

Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Oxymaster para el año 2020.

Presentado por

Luisa Fernanda Díaz  
Ángela Lorena Citara  
Ingrid Sánchez Ávila  
Juanita Malagón Garzón  
Milton Simon Cabrera

Presentado a

Munir Fernando Cure

Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD”  
Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios Colombia  
Diplomado de profundización en gerencia del talento humano  
2020

## Tabla de Contenido

Tablas.....	III
Figuras .....	IV
Introducción.....	V
Objetivos.....	VI
General .....	VI
Específicos.....	VI
Capítulo 1: El Problema .....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2. Antecedentes del problema .....	2
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	5
Capítulo 2: Marco Teórico y Legal .....	7
2.1. Marco Teórico .....	7
2.2 Marco Legal .....	12
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa .....	16
3.1 Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.....	16
3.1.1 Desarrollo de la Auditoria:.....	17
3.2 Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle de la empresa de acuerdo con el PHVA. ....	20
3.3 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST .....	25
Capítulo 4: Resultados .....	29
4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST.....	29
Capítulo 5: Plan de Mejora .....	34
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.....	34
5.2 Presentación del Plan anual 2020 SGSST .....	36
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	39
Recomendaciones .....	42
Conclusiones .....	44
Bibliografía .....	46

## Tablas

1. Tabla No 1 Cuestionario de estándares mínimos	17
2. Tabla No 2 Valores y calificación de los estándares mínimos	25
3. Tabla No 3 Matriz de estándares mínimos	34
4. Tabla No 4 Matriz de estándares mínimos (Hacer)	35
5. Tabla No 5 Matriz de estándares mínimos (Verificar)	36
6. Tabla No 6 Matriz de estándares mínimos (Actuar)	36
7. Tabla No 7 Plan anual 2020	37
8. Tabla No 8 Cronograma de actividades	40

## Figuras

1. Figura No 1 Metodología de la Investigación	16
2. Figura No 2 Ciclo PHVA Fase de planificación	21
3. Figura No 3 Ciclo PHVA fase del hacer.	21
4. Figura No 4 Ciclo PHVA fase del verificar	23
5. Figura No 5 Ciclo PHVA fase actuar	23
6. Figura No 6 Diagrama de Grand Oxymaster	42

## Introducción

El trabajo es una actividad para el ser humano que puede definir sus capacidades, fortalezas y debilidades con el fin de cumplir las metas dentro de una organización. Esto a su vez, indica que la necesidad de cumplir con los objetivos propuestos lleva algunas veces a el individuo a descuidar su entorno laboral y por lo tanto su propia integridad física o psicológica, generando a la empresa como así mismo afectaciones productivas y económicas, en la búsqueda de acciones para minimizar dichas situaciones, se ha establecido una normatividad que prevé y maneja el impacto generado por los accidentes laborales tanto para el obrero como para la entidad, lo que hace imperativo la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del Área de Talento Humano con el fin de reducir riesgos.

El presente trabajo busca reconocer la importancia de realizar una propuesta estratégica de mejora en el Área de Talento Humano de la empresa Oxymaster y en el estado actual de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). Que se sintetizará y evaluará por medio de una auditoría al área anteriormente mencionada con el fin de generar y ejecutar un correcto desarrollo del plan SGSST, analizando aspectos importantes como la evolución integral de acciones y el plan de mejora. Teniendo en cuenta que el plan SGSST es según el Decreto 1072 de 2015 un proceso lógico que busca la mejora continua, vinculando las políticas de 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 de la seguridad y la salud en el trabajo. (Art. 2.2.4.7.4).

## Objetivos

### General

Realizar propuesta estratégica sobre las acciones y el plan de mejora de los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Oxymaster para el año 2020

### Específicos

1. Ejecutar una auditoría al área de talento humano dentro de la empresa Oxymaster, por medio de la cual se logre identificar o diagnosticar las falencias que posee sobre el SG-SST.
2. Detectar falencias en el SST, con base en el análisis de la auditoría realizada para evaluar los riesgos laborales.
3. Promover la creación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) el cual se encargará de la vigilancia y cumplimiento de las normas.
4. Proponer acciones de mejora con respecto a los hallazgos identificados en la matriz de estándares mínimos del SG-SST.

## Capítulo 1: El Problema

### 1.1 Planteamiento del problema

El funcionamiento general de una fábrica implica la visualización, planeación y ejecución de una serie de estrategias que le permitan cubrir todos los requerimientos y necesidades de producción, distribución y posicionamiento de su(s) producto(s) con el fin de cumplir con sus propios objetivos, pero, a la vez, ofrecer a sus clientes la satisfacción de sus demandas. En este sentido, una de las ramas más importantes en la cadena de producción son los empleados, pues en ellos recae la misión de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales con su servicio. Paralelo a ello, se debe contemplar el bienestar físico, psicológico, social y económico de cada uno de los trabajadores para que la producción funcione de la manera esperada por la fábrica, lo que implica que este personal sienta que su sitio de trabajo le proporciona esa estabilidad que requiere para ejercer sus funciones de manera íntegra, armónica y comprometida.

Es importante para cualquier empresa brindar un ambiente laboral óptimo que prevea y mitigue las situaciones de riesgo que conlleven a accidentes laborales, para lo cual se debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Oxymaster no es ajena a esta normativa y usa los estándares mínimos relacionados en la Resolución 0312 de 2019, pero al parecer presenta inobservancia en la aplicación de las mismas lo que posiblemente le causa deficiencias en los reportes de accidentes, enfermedades laborales, ausentismo laboral y prevención de lesiones, a los cuales están expuestos los integrantes de la fábrica. También es importante resaltar que en el proceso que la fábrica establece para cumplir con sus objetivos, puede llevar al trabajador a descuidar su entorno y

su propia seguridad, lo que se traduce en situaciones de riesgo que desencadenen lesiones físicas o psicológicas por accidentes dentro y fuera de la organización, generando a la empresa, y al mismo trabajador, afectaciones productivas y económicas.

Por lo anterior ¿Cuál es la propuesta estratégica para optimizar las posibles falencias halladas que se identifiquen en el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa Oxymaster para el año 2020?

## 1.2. Antecedentes del problema

Gran Bretaña en 1974 fue primer país en pasar de una normativa específica para cada industria a una legislación que abarcaría todas las industrias y trabajadores, con su ley sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), dando así inicio a una corriente de visión más sistemática de la SST que se estableció después en otras naciones industrializadas. (Cavassa, 1991). En el ámbito internacional sería en 1981 la OIT con el convenio N°155 quien resaