo General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Evolution Consulting SAS para el año 2020.

### Objetivos Específicos

- Analizar el diagnóstico inicial de acuerdo a la normatividad vigente en la empresa.
- Describir la transición e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Proponer un plan de mejoramiento en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.
- Proponer recomendaciones finales para poder ejecutar los cambios requeridos de acuerdo a los resultados de la matriz.

## Capítulo 1. El problema

### 1.1 Planteamiento del problema.

Actualmente el Ministerio de Trabajo estableció la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, por medio de la cual, se definieron los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual busca garantizar la integridad de los empleados.

La empresa Evolution Consulting SAS, requiere la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), razón por la cual se establece la necesidad de mejorar la calidad de vida de los empleados dentro de la empresa, la Seguridad y Salud de los mismos, implementando acciones preventivas y correctivas de los riesgos de trabajo, con un enfoque de mejora continua, proporcionando bienestar y motivación a los empleados y obteniendo como resultado una propuesta más óptima en el desarrollo de los procesos.

Mañas (2001) afirma que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de ésta o causando la pérdida de la misma. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo.

De acuerdo con la normatividad vigente del SG -SST, surge el siguiente cuestionamiento:

¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Evolution Consulting SAS, para el año del 2020?

## 1.2 Antecedentes del problema

Evolution Consulting SAS, es un outsourcing cuyos servicios se destacan en la contratación y nómina de empresas clientes, al administrar el capital más importante de toda empresa, debe enfocarse en el bienestar y cuidado del mismo, con la expedición de la Resolución 0312 de febrero de 2019, se establecen los estándares mínimos del SG-SST, cuyo objetivo principal es garantizar la integridad a los empleados, al no cumplir con un porcentaje aceptable de todos los estándares mínimos allí establecidos, o en lo ideal, con el 100% de los mismos, la empresa está fallando con el cumplimiento en general de la norma, por ende la calidad de vida de los empleados

Los empleados de Evolution Consulting SAS, no se encuentra actualmente vinculados en algún programa de Promoción y Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto genera un ambiente laboral desfavorable y poca motivación por parte de los empleados.

Como la empresa aún no ha implementado completamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y tampoco ha articulado adecuadamente la ejecución de las actividades correspondientes al mismo, no ha sido posible realizar una auditoría y de esta manera gestionar indicadores que puedan medir su cumplimiento, por tanto, aun no se ha presentado la necesidad de implementar un Plan de Mejora Continua, lo que hace que la empresa este incumpliendo con lo estipulado en la ley.

### 1.3. Justificación de la investigación cualitativa.

El mayor capital que toda empresa necesita para lograr los objetivos es el Talento Humano, sin mano de obra calificada, las proyecciones de cualquier empresa no se podrían llevar a cabo, razón por la cual se debe tener dotación de todos los elementos necesarios para el desarrollo de la labor de sus empleados y protegerlos ante cualquier riesgo al que se exponen diariamente y para lograrlo se necesita que se desarrolle un ambiente dinámico de trabajo donde la integridad y la Salud de sus empleados sea prioridad.

Porque toda empresa debe procurar como prioridad la Seguridad de sus empleados, a través de un análisis de Riesgo Ocupacional y de esta manera se encontrarán soluciones, se tomarán medidas preventivas según sea el caso, para asegurar el bienestar de todos.

Teniendo en cuenta que las empresas del País están obligadas a trabajar en pro de la Seguridad y la Salud de sus empleados de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, por tal motivo, se deben planificar acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos y su evaluación a la hora de elegir los equipos, para realizar las tareas asignadas y la adecuaciones de sus puestos de trabajo, donde se mida los diferentes factores de riesgo que producen los accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar la calidad de vida de los empleados.

Para lo cual, la empresa Evolution Consulting SAS implementa, el SG-SST con el objetivo de proteger la integridad de sus empleados y evitar sanciones de ley e incumplimiento de las normas.



## Capítulo 2. Marco teórico y Legal

### 2.1 Marco teórico

Como uno de los elementos más influyentes para tener en cuenta en la mejora de la efectividad de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se debe tener un compromiso de la dirección, participación de los empleados, los recursos financieros, entrenamiento, evaluación del riesgo, definición de responsabilidades, comunicación de actividades y resultados en Seguridad. Concluye (Robson, 2010).

Evidentemente los países desarrollados son quienes han mostrado más interés en los asuntos relacionados con los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) esta directriz continuo y para inicios del presente siglo tuvo un precipitado crecimiento también en los países asiáticos sustentando el autor (Kogi, 2002), iniciativa que empezó igualmente a tomar forma a principios del presente siglo en algunos países que puedan contar con un presupuesto específico, para promover la implementación de los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) están en capacidad de suministrar un marco de referencia para llevar a cabo acciones correctivas.

Los siguientes autores (Sparks, Faragher, &Cooper, 2001) nos manifestaban, el avance de la Salud en el Trabajo permitirá la disminución de costos médicos, discapacidades y el ausentismo; así mismo se proyecta la participación de los empleados en los procesos creados por la empresa siempre apuntando al bienestar laboral.

