

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 IQ OUTSOURCING SAS, PARA EL
SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.

PRESENTADO POR:

SANDRA STELLA OLAYA LUQUE

ALFREDO MARTÍNEZ MEZA

DIANA MARCELA GÓMEZ

ROMERO

DELICY BIBIANA FIGUEROA

HERMINZO VARGAS BAUTISTA

MARLON JONNATAN RODRÍGUEZ

Tutor

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
2019

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	iii
2. OBJETIVOS	iv
2.1 Objetivo general.....	iv
2.2 Objetivos específicos	iv
3. CAPITULO 1: EL PROBLEMA.	5
1.1 Planteamiento del Problema	5
1.2 Antecedentes del Problema	6 - 7
1.3 Justificación de la investigación cualitativa	8 - 9
4. CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	10
2.1 Marco Teórico: Revisión de la teorías y autores.....	10 -12
2.2 Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	13 - 15
5. CAPITULO 3: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	16
3.1 Análisis de la implementación inicial al SG-SST en la empresa.....	16 - 17
3.2 Implementación de la tabla de valores y calificación.	18 - 20
3.3 Descripción de la transición al nuevo SG-SST en la empresa.....	21 - 23
6. CAPITULO 4: RESULTADOS.....	24
4.1 Presentación y análisis de la tabla de valores	24 - 27
7. CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA.....	28
5.1 Propuesta de mejora en la implementación al nuevo SG-SST.....	28 - 30
5.2 Cronograma de Actividades.....	31
8. RECOMENDACIONES.....	32
9. CONCLUSIONES	33
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	34

1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite que los empleadores desarrollen un proceso lógico, basado en la mejora continua, con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de sus trabajadores.

En IQ Outsourcing S.A.S, entregamos soluciones integrales de BPO (Business Process Outsourcing) a diferentes negocios en los sectores financiero, salud, asegurador, telecomunicaciones, industria, servicios y gobierno a nivel nacional, y el compromiso desde la alta gerencia con los recursos necesarios a nivel económico, técnico y de talento humano para la implementación y mejora continua del SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo); y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de riesgos laborales, al estar conscientes que la salud y la seguridad forman parte de la naturaleza misma del trabajo y por lo tanto son conceptos inherentes a todos los procesos operativos y administrativos.

Atendiendo a lo anterior, la salud y la seguridad forman parte de la planeación y diseño de los procesos que se realizan en la compañía para identificar y minimizar el riesgo, al igual que se realiza una reevaluación anual de los riesgos existentes, gestionando los mismos para evitar al máximo las situaciones que puedan afectar a los trabajadores, contratistas y proveedores, promoviendo un ambiente de trabajo sano y seguro.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Proponer mejoras al sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa IQ Outsourcing que le permitan a la empresa implementar los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores.

2.2 Objetivos específicos

- Replantear la evaluación general en la empresa de las condiciones actuales con respecto a los riesgos que están presentes en su actividad económica.
- Cumplir con el 100% de los requisitos legales, normativos, reglamentarios y acuerdos contractuales con las partes interesadas, priorizando por impacto y fecha de cumplimiento.
- Sugerir mecanismos de medición para la prevalencia e incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- Ejecutar el 100% del plan de trabajo de SG-SST.

3. CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los sistemas de gestión para su implantación y mantenimiento requieren verificar y tomar acciones, la seguridad y salud en el trabajo no es la excepción por lo cual requiere tanto para la implementación de los estándares mínimos como para hacer un seguimiento de su efectividad contar con información relevante para la protección integral de sus trabajadores y para esto es necesario el procedimiento descriptivo de los accidentes e incidentes que instituye una técnica analítica de gran utilidad ya que permite el registro sobre el número de accidentes, sus causas, peligro, puestos de trabajo con riesgo, y cuantas situaciones pueden incidir en los accidentes, posibilitando, a lo largo de distintos períodos de tiempo, conocer el contexto sobre el grado de accidentabilidad e incapacidad y, a partir de los datos obtenidos, tomar acciones por parte de la alta dirección ya sea para prevenir o disminuir el ausentismo por causa de incidentes, accidentes o enfermedades laborales.

La seguridad y salud en el trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en la empresa y con ella su competitividad, esto es posible siempre y cuando se promueva y estimule en todo momento la creación de cultura alineándola a los planes de calidad, mejoramiento de los procesos, puestos de trabajo, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

IQ Outsourcing SAS, en la actualidad cuenta con más de 2000 trabajadores divididos a diferentes negocios en los sectores financiero, salud, asegurador, telecomunicaciones, industria, servicios y gobierno a nivel nacional clasificando su nivel de riesgo en nivel I para la parte administrativa y nivel V para la parte operativa, debido a su actividad económica.

