

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 Contactar para el año 2020.

Debbie Johanna Bayona Romero

Enrique Torres Betancourt

Katherine Home Escarraga

Yesid Alberto Bolaños Gómez

Sandra Perdomo Paredes

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2020

## Tabla de Contenido

LISTA DE TABLAS .....	<b>IV</b>
LISTA DE ILUSTRACIONES .....	<b>V</b>
INTRODUCCIÓN .....	<b>VI</b>
OBJETIVOS .....	<b>VII</b>
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA .....	<b>8</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	8
1.2 Antecedentes del problema .....	9
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	10
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL.....	<b>11</b>
2.1. Marco teórico: .....	11
2.2. Marco Legal .....	14
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....	<b>18</b>
3.1 Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.....	18
3.2. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. ....	20
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG- SST.....	25

<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
4.1. Muestra del análisis de los resultados conseguidos en la tabla de valores para la microfinanciera Contactor.....	34
<b>CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA .....</b>	<b>39</b>
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	39
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.....	43
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	45
Recomendaciones.....	<b>47</b>
Conclusiones .....	<b>48</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>50</b>

**Lista de tablas**

Tabla 1 Valores y calificación de estandares minimos.....	25
---	----

## Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Cronograma de actividades .....	45
--	----

## **Introducción**

En la actualidad, las empresas sin importar su tamaño o actividad comercial, principal o contratista, deben enfocar sus esfuerzos en la implementación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, convirtiéndose en un tema de gran importancia, debido a que este sistema permite identificar y enfocar los riesgos críticos, para a su vez diseñar estrategias de control que permitan evaluar, mejorar y garantizar unas óptimas y seguras condiciones de trabajo en cada uno de los empleados de la organización, y lograr así la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

De esta forma y de acuerdo a los estándares mínimos de cumplimiento de las empresas en cuanto al SG-SST, la Microfinanciera Contactar, es una empresa de más de 50 trabajadores, la cual no cuenta con un plan de capacitación que vincule al 100% de sus colaboradores, por esta razón, se lleva a cabo por parte de la Microfinanciera, un incumpliendo en la normatividad sobre capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST). Criterio de incumplimiento que procede a aplicar sanciones y multas que van desde las pecuniarias, hasta el cierre de la empresa.

De esta forma la propuesta de mejora se estructuró en cinco capítulos, el primer capítulo aborda el problema, el segundo capítulo contiene el marco teórico y legal, el tercer capítulo establece la metodología de la investigación cualitativa, el cuarto capítulo evidencia la presentación de resultados, y el quinto y último capítulo, se desarrolla la propuesta, aplicando los conocimientos de principios y conceptos relacionados con el Diplomado, de manera que permita obtener mejoras en la productividad y el bienestar humano en la microfinanciera CONTACTAR.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar una 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) de acuerdo a la normatividad vigente, en la empresa CONTACTAR para el año 2020.

### **Objetivos Específicos**

Reconocer la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según los estándares mínimos en la empresa CONTACTAR, tal como lo establece la normatividad vigente.

Identificar las variables a mejorar mediante la matriz de estándares mínimos del SG-SST en la empresa.

Proponer el plan de mejora para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Proponer las recomendaciones finales para la implementación del SG-SST y así lograr el cumplimiento del 100% de los estándares en la empresa.

## **Capítulo 1: El Problema**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La Corporación Nariño Empresa y Futuro – Contactar, es una microfinanciera Colombiana, de participación mixta, sin ánimo de lucro y regida por el derecho privado, la cual desarrolla su actividad mercantil bajo los criterios normativos vigentes; ostenta algunos ítems de los estándares mínimos que no se han logrado cumplir, relacionados con los programas de capacitación en promoción y prevención PYP, tales como los 7 Estilos de vida, entornos saludables (tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia, peligros, riesgos prioritarios, medidas de prevención y control, inducción y re inducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST).

De esta manera, y teniendo en cuenta la resolución 0312 de 2019, El Ministerio de Trabajo, estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, detallando de esta forma cuáles son los estándares mínimos que debe cumplir cada empresa según la cantidad de trabajadores, así como también las fases o etapas para el cumplimiento de dicha normatividad.

Según la normatividad anterior, y luego de realizar el desarrollo de la matriz de evaluación de la microfinanciera CONTACTAR, se evidencia que aún no se logra obtener el 100% del cumplimiento de los estándares mínimos, pues su avance llega al 95%, al no tener establecido el programa de capacitación anual generando gran preocupación. De esta manera, el Ministerio del Trabajo realizará visitas de verificación, inspección, vigilancia y control del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para así garantizar la



implementación de la norma que es de carácter obligatorio y así evitar que la empresa pueda ser sancionada sino cumple a cabalidad con la norma de capacitación en SST.

Por tanto, es necesario plantear la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la 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) de la empresa Contactar para el año 2020?

## **1.2 Antecedentes del Problema**

En Colombia en los últimos 6 años las empresas se han ido adaptándose a las nuevas leyes sobre la seguridad de sus trabajadores, pasando del sistema de salud ocupacional al nuevo sistema de gestión y seguridad de la salud en el trabajo. Esta transición no ha sido fácil especialmente para las empresas pequeñas y medianas debido a los tiempos que se han establecido, es por eso que el gobierno ha establecido nuevos plazos para cumplir con su implementación. Decretos como el 1443 de 2014, decreto 1072 de 2015, 0171 de 2016, decreto 052 de 2017, resoluciones como lo son la 1111 de 2017 y resolución 0312 de 2019 son la base de la transición.

*Según una investigación sobre la Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e Impacto en la Accidentalidad Laboral: Estudio de Caso en Empresas en Colombia. La adopción de sistemas para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo trata de responder a las demandas y presiones de los entes regulatorios, empleadores y trabajadores para garantizar un ambiente de trabajo seguro previniendo los accidentes y reduciendo el número de lesionados. (Riaño, 2016, p. 1).*

En la investigaciones mencionadas anteriormente el tipo de investigación que se utilizó fue descriptiva con enfoque tanto cuantitativo como cualitativo

Es así como se denota la importancia que tiene la implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para las empresas en Colombia no solo para cumplir con los reglamentos legales sino también para mantener más protegidos a sus empleados de esta manera se establece la importancia de la gestión de los recursos humanos en las empresas para ser más competitivas, eficaces y eficientes en sus diferentes procesos.