El éxito en la gestión del riesgo se basa entonces en el desarrollo de una cultura de la prevención en la organización, donde la prevención debe ser un valor inherente a la gestión organizacional en todos los niveles. (Qualinet Surlatina Gestión 2007, p. 37) y se encuentra

enmarcada en la participación de todos en la empresa, desde donde se toman las decisiones hasta donde los procesos son ejecutados (Gynella y Gómez: citados en Riesgo y Estrategia, 2009). Es por ello que "las empresas deben gestionar sus riesgos desde una perspectiva estratégica, táctica y operativa. Es decir, todos los responsables de la organización deben tener métodos de gestión de riesgos para aplicarlos en su debido nivel de responsabilidad. Los gerentes en el nivel estratégico, los jefes y supervisores en el táctico y los dueños de proceso en el operativo". (Qualinet Surlatina Gestión 2007, p. 37).

La Normatividad vigente para el sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una disciplina que trata de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por el desarrollo de las actividades, con el fin de proteger la salud de sus empleados. Su principal objetivo es mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la promoción y prevención del bienestar físico, mental y social de los empleados como no lo expone el autor. (Isotools,2016).

En autor Benjamín Alli en su libro pretende servir de guía o referencia para el desarrollo de políticas y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Cubre los principios sobre la base de la filosofía de prevención y protección de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) teniendo como objetivo prever, comunicar, equilibrar y evaluar los riesgos que pueden afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo en los diferentes entornos. (Alli,2008).

## 2.2 Marco legal

De acuerdo con la ley 1562 de 2012, cambio la visión con respecto a la Salud Ocupacional como programa e impuso una visión sistémica de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde las empresas no solo deben garantizar que se desarrollen actividades de

promoción para sus empleados, sino que deben verificar el impacto de sus políticas de calidad de vida de los mismos. Este cambio impactó a gran escala a todos los actores del sistema General de Riesgos laborales, incluyendo al Gobierno, los Administradores de Riesgos laborales (ARL), las empresas y por supuesto a los empleados.

Para efectuar este cambio el Ministerio de Trabajo presenta el Decreto 1443 de 2014, hoy compilado en el decreto 1072 de 2015, donde se presentan las disposiciones para el diseño, estructuración e implementación del nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, implementación que, de acuerdo con el decreto 052 de 2017, tiene un nuevo periodo de transición. Se ha evidenciado que esta transición es un proceso que implica que todos los actores se pongan en sintonía, como menciona Alejandro Jadad, médico Colombo-Canadiense, fundador del Centro para la Innovación Global en Salud de la Universidad en Toronto, “La Salud no es un entregable sino una construcción colectiva que depende de la capacidad de la comunidad de adaptarse y auto-gestionar sus problemas” y al ser una construcción colectiva se debe ver como un proceso sistémico que depende de la alineación de todos los actores según lo expuesto por el autor (Morgan,2017).

En los últimos años en Colombia las leyes y normativas buscan garantizar un ambiente adecuado donde se proteja la integridad de los trabajadores unificándolos de la siguiente manera:

A través del decreto 171 del 1 de febrero del 2016, prorrogó hasta el 31 de enero del 2017 la implementan del Sistema General de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo mediante el nuevo Decreto 52 de 2017, las empresas tendrán hasta el 1 de junio, fecha a partir de la cual deberá ser sustituido el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en la que se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación.

Definiendo la ampliación del plazo en el Decreto 57 de 2017 que estipula: en su “Artículo 1°. La Modificación del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedaría así: Artículo 2.2.4.6. 37.. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en donde todos los empleados 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, las cuales 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 se debe dar fecha a la ejecución.

## Capítulo 3. Metodología Investigación Cualitativa

### 3.1 Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.

La metodología investigativa cualitativa permite la recolección, el análisis, la auditoria y la evaluación de la implementación de los estándares exigidos en la Resolución 0312 de febrero 2019, podemos enfocarnos en el detalle de la situación y acumular información hallada en la observación, lo que ayuda a enriquecer el proceso investigativo, analizarlo y conocer la situación a investigar que en este caso es el proceso de implementación de los estándares mínimos de la empresa Evolution Consulting SAS.

Por tal razón se beneficia porque aumenta la productividad empresarial, mejora la calidad de vida de todo el equipo de trabajo, aumenta el nivel de satisfacción laboral de sus empleados y también la imagen empresarial, logrando que la empresa sea más competitiva y se posicione mejor en el mercado.

La investigación cualitativa en la recolección de información que se aplica a la empresa Evolution Consulting SAS, se realiza a través de la entrevista, en la que se logra recopilar la mayor información en cuanto a la falta de tener una política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la que se recomienda la implementación del SG-SST.

### 3.2 Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.

La empresa Evolution Consulting SAS, es un outsourcing cuyos servicios se destacan en la contratación y nómina de empresas clientes, al administrar el capital más importante de toda empresa, se encarga de realizar la liquidación de nómina, seguridad social, autoliquidación, contratación de personal de empresas clientes; laborando en ella 16 personas, entre ellos 1

persona de servicios generales quien también se encarga de labores de mensajería, 1 recepcionista al 1 líder operacional, 1 líder de nómina, 4 ingenieros, 1 contador, 1 comercial y 6 analistas de nómina.

La Transición, A partir del 01 de junio de 2017, el programa de Salud Ocupacional fue reemplazado por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), siendo una obligación en materia de riesgos laborales y teniendo en cuenta que las empresas tenían hasta el 31 de mayo de 2017, cuando dejó de tener vigencia la Resolución 1016 de 1989.

La empresa Evolución Consulting SAS, inicia a implementarlo a partir del año 2019-2020, acogiendo a esta resolución y basándose principalmente en los programas de Salud Ocupacional, específicamente en la empresa en su funcionamiento y forma.