De acuerdo con lo anterior para el desarrollo de esta investigación se plantea el siguiente problema:

Formulación del Problema

¿Qué acciones de mejora se deben desarrollar para la implementación de los estándares mínimos del SG-SST enfatizando en el registro, análisis estadístico y medición de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores de la empresa IQ OUTSOURCING que permitan mitigar el ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo o enfermedades laborales, así como la verificación y aplicación de las medidas de prevención y control?

1.2 Antecedentes del problema

La empresa IQ OUTSOURCING SAS una organización del sector BPO (Business Process Outsourcing) que presta su servicio a diferentes negocios en los sectores financiero, salud, asegurador, telecomunicaciones, industria, servicios y gobierno a nivel nacional, y alrededor de más de 2000 empleados siempre se ha caracterizado, por ser una organización que se preocupa por que sus empleados se sientan satisfechos de acuerdo al capítulo 3 de la resolución 312 de 2019 debe cumplir todos los estándares mínimos, cada centro de trabajo se le han identificado los peligros y los riesgos a que estos conllevan, igualmente se han implementado mecanismos de prevención pero cada centro de trabajo presenta diferentes riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, la contaminación, algunos productos químicos utilizados para la limpieza, y el estrés psicosocial, que provocan enfermedades laborales y pueden agravar otros problemas de salud. Así como también las condiciones del empleo, las tareas y la posición en el rango del lugar de trabajo también afectan a la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y

tener una dieta poco saludable, estos factores no se han tenido en cuenta a nivel general ya que se estaban manejando de forma descentralizada, observamos que existen algunas investigaciones por incidentes y accidentes de trabajo las cuales se establecen en las ciudades de origen y el expediente final consolidado es remitido a la sede principal en Bogotá donde se tiene en cuenta para la revisión por la alta dirección pero no se evidencia un registro consolidado de los incidentes o accidentes, tampoco se establecen análisis comparativos con las demás sucursales, lo cual es un requisito dentro de los estándares mínimos para alcanzar un cumplimiento del 100% en la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, a la par no se evidencia otro requisito que es identificar la severidad y /o frecuencia del accidente o enfermedad laboral reportada. Igualmente, no se determinan casos de mortalidad a causa de accidente o enfermedad laboral, aun así, no es confiable la información para la toma de decisiones ya que no se cuenta con un sistema de medición y control que permita identificar las situaciones y por ende generar los correctivos y las acciones preventivas apropiadas para la detección temprana de enfermedades y traumatismos relacionados con el trabajo.

Sin embargo, en la actualidad la empresa tiene acciones de mejora que se deben desarrollar para la implementación de los estándares mínimos del SG-SST teniendo en cuenta la medición de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores de la empresa, que permitan bajar los accidentes e incidentes de trabajo que ocasionen más adelante enfermedades laborales, aplicando medidas de prevención y control y que tiene por objetivo velar por el cumplimiento del programa de salud así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitían mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados; el aspecto relevante en identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales así como controlar los factores de riesgo relacionados, al implementar el programa se podían

conseguir beneficios tales como mejorar la calidad de ambiente laboral, se podía lograr una mayor satisfacción personal y por ende aumentar la productividad; este programa cuenta con la participación de todos los trabajadores y es necesario actualizarlos una vez al año como mínimo.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

IQ OUTSOURCING SAS es una empresa dedicada a los negocios en diferentes sectores de tipo administrativo como de tipo operativo con diferentes modalidades oficinas y trabajo de campo para llegar a sus clientes, lo que puede conllevar a que sus trabajadores se vean involucrados en diferentes riesgos que pueden afectar su integridad física, mental y social. La empresa cuenta con un volumen alto de trabajadores, por la actividad económica que ejercen y la responsabilidad con sus aliados, proveedores y demás grupos de interés, reflejan la necesidad de contar con SG-SST y así poder dar cumplimiento a la normatividad vigente. Es por esto por lo que la realización de este proyecto es de gran relevancia para la empresa IQ OUTSOURCING SAS en Colombia, ya que se quiere mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios, aumentar su competitividad, realizar mayores alianzas y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

Hasta la fecha no se han presentado ningún tipo de accidentes laborales, sin embargo, en el último año se presentaron incidentes laborales por actos o condiciones inseguras lo cual hace evidente la falta de implementación del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo con el fin de prevenir accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Es por las anteriores razones y para dar cumplimiento con la reglamentación vigente y viéndose en la necesidad de mejorar toda la parte de seguridad en el trabajo, se presenta la siguiente

“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 IQ-OUTSOURCING SAS, para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020”. Buscando que la compañía lleve a cabo actividades que tiendan a la promoción y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, garantizando un ambiente laboral adecuado para sus trabajadores, contratistas proveedores y demás grupos de interés.

Los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo son de obligatorio cumplimiento de acuerdo con el número de empleados que tiene la empresa, observamos que aún no se han implementado algunos requisitos en el planear estos requieren más una corrección y acción de mejora continua, al verificar el hacer identificamos que es necesario enfocar nuestra atención en la gestión de salud donde se enmarca la esencia del sistema y que permite garantizar la calidad de los riesgos laborales, siendo necesario establecer un plan de mejora con acciones que permitan implementar el registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral así como los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores y la verificación de la aplicación de las medidas de prevención y control, para de esta manera cumplir el 100% de los estándares mínimos requeridos, estos resultados contribuya con información sobre el estado de salud de la empresa e instaurar las prioridades en materia de prevención de riesgos, motivar la revisión de las acciones preventivas de acuerdo a la identificación de eventualidades en todos los empleados y evaluar la eficacia del plan de mejora de seguridad y salud en el trabajo a través del progreso del estado de salud del total de trabajadores.

4. CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores

La seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde la prehistoria ya que el hombre buscaba supervivir en su medio habitacional por las condiciones que se presentaban. A medida que el hombre iba haciéndose más adquisitivo y protector en relación con sus propiedades iba estableciendo procedimientos que lo salvaguardaran a él y a su familia, al refugiarse en las cavernas y como defensa a las fieras, aprendió a manejar el fuego, que fue constituida como una nueva protección pero a su vez presentaba peligros, por el riesgo en que se presentaban; cuando comenzaron a perfeccionar sus técnicas primitivas, permite el comienzo de la división primaria del trabajo que fue punto básico de la economía.

En 1904, el general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá decía: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparado", estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen indudable vigencia en nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad.

Desde el 10 de mayo de 1929, fecha en el cual se presentó, por el entonces ministro José Antonio Montalvo, el primer proyecto de ley tendiente a implantar los seguros sociales en Colombia, proyecto que fue archivado; muchos otros ministros y parlamentarios presentaron a la consideración del Congreso proyectos similares que no recibieron aprobación.

Entre ellos, debe destacarse el presentado por: Francisco José Chaux, Luis Ignacio Andrade, Francisco Pineda Otero, Diego Montoya Cuellar, José Eliecer Gaitán, Moisés Prieto y otros.

En 1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones. Esta oficina central organizó dependencia en las principales capitales hasta formar una red que fue denominada Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y quedó incorporada al Ministerio del Trabajo.

Posteriormente esta oficina se convirtió en el Departamento de Medicina Laboral y con funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y en julio primero de 1936 empezó a regir la ley.

En 1950, se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez.

Se determinan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se establece la tabla de evacuación de incapacidades producidas por accidentes de trabajo.

Por su parte, las normas de salud ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente.

En Colombia, si bien es cierto que la salud ocupacional se demoró en establecerse, también es verdad que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para este fin.

Desde 1954, el Ministerio de Salud desarrollo un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección anexa de medicina, higiene y seguridad industrial.

En 1961, el Ministro de Trabajo formo la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Pasan muchos años antes de volver la atención a la salud ocupacional y la seguridad industrial, y en el año de 1993 se crea la ley 100 ("Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"), y el decreto ley 1295 de 1994 ("Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales") y en este momento no solo se reparaba al trabajador por los daños, sino que ahora evitaba los riesgos, y nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP), las Instituciones Prestadoras de Servicio (IPS) y las Entidades Promotoras de Salud (EPS).

En el año 2012 nace 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 y en el año 2014 se establece el decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Con toda la evolución que ha surgido en materia de seguridad y salud en el trabajo se puede evidenciar la importancia y ventajas que tiene para cualquier empresa tanto en temas reglamentarios o legales como también en temas de mejora continua, como, por ejemplo:

- Contribuye a demostrar la responsabilidad social de una empresa.
- Protege y mejora la imagen y el valor de la marca.
- Contribuye a maximizar la productividad de los trabajadores.

- Mejora el compromiso de los trabajadores con la empresa.
- Permite conseguir una mano de obra más competente y saludable.
- Reduce los costes y las interrupciones de la actividad.
- Permite a las empresas satisfacer las expectativas de SST de sus clientes.
- Supone un incentivo para que los trabajadores permanezcan más tiempos activos.

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

Identificar la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo es el primer paso de la evaluación inicial del SG-SST. El Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.16 establece los aspectos que debe incluir la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG~SST, el primer numeral de este artículo dice:

«1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;»

La Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del SG-SST y unas fases de adecuación y transición del SG-SST con estándares mínimos.

