

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).**

**ASOCIACIÓN DE EGRESADOS UNIVERSIDAD DE LOS ANDES**

**JUAN CAMILO LUENGAS**

**SANDRA MILENA BARRIOS**

**SERGIO ANTONIO RODRIGUEZ**

**YAMNA ZULEIMA LOZANO**

**FABIAN HUMBERTO VARGAS**

**MARIO HUMBERTO AGUILAR**

**Tutor**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD**

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y**

**DE NEGOCIOS (ECACEN)**

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**NOVIEMBRE 2018**

## **Tabla de contenido**

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Antecedentes del problema	5
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa	6
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Revisión de la literatura	8
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	10
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa	10
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.	12
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	13
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	19
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	19
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	21
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	21
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	23
RECOMENDACIONES	25
CONCLUSIONES	27
BIBLIOGRAFIA	28

## INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo fue elaborado con el fin de analizar, verificar, evaluar, e implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) para el segundo semestre del año 2018 de la empresa UNIANDINOS (Asociación de egresados de la universidad de los andes); el cual cumpla con los requerimientos de la legislación nacional vigente y contribuya con la prevención y disminución de los accidentes y enfermedades laborales.

UNIANDINOS tiene como propósito implementar un SG-SST que proporcione las herramientas suficientes para desarrollar procesos lógicos y por etapas cuyos elementos se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar), fundamentados en una mejora continua y la disminución de costos generados por accidentes y enfermedades laborales. Es por esto que incluye la política, la organización, la planificación, las auditorias, las evaluaciones y los planes de acción de mejora con el propósito de reconocer, evaluar y controlar los riesgos laborales en cada una de las áreas y puestos de trabajo ; los cuales pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo de la organización.

Es así como se ha desarrollado el siguiente trabajo, el cual analiza y evalúa el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** de UNIANDINOS basándose en las características de la empresa, sus procesos y actividad económica; dando cumplimiento a la normatividad vigente.

## **OBJETIVO GENERAL**

Analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la Asociación de Egresados de la Universidad de los Andes, en el segundo semestre de 2018.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Analizar el desempeño eficaz del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST. A través de programas de gestión acordes a las necesidades de UNIANDINOS, y que cumplan con los requisitos legales en materia de salud ocupacional organizacional.
- Verificar la constitución y eficaz funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo –COPASST; quien apoyara a investigar y analizar las enfermedades ocurridas dentro de la empresa, determinando sus causas, para establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- Evaluar y definir las obligaciones y responsabilidades de cada uno de los trabajadores y de los empleadores frente al cumplimiento de las disposiciones legales y de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Implementar actividades, programas, proyectos, planes y acciones destinados a la promoción, prevención y tratamiento de los peligros identificados en cada una de las áreas y puestos de trabajo; garantizando la participación de los trabajadores en cada una de ellas.

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

¿Cómo analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la Asociación de Egresados de la Universidad de los Andes, en el segundo semestre de 2018?

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST se ha convertido en una obligación para todas las empresas, la implementación de este sistema juega un papel muy importante en la productividad y calidad de las mismas, la ejecución de políticas de seguridad y salud ocupacional en todas las organizaciones es impredecible para gestionar de manera adecuada el comportamiento de los empleados expuestos a riesgos, esto le ayudará a la organización a demostrarle tanto a los trabajadores como a la sociedad el compromiso que asume con la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Un sistema de gestión aplicado a la asociación y que cumpla con los requerimientos de la legislación nacional vigente y el cual contribuya con la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

### **1.2. Antecedentes del problema**

Para la asociación de egresados de la Universidad de los Andes el SST aplicado internamente ha sido muy mínimo debido al desconocimiento dentro de todo el personal, adicional a la mala comunicación y la poca información documentada, el SST no se está implementado como debe ser, y a pesar de que se conocen las falencias actuales que pueden surgir a raíz de la mala comunicación interna entre directivos y funcionarios y las pocas capacitaciones que se han logrado implementar no son suficientes, algunos de los colaboradores no conocen sobre estos riesgos que se presentan en sus condiciones de trabajo y que implican riesgos psicológicos

negativos, como el cansancio, el estrés laboral, que llegan a generar ausentismos laborales , incapacidades y enfermedades profesionales.