Para dar cumplimiento a estas normas, se identificó en primer lugar algunas características como el tipo de empresa, el número de trabajadores y la actividad que desarrolla, después se identificaron las características anteriores y se realizó la tabla de valores de calificación de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa en cumplimiento de la norma y de acuerdo al compromiso de mejora, está obligada a cumplir con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y para ello, uno de los temas más importantes que se debe tocar en esta transición, es el tema de la mejora continua y a través del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está basado en el Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), que busca una mejora continua del Sistema.

Uno de los cambios más importantes y teniendo en cuenta que no solo es un cambio de nombre del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es el concepto de

“mejora continua”, porque la mejora continua implica que todo el Sistema es dinámico, que está en permanente cambio, realizando una inquebrantable revisión y seguimiento.

Cabe resaltar que para realizar la certificación es importante identificar la clase riesgo en el que se encuentra la empresa, si está en riesgo I, II y III, deberá ser certificado por técnicos o tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo; si la empresa, está en riesgo IV y V, deberá ser certificado por un profesional en Salud Ocupacional y si el profesional tiene posgrado en Salud Ocupacional con la capacitación de 50 horas, la cual puede certificar cualquier empresa independiente del riesgo.

Para lograr la transición, la empresa Evolución Consulting SAS, tuvo que realizar los siguientes pasos, primero la evaluación a través de la matriz de valores de calificación en Seguridad y Salud en el Trabajo, en segundo lugar realizo el Plan de mejoramiento en donde se plantean las acciones de mejora principalmente de los riesgos detectados en la matriz de valores de calificación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en tercer lugar encontramos la ejecución, en donde se diseña e implementa el Diagrama de Gantt, en cuarto lugar encontramos el seguimiento y Plan de Mejora en donde se realizan las auditorías correspondientes, así con la información de los puntos críticos, realizar los planes de mejora y por ultimo encontramos el Control, en donde se realiza el seguimiento y verificación, con el fin de hacer cumplir las normas correspondientes. A partir de 2020, se debe haber ejecutado la totalidad de las fases propuestas.

Sus principios deben estar enfocados en el ciclo y sus 4 fases: Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), como lo disponemos a continuación y en el desarrollo de la implementación.

PLANEAR. Destinar los recursos necesarios para la implementación, Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) crear una política de SG-SST, implementar un plan de trabajo, planear la conservación de los documentos. Para tal acción uno de los Ingenieros Industriales que posee la empresa se encuentra capacitándose para cumplir con en el desarrollo de la implementación del SG-SST,

En esta fase, se establecen acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos dentro de la empresa Evolución Consulting SAS, se tienen en cuenta las siguientes, la aplicación de la matriz de riesgos (Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos), seguido de la definición de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) luego se establece un del Plan de Trabajo Anual y se crea una política para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST ) y por último se establecen indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para la Evaluación inicial; la Empresa Evolución Consulting SAS no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debido a que no ha tenido el recurso humano capacitado para implementarlo, debe realizar una evaluación utilizando las matrices legales, de peligros y de evaluación de riesgos, por lo tanto, se aplica la matriz de evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, determinando de esta manera el tiempo de ejecución de esta fase entre mayo y julio de 2020.

Deberá realizarla una única vez, por personal capacitado de acuerdo con la normatividad vigente, con el fin de identificar qué es lo más importante en SG-SST en la empresa Evolución Consulting SAS, Debe guiarse con el formato de evaluación propuesto y la matriz legal, en donde encontramos la matriz de riesgos, este proceso nos permitió recolectar la información acerca de los peligros y riesgos presentes en la empresa, en busca del establecer controles que



prevengamos daños en la Salud de los empleados, los equipos e instalaciones, procesos y actividades de la empresa ,luego encontramos la definición de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), elaborados en conformidad con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida por la empresa Evolución Consulting SAS, la cual inicialmente se debe ampliar cuando se conforme el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST. Según el cronograma, es necesario revisarla una vez al año y ser comunicada a los empleados de la empresa, complementado con las capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la capacitación en el tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo(SG-SST), tendrá como intensidad horaria 60 horas de forma presencial o virtual, estará presente desde el proceso de inicial según cronograma establecido por la empresa Evolución Consulting SAS, y estableciendo el Plan de trabajo anual del SG-SST, se diseña con las Directivas de la empresa para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), identificamos claramente las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos, el cual debe ser firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la fase HACER, se identificaron las condiciones de Salud de los empleados, reporte e investigación de las EP, los incidentes y AT, gestionar los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud, gestionar las amenazas con un plan de prevención y control ante emergencias, estableciendo como acción la Gestión de la Salud, en donde se realizaron evaluaciones medicas ocupacionales, en las cuales se podrá conocer el diagnostico de las condiciones de salud de los empleados y teniendo la información sociodemográfica, lo cual permitió mantenerla actualizada con los siguientes criterios (edad, sexo, escolaridad, estado civil) toda la información debe estar en el archivo del Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y planes de Medicina laboral desarrollados, en donde se evidencian textos y ejercicios de Prevención y Promoción de la Salud en Riesgos / Peligros, el encargado de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) los inspecciono y verifica cuales están expuestos los empleado, realizando así las respectivas recomendaciones, comunicándolas por escrito al empleado, las cuales reposarán en su historia médica y a su vez debe estar en el archivo correspondiente, también se establecieron hábitos saludables, estilos de vida dentro de las diferentes capacitaciones en las que se encuentra detalladamente la mejora en estos estilos de vida y entorno saludable, por tanto, se tomarán acciones pertinentes a la prevención de fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo; En la fase de VERIFICAR; Se realizará una auditoría interna anualmente por el Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) apoyado en el COPASST y el archivo de retención documental del sistema, de acuerdo a los resultados se tomarán medidas correctivas y preventivas para poder programar una nueva auditoría, en esta ocasión, externa, con algún tercero, para evaluar la gestión realizada y en la Fase de ACTUAR, se gestionarán acciones correctivas y preventivas con respecto a los resultados obtenidos en la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para la implementación inicial al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa la metodología basada en la observación y con algunas entrevistas a los empleados la empresa Evolución Consulting SAS, manifiestan como eran los procesos anteriores y se detalla cómo se desarrollan en la nueva implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Primeramente, la empresa Evolución Consulting SAS, en la implementación de la Salud Ocupacional trabajó dos modalidades de intervención, la prevención de riesgos laborales la cual se limitaba a la práctica de la higiene industrial y la medicina del trabajo.