La Fase 1 es la evaluación inicial, en el artículo 25 de la Resolución 0312 de 2019 se explica en qué consiste esta fase:

«Evaluación inicial ... Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015».

De acuerdo con la normatividad vigente, en agosto de 2017, todas las empresas colombianas debieron haber realizado la evaluación inicial, eso involucra que deben contar con una matriz de requisitos legales.

En este artículo no se hablará del formato de la matriz legal, solo se mencionará la normatividad vigente que debería estar incorporada en el listado de normas en seguridad y salud en el trabajo que la empresa debe cumplir.

Normatividad recopilada en la Resolución 1111 de 2017

Aunque la Resolución 1111 de 2017 se encuentra derogada, en su momento, el anexo técnico ayudó a recopilar en un solo documento, gran parte de la normatividad vigente en riesgos laborales.

Para encontrar la normatividad, remítase al anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017, en la segunda columna se encuentra el marco legal de cada uno de los criterios, ese es su primer insumo para la creación de la matriz legal de la empresa.

Algunas de las normas que se mencionan como marco legal son:

- Decreto 1607/2002
- Decreto 1072/2015
- Resolución 4502/2012
- Decreto 1295/1994
- Decreto 2090/2003
- Ley 1150/2007
- Decreto 2090 de 2003
- Resolución 2013/1986

Tenga en cuenta que de acuerdo con el formato de la matriz legal de una empresa, no es suficiente con solo mencionar la normatividad vigente, sino que en cada una de las normas, se deben detallar los artículos que se van a cumplir.

Pero aún hay más normatividad vigente

El primer paso es verificar el marco legal de los estándares mínimos y determinar las normas que son aplicables a cada empresa. Sin embargo, estas no son las únicas normas que debe incluir en su matriz legal. Existen otros Decretos y Resoluciones que, aunque no se referencian en el marco legal de los estándares mínimos, no significa que no se deban cumplir.

A continuación, se listan algunas normas vigentes que no están dentro del marco legal de los estándares mínimos, pero que algunas empresas deben cumplir:

- Resolución 2646 de 2008, la resolución que reglamenta la evaluación de riesgo psicosocial.
- Resolución 1565 2014, No. 8.1.3, la cual establece que todas las empresas deben capacitar en seguridad vial.
- Ley 55 de 1993, sobre la seguridad en el uso de productos Químicos en el Trabajo

Y por supuesto, si no aun no lo ha hecho, es momento de actualizar la matriz legal es incluir la Resolución 0312 del 13 febrero de 2019.

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

5. CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

La implementación del sistema de gestión tenía como fecha máxima el día 30/01/2017, esto con el fin de que las empresas implementaran su sistema y evitaran sanciones por parte del ministerio de trabajo cuando les realizaran las auditorias respectivas, el ministerio encontró que el tiempo límite para que estuviera implementado el decreto, no fue el justo para empezar a realizar las respectivas visitas de auditoria. Por eso deciden asignar una prórroga con fecha límite de 30/05/2017, con el fin de tener más tiempo y evitar que las empresas implementen el sistema con algunos errores por motivo de cumplir y evitar sanciones.

La empresa en la cual se realizará la implementación del sistema IQ Outsourcing S.A, que se encuentra en Bogotá. Es una empresa de servicios y soluciones integrales para el sistema financiero y salud, sus principales funciones son procesar información en diferentes tipos de negocio como:

- Salud
- Servicios Financieros
- Fondos de pensiones
- Telecomunicaciones
- Seguros

La empresa IQ Outsourcing S.A, cuenta con más de 1000 empleado a nivel Bogotá, cuenta con sedes en las principales ciudades del país, realizando procesos con menor volumen y menor cantidad de empleados.

El volumen y cantidad de empleados hace que el reto de implementar el SG-SST sea más complejo, pero se buscara realizar una implementación con un cronograma de actividades,

buscando organización y método para revisar e identificar los peligros y riesgos laborales que más afectan a los funcionarios, partiendo de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, buscando como objetivo integrar soluciones estratégicas que logren identificar accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de las diferentes plantas de gestión documental (PGD), Plante de Procesamiento electrónico (PPE) y procesos de apoyo administrativo, que se encuentran las diferentes direcciones de la compañía, entre ellas;

- Presidencia
- Gerencia de innovación y cultura
- Gerencia vertical salud
- Gerencia vertical financiera
- Dirección de riesgos
- Dirección financiera
- Ejecutivo de cuenta
- Directores de negocio