Para la asociación de egresados de la Universidad de los Andes, UNIANDES el SG-SST apenas se comenzó a implementar en los últimos años, sin embargo dentro de la asociación se presentan algunas falencias en el área de talento humano en relación al SG-SST; podemos aclarar que no se está ejerciendo el control adecuado que contribuya con la prevención de accidentes y enfermedades laborales, los errores de los empleados se detectan durante el desarrollo de sus actividades diarias, en las áreas que se encuentran más expuestas a los peligros y riesgos no se toman las medidas de seguridad adecuada, es posible que la asociación de egresados no cuente con una cultura organizacional a pesar de que existe un reglamento de seguridad establecido no se comunican de forma adecuada a los trabajadores.

Más allá de la parte económica de la asociación, es necesario considerar a los colaboradores como el factor más importante para alcanzar el éxito en una compañía. Es precisamente el capital humano el que tiene las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el cambio continuo que marcan los ciclos y retos de la vida organizacional.

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

Según el decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 el sistema de seguridad y salud en el trabajo es obligatorio para todas las empresas, en Uniandinos Asociación de Egresados de la Universidad de los Andes se quiere realizar una investigación sobre el SG-SST con el fin de buscar la manera de mejorar y hacer que todos los colaboradores se sientan seguros y saludables en el desarrollo

de sus actividades en su puesto de trabajo, La Asociación es consciente de que la seguridad y salud en el trabajo es importante para el desarrollo de los colaboradores y la implicación que tiene cada uno en su Asociación.

Es por esto y a partir de la auditoria que se va realizar de manera interna y la observación en cada uno de los cargos que hacen parte de la asociación que se diseña un plan con el fin de lograr que los profesionales encargados del SG-SST y el director de talento humano puedan trabajar de la mano, ya que por medio del talento humano se pueden realizar capacitaciones para concientizar a todos los Trabajadores de la Asociación.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Revisión de la literatura**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se reconoce como una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Su principal objetivo es mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados, consiste en realizar el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

La seguridad laboral en Colombia permite ver como ha venido evolucionando la legislación sobre el tema de las entidades creadas, aunque a pesar de que nuestro país cuenta con una de las legislaciones más avanzadas en el tema se siguen presentado once críticas a la aplicación del sistema por su ineficiencia y falta de compromiso por parte de las organizaciones en la prevención y aplicación de la misma. Una campaña que se realizó el día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, resaltó la importancia de abordar y mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, esto significa garantizar que toda persona en cualquier lugar pueda tener acceso a servicios de salud esenciales y de calidad con el fin de que el conocimiento del sistema reduzca los riesgos laborales en Colombia y que surja una cultura de prevención que disminuya la tasa de accidentalidad y de morbilidad en el trabajo; El Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.7.4, el Ministerio de Trabajo decretó que “los componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales son:

- a) Sistema de Estándares Mínimos
- b) Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales
- c) Sistema de Acreditación
- d) Sistema de Información para la Calidad.

Encontramos algunas leyes que rigen y regulan el SG-SST en las empresas, entre ellas encontramos la Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, Hay otra ley que tiene como objeto fortalecer el SG-SST a través de un modelo de prestación del servicio público en salud la cual se denomina Ley 1438 de 2011, también se conoce la Ley 1010 de 2016 que se encarga de definir , prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato o trato ofensivo en general.

Otras de las leyes importantes dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es la Ley 789 de 2002 por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, aquí se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo; siguiendo el orden cronológico encontramos la Ley 776 de 2002 donde se dictan las normas sobre la organización, administración y prestación del sistema General de riesgos profesionales. La Ley 361 de 1997 establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y finalmente la Ley 100 de 1993 crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

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

### **3.1. Implementación del SG-SST en la empresa**

El área de talento humano de la asociación de egresados de la Universidad de los Andes UNIANDES viene implementando los cambios para la transición al SG-SST a través de la construcción de un sistema de gestión que busca optimizar el proceso de salud ocupacional y el cual pueda ser implementado para todas las áreas de la asociación con el fin de crear consciencia en cada uno de los colaboradores para un buen desarrollo del programa.

Partiendo del Sistema de salud ocupacional actual y buscando implementar el nuevo SG-SST y teniendo en cuenta que es un proceso obligatorio para todas las organizaciones en Colombia se evidenciaron algunos paradigmas dentro de la asociación tanto para los colaboradores como para los directivos; las directivas lo toman como un gasto y no como inversión y beneficio en el resultado, se evidencia además que no hay una participación eficiente de la asociación en el SG-SST, y por ultimo no se evidencia una conciencia de prevención entre partes.

Para ello se deben analizar todos los riesgos que la compañía tiene desde el punto de vista directivo tanto para los empleados como para los egresados y proveedores externos contratados, adicional es necesario que las directivas lideren el proceso, realizar un presupuesto que no sea para cumplir una normatividad sino por prestarle una calidad laboral a todos los empleados, esto los motivará a desempeñar de manera ideal sus funciones y se mitigara el riesgo de salud laboral, a futuro las directivas deben participar y promover la asistencia a talleres y demás actividades que se originen a raíz del SG-SST.

El proceso debe ser aceptado por los empleados y debe existir una participación. Por lo tanto se van a implementar algunos cambios relacionados con el SG-SST con el fin de optimizar el proceso interno y lograr lo esperado con la transición hacia el nuevo modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para ello es necesario la intervención de distintos factores con el fin de que sean aplicables a cada una de las áreas de la asociación y a su vez debe ser aceptado por los empleados.

Posteriormente viene la fase de capacitación para la implementación teórica del proyecto de implementación de SG-SST, se van a definir planes de acción sobre las actividades que se van a desarrollar identificando las prioridades en las que se va trabajar inicialmente y que puedan tener un riesgo más alto realizando un cronograma de actividades las cuales serán implementadas durante el segundo semestre del año 2018; teniendo la planeación de todos los procesos que se van a realizar se procede a ejecutar en el orden que se proyectó incluyendo a los directivos y empleados de la asociación para que el proyecto de SG-SST sea exitoso.

Por último se realizara una evaluación de resultados y un plan de mejora con el fin de identificar los riesgos generados y así ejecutar de manera correcta los procesos para cumplir con lo estipulado dentro de las normas vigentes para el SG-SST aplicado dentro de la asociación de egresados de la Universidad de los Andes.

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

A partir de la implementación del SG-SST dentro de la Asociación de Egresados de la Universidad de los Andes UNIANDES se toman en cuenta las siguientes fases de adecuación y transición del sistema con estándares mínimos.

Para el desarrollo de la transición de la asociación de egresados de la Universidad de los Andes se toman en cuenta 5 fases que serán de gran utilidad para alcanzar los resultados con la transición e implementación al SG-SST según el decreto 052 de enero de 2017.

Iniciamos con la Fase 1 denominada Evaluación Inicial donde se utiliza la recolección de datos dentro de UNIANDINOS a través de la encuesta de recolección de datos sobre el SG-SST donde se pretende conocer el conocimiento sobre esta temática

El siguiente paso comprende la Fase 2 donde se desarrolla un plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial y a partir de estos resultados se diseña una matriz con el fin de realizar un plan de mejora con los resultados hallados y así diseñar y formular un plan anual para el año 2018.

Avanzamos y llegamos a la Fase 3, aquí se formula un plan anual para el año 2019 con el fin de ejecutarlo durante el tiempo estimado inicialmente.

La Fase 4 comprende la realización de un seguimiento exhaustivo al plan de mejora planteado con el fin de lograr los resultados esperados.

Por ultimo llegamos a la fase 5 donde se realiza un plan de inspección, vigilancia y control cumpliendo los requerimientos establecidos por las leyes que rigen el SG-SST actual.

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

#### MATRIZ DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN DE EGRESADOS UNIVERSIDAD DE LOS ANDES						Número de trabajadores directos: 112			
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos: 112			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 24/11/2018			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
						JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
L PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0			4
		1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5	0			
		1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5	0			
		1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0			
		1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0			
		1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0			
		1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0			
		1.8 Conformación Comité de Continuidad	0,5		0,5	0			
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (5%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0	0			4
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Recreación en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción e Prevención PYP	2		2	0			
		1.2.3 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (SOliberal)	2		2	0			
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	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	1	0			
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		1	0			
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades		1	1	0		
Plan Anual de Trabajo (2%)		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0			
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (5%)	2.5.1 Archivo e rotación documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	15	0	0			8	
	2.6.1 Realización de caídas (1%)	1		1	0				
	2.7.1 Matriz legal	2		0	0				
	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	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	0				
	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2	0				
	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0				
CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (5%)	3.1.1 Evaluación Médico Ocupacional	1	9	1				8	
	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 Cuentas de Historias Clínicas	1		0	0				
	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		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		1					
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		2	5	2			
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2	2						
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1						

II. HACER	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (5%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1			6		
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.3 Medición de la morbilidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.6 Medición del sesentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			11	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cuestionarios o otros)	3		3				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0			
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	0	0		10		
		4.2.2 Se realiza aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0				
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5	2,5				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	10	2,5	0		10		
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	5	5	0		2,5	
			5.1.2 Programa de prevención conformado, capacitado y dotado	5		5	0			
			6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25	0			
			6.1.2 Los criterios de auto auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25	0			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0	0			

IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	T.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5	0		5
			T.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0		
			T.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0	0		
			T.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de AFL	2,5		2,5	0		
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>					<b>73,5</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 hechos o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 598 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

Las personas contratadas para el SG-SST son los encargados de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de los procesos de la empresa, esto lo hacen con el fin de priorizarlos y así establecer los controles necesarios, con la implementación del plan de acción establecido según las necesidades identificadas en la empresa el cual se evaluará cada año con la aplicación de los indicadores de gestión.

Durante la implementación de la SG-SST las personas encargadas de esto (SG-SST) utilizan los siguientes términos:

<b>CONCEPTO</b>	<b>DEFINICION TECNICA</b>
<b>Acción correctiva</b>	Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
<b>Acción de mejora</b>	Acción de optimización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG_SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad salud en el trabajo de forma coherente con su política.
<b>Acción preventiva</b>	Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
<b>Actividad no rutinaria</b>	Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.
<b>Actividad rutinaria</b>	Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
<b>Alta dirección</b>	Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
<b>Amenaza</b>	Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
<b>Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud</b>	Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
<b>Centro de trabajo</b>	Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área• a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
<b>Ciclo PHVA</b>	Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:  Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo

	<p>incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.</p> <p>Hacer: Implementación de las medidas planificadas.</p> <p>Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.</p> <p>Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.</p>
<b>Condiciones de salud</b>	El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
<b>Condiciones y medio ambiente de trabajo</b>	Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
<b>Descripción sociodemográfica</b>	Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
<b>Efectividad</b>	Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
<b>Eficacia</b>	Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
<b>Eficiencia</b>	Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

<b>Emergencia</b>	Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
<b>Evaluación del riesgo</b>	Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
<b>Evento catastrófico</b>	Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
<b>Identificación del peligro</b>	Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
<b>Indicadores de estructura</b>	Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad Salud en el Trabajo.
<b>Indicadores de proceso</b>	Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
<b>Indicadores de resultado</b>	Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
<b>Matriz legal</b>	Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo– (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
<b>Mejora continua</b>	Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo – (SG-SST) de la organización.
<b>No conformidad</b>	No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