Estos programas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional eran percibidos por la gerencia como un aspecto voluntario que buscaba disminuir los altos factores de riesgos y accidentes de trabajo para evitar o prevenir casos que conlleven a indemnizaciones en su implementación, se realizó un análisis de riesgos, condiciones inseguras y actos inseguros causantes de los accidentes de trabajo además incluyen entre otras actividades la realización de exámenes médicos, así como el diseño y ejecución de programas de prevención, detección y control de enfermedades generadas o agravadas por el trabajo, hoy en día es necesario integrar los dos campos técnicos (Seguridad Industrial y Salud Ocupacional) con la incorporación de aspectos administrativos y de gestión en sus procesos internos. Esto implica una evolución en el terreno de la prevención de riesgos laborales y que esta práctica esté incorporada e integrada realmente en la gestión estratégica de la empresa.

Al inicio la implementación no es bien vista por la gerencia, porque implicaba un gasto obligatorio y adicional en Seguridad y el Cumplimiento de exigencias de control anual de las operaciones relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que es esencial que la directivas destinen parte de sus recursos para realizar capacitaciones e inspecciones que concienticen y aseguren una mejor calidad de vida a los empleados.

A comparación de las grandes entidades, la empresa no cuenta con un área financiera y administrativa lo suficientemente consolidada para asumir este gasto y tiende a ver esta normatividad como una limitación.

Según estudio realizado por “Acopi, “en un micro y pequeña empresa los costos derivados de la implementación del Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ascendían en costos.” Por esto se emitió la resolución 0312 de 2019, para que los costos se redujeran, Según el Ministerio del Trabajo, “la expedición de la Resolución0312 del 2019, que define los nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), obedece a la necesidad de reconocer que el sector productivo y generador de empleo tiene características diferentes, propias de cada actividad”.

La Dirección General de la empresa 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 estaban llevando a cabo, procesos liderado por la persona encargada de coordinar el SST en la empresa. Por esta razón, permite que nuestro grupo de trabajo realice dicha evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
Nombre de la Entidad: EVOLUTION CONSULTING SAS						Número de trabajadores directos: 13					
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos:					
Realizada por: Andrea O. Leon.						Fecha de realización: 02 DE ABRIL 2020					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA			
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4		0			1		
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0					
		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					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5			0					
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2			0					
		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 PYP	2		6		0				
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (60 horas)	2			0						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	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		0			0		
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1			0					
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1			0					
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0					
2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		2			0						
II. HACER	CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (9%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	15				0	0		
		2.7.1 Matriz legal	2					0			
		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					0			
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2					0			
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	2.1.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1					0	0
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1			1					
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			1	0				
		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					
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	15		1			2,5		
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1			1					
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1				0				
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1				0				
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1				0				
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	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		0				0
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2				0				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				0				
		3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				0				
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				0				
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1				0	0			
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0						
	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0						
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0						
	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	4				0		0		
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4					0					
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3					0					
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4					0					
4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5					0					
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	15				0	0		
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5					0			
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5					0			
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			2,5					
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5				0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10		0			0		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			0					
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25					0			
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		5					0	
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25					0			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25				0	0			
		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				0				
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5				0				
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5	10					0		
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5						0		
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>					<b>8,5</b>		
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).											
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación 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)											
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)											
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST						

En la matriz de evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Evolution Consulting SAS ha realizado una inspección al cumplimiento de cada estándar de calidad con el cual debe regirse la empresa de acuerdo al capítulo 2 de la Resolución 0312 de febrero 2019, identificamos un déficit del 50% en su cumplimiento, es importante destacar que a raíz de esta evaluación hemos determinado un punto de partida para continuar con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (S-SST) y poder generar un plan de mejoramiento continuo, con el fin de lograr el 100% del cumplimiento, otorgar mejor bienestar a los empleados y que la empresa no se exponga a multas futuras por incumplimiento a la normatividad establecida.

## Capítulo 4. Resultados

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

La empresa Evolution Consulting SAS, en la evaluación del ciclo PHVA, obtuvo un 22% de cumplimiento en total, discriminado por procesos de la siguiente manera:

PLANEAR (26% de participación y un 2% de cumplimiento), identificando dentro del mismo que la empresa no cuenta con un Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), no se ha fijado recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y tampoco ha conformado un comité de convivencia ni un grupo de COPASST, situación que hace imposible coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo que está afectando seriamente la Seguridad, integridad y Salud de sus empleados.