### **1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa**

La normatividad nacional referente al SG-SST a medida que ha ido avanzando ha permitido que cada una de las empresas Colombianas vayan tomando conciencia de contar en su nómina de trabajo con personal altamente capacitado y muy bien formado, para así poder dar cumplimiento a cada objetivo establecido, dado que la competitividad, las nuevas tendencias y desafíos en el mercado lo ameritan de modo que se pueda contar con alto nivel de demanda. Por lo tanto la investigación permite identificar situaciones que ponen en peligro al trabajador y al mismo tiempo contribuyen a evitarlas o controlarlas para evitar hechos que pongan en riesgo tanto al empleado como a la organización.

Por consiguiente el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo busca mantener en buenas condiciones el bienestar tanto físico, mental y social de cada persona que presta sus servicios como empleado dentro de la organización, de modo que se puedan tomar acciones y medidas de prevención oportunas, contribuyendo a que la empresa evite confrontar situaciones económicas relacionadas con la rentabilidad por enfrentar accidentes o enfermedades laborales de un trabajador, por tanto al adoptar cada una de las medidas de prevención y siguiendo la

normatividad el empleador como el empleado tendrán condiciones óptimas de trabajo para desarrollar de una forma eficiente cada tarea asignada.

Este proyecto se elabora con la finalidad de identificar y analizar cada uno de los riesgos ocupacionales a los que se puede exponer un empleado en una empresa para este caso la microfinanciera Contactor, de modo que se presentan las mejoras a su proceso de aplicación del SG-SST, siendo una base importante para la planeación y creación de un sistema integral de prevención y control de riesgos siguiendo las normas vigentes que amparan y velan por la salud, seguridad y bienestar de un trabajador a la cual se le dará el debido respaldo con teorías y autores que le darán soporte al planteamiento del problema de investigación como también el marco legal de normas, resoluciones y leyes que rigen las empresas como fuente importante de información para determinar el alcance y naturaleza en la participación política de las mismas.

Por lo tanto la elaboración de este modelo estratégico en base al SG-SST permite fomentar y concientizar tanto al empleador como empleado de la necesidad de contar con un plan de trabajo anual que vaya en regla con la normatividad y que sea una fuente importante para motivar y respaldar el progreso y desarrollo de cada trabajador como de la organización misma, estableciendo controles, fomentando la seguridad y la mejora continua en la aplicación del SG-SST.

## **Capítulo 2: Marco Teórico y Legal**

### **2.1. Marco teórico:**

Desde las antiguas generaciones a pesar del bajo desarrollo en tecnología e innovación pero amplio desarrollo en nuevas tendencias en el mercado que permitieran contribuir a mejorar las condiciones de vida del ser humano se han tenido presente aquellas medidas de prevención de

riesgos o situaciones que pongan en peligro la vida de una persona que presta sus servicios para crear un determinado bien o servicio para lo cual es importante resaltar el surgimiento de aquellas primeras medidas relacionadas con el SG-SST desde tiempos atrás.

*Fueron empero, Grecia y Roma, las culturas del mundo antiguo que tuvieron mayor trascendencia en salud ocupacional. La época de importantes avances para los trabajadores en Grecia, tuvo lugar entre los siglos VI y IV a.c. donde con la construcción de la Gran Acrópolis se desarrolló el trabajo diferenciado. (Arias Gallegos, 2012, pág. 46)*

De igual manera a medida que transcurrió el tiempo fue aumentando el compromiso por velar por la salud, seguridad y bienestar que fueron las mismas organizaciones encargadas las que adoptaron nuevas medidas.

Y de este modo en nuestro país no iba hacer la diferencia por lo cual también se comenzaron a tomar medidas preventivas amparadas por la ley y que dé con el paso del tiempo hasta la actualidad se ha evidenciado el compromiso que se tiene por velar por la salud e integridad de cada trabajador dentro de una organización.

De esta manera para tener éxito en la implementación en el sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo en una empresa en el entorno colombiano.

*Es necesario que los trabajadores conozcan del tema y conozcan gradualmente que es lo que se está haciendo y por qué; esto a través de una sensibilización y una formación. El Decreto establece que todo debe quedar evidenciado por medio de actas, formatos, procedimientos, registros, y manuales, lo que conforma la estructura documental. (Rozo, 2017, p. 21)*

Esto quiere decir que si no se tiene un personal capacitado y entrenado sera dificil para la empresa desarrollar con éxito la implementacion del sistema integral lo cual le podria traer consecuencias juridicas por no acatar las normas legales establecidas .

Por otra parte y según Rozo (2017) afirma que *“Es necesario demostrar que este SG SST implementado trae consigo beneficios monetarios para las empresas Colombianos, porque de lo contrario no tendría sentido hacerlo es por esto que se hace el estudio financiero. (p.21).*

Se hace necesario entonces implementar por parte de las empresas el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo no solo como requisito sino también como herramienta para crear valor agregado y ventajas competitivas que la ayuden permanecer en el mercado en un entorno cada vez más competitivo en un mundo cada vez más globalizado en donde las empresas no solo compiten a nivel local en el mismo país sino también con empresas multinacionales.

Se a demostrado que en la actualidad los paises an puesto en marcha diferentes mecanismos de control para proteger a los empleados dentro de las empresas y colombia no es la ececcion y lo hizo mediante la implemntacion del sistema de gestion de la seguridad y salud en el trabajo . en los ultimos años y siguiendo normas internacionales los entes gubernamentales an intesificado su control en las empresas .

*Con el incremento a nivel gubernamental de los mecanismos de vigilancia y control con las ampliaciones en el número de visitas y el fortalecimiento de la fuerza de inspección laboral, estas acciones están empezando a producir importantes resultados. (Sánchez, 2016, p. 10)*

Al igual que las empresas los empleados de las mismas deben comprometerse a seguir con el plan anual de trabajo en la implementación del SG-SST en las empresas, solo así se garantiza el éxito del mismo de nada sirve que la empresa realice excelentes estrategias si no se ponen en marcha por los empleados que a su vez deben entender que es por el bien y el bien conjunto de todos los que interactúan dentro de la organización .