<b>Peligro</b>	Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
<b>Accidente Laboral</b>	De acuerdo con el artículo 3° de la ley 1562 de 2012, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
<b>Incidente Laboral</b>	Acontecimiento no deseado durante el desempeño normal de las actividades laborales y que podría desembocar en un daño físico, una lesión, una enfermedad laboral, aunque no llega a serlo.
<b>Enfermedad Laboral</b>	La Ley 1562 de 2012, la define como la enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el cual se ha visto obligado a trabajar.
<b>Rendición de cuentas</b>	Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
<b>Revisión proactiva</b>	Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG_SST.
<b>Revisión reactiva</b>	Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
<b>Requisito Normativo</b>	Requisito de seguridad salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
<b>Riesgo</b>	Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.
<b>Valoración del riesgo</b>	Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
<b>Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo</b>	Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Se realizó análisis de la tabla de valores ASOCIACIÓN DE EGRESADOS UNIVERSIDAD DE LOS ANDES y se obtuvo como resultado que la ASOCIACIÓN DE EGRESADOS UNIVERSIDAD DE LOS ANDES dispone de las personas y los recursos físicos, económicos y tecnológicos necesarios para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.

Pero para las capacitaciones se encontró un problema ya que, aunque la empresa cuenta con profesionales encargados del SG-SST se han realizado pocas (capacitaciones), es por esto que en la Asociación esta definidas las políticas y objetivos del SG-SST pero algunos de los colaboradores las desconocen, también es cierto que en la empresa existe el archivo documental de este sistema (SG-SST) pero esta desorganizado y desactualizado por la poca información que se encuentra allí archivada.

El gerente de la empresa no ha sido muy exigente en cuanto a la matriz legal, por lo que está muy pendiente de la Normatividad nacional vigente y aplicable en seguridad y salud en el trabajo, pero se tiene el problema de la poca comunicación, lo que hace que los colaboradores de la Asociación estén desinformados en cuanto a estas normatividades vigentes.

Dentro del presupuesto de la empresa se tiene designado una parte para los exámenes médicos de los trabajadores, estos exámenes se hacen con poca frecuencia por lo que se desconoce las

posibles enfermedades que pueden tener los colaboradores, pero la empresa pretende implementar la semana de la salud, exámenes médicos para ingreso y retiro de la empresa, lo cual puede mejorar la situación.

La empresa tiene identificado las enfermedades laborales que pueden surgir con el pasar del tiempo, lo cual se tiene registrado, pero no se practica ni se le hace seguimiento.

## CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

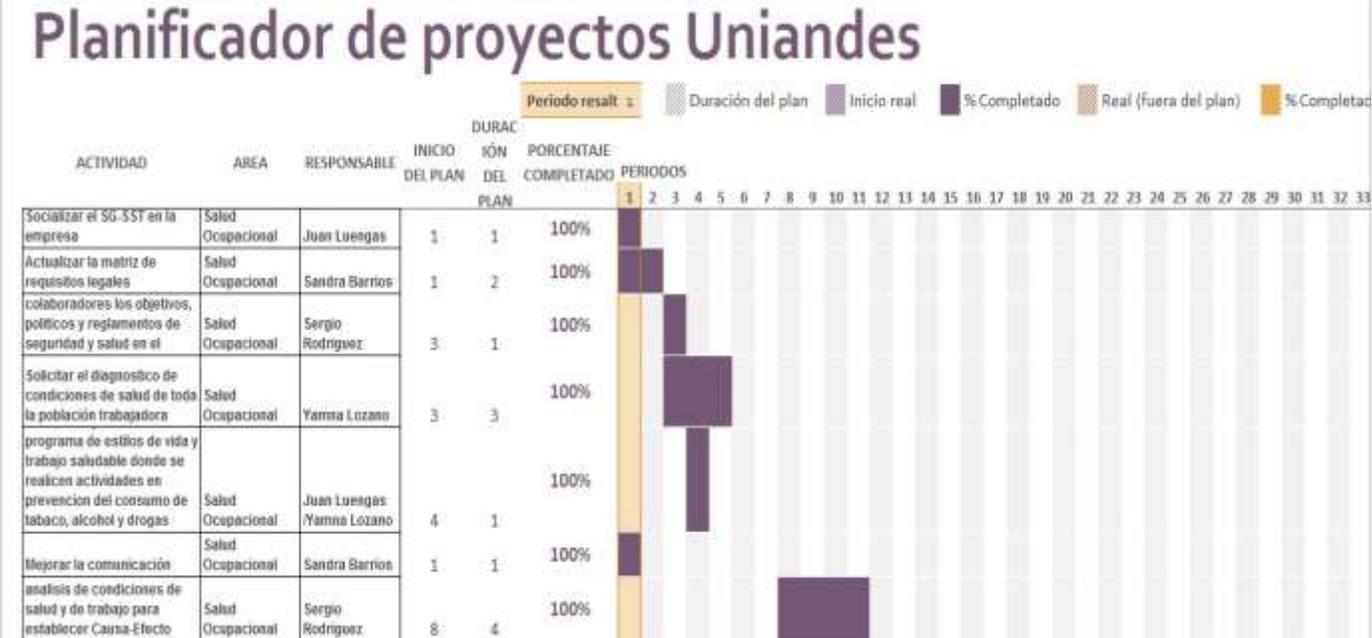
### 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