El interés de tomar el reto es reducir, controlar y mitigar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, partiendo de los incidentes reiterativos y índice de ausentismos de los empleados, ya que esto afecta en los diferentes procesos y actividades de la empresa, también con el fin de evitar sanciones antes los entes reguladores y de vigilancia.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: IMAGE QUALITY OUTSOURCING SAS					Número de trabajadores directos: Más de 1000 Trabajadores					
NIT de la Entidad: 830039329-8										
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 19/10/2019					
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					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	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	6	2				6	
		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		2					
		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%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	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				10
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0			
		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						
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			0				
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			0				

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			7
			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			0		
			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		1			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			0		
	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			4	
		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			0			
	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		0		0	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
	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 intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5		10	
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control			2,5			0			
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		0						
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5							
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5		10		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados 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				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		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	2,5				10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
TOTALES					100					81

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)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

La empresa realizó la autoevaluación del SGSST con la persona encargada, implementando la Tabla de Valores de los Estándares Mínimos

Una vez realizada la evaluación, esta se imprimió y firmo por el empleador o contratante y por el responsable de la ejecución del SG-SST.

Al momento de realizar la evaluación se tuvo en cuenta el anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017 y la actual Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 y las siguientes recomendaciones sobre la interpretación de la tabla de valores de los estándares mínimos.

- **Plan de Mejora**

Una vez se realizó la autoevaluación del SG-SST, sacaron una lista de estándares mínimos que la empresa no cumple. Para cada uno se elaboró un plan de trabajo cuyo fin sea el cumplimiento de la normatividad aplicable al estándar.

Para cada uno de los estándares mínimos que no se cumplen, el plan de trabajo incluyo como mínimo:

- ✓ Estándar a cumplir
- ✓ Descripción de la actividad
- ✓ Fecha de la actividad
- ✓ Recursos asignados

La empresa IQ Outsourcing, cuenta con personas encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y cuenta con un plan de mejora del SG-SST, teniendo en cuenta la evaluación de estándares mínimos.

Al igual cuenta con la asesoría de la Administradoras de Riesgo Laboral en este caso SURA para la realización del plan de mejora.

- **Seguimiento**

El seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al cumplimiento al plan de mejora la realiza las siguientes entidades:

- ✓ El Ministerio del Trabajo.
- ✓ Las Administradoras de Riesgos Laborales.

- **Periodo para el seguimiento y plan de mejora**

El periodo que se estableció para aplicar SG-SST fue de 3 meses, desde el 1 de enero al 31 de marzo de 2019, proponiendo un proceso organizado para hacer seguimiento del cumplimiento y el rendimiento de cada uno de los aspectos del SG-SST.

Para la empresa la implementación del SG-SST enfoca los procesos hacia la mejora continua. El ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) garantizando que el proceso se renueve constantemente, en algunos casos, aplicando los siguientes puntos para su implementación de la siguiente forma:

- ✓ La alta dirección, el COPASST y el responsable del SG-SST determinan los objetivos de un período específico, normalmente un año.
- ✓ Se establecen unos indicadores con los cuales se va a medir el cumplimiento de los objetivos y unas metas que se desean alcanzar.
- ✓ Se define un Plan de Trabajo con un conjunto de actividades que buscan el cumplimiento de esos objetivos.

✓ Al finalizar el año, todos los que participan en el SG-SST hacen su rendición de cuentas: cuáles actividades se realizaron, cuáles no se realizaron, por qué no se realizaron.

✓ Se determina si se cumplieron o no se cumplieron las metas propuestas y con esa información, la alta dirección establece nuevos objetivos para el siguiente año.

- **Indicadores**

Para garantizar una mejora continua es necesario contar con indicadores concretos que se puedan medir cada año. Gracias a estos es posible determinar si se está cumpliendo o no con los objetivos y si las acciones implementadas están contribuyendo al logro de esos objetivos.

Es necesario seguir tres tipos de indicadores:

✓ Indicadores de estructura

✓ Indicadores de proceso

✓ Indicadores de resultado

cada uno permite evaluar diferentes elementos de la implementación y ejecución de las actividades del SG-SST.

- **Revisión por la dirección**

La revisión por la dirección y la rendición de cuentas toma como medida y con el objetivo de que todas las instancias de la empresa participen y contribuyan al SG-SST, teniendo en cuenta que son acciones que involucran a todo el personal.

De esta forma, obliga a la gerente y el representante legal haga una revisión detallada de las todas las actividades y proponga cuáles serán los nuevos objetivos que la empresa debe cumplir en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Al aplicar la matriz de estándares mínimos del SG-SST a la empresa IQ Outsourcing observamos que el planear en cuanto a recursos cuenta con un profesional con licencia y el cual curso las 50 horas exigidos, están definidas las responsabilidades y se han asignado los recursos para el SG-SST; cuentan con afiliación al sistema de riesgos Laborales.