## **2.2. Marco Legal:**

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

Mediante este decreto se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser articulado por todas las organizaciones, además faculta a las Administradoras de Riesgos Laborales ARLs, para que brinde acompañamiento y asesoría técnica a los empleadores para la aplicación del mismo.

Es así como el **Artículo 1** dicta *“Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.”*

### **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.**

Es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual generó la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). A través de la

implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión, cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)”, y comprendiendo el sistema de vigilancia de la salud y del medio ambiente de trabajo de los colaboradores.

Que en su **Artículo 2.2.4.6.4** expone: *“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.”*

De acuerdo a la anterior normatividad y siguiendo el caso de la empresa Contactar, es evidente el incumplimiento del **numeral 8** Prevención y Promoción de Riesgos Laborales, tratado en el **Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.** *“El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.”* Ya que la microfinanciera no ha implementado estas acciones de capacitación para los empleados, desconociendo de esta manera las obligaciones relacionadas con la protección y seguridad de los trabajadores.

#### **Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SGSST)**

Establece la prórroga del SG-SST

Que el **artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, modificado por el **Artículo 1 del Decreto 171 de 2016**, Transición. *“Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de*

*Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017”*

### **Decreto 052 del 12 enero de 2017**

Este decreto determinó la Transición en la realización del SG-SST. Modificando únicamente el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015, el cual determina que todos los empleadores, sean de carácter público o privado, independiente de la modalidad de contrato, deberán reemplazar el programa de salud ocupacional, por el nuevo sistema que será el de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual establece que la fecha de inicio para el proceso de sustitución, es a partir del 1 de junio de 2017, y se deberá llevar a cabo de manera gradual y sistemática en cada una de las fases de implementación.

Que de acuerdo al Decreto anterior es importante señalar que a microfinanciera Contactar, cumple al pie de la letra con el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo referente a la transición para la implementación del SG-SST.

### **Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017.**

Esta Resolución reglamenta los estándares mínimos del SG-SST y los pasos que se deben cumplir para su implementación y verificación en las empresas. Tal como se describe en el **Artículo 2. Objeto:** *“La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones*



*básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.*

### **Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019**

A través de esta Resolución, el Ministerio de Trabajo, realizó la Actualización de los estándares mínimos del SG-SST, estableciendo los criterios que debe cumplir cada empresa según la cantidad de trabajadores, así como también las fases o etapas para el cumplimiento de dicha normatividad.

De acuerdo a las Excepciones contempladas en la resolución 0312 de febrero de 2019, exceptúa a las personas naturales que prestan servicios domésticos, los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales.

De este modo la Resolución 0312 de febrero de 2019 derogó la Resolución 1111 de 2017. de esta manera, una empresa de riesgo IV o de riesgo V, y que a su vez tengan menos de 10 trabajadores, o menos de 50 o más de 50, deberán cumplir con todos los estándares; en pocas palabras a estas empresas no les cambio mucho el panorama, es decir, siguen aplicando los estándares de la derogada resolución 1111 de 2017.

Lo que si cambio con la Resolución 0312 de febrero de 2019, para estas empresas y para todos, fueron los plazos, en abril se empezaba con la última fase y ahora se empieza es en

noviembre de 2019, también cambiaron los indicadores que siguen siendo los mismos los de los estándares mínimos pero la fórmula es diferente y hay que adecuarse a las nuevas fórmulas.

A las ARL's en la Resolución 0312 Artículos 6,12 y 18 se les impuso obligaciones, compromisos y responsabilidades según la clasificación del riesgo, actividad económica de la empresa y número de colaboradores. De esta manera las empresas tienen más herramientas para exigirle a la ARL's, el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores de acuerdo a la normatividad vigente.

### **Normas ISO 45001:2018.**

Es una norma certificable, permite a las organizaciones integrar los sistema de gestión consiguiendo una mejora eficiencia los beneficios al implementar esta norma son la eficiencia y la eficacia al contar con un sistema de gestión con un marco a seguir sin duda esa norma ayudara a proveer un lugar de trabajo más seguro y saludable impulsando la productividad al igual favorecerá el cumplimiento normativo. (NORMA INTERNACIONAL ISO 45001, 2108, p. 7)

## **Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa**

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

Teniendo presente que la organización Contactar a logrado gran reconocimiento en diferentes ciudades del país y que en cada una de sus instalaciones ofrece los mismos servicios a cada uno de sus clientes, se realizó la metodología de investigación del trabajo cualitativa el cual parte de la observación lo que permite identificar cada una de las situaciones y diferentes movimientos como

también comportamientos de cada una de las personas que laboran dentro de la microfinanciera enfocados en una de las oficinas ubicadas en la zona sur del país.

De este modo lograr identificar cada una de las maneras como los trabajadores dan cumplimiento a sus responsabilidades independientemente del nivel de cargo laboral que tengan, de modo que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo salgan a flote mientras prestan sus servicios laborales a cada uno de los clientes que los visitan como también que ellos visitan en los sectores tanto rural como urbano de esta localidad.

Tipo de metodología utilizada:

Observación no participativa: En la cual con el debido permiso de la gerencia se observó al grupo de personas que trabajan dentro de las instalaciones de una de las oficinas puestas en servicio en la zona sur.

Lugar de aplicación de la metodología de investigación: Oficina Contactar San Agustín – Huila.

Procedimiento:

Identificación de uno de los puntos de atención con los que cuenta la microfinanciera en la zona sur para este caso el municipio de San Agustín – Huila.

Ubicación exacta del lugar de investigación.

Determinar cada una de las personas que laboran dentro de la organización.

Informar a la alta gerencia de los días en que se aplica la metodología de investigación.

Aplicación de la metodología y obtención de la información.

Evaluación de resultados con su respectivo análisis

Tamaño de la muestra: 15 personas activas que laboran dentro de la empresa.