<b>PROCESO: SG-SST</b>	
<b>Hallazgo</b>	<b>Actividades</b>
¿Se cuenta con matriz actualizada de requisitos legales aplicables a la empresa en materia de SST?	Socializar el SG-SST en la empresa
	Actualizar la matriz de requisitos legales
En la empresa existen los objetivos y políticas del SG-SST pero algunos de los colaboradores no las conocen.	Dar a conocer a los colaboradores los objetivos, políticas y reglamento de seguridad y salud en el trabajo.
La empresa no cuenta con el diagnóstico de condiciones de salud de su población trabajadora	Solicitar el diagnóstico de condiciones de salud de toda la población trabajadora
No Existe un programa de Estilos de vida y trabajo saludable que incluya campaña específica sobre la prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas ilícitas	Establecer y documentar programa de estilos de vida y trabajo saludable donde realicen actividades en prevención del consumo de tabaco, alcohol y drogas
En la empresa no existe los mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Mejorar la comunicación
El responsable del SG-SST no tiene todas las competencias necesarias para su labor	El responsable debe contar con las competencias según el requerimiento de la resolución 1111
No se tiene el conocimiento de si se hace análisis entre las condiciones de salud prioritarias y las condiciones de trabajo para establecer una posible correlación (Causa-Efecto)	Establecer mecanismos de análisis de condiciones de salud y de trabajo para establecer CAUSA-EFECTO
Aunque se tiene identificados los posibles accidentes laborales, enfermedades laborales, incidentes, no se les hace medición	Realizar medición a los posibles incidentes, accidentes y enfermedades laborales de la empresa