Se encontró también que sus empleados si están afiliados al sistema general de riesgos laborales y que en caso de tener trabajadores de alto riesgo generarían el pago de la pensión correspondiente, lo que es un factor positivo.

Al no tener un responsable tampoco se ha programado ni ejecutado un plan de capacitación en promoción y prevención P y P.

En su momento se realizó una política des Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero nunca fue fechada, firmada ni comunicada por tanto este ítem tampoco se ha cumplido.

Aunque en el proceso de implementación se indica que hay un plan que identifica objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y firmado, no hay evidencia de

ello; y no existe un archivo o retención documental del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tan solo se encuentran documentos del programa de salud ocupacional anterior.

HACER (69% de Participación y un 20% de Cumplimiento), en cuanto al estándar, Gestión de la Salud, en condiciones de trabajo se encuentra que la empresa si está cumpliendo con la Evaluación Médica Ocupacional, información al médico de los perfiles de cargo, realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos (solo ingreso), custodia de historias clínicas y restricciones y recomendaciones médico laborales, pero no están llevando a cabo las actividades de promoción y prevención en salud que en su momento fueron establecidas en el plan de trabajo.

La empresa Evolution Consulting SAS, tampoco ha cumplido con registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo, debido a que nunca se le ha dado la importancia a las afecciones de los empleados que han sido estables en la empresa.

En las medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos, se encuentra que la empresa Evolution Consulting SAS, ha cumplido con mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas, pero no ha cumplido con entrega de elementos de protección personal EPP, los empleados que lo requieren usan lo elementos de uso personal, ya que la empresa no los otorga.

Se encontró también que la empresa Evolution Consulting SAS, no cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias ni con una brigada de prevención conformada,



capacitada y dotada, lo que es bastante preocupante ya que en un evento de emergencia los empleados no saben cómo actuar y no tienen alguien que los guíe.

Y para finalizar los procesos de VERIFICAR y HACER (5% de participación y 0% de cumplimiento), se encontró que la empresa Evolution Consulting SAS, no le ha dado la importancia que se requiere por tanto no se ha realizado una revisión anual por las directivas.

## Capítulo 5. Plan de mejora

5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.

Luego de las evaluaciones y la auditoría realizada a la empresa Evolution Consulting SAS, se establece un plan de trabajo de acuerdo al decreto 1072 de 2015, con el fin de cumplir el 100% de los estándares mínimos requeridos, en donde se propone a la empresa que gestione y cumpla con las siguientes indicaciones, como lo hemos planteado a lo largo de este trabajo con la metodología PHVA de la siguiente forma:

La empresa Evolution Consulting SAS, debe enfatizar en la divulgación y publicación de políticas, reglamento, correspondientes a la mejora en Seguridad y Salud en el Trabajo donde evidencie la preocupación que tiene la empresa de duplicar entre sus empleados el Plan de Mejoramiento continuo ante el Sistema de Gestión.

La Matriz y la auditoria nos arroja un diagnostico por medio de indicadores a través de los cuales se detectan los riesgos a los que está comprometida la empresa Evolution Consulting SAS, con estos resultados trazamos un cronograma de actividades, una revisión anual de la ejecución correspondiente al Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de esta forma poder implementar acciones correctivas, preventivas de mejora y poder ejecutar dicho planteamiento, es preciso reforzar la creación de un presupuesto donde estipule la inversión para la realización de las actividades.

Es preciso garantizar por parte de la Dirección General, todos los recursos físicos y financieros para el mantenimiento de los equipos y las instalaciones de los lugares de trabajo, la colaboración e intervención en los simulacros y seguir las directrices de la ARL en la cual la

empresa Evolution Consulting SAS se encuentre vinculada, realizando los reportes necesarios a esta cada vez que ocurran y se requieran.

La asignación de los recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para el año 2020, la empresa Evolution Consulting SAS, contará con un presupuesto inicial, el cual lo estipulará la Dirección General, los cuales serán administrados por el responsable de la implementación de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Con el fin de realizar un registro y análisis de los AT y EP , la empresa se propone indagar con los empleados activos, si se ha presentado algún accidente de trabajo o enfermedad que podría catalogarse como laboral y realizar un informe en el cual se pueda identificar históricamente estos incidentes y actualizarlo en el momento que sea requerido en el reporte correspondiente de acuerdo al tipo FURAT para accidentes de trabajo y FUREP para enfermedades laborales.

Se debe realizar una revisión de los cargos, perfiles, actividades a realizar y una inspección de los riesgos laborales a los cuales están expuestos los empleadores y de esta manera determinar cuáles son los EPP requeridos y otorgarlos de manera oportuna, se recomienda llevar un control en donde se evidencie a quien, qué y cuándo se realizó entrega.


De acuerdo con el Plan de Prevención y Preparación ante Emergencias y la Brigada de Emergencia se debe realizar una capacitación en la cual la empresa y los empleados se asesoren del que, como, cuando y todo lo relacionado con el plan de prevención y preparación y así conformar una brigada compuesta por los mismos empleadores, e iniciar un programa de capacitaciones especializado en emergencias para el grupo designado.