Con respecto al COPASST/ Vigía está conformado y capacitado, así como el comité de convivencia. Se han establecido programas y actividades de capacitación en promoción y prevención, inducción y reinducción en SG-SST.

Asimismo, se encuentra fechada, firmada y publicada la política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Los objetivos se hallan documentados y enfatizados en proteger a los trabajadores de los riesgos laborales que puedan afectar la salud individual o colectiva en los diferentes frentes de trabajo, contribuyendo con ello al mejoramiento continuo de las condiciones de vida, salud y disminuir en un 10% la accidentalidad y evitar la aparición de nuevas enfermedades laborales en IQ Outsourcing permitiéndoles ser claros y medibles.

Dentro de un informe de gestión de la entidad se evidencia la evaluación e identificación de prioridades, así como la rendición sobre el mediante la matriz de peligros, identificación de

amenazas, verificación de controles, reporte de peligros, lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puesto de trabajo, exámenes médicos iniciales y periódicos y seguimiento de indicadores, el cumplimiento del procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios, entre otros.

Verifican mediante muestreo que los registros de documentos sean legibles, fácilmente identificables accesibles, protegidos contra daños y pérdida por lo cual se encuentra dotado y administrado el archivo del sistema.

Cuentan con mecanismos electrónicos de comunicación interna, igualmente para los proveedores y partes interesadas que permiten constatar que las acciones que se desarrollan para dar respuesta a las comunicaciones recibidas son eficaces.

Terminando la tabla de valores en cuanto al planear se evidencia que el plan para el sistema donde se consolidan los objetivos, metas, recursos con cada uno de los responsables se encuentra en fase de validación pendiente para la firma y publicación. Igualmente pasa con la matriz legal la cual de acuerdo con el sistema de gestión de calidad está inmersa en el normograma de la entidad, pero está aún pendiente incluir la normativa expedida en 2019 por lo cual a la fecha no se da estos ítems por cumplidos.

La evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST no se ha efectuado porque de acuerdo con los mecanismos de control de IQ Outsourcing se realizan de forma global semestralmente y estaría determinado a realizarse en el mes de diciembre.

Otro aspecto que no se observa es la evaluación y selección de proveedores la cual de acuerdo con los procedimientos organizacionales establecidos se planea para el último trimestre de cada año para ser ejecutada en el primer trimestre del año siguiente.

Continuando en el Hacer se observa cumplimiento en las condiciones de salud en el trabajo como son la evaluación médica ocupacional realizada a través de una entidad prestadora de servicios externa la cual es la encargada de custodiar las historias clínicas y no la empresa como tal por lo cual este requisito es justificado como que no aplica, a la que se le hace llegar la información del cargo para la realización de los exámenes médicos ocupacionales pre ingreso y periódicos los cuales están determinados conforme el nivel técnico y profesional, cuentan con controles para garantizar que todo el personal sea evaluado, estas evaluaciones igualmente les han permitido mantener controles al tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros con procedimientos para tratar internamente dichas situaciones en caso de ser detectadas. Cuentan con registros fotográficos del manejo de servicios sanitarios y disposición de basuras.

En este caso por observación directa no se pudo constatar las evidencias en las que se dé fe de los procesos de eliminación de residuos conforme al criterio, tampoco fue posible conocer si disponen de residuos peligrosos ya sea en la principal o en los centros de trabajo.

Se observan los soportes de los registros de accidentalidad y enfermedad laboral, de una matriz de seguimiento a accidentalidad y una matriz de seguimiento a enfermedad laboral, están identificados y priorizados de acuerdo con su naturaleza los peligros y tienen documentada la matriz de peligros.

Existen actas que soportan la entrega de elementos de protección personal y cuentan con procedimientos para verificar el uso de estos por parte de contratistas y subcontratistas.

Los planes de prevención y preparación ante emergencias están elaborados y publicados cada oficina cuenta con un delegado dentro de la brigada de emergencias la cual está documentada, cada seis meses son capacitados y están dotados con los implementos dispuestos, existen los planos de

las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia con la debida señalización tanto en la oficina principal como en los centros de trabajo.

La gestión en salud presenta varios ítems los cuales no han sido implementados como son el registro de análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo, y enfermedad laboral, tampoco se han establecido los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores ya que aunque se diseñaron las fichas técnicas para la medición de severidad y frecuencia de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral así como de la prevalencia e incidencia y la medición de la tasa de mortalidad de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, aun no las han implementado ni han realizado mediciones al respecto. No se ha elaborado los indicadores que permiten medir el ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, los cuales serán incluidos en el cuadro de mando integral, alimentados por responsables de cada uno de los centros de trabajo y medidos por la oficina principal.