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

La micro financiera es una corporación de participación mixta, sin ánimo de lucro como también regida por el derecho privado que nació en la ciudad de Pasto, Nariño en el año de 1991, esta empresa se ha dedicado a brindar bienestar a sus clientes, especialmente en el sector rural donde se cultivan diferentes productos alimenticios para el consumo humano y que en ciertas ocasiones no es reconocido como debería de ser. La prestación de sus servicios financieros tiene enfoque social como también económico y ambiental, además cuenta con 59 oficinas distribuidas en 6 departamentos como son: Nariño, Cauca, Putumayo, Tolima, Huila y Cundinamarca.

A continuación se describirán los pasos que se desarrollaron en la evaluación en la empresa

Contactar

Evaluación inicial del sistema

Se revisó la documentación concerniente al actual SG-SST de la empresa Contactar, se elaboraron los instrumentos de recolección de información y se aplicaron para elaboración del diagnóstico SISO que indico el grado de avance del sistema de gestión en cuanto a los actuales requisitos que se deben cumplir. Para corroborar la información y validar la correcta elaboración de la evaluación inicial, se aplicó un diagnóstico acorde.

### Identificación de áreas críticas

En este punto se diseñaron los formatos de inspección por áreas de trabajo, para ser aplicados y utilizados como fuentes informativas con lo que se identificó cuáles son las áreas críticas en la organización. A dichas áreas se les realizó revisiones especiales que permitieron clasificar actividades rutinarias y no rutinarias así como también procesos si se requiere.

### Matriz de riesgos

Al igual que en el anterior punto, se diseñó un formato que permitió conocer procesos, actividades y tareas; identificando el número de personas involucradas, instalaciones y máquinas para el peligro al cual correspondan. Esto a fin de clasificar el riesgo asociado a cada peligro, evaluar dicho riesgo, valorando su probabilidad de ocurrencia, posibles consecuencias, determinando la aceptabilidad del mismo y su respectivo control. Al finalizar se elaboró un documento que compilo toda la información.

### Diseño del plan anual de trabajo en SST

Para el último ítem, se establecieron las metas para el SG-SST. De igual forma, se asignó las respectivas actividades para el cumplimiento de dichas metas, designando los responsables para cada tarea y determinando los requerimientos técnicos y financieros para cada actividad a desarrollar. Este se desarrolló con la finalidad de que el sistema de la institución mejorara de manera continua, por lo que fue comunicado con la administración y posteriormente con todas las personas que laboran en la entidad.

Teniendo presente lo anterior es importante mencionar que según los estándares mínimos del SGSST en la tabla de valoración y calificación para la empresa en mención es de un 95% lo cual permitió determinar según la tabla de valoración que su criterio es igual o superior o mayor al 86% es decir “Aceptable” y que las acciones a llevar es mantener la calificación y evidencias a disposición del ministerio de trabajo, además se incluya en el plan anual de trabajo aquellas mejoras identificadas.

Por lo tanto se implementó un plan de trabajo en el cual se anexo cada uno de los estándares que según la resolución 0312 de 2019 la empresa debía cumplir y para lo cual se desarrollaron las actividades que permitieron mantener el desempeño en el cumplimiento del SGSST como se pudo evidenciar, en dicho plan se identificó: el objetivo, alcance, meta, marco legal, temas legales, actividad, frecuencia, responsable, como también los recursos, el cronograma y el cumplimiento según los tiempos establecidos en el mismo.

Es de resaltar que se contó con un diagrama de Gantt donde se especifican aquellas acciones que permitieron mejorar aquellos hallazgos en los cuales no se estaba dando una debida ejecución y cumplimiento, los ítems a mejorar se describen a continuación:

#### **1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP**

**1.2.2 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP**

**3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)**

De esta forma el propósito del ítem incumplido 1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención P y P, en la micro financiera Contactar, fue el de estimular el interés sobre el beneficio de la aplicación del SG-SST, incentivando a los trabajadores en la participación de las diferentes actividades de autocuidado, condiciones de inseguridad, riesgos, permitiendo así mejorar el clima laboral, la productividad, la salud mental y física dentro de la empresa. Para esto se requirió desarrollar capacitación y seguimiento a los temas de pausas activas y accidentes laborales. El responsable COPASST de estos programas, realizo las capacitaciones de manera presencial en cada una de las oficinas de la entidad.

En relación al ítem incumplido 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 P y P, se realizaron las siguientes actividades:

Inducción re inducción y/o entrenamiento.

Capacitación en temas de enfermedades laborales

Capacitación y uso adecuado de EPP

Capacitación de accidente laboral

Socialización de procedimientos y Riesgo psicosocial.

Por otra parte, uno de los ítem que llamo la atención de manera especial fue el 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), debido a que afectan directamente a la salud de los trabajadores .Se realizaron capacitaciones referentes a efectos del consumo excesivo de alcohol, sustancias, psicoactivas, tabaquismo cáncer

y exámenes de salud ocupacional. Algunas de las actividades orientadas a mejorar la adopción de estilos de vida y trabajos saludables son: Jornadas de prevención de cáncer de seno, de próstata, salud oral, visual entre otros.

De esta forma cada uno de los ítems a mejorar conto con acciones, el área responsable, la persona responsable, los recursos que fueron necesarios para su ejecución al igual que el debido cronograma donde se identificaron claramente las fechas en las que se realizaron y como se logró cumplir con la debida aplicación y ejecución del SGSST para la micro financiera.



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

Tabla 1.