Teniendo en cuenta el número de empleados que puedan pertenecer al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, el cual depende de la cantidad total de empleados de la empresa, que en este caso está en el rango de 10 a 49 empleados, para lo cual se elige un representante por cada una de las partes, quedando conformado por un presidente designado por el empleador y un secretario que es elegido por el Comité en pleno; A las reuniones del comité solo asistirán los miembros principales, los suplentes asistirán por ausencia de los principales, el Comité del COPASST, se reunirán por lo menos una vez al mes y en horario laboral o de manera extraordinaria en caso de accidente grave o mortal, dentro de los 5 días siguientes a la ocurrencia del hecho (Art.7 Resolución 2013 de 1986).

Con apoyo de la Dirección General al COPASST, quienes son finalmente los encargados en la empresa de la Promoción y Vigilancia de la Normas y Reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo se refuerzan las actividades de promoción, información y divulgación a los diferentes programas de bienestar que vayan dirigidos a mejorar los hábitos de salud de los empleados.

También se hace necesario la conformación del Comité de convivencia laboral en la empresa Evolution Consulting SAS, donde es de vital importancia para el clima laboral dentro de la misma, porque a través de este comité se logra prevenir las conductas de acoso laboral y darles una oportuna solución en caso de que se presente, contribuyendo a que las relaciones laborales sean desarrolladas en un ambiente propicio y adecuado, respetando la integridad de sus empleados, dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 en la que se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, donde se brindan las especificaciones para su conformación.