A pesar de que las actividades de prevención y control están implementadas no se observó una verificación a la efectividad de esas medidas.

Por último, en el hacer tampoco se demostró un mantenimiento periódico a las instalaciones, puestos de trabajo, herramientas entre otros, solo se observa mantenimiento a equipos de cómputo y redes de forma general no como parte del SG-SST.

Ya en el verificar y actuar los estándares requeridos se encuentran valorados con cumplimiento, teniendo en cuenta que han sido implementados indicadores de estructura, proceso y resultado a través del sistema de gestión de calidad. Así mismo se realizan auditorias mínimo una vez al año por cada departamento y se planificaron las auditorias por parte del COPASST, se realizó la revisión por la alta dirección del primer semestre y está próxima a convocarse la del segundo

semestre de 2019, de esta actividad se han tomado las acciones para la promoción y prevención así como acciones correctivas y de mejora al SG-SST; cuentan con un módulo virtual para la implementación y ejecución de las mejoras donde intervienen los responsables y se visualizan los archivos adjuntos que demuestran el avance de las acciones tomadas. Este mismo procedimiento se establece para las observaciones establecidas por los entes de control o la ARL.

7. CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Para alcanzar el 100% de implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es necesario mantener el plan de trabajo anual teniendo en cuenta que ya se encuentra un borrador del plan para el sistema donde se consolidan los objetivos, metas, recursos con cada uno de los responsables es necesario culminar la validación por parte de la alta dirección, elaborar el cronograma con entregables y responsables y tomar la firma del nominador de IQ outsourcing.

Otro requisito que se encuentra pendiente es la matriz legal, para esto es necesario identificar la normativa expresa del sistema de seguridad y salud en el trabajo, la normativa de la empresa que aplica para la implementación y mantenimiento del sistema, actualizar el módulo virtual y publicarla en la herramienta de comunicación.

Para la evaluación y selección de proveedores y contratistas se requiere determinar los criterios para seleccionar, evaluar y reevaluar a los contratistas y proveedores en función de su capacidad para suministrar bienes y/o servicios de acuerdo con los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborar lista de chequeo de requisitos para la contratación de acuerdo al servicio y elaborar lista de chequeo de la documentación frente a los elementos o servicios solicitados, incluir

en los estudios previos la verificación a través de la listas de chequeo, por último elaborar selección de acuerdo al cumplimiento de las listas de chequeo.

Dentro de las actividades que se deben desarrollar para realizar la evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se debe tener en cuenta la identificación de los cambios ocurridos o que van a suceder en el lugar de trabajo, la identificación de las personas se verán impactadas o que fueron impactadas por los cambios mencionados en el numeral anterior, así mismo los posibles efectos o consecuencias que se podrían tener con la llegada de las nuevas tareas, herramientas, etc., otra acción es la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y cuales medidas de prevención y control se adoptarían antes de la implementación, por último informar los avances y observaciones frente al cambio realizado consolidando una presentación, informe o documento para la toma de decisiones.

Se propone para el cumplimiento del ítem 3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos y gaseosos se propone la creación de una cultura encaminada a la correcta eliminación de residuos basada en el reciclaje desde cada uno de los puestos de trabajo, la propuesta consiste en la eliminación de las canecas individuales de cada puesto para instalar unos puntos de reciclaje por área que tengan los tres tipos de caneca debidamente señalizadas para la correcta eliminación de los residuos, al lograr una correcta disposición de los residuos sólidos se podrá donar el material reciclable a fundaciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de las regiones donde tiene presencia nuestra compañía y a su vez contribuiremos a la conservación del medio ambiente.

Para el cumplimiento del ítem 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, se propone la contratación de proveedores que realicen el mantenimiento

preventivo y correctivo a todos los equipos a nivel nacional al igual que los mantenimientos correctivos a las instalaciones, se crearan rutinas de mantenimiento a nivel nacional con unas periodicidades establecidas y a nivel nacional en todas las sedes, al tener un proveedor contratado este atenderá de manera inmediata y oportuna los mantenimientos correctivos que se presenten en las diferentes áreas mitigando de manera inmediata los riesgos y peligros que se puedan derivar del mal funcionamiento de un equipo o de la avería de las instalaciones de la empresa.

La implementación de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores requiere un grupo de actividades tales como la elaboración de los indicadores de frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica. Establecer la periodicidad mínima de cada uno de las tasas o índices, describir la fórmula de cada uno de los indicadores, establecer la metodología para el registro de información desde la oficina principal en armonía con los centros de trabajo garantizando que se contabilice para el cálculo de los indicadores, a todos los trabajadores dependientes e independientes, y todas aquellas personas que presten sus servicios bajo cualquier clase o modalidad de contratación; verificar que se cuente con los soportes correspondientes de los indicadores adicionales a los mínimos señalados en la resolución 0312 de 2019.