*Valores y calificación de estándares mínimos*

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Corporación Nariño Empresa y Futuro – Contactar						Número de trabajadores directos: 580			
NIT de la Entidad: 800.147.930-9						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 1 de abril de 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 JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
Nombre de la Entidad: Corporación Nariño Empresa y Futuro – Contactar							Número de trabajadores directos: 580					
NIT de la Entidad: 800.147.930-9							Número de trabajadores directos:					
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 1 de abril de 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 JUSTIFICA			
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5	6	0,5				2		
			Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)			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		0			
						1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2				
	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	15	1				15		
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		1						
			Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1		1						

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Corporación Nariño Empresa y Futuro – Contactar							Número de trabajadores directos: 580		
NIT de la Entidad: 800.147.930-9							Número de trabajadores directos:		
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 1 de abril de 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 JUSTIFICA	
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Corporación Nariño Empresa y Futuro – Contactar							Número de trabajadores directos: 580			
NIT de la Entidad: 800.147.930-9							Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 1 de abril de 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 JUSTIFICA		
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
		Gestión del cambio (1%)	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				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica 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 Custodia de Historias Clínicas	1		1				
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0				

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Corporación Nariño Empresa y Futuro – Contactar							Número de trabajadores directos: 580		
NIT de la Entidad: 800.147.930-9							Número de trabajadores directos:		
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 1 de abril de 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 JUSTIFICA	
		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				
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	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				5
		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				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	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 mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
Nombre de la Entidad: Corporación Nariño Empresa y Futuro – Contactar							Número de trabajadores directos: 580				
NIT de la Entidad: 800.147.930-9							Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 1 de abril de 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 JUSTIFICA		
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	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				15
				4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
				4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
				4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
			Medidas de prevención y control para	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				15

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Corporación Nariño Empresa y Futuro – Contactar							Número de trabajadores directos: 580			
NIT de la Entidad: 800.147.930-9							Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 1 de abril de 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 JUSTIFICA	
	intervenir los peligros/riesgos (15%)		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
	GESTION DE AMENAZAS (10%)		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Corporación Nariño Empresa y Futuro – Contactar							Número de trabajadores directos: 580			
NIT de la Entidad: 800.147.930-9							Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 1 de abril de 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 JUSTIFICA	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25						
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10					
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5						
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5						
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5						
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>				<b>95</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 el estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)										



ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Corporación Nariño Empresa y Futuro – Contactar						Número de trabajadores directos: 580			
NIT de la Entidad: 800.147.930-9						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 1 de abril de 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 JUSTIFICA	
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE			EJECUCIÓN SG-SST			FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA			

De acuerdo a la tabla de valores y calificación de estándares mínimos SG-SST para la corporación Nariño empresa y futuro – Contactar el contratante obtenido fue de un 95% lo cual le da una valoración aceptable y una determinada acción a poner en marcha consistente en mantener la calificación y las respectivas evidencias a disposición del ministerio de trabajo como también incluir en el plan de trabajo anual las respectivas mejoras que conlleven a tener un cien por ciento del cumplimiento de los estándares estipulados por la ley según la resolución 0312 de febrero de 2019.

Cabe destacar que la empresa evidencia con los resultados obtenidos el gran compromiso que tiene por brindar a sus empleados el respaldo frente a la seguridad y salud en el trabajo siendo esta una base importante de motivación y mayor esfuerzo para que cada quien cumpla sus debidas funciones de una forma mayormente eficaz y que de igual modo la organización pueda ampliar su oferta de servicios a nuevos lugares en el país.

## **Capítulo 4: Resultados**

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

Los resultados logrados mediante la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo luego de ser aplicada respectivamente como lo indica la resolución 0312 de febrero de 2019 para la microfinanciera Contactar en cada uno de los ítems se obtuvo resultados positivos en su mayoría dado que todos se han cumplido a cabalidad como también se identificaron aquellos aspectos a mejorar entre los cuales se realiza su respectivo análisis.

En el primer estándar correspondiente se logra resaltar el debido cumplimiento que se le está dando a cada uno de los ocho ítems que lo conforman el cual busca dar respaldo a cada uno de los trabajadores mediante la asignación legal de recursos económicos para cada una de las necesidades que representa poner en marcha cada una de las actividades ahí descritas, por lo cual se puede interpretar que la organización está haciendo su mayor esfuerzo y brindando el respaldo a cada uno de sus trabajadores asignando los recursos tanto económicos, de conocimiento y capacitación para que el cumplimiento de sus labores se puedan cumplir a cabalidad.

Segundo estándar que hace alusión aquellas capacitaciones que contribuyen al mejoramiento e implementación de la salud y seguridad de cada trabajador se identificó falencias en los dos primeros ítems que la conforman dado que no se está dando el cumplimiento sugerido según la normatividad para lo cual es necesario tomar medidas que permitan mejorar en la brevedad de tiempo posible aunque en el tercer ítem se reconoce el debido cumplimiento ya que se cuenta con una persona encargada de llevar todo cuanto relaciona el velar por la salud, bienestar e integridad de cada trabajador que presta sus servicios.

En el tercer estándar se identifica que se está dando un buen cumplimiento ya que las políticas implementadas dentro de la empresa son las más idóneas de acuerdo a las necesidades y siguiendo los parámetros establecidos por la ley.

Cuarto estándar la organización se ha basado de modo que todo cuanto se pretende hacer se cumpla dejando de lado el mucho decir y el poco actuar teniendo así definidos y claros los logros que se quieren alcanzar mediante la debida implementación del estándar y todo cuanto esto vincula obteniendo los mejores resultados.

Quinto estándar relacionado con la evaluación inicial que permite identificar las prioridades y en base a ello implementar mejoramiento y nuevas acciones. También se identifica el sexto estándar Plan Anual de Trabajo, en el cual la empresa trabaja arduamente para que se dé estricto cumplimiento y así evitar situaciones de riesgo e inseguridad por parte de su grupo de trabajo.

Séptimo estándar la microfinanciera mantiene en buenas condiciones la documentación que evidencia el proceso y cumplimiento que se está llevando dando estricto cumplimiento de modo que se tenga todo el soporte que evidencie el trabajo que se está desarrollando y que se pretende implementar.

Octavo estándar, como empresa es importante resaltar el desempeño y al igual adoptar medidas que permitan su mejoramiento para lo cual se aplica la rendición del desempeño de acuerdo a la labor que cada empleado cumple dentro de la organización. Al igual que en el noveno estándar se identifica el cumplimiento estipulado ya que se aplica la matriz en la cual se le da el respectivo porcentaje a cada ítem según corresponde al cumplirse o viceversa.