## 5.2. Presentación Plan Anual 2020 SG-SST

		PLAN DE TRABAJO												Código: PR-SST-11					
		SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - EVOLUTION CONSULTING SAS												Version: 01					
OBJETIVO		Gestionar el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar ambientes de trabajo sanos y seguros para una mejor calidad de vida laboral; desarrollando e implementando programas de prevención especialmente en los riesgos prioritarios resultantes en cada actividad que puedan ser generadores de lesiones personales y enfermedades laborales, mejorando así el ambiente laboral para sus servidores y fomentando la cultura del auto cuidado.																	
ALCANCE		Aplica en todos los expedientes de la empresa Evolution Consulting SAS																	
META		Llevar a cabo el 90% de las actividades programadas en el plan de trabajo del SG-SST para la vigencia de 2020																	
MARCO LEGAL		Ver matriz de requisitos legales SST.																	
TEMAS GENERALES		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS			CRONOGRAMA												CUMPLIMIENTO
				Financiero	Técnico	Personal	Fe	Ma	Ab	Mi	Ju	Jul	Ag	Se	Oct	No	Dic		
							Fe	Ma	Ab	Mi	Ju	Jul	Ag	Se	Oct	No	Dic		
EVALUACION DEL SG-SST	Establecer plan de mejoramiento conforme a los resultados de la auditoría interna del SG-SST y el plan de trabajo de 2018.	Responsable del SG-SST	X															0%	
	Realizar seguimiento al plan de mejoramiento definido conforme a los resultados de la auditoría interna del SG-SST y el plan de trabajo de 2018.	Responsable del SG-SST	X															0%	
PLAN DE TRABAJO ANUAL	Realizar la autoevaluación del SG-SST conforme a los estándares mínimos.	Responsable del SG-SST	X															0%	
	Elaborar el plan de trabajo anual, basado en la implementación del SG-SST para la vigencia 2020.	Responsable del SG-SST COPASST	X															0%	
DIVULGACIÓN DE LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES EN SG-SST	Divulgar la asignación de roles y responsabilidades frente al SG-SST a todos los servidores de la entidad.	Responsable del SG-SST Auxiliar Administrativa de Gestión	X															0%	
	Elaborar el presupuesto anual para la ejecución de las actividades del plan de trabajo del SG-SST.	Responsable del SG-SST	X															0%	
ASIGNACIÓN DE RECURSOS	Revisar y actualizar la Matriz de Requisitos Legales, de acuerdo al procedimiento establecido por la entidad y evaluar su cumplimiento.	Responsable del SG-SST	X															0%	
	Revisar y actualizar el plan de capacitación de la empresa en materia Evolution Consulting SAS de SST.	Responsable del SG-SST COPASST	X															0%	
ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO MATRIZ LEGAL	Realizar seguimiento a la ejecución del plan de capacitación.	Responsable del SG-SST	X															0%	
	Revisar y actualizar los procedimientos del SG-SST para verificar el cumplimiento mínimo de Ley.	Responsable del SG-SST	X															0%	
CAPACITACIÓN	Realizar la inducción a los servidores nuevos y a los contratistas en aspectos de SST.	Responsable del SG-SST	X															0%	
	Realizar inducción a todo el personal en aspectos de SST.	Responsable del SG-SST	X															0%	
ACTUALIZACIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Actualizar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.	Responsable del SG-SST	X															0%	
	Realizar seguimiento a la ejecución de los controles definidos en la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.	Responsable del SG-SST	X															0%	
INDUCCIÓN	Elaborar la matriz de comunicaciones para el SG-SST.	Responsable del SG-SST Auxiliar Administrativa de Gestión Humana	X															0%	
	Realizar seguimiento a la ejecución de la matriz de comunicaciones del SG-SST.	Responsable del SG-SST	X															0%	
PELIGROS Y RIESGOS	Revisar y actualizar las fichas de los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.	Responsable del SG-SST Auxiliar Administrativa de Gestión Humana	X															0%	
	Realizar la medición de los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.	Responsable del SG-SST Auxiliar Administrativa de Gestión Humana	X															0%	
COMUNICACIÓN	Mantener la conservación de los documentos del SG-SST dentro de los parámetros establecidos por la normatividad vigente.	Responsable del SG-SST Profesional Senior Gestión Documental	X															0%	
	Realizar las investigaciones de los incidentes reportados y de los accidentes de trabajo que ocurran y actualizar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (cuando aplique).	Responsable del SG-SST COPASST	X															0%	
INDICADORES	Realizar el seguimiento del ausentismo laboral en la entidad.	Auxiliar Administrativa Gestión Humana COPASST	X															0%	
	Realizar las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas y de egreso de todos los servidores y contratistas.	Auxiliar Administrativa Gestión Humana COPASST	X															0%	
GESTION DOCUMENTAL	Realizar seguimiento a las recomendaciones médicas dadas a los servidores y contratistas en los exámenes médicos.	Auxiliar Administrativa de Gestión Humana	X															0%	
	Elaborar el profesigramas para la entidad.	Responsable del SG-SST FPS	X															0%	
INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	Elaborar, socializar y ejecutar el programa de Pausas Activas.	Responsable del SG-SST COPASST	X															0%	
	Elaborar, socializar y ejecutar el programa de higiene visual.	Responsable del SG-SST COPASST	X															0%	
AUSENTISMO LABORAL	Revisar y ajustar de ser necesario los programas del SG-SST, con el fin de promover entre los servidores estilos de vida y entorno saludable, a través de actividades de promoción y prevención.	Responsable del SG-SST Auxiliar Administrativa de Gestión Humana	X															0%	
	Hacer seguimiento a la ejecución de las actividades definidas en los programas del SG-SST.	Responsable del SG-SST	X															0%	
EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	Revisar y ajustar el plan de emergencias de la entidad con la brigada.	Responsable del SG-SST Brigada de Emergencias	X															0%	
	Socializar el plan de emergencias con todo el personal.	Responsable del SG-SST Brigada de Emergencias	X															0%	
PROGRAMAS	Planear, coordinar y ejecutar los simulacros para evacuación, sismo e incendio.	Responsable del SG-SST Brigada de Emergencias	X															0%	
	Capacitar, entrenar y dotar a la brigada de emergencias.	Responsable del SG-SST	X															0%	
PLAN DE EMERGENCIAS	Llevar a cabo reuniones periódicas con la brigada de emergencias (apoyar actividades relacionadas con el plan de emergencia y resultado de la entidad).	Responsable del SG-SST Brigadistas	X															0%	
	Llevar a cabo las reuniones del COPASST cada mes.	COPASST	X															0%	
BRIGADA DE EMERGENCIAS	Realizar las inspecciones de seguridad de las instalaciones, de acuerdo a los procedimientos y formatos establecidos.	COPASST	X															0%	
	Realizar seguimiento al plan de trabajo del COPASST, al plan de capacitación de SG-SST y al cronograma de inspecciones.	COPASST	X															0%	
COPASST	Publicar convocatoria de postulación y realizar proceso de elecciones para el nuevo comité (vigencia julio 2019-julio 2021).	Responsable del SG-SST Comité de Convivencia	X															0%	
	Llevar a cabo las reuniones del comité de convivencia laboral cada trimestre.	Responsable del SG-SST Comité de Convivencia	X															0%	
COMITÉ DE CONVIVENCIA	Realizar seguimiento al plan de trabajo del comité.	Responsable del SG-SST Comité de Convivencia	X															0%	
	Publicar convocatoria de postulación y realizar proceso de elecciones para el nuevo comité (vigencia julio 2019-julio 2021).	Responsable del SG-SST	X															0%	
CONTRATACIÓN	Solicitar a los proveedores los soportes de acuerdo al objeto contractual y a seguridad y salud en el trabajo.	Responsable del SG-SST Supervisores	X															0%	

El presente plan anual para 2020, se gestionó con el fin de garantizar un mejor ambiente de trabajo para todos los empleados de Evolution Consulting SAS y de esta manera mejorar su calidad de vida, allí se plasmaron las diferentes actividades a realizar, con el responsable de llevarlas a cabo, la frecuencia y los recursos necesarios para poder ejecutarlas, desarrollando e implementando algunos programas de prevención que nos puedan ayudar a mitigar los accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

Con este plan anual se pretende organizar las diferentes tareas, llevar un control de ejecución de las mismas y poder incluir un plan de mejoramiento continuo que conlleve a enriquecer el ambiente laboral para los empleados de manera eficiente y eficaz se fomente la cultura de auto cuidado en cada equipo de trabajo.