Como último estándar pendiente por implementar esta la verificación de la aplicación de las medidas de prevención y control para la cual se debe establecer la periodicidad en la cual se realizará la verificación, identificar la metodología incluyendo listas de chequeo, la inclusión de estos ítems en planes de auditoria, generar el mecanismo en el cuales se realizará la presentación de resultados, incluir la información en actividades de rendición de cuentas e informes de gestión.

8. RECOMENDACIONES

Verificar antes de terminar la gestión 2019 que en el programa de auditorías y plan de auditorías de la empresa IQ Outsourcing para 2020 no solo se incluya al COPASST dentro del equipo auditor, también se incluya una auditoria al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Realizar seguimiento a los estándares mínimos implementados periódicamente para identificar que se estén cumpliendo y que las actividades derivadas de este sean efectivas en la prevención de enfermedades laborales.

Asignar presupuestos para el área de seguridad y salud en el trabajo que permitan implementar las campañas o programas de prevención y promoción que coadyuven a cumplir los objetivos trazados.

Lograr a corto plazo el 100% de la implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa IQ Outsourcing ya que el cumplimiento de todos los ítems le ayudará a la empresa a reducir costos por accidentes, incidentes y enfermedades laborales y generará una cultura de autocuidado para todos los colaboradores que se verá reflejada en su salud física, emocional y en la calidad de vida de cada uno de ellos y sus familias.

9. CONCLUSIONES

El sistema de seguridad y salud en el trabajo debe ser visto por parte de las empresas como una herramienta de apoyo a la construcción de actividades responsablemente ejecutadas, vinculado al concepto de seguridad, la búsqueda continua de esta área está dirigida hacia mitigar riesgos, mejorar la productividad y reducir las posibilidades de incurrir en incidentes y accidentes laborales, a su vez estas acciones permiten que a corto plazo el ausentismo sea disminuido.

El compromiso por parte de las directivas es la promoción y verificación de los avances del Sistema de Gestión; como resultado a lo anterior es claro que se mejora la comunicación vertical entre áreas y se avanza en la mejora de los procesos que permiten el cumplimiento de los estándares mínimos.

Conocer la incidencia y el nivel de los riesgos permite tener una clara visión de las acciones a tomar por parte de la empresa IQ Outsourcing y le permite realizar planes de acción consecuentes con las estrategias planteadas.

El conocimiento de los mayores riesgos dentro de la empresa le permite trabajar y crear planes de acción consecuentes para evitar pérdidas de grandiosa cuantía, además de sanciones por la no ejecución de este.

La correcta capacitación y el conocimiento de todos los colaboradores del sistema de seguridad y salud en el trabajo y su implementación, garantiza que todos estén encaminados al cumplimiento de este programa, para que así se vean beneficiados de éste para su bienestar personal y de esta manera contribuir al cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

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

Recuperado de:

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

Decreto 614 del 14 de marzo de 1984, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Decreto 1281 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo.

Decreto 1832, de agosto 3 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Decreto 1295/1994. (22 de junio de 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 2090/2003, (28 de julio de 2003). Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.

Decreto Numero 1443 de 2014. (31 de Julio de 2014). Decreto Numero 1443 de 2014. (Implementación del SG-SST).

Decreto 1072/2015. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo versión actualizada a 15 de abril de 2016.

Decreto Numero 171 de 2016. (1 de febrero de 2016) (Prorroga del SGSST) plazos para la implementación del SG-SST.

Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST)

La ley 90 de 1946. Sustituida casi en su totalidad por el Decreto Ley 0433 de 1971, que hizo un enfoque universal del Seguro Social.

Ley 9 de 1979, llamada Código Sanitario Nacional, que en su Título III establece las Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, emitida por el Ministerio de Salud.

Ley 55 de 1993, sobre la seguridad en el uso de productos Químicos en el Trabajo

La Ley 100 de 1993 evita hablar de la Salud Ocupacional y definen los tres campos de la seguridad social: Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.

Ley 1562 del 11 de Julio de 2012 modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en Materia de Salud Ocupacional.

Resolución 02400 de mayo 22 de 1979, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 02013, de junio 6 de 1986, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

Resolución 2646 de 2008, la resolución que reglamenta la evaluación de riesgo psicosocial.

Resolución 1565 2014, No. 8.1.3, la cual establece que todas las empresas deben capacitar en seguridad vial.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>