Decimo para su debida aplicación e implementación se hace uso de los mecanismos de comunicación necesarios como también de alta innovación que permitan dar un mejor y efectivo cumplimiento a lo que se está desarrollando por lo cual hasta la actualidad se está dando estricto cumplimiento. Al igual en el décimo primer estándar dentro de la microfinanciera se adquiere todos los productos y servicios necesarios que permitan dar una efectiva ejecución al plan de trabajo en el SG-SST.

Décimo segundo estándar como empresa comprometida con el progreso y mayor ampliación de servicios dentro de la nación se cuenta con selección idónea de proveedores como contratistas

para evitar situaciones que pongan en riesgo la microfinanciera y cada uno de sus empleados en el cumplimiento de cada tarea asignada según el tipo de trabajo que desempeñen dentro de la organización.

Décimo tercero estándar en el cual se identifican cada uno de los impactos tanto internos como externos para poder mejorar y tomar las medidas que sean necesarias de acuerdo a la gravedad o necesidad en tiempo ya sea a largo o corto plazo.

Décimo cuarto estándar dentro del mismo hay varios ítems que lo conforman a los cuales en su mayoría se les está dando su debido cumplimiento dado que se relacionan con aquellas medidas de control en la salud de cada empleado excepto el que se relaciona con el estilo de vida y el entorno de vida saludable al cual se le tomaran las debidas medidas de mejoramiento con cada una de las acciones de modo que se pueda mejorar en el menor tiempo posible.

Décimo quinto estándar es uno de los estándar al cual se le da especial atención porque trata de brindar la seguridad a cada uno de los trabajadores de modo que se puedan evitar situaciones que pongan en riesgo su vida e integridad física y que del mismo modo los lleve a no cumplir con sus obligaciones y al mismo tiempo se ponga en riesgo tanto el personal como la empresa.

Décimo sexto estándar contribuye a medir el nivel de impacto que puede tener un respectivo hecho que puede suceder dentro del cumplimiento de la asignación de tareas de un empleado para de acuerdo a esto adoptar medidas que permitan enfrentar como evitar situaciones de riesgo, lo cual la empresa lo tiene presente y da un eficaz cumplimiento.

Décimo séptimo estándar en el que se identifica un debido cumplimiento ya que la organización tiene un gran compromiso de modo que pueda evitar todas aquellas situaciones de

peligro por las que puede atravesar uno de sus empleados desde los que trabajan dentro de sus instalaciones como quienes tienen que salir de ella a ofrecer y dar a conocer los servicios que presta y los beneficios que se pueden obtener lo cual involucra cierto nivel de riesgo para lo cual la microfinanciera está preparada hasta la actualidad.

Décimo octavo estándar en toda labor o actividad que se desempeñe existe un nivel de peligros que pueden poner en riesgo la vida como también la credibilidad en este caso de la empresa, dado que al no adoptar las respectivas medidas se da a entender que no se está brindando la prioridad que merece el caso pero en esta situación la empresa es la excepción ya que está comprometida con su personal de modo que adopta y tiene presente todo lo necesario para velar por la seguridad de cada persona que presta sus servicios labores para el cumplimiento de sus metas.

Décimo noveno estándar la microfinanciera lo cumple dado que brinda capacitaciones como información necesaria con personal capacitado para que se eviten situaciones que pongan en riesgo su personal de trabajo.

Vigésimo estándar la organización tiene amplio compromiso y responsabilidad con cada una de las labores tanto que debe cumplir como a la vez que debe hacer cumplir de modo que así pueda seguir ampliando sus servicios y para ello realiza las respectivas auditorías dentro de lo legal y así evitar situaciones que pongan en riesgo el prestigio y credibilidad que ha ganado hasta el momento.

Culminando con el vigésimo primero estándar, las acciones preventivas son la fuente principal que contribuyen a que el SG-SST dentro de la microfinanciera se cumpla a cabalidad y

que por ende ayudan a mitigar los ítems en los cuales no se ha dado un debido cumplimiento, aunque hasta el momento se evidencia una valoración aceptable lo cual refiere a que se está haciendo un buen trabajo pero el ideal es llegar al cumplimiento del 100% de los ítems estipulados por la ley y que corresponden aplicar dentro de la empresa.

## **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.**

Las siguientes son las propuestas de mejora para cada ítem donde la valoración es cero “0”

#### 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP:

Organización y ejecución de las capacitaciones y entrenamientos: La capacitación y entrenamiento en PyP deberán ser impartidas en el área de trabajo al igual se designa el personal encargado para las mismas. Las actividades en conjunto se realizaran en las diferentes sedes de la empresa se realizaran 2 veces al año, la primera semana de junio y la primera semana del mes de diciembre, para los miembros antiguos y nuevos de la empresa, las 2 capacitaciones a nivel general que están programadas son Capacitación y seguimiento en el tema de pausas activas y Capacitación en el tema de accidentes laborales comité COPASST.

Capacitación y seguimiento en el tema de pausas activas. Esta capacitación tiene como fin instruir al empleado para que realice las respectivas pausas activas para evitar el sedentarismo en los empleados de la empresa y que controlen sus niveles de estrés producido por la actividad que realizan a diario como lo son el contacto y la atención con el cliente, el área responsable de estas capacitaciones será Talento Humano -Área SST, y la persona responsable será el líder SGSST.

Otro de los aspectos importantes en la información para lo cual se establecerán los medio por los cuales van a recibir cada empleado el orden de los tiempo y las actividades que se deben realizan en las pausas activas , los medias de información son redes sociales ,correo personales, y medios presenciales como folletos. Los ejercicios para estas pausas activas deberán tener una duración de 5 a 7 minutos y la hora programada será a las 10.30 am y 3.30 pm que son las horas intermedia del trabajo, se ha comprobado que estas horas son las que los empleados manejan mayor tención, de carácter físico y psicológico . Capacitación en el tema de accidentes laborales comité COPASST: el área encargado de impartir esta capacitación es el área de Talento Humano -Área SST comité COPASST, la persona responsable será el líder SGSST. El objetivo de la capacitación disminuir el porcentaje de accidentes de trabajo y conocer las causas los mismos para tomar acciones correctivas y/o preventivas que garanticen que no se vuelvan a presentar este tipo de accidentes o incidentes en el lugar de trabajo. La capacitación estará dirigida a todo el personal de la empresa.