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

DIAGRAMA DE GANTT "ACTIVIDADES DE MEJORA"																				
ACTIVIDADES A SEGUIR	RESPONSABLES	RECURSOS			TIEMPOS DE EJECUCIÓN	CRONOGRAMA														
		Financieros	Tecnicos	Personal		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
Conformar el COPASST, capacitar el personal del mismo y verificar que las responsabilidades del mismo se cumplan	Responsable del SG-SST			X	Establecido en Cronograma															
Identificar los reportes FURAL y FUREL, e indagar con los trabajadores si se ha presentado algun at o eg y realizar el reporte correspondiente	Responsable de SG-SST			X	MENSUAL															
Investigar los at, incidentes y enfermedades que sean diagnosticados como laborales, con el fin de prevenir que vuelvan a ocurrir	Responsable de SG-SST			X	MENSUAL															
Asignar los recursos economicos necesarios para el desarrollo de acciones de promocion de la salud y prevención de riesgos laborales	Responsable de SG-SST y Gerencia	X	X	X	Establecido en Cronograma															
Realizar seguimiento al plan de trabajo del COPASST, al plan de capacitación de SG-SST y al cronograma.	Responsable del SG-SST COPASST			X	BIMENSUAL															
Llevar a cabo la planificación de lass Auditorias correspondientes del COPASST	Responsable del SG-SST COPASST			X	ANUAL															
Realizar las inspecciones de seguridad de las instalaciones de acuerdo a los procedimientos y formatos establecidos.	COPASST			X	BIMENSUAL															
Elaborar, socializar y ejecutar el programa de higiene visual y demas temas de EPP	Responsable del SG-SST COPASST	X	X	X	Establecido en Cronograma															
Realizar seguimiento a la ejecución del plan de capacitación	Responsable del SG-SST	X	X	X	BIMENSUAL															
Progamar una revisión anual por la alta dirección en donde se evaluen resultados y alcance de la auditoría	Responsable SGSST			X	ANUAL															
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	Responsable SGSST, Brigada de Emergencias			X	ANUAL															

En el Diagrama de Gantt, podemos identificar los responsables de las actividades asignadas a cada recurso y los tiempos de ejecución de esta manera realizar la nivelación de los mismos. Lo que nos ayuda a planificar y programar tareas a lo largo de un período determinado con acciones previstas, permitiendo realizar el seguimiento, control del progreso duración y secuencia en cada una de las actividades.



## Recomendaciones

Como medida inicial se recomienda a las Directivas de la empresa Evolution Consulting SAS se encuentren al tanto de la normatividad vigente relacionada con el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se concienticen de la importancia para continuar con la ejecución, evaluación y mejoras de las actividades.

Promover y garantizar la participación de los empleados en las diferentes actividades que se propongan dentro del programa de Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Hacer seguimiento a las actividades realizadas del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ejecutadas por parte del responsable del SG-SST en colaboración del COPASST, así que es vital que se hagan auditorías internas, con el fin de verificar que todas las actividades del Plan Anual se estén implementando, estas auditorías ayudaran a encontrar falencias y oportunidades de mejora.

Es de gran importancia para la empresa Evolution Consulting S.A.S al realizar la implementación y mejora de las actividades identificadas con las fallas encontradas en la auditoria dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo como base las fases del proceso y teniendo en cuenta el desarrollo del ciclo PHVA (Planificar – Hacer – Verificar – Actuar). A la revisión, implementación y correcciones, es necesario continuar con un proceso de seguimiento y monitoreo que permita el de desarrollo a cabalidad de la mejora continua.

## Conclusiones

Se realiza la evaluación inicial a la transición de la implementación de acuerdo a lo establecido en la resolución 0312 de febrero de 2019, se encontró que varios ítems se encontraban con calificación 0 lo que conlleva a estado crítico.

El porcentaje obtenido en la matriz de evaluación de los estándares mínimos es de un 22%, y se determinó que se debe a la ausencia de un encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y a la poca atención que la dirección de la empresa le ha dado al tema.

Con los resultados obtenidos se pudo ultimar que es de vital importancia establecer un Plan de Mejoramiento que permita a la empresa dar cumplimiento a cabalidad con los puntos determinados. El desarrollo se basó en la metodología PHVA, teniendo en cuenta la divulgación, publicación de las políticas y reglamentos acordes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) planificando la gestión documental y resultados, manteniendo de esta manera la información actualizada.

Se realizó el análisis correspondiente a todo el proceso de implementación y se ha concluido que se debe generar un plan de mejoramiento que permita optimizar las condiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y así mismo obtener el 100% de cumplimiento de los estándares mínimos.

Finalmente, se proponen una serie de recomendaciones que podrán ayudar a la empresa Evolution Consulting SAS a implementar correctamente el Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo (SG-SST) en pro de mejorar las condiciones laborales de toda la empresa e incrementar la productividad y cumplimiento de las metas que tiene la empresa.

## Bibliografía

Alli, Benjamín O., and Organización Internacional del Trabajo. 2009. [Resumen Ejecutivo] Principios Fundamentales de Salud y Seguridad En El Trabajo. Spain, Europe: OIT. <http://search.ebscohost.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&d b=edsbas&AN=edsbas.5F834280&lang=es&site=eds-live&scope=site>.

Kogi, K. (2002). Work improvement and occupational safety and health management systems: common features and research needs. *Industrial Health*, 40(2), 121-133.

Lozada, M. A. (diciembre de 2014). Marco Epistémico Seguridad y Salud en el Trabajo. Marco Epistémico Seguridad y Salud en el Trabajo Universidad Nacional. Bogotá, Colombia-UNAL

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.

Recuperado

de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Mañas, A. (2001). La salud y las condiciones de trabajo. *Enfermería Integral*, 56. Recuperado el 30 de agosto de 2006, de <http://www.enfervalencia.org/ei/ anteriores/masteros.htm>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado

de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/sg-sst/>

Organización Internacional de Trabajo. (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Ginebra: Autor Qualinet Surlatina Gestión. (2007). Gestión del riesgo empresarial.

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