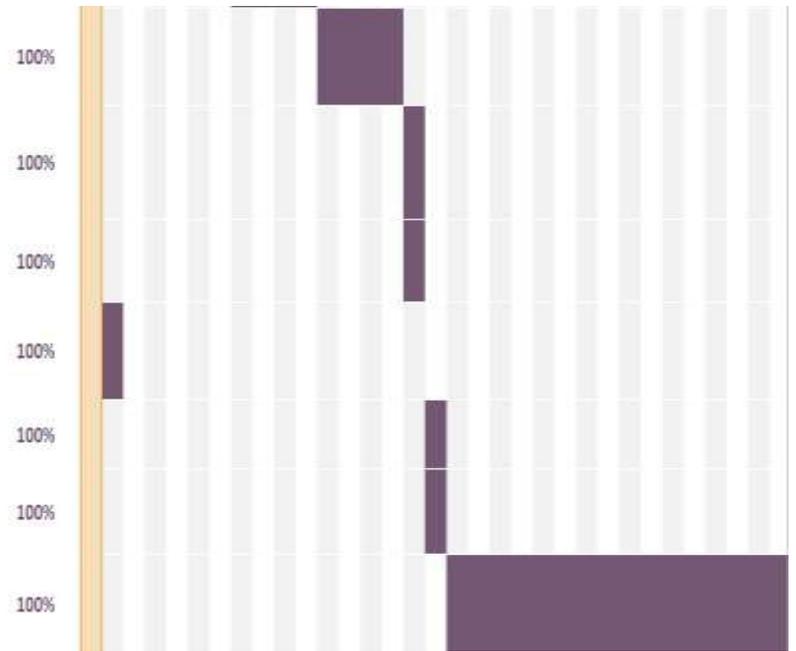
La empresa no realiza evaluación y valoración de riesgos (seguridad e higiene)	Realizar mediciones ambientales conforme a lo riesgos prioritarios provenientes de la matriz de peligros y valoración de riesgos.
No existe la Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Conformar la Brigada de prevención, capacitada y dotada para prevenir, controlar y reaccionar en situaciones peligrosas, emergencias, dentro de la empresa
	Dar a conocer a los brigadistas sus funciones y responsabilidades
No se conoce el estado de elementos y equipo para la atención de emergencias.	Realizar una inspección a los elementos para el manejo de emergencia con el fin de conocer el estado
La empresa no mide la incidencia de la enfermedad laborales mínimo una vez al año	Establecer el indicador de incidencia de las enfermedades Laborales
No existen indicadores de Progreso del SG-SST	Establecer indicadores de progreso
No se calculan y analizan índices de ausentismo	Calcular y analizar los índices de ausentismo con el fin de minimizarlos
Por parte de la alta Dirección no se evalúa mínimo una vez al año el SG-SST	Programar revisión del SG-SST por la alta gerencia mínimo una vez al año, y los resultados serán comunicados al COPASST y al responsable de SST.
Los responsables del SG-SST no siempre rinden cuentas anualmente sobre su desempeño	Establecer mecanismos de rendición de cuentas sobre su desempeño en las responsabilidades en materia de SST. Este debe tener alcance a todos los niveles de la organización, ya que en cada uno de ellos hay responsabilidad sobre el SG-SST.
La empresa no lleva a cabo auditorías planeadas al SG-SST mínimo una vez al año	Establecer la persona que cumpla con las competencias necesarias para auditar el SG-SST. Programar auditoria al SG-SST.

Los resultados de auditorías no se comunican a las partes interesadas?	Comunicar los resultados de las auditorías a las personas interesadas.
No Existe una metodología para el manejo de las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en el SG – SST	Establecer una metodología para el manejo de las no conformidades reales
No se ejecutan las acciones preventivas y correctivas derivadas de la revisión gerencial	Ejecutar las acciones preventivas y correctivas derivadas de la revisión gerencial
No se ejecutan las acciones preventivas y correctivas resultantes de los estudios higiénicos	Ejecutar las recomendaciones de los resultados de los estudios higiénicos. (mediciones ambientales)

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



Realizar medición a los posibles incidentes, accidentes y enfermedades laborales de la empresa	Salud Ocupacional	Yamna Lozano	12	4
prevención, capacitación y dotación para prevenir, controlar y reaccionar en situaciones peligrosas, emergencias, dentro de la	Salud Ocupacional	Juan Luengas / Sergio Rodriguez	16	1
Dar a conocer a los brigadistas sus funciones y responsabilidades	Salud Ocupacional	Sandra Barrios	16	1
Realizar una inspección a los elementos para manejo de emergencia con el fin de conocer el estado	Salud Ocupacional	Sergio Rodriguez	2	1
Establecer el indicador de incidencia de las enfermedades laborales	Salud Ocupacional	Yamna Lozano	17	1
Establecer una metodología para el manejo de las no conformidades reales	Salud Ocupacional	Juan Luengas	17	1
Ejecutar las recomendación de los resultados de los estudios higienicos (mediciones ambientales)	Salud Ocupacional	Sandra Barrios	18	48



## **RECOMENDACIONES**

Implementar un plan de mejoramiento para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que incluya políticas de bienestar para todo el personal de la asociación de egresados de la Universidad de Los Andes.