Posteriormente se realizara una evaluación a los empleados para garantizar que los conocimientos hayan sido asimilados, los empleados que pasen con un porcentaje mayor al 70% de la evaluación se harán acreedores a una certificación los que no tendrán la posibilidad de hacerla de nuevo para que alcancen esta calificación.

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.

Los aspectos generales la empresa contactar de manera previa a los inicios de su labores debe proporcionar una inducción y reinducción. Estas capacitaciones se harán a cargo del área de Talento Humano y -Área SST y en el caso de las capacitaciones en temas de enfermedades



laborales el área responsable será la ARL- comité COPASST- área de SG-SST la persona responsables líder SG-SST .

La asistencia a estas actividades es de carácter obligatorio y estará organizada por grupos de empleados en número tal que no se afecte el normal funcionamiento de la empresa. La empresa contactar está en la obligación de brindar los espacios, tiempos materiales, recursos humanos, financieros y técnicos que sean necesarios para tal fin. El objetivo principal de estas capacitaciones es contar con personal más calificado, capaz realizar las actividades conforme a los últimos parámetros establecidos por los entes gubernamentales en torno al nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)

Como primera medida se hará un diagnóstico, con el objetivo de identificar a los empleados que presenten problemas de consumo de alcohol, tabaquismo o farmacodependientes entre otros.

Posteriormente la empresa contactar debe iniciar con el proceso de sensibilización frente al consumo de alcohol, tabaco, farmacodependientes entre otros, de igual manera, sus causas y consecuencias y se llevara a cabo la promoción del comportamiento y estilo de vida y trabajo saludable.

Seguidamente se dará inicio a la fase de intervención en la cual se establecerán aquellas actividades enfocadas tanto a la población objetivo como a la población en general. Para este propósito se establecen controles para esta población.

La empresa contactar deberá encargarse de realizar un seguimiento a los colaboradores que fueron remitidos a la EPS en caso de haber sido necesario remitirlos.

Entre las actividades que se deben desarrollar esta divulgación de las políticas de prevención de consumo de alcohol, tabaco, farmacodependientes, entre otros de la empresa contactar.

El objetivo de esta actividad es informar a los colaboradores de dicha empresa a cerca de las políticas de prevención del consumo alcohol, tabaco, farmacodependientes, entre otros, con el fin de establecer obligaciones y responsabilidades que deben ser ejercidas por todos los colaboradores.

Entre otra de las actividades esta los talleres grupales de sensibilización frente al consumo de alcohol, tabaco, farmacodependientes, entre otros, de igual manera sus causas y consecuencias esta actividad tiene como objetivo informar y sensibilizar a los empleado de la empresa contactar a cerca del alcohol, tabaco, farmacodependientes, entre otros presentes en el medio, como también factores de riesgo que induzcan al consumo y sus respectivas consecuencias.

La entrega de información en los correos electrónicos en cuanto a alcohol, tabaco, farmacodependientes, entre otros también se constituye en una actividad importante y tiene como objetivo entregar información virtual a todos los empleados de la empresa contactar, en cuanto a prevención del consumo de alcohol, tabaco, farmacodependientes, entre otros.

Como última actividad están la promoción de hábitos y estilo de vida y trabajo saludable mediante capacitaciones las cuales tienen como objetivo proveer y fortalecer nuevos hábitos en estilo de vida saludables que permitan mejorar la salud y seguridad del trabajador en su entorno laboral, social, y familiar.

## **5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.**

Como organización comprometida con cada uno de sus trabajadores y con la responsabilidad de dar estricto cumplimiento a la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la normatividad que rige en el país se presenta:

#### Análisis:

La transición de salud ocupacional al sistema de gestión de la seguridad y de la salud en el trabajo en la empresa CONTACTAR se realiza conforme a lo establecido en la resolución 0312 de 2019, por la cual la empresa CONTACTAR tiene en sus principales objetivos la mejora continua y el cumplimiento de las directrices sobre salud y seguridad en el trabajo que ha establecido el Estado Colombiano.

La cual ha establecido dentro de sus prioridades la implementación y el desarrollo de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con miras a preservar el estado de salud de los trabajadores, y la protección de los recursos materiales, en pro de obtener los mejores beneficios de productividad, eficiencia y eficacia de sus operaciones. Para contribuir a que el talento humano trabaje en un ambiente laboral adecuado, la empresa CONTACTAR, dirigirá sus esfuerzos a prevenir los posibles riesgos, promocionar una conciencia de auto cuidado, atención adecuada de emergencia, y proteger la integridad y la salud de los empleados.

#### Metas

Capacitar al 65% del personal que labora en la empresa.

El 65% del personal que ingrese por primera vez a laboral en la entidad, reciba su inducción.

Cumplir con el 65 % de las inspecciones establecidas.

Cumplir con el 90% el cronograma del plan anual de trabajo.

Objetivos del plan de trabajo para la empresa contactar:

Capacitar al personal en tareas referentes al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Realizar inducción reinducciones al personal que labora en la empresa.

Verificar que cada una de las actividades establecidas se esté cumpliendo de acuerdo al cronograma de actividades.

Considerando lo anterior se implementara cada una de las acciones necesarias de acuerdo a los cuatro ciclos con los cuales la organización debe cumplir en los que esta planear, hacer, verificar y actuar, considerando que cada uno contiene estándares y estos ítems que deben llevar una debida ejecución como también revisión periódica por parte de los responsables, evitando situaciones que pongan en riesgo el incumplimiento de la normatividad que vela por la salud y seguridad de los trabajadores dentro de una empresa en este caso la microfinanciera Contactar.



vida saludable al igual que el entorno a los cuales se les plantea acciones según la necesidad y capacidad que tiene la organización para dar respaldo y de este modo lograr el cumplimiento total de los estándares estipulados por la ley en la resolución 0312 de febrero de 2019.

## **Recomendaciones**

La empresa resaltando el compromiso que ha tenido hasta el momento con la seguridad, salud y bienestar de cada uno de sus empleados debe mantener en las mejores condiciones todos aquellos protocolos y medidas necesarias que eviten incurrir en el incumplimiento de los estándares estipulados según la normatividad, de tal manera que se debe asegurar de tener la documentación y procedimientos adecuados para prevenir situaciones que pongan en riesgo la salud, bienestar e integridad de cada trabajador.

Fortalecer cada uno de los ítems en los cuales no se está dando el debido cumplimiento para llegar al cien por ciento del cumplimiento de cada uno de los estándares establecidos por la ley en las organizaciones relacionadas con el SG-SST en este caso la microfinanciera.

Llevar registros de los accidentes e incidentes de trabajo presentados en la empresa, con el fin de establecer planes de prevención, y de este modo evitar situaciones que pongan en riesgo al empleado y al mismo tiempo a la organización ya que son varios los casos donde se ha perdido la credibilidad en una empresa por presentarse situaciones como las anteriormente descritas.

## Conclusiones

Se logró evidenciar la situación actual de la empresa CONTACTAR, respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con lo cual se pudo determinar que la empresa presenta incumplimiento en el plan anual de capacitación a los trabajadores, aumentando de esta manera los riesgos, enfermedades y accidentes laborales.

De acuerdo a la Resolución 312 del 2019; Donde se define los estándares mínimos de cumplimiento de las empresas en cuanto al SG-SST, se logró implementar la matriz de estándares mínimos del SG-SST, demostrando los hallazgos a los cuales no se le habían dado una debida ejecución y cumplimiento, de esta forma los ítems a mejorar fueron el 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP, el ítem 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, y finalmente el ítem 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros).

Teniendo presente la tabla de valores y calificación de estándares mínimos SG-SST, se logró determinar que la empresa obtuvo una valoración del 95% encontrándose dentro de una valoración aceptable ya que el puntaje es mayor o igual a 86%, con lo cual se procedió a realizar una plan de mejora en el SG-SST, con el fin de cumplir con el 100% de los estándares mínimos establecidos por la normatividad vigente.

Mediante la elaboración del plan anual de trabajo, se pudo intervenir los factores críticos, e implantar acciones, para minimizar los riesgos, mejorar el bienestar de los colaboradores, y



obtener un buen desempeño en el cumplimiento del SG-SST por parte de la microfinanciera CONTACTAR, de acuerdo a la resolución 0312 de 2019.



- [http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO 171 DEL 01 DE FEBRERO DE 2016.pdf](http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf)
- MINISTERIO DEL TRABAJO . (12 de 02 de 2017). *Decreto numero 052*. Obtenido de Decreto numero 052: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci3n+1111-+est3ndares+minimos-marzo+27.pdf>
- MINISTERIO DEL TRABAJO . (13 de 02 de 2019). *Resolucion numero 0312 de 2019*. Obtenido de Resolucion numero 0312 de 2019: [file:///C:/Users/MOD/Desktop/Opci%C3%B3n%20de%20grado/DIPLOMADO%20DE%20PROFUNDIZACI%C3%93N%20EN%20GERENCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO/unidad%209%20y%2010/5\\_Resolucion%200312%20EstandaresMinimos.pdf](file:///C:/Users/MOD/Desktop/Opci%C3%B3n%20de%20grado/DIPLOMADO%20DE%20PROFUNDIZACI%C3%93N%20EN%20GERENCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO/unidad%209%20y%2010/5_Resolucion%200312%20EstandaresMinimos.pdf)
- MINISTERIO DEL TRABAJO . (27 de 03 de 2107). *Resolucion numero 1111 de 2017*. Obtenido de Resolucion numero 1111 de 2017: [file:///C:/Users/MOD/Desktop/Opci%C3%B3n%20de%20grado/DIPLOMADO%20DE%20PROFUNDIZACI%C3%93N%20EN%20GERENCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO/unidad%209%20y%2010/4\\_Resoluci%C3%B3n%201111%20est%C3%A1ndares%20minimos.pdf](file:///C:/Users/MOD/Desktop/Opci%C3%B3n%20de%20grado/DIPLOMADO%20DE%20PROFUNDIZACI%C3%93N%20EN%20GERENCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO/unidad%209%20y%2010/4_Resoluci%C3%B3n%201111%20est%C3%A1ndares%20minimos.pdf)
- Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (3 de 2013). *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*. Obtenido de A manera de conclusión, INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 23, núm. 48, enero-marzo, 2013, pp.: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- NORMA INTERNACIONAL ISO 45001. (03 de 2108). *Sistema de gestion de laseguridad ysalud en el trabajo* . Obtenido de Sistema de gestion de laseguridad ysalud en el trabajo: <file:///C:/Users/MOD/Desktop/Opci%C3%B3n%20de%20grado/DIPLOMADO%20DE%20PROFUNDIZACI%C3%93N%20EN%20GERENCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO/unidad%209%20y%2010/iso-45001-norma-Internacional.pdf>
- Riaño, M. (14 de 11 de 2016). *Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e Impacto en la Accidentalidad Laboral: Estudio de Caso en Empresas del Sector Petroquímico en Colombia*. Obtenido de RESUMEN: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art11.pdf>
- Rozo, R. (11 de 2017). *IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA INGENIO COLOMBIANO INGCO S.A.S. CON BASE EN EL DECRETO 1072 DE 2015*. Obtenido de SENSIBILIZACIÓN, Bogotá D.C., noviembre de 2017(P.21): <file:///C:/Users/MOD/Downloads/3122693-2017-2-II.pdf>
- Sánchez, P. R. (10 de 2016). *LOS SG SST EN COLOMBIA*. Obtenido de LOS SG SST EN COLOMBIA, BOGOTÁ, OCTUBRE DE 2016, (p.10): <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Torres JL, J. . (2014). *Diseño y Análisis Del Puesto de Trabajo*. Obtenido de Herramienta Para La Gestión Del Talento Humano. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte; 2014 P.42: <https://search-ebSCOhost->

com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1531636&lang=es&site=ehost-live. Accessed April 21, 2020.

Zevallos Enriquez, C., Gomero Cuadra, R., & LLAP YESAN, C. (2006). Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. *Revista médica Herediana*.