Tomando en cuenta la importancia de mantener a los trabajadores satisfechos el área de salud ocupacional y el departamento de talento humano, la idea es brindar toda la confianza, mejorar el compromiso y la transparencia dentro de la organización y mediante el modelo de gestión de conocimiento mejorar la comunicación para poder detectar y corregir situaciones que a futuro puedan generar posibles problemas.

Se recomienda implementar una nueva estrategia de comunicación y socialización de las políticas y planes del SG-SST dentro de UNIANDES que sirva como base para estimular y fortalecer los procesos internos de la organización. A través de las actividades que se recomienda iniciar esta la dar a conocer los objetivos, políticas y reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

Se recomienda establecer programas de estilos de vida y trabajos saludables donde se incluyan actividades en prevención de consumo de trabajo, alcohol y drogas con el fin de concientizar a todos los colaboradores sobre los riesgos en la salud que esto genera.

Para la asociación de egresados de la Universidad de los Andes es recomendable realizar un análisis de las condiciones de salud y trabajo para establecer las causas y consecuencias que estas situaciones pueden llegar a generar en toda la población de la asociación.

Periódicamente se recomienda realizar mediciones a los posibles incidentes y enfermedades laborales dentro de la empresa, adicional a lo anterior se debe implantar una brigada de

prevención capacitada para ayudar a prevenir, controlar y reaccionar frente a situaciones que generen una emergencia dentro de la organización.

Para la asociación es necesario programar una revisión del SG-SST por parte de las directivas al menos una vez al año y los resultados obtenidos deben ser enviados al comité COPASST, a su vez es necesario delegar a una persona que tenga las cualidades de auditar el SG-SST dentro de UNIANDES.

Por último se recomienda establecer acciones preventivas y correctivas dentro de la asociación de egresados con el fin de minimizar riesgos laborales y de salud laboral.

## CONCLUSIONES

A través del proyecto anterior se logró analizar el desempeño eficaz del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST dentro de la asociación de egresados de la Universidad de los Andes y se lograron encontrar las necesidades de la asociación y que irrumpían el cumplimiento con los requisitos legales en materia de salud ocupacional organizacional.

Se consiguió verificar la constitución y eficaz funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo –COPASST y a su vez se logró investigar y analizar las enfermedades ocurridas dentro de la empresa, determinando sus causas y así poder para establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.

Se pudo definir y evaluar las distintas obligaciones y responsabilidades de cada uno de los trabajadores y directivas frente al cumplimiento de las disposiciones legales y de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente se implementaron distintas actividades, proyectos y planes de acción que fueron destinados a la promoción, prevención y tratamiento de los peligros identificados en cada una de las áreas y puestos de trabajo, logrando así garantizar la participación de los trabajadores en cada una de ellas.

## BIBLIOGRAFIA

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Archivos de prevención de riesgos laborales, 14(1), 38-42.

Andrade Jaramillo, V., & Gómez, I. (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico, 4 (10), 9-25.

Sauter SL, Hurrell Jr JJ, Murphy LR, Levi L. Factores psicosociales y de organización. En: O.I.T. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2001. p. 34.2-3. [citado 11 febrero 2009]. Disponible en: <http://www.mtas.es/es/publica/enciclo/indice.htm>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, 57, 4-19.

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista Española de salud pública, 83(2), 169-173.

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2013.

Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>

Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10596/9573>

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de:

[http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f\\_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS\\_PARA\\_REALIZAR\\_UN\\_PROGRAMA\\_DE\\_SALUD\\_OCUPACIONAL.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf)

Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de:

[http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_esdf](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_esdf)

Rocha Valbuena C (2016). Gestión por competencias. Unad:Colombia. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10596/9588>

Rocha Valbuena, C (2016) La Gestión del Conocimiento en la Organización. Unad: Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10596/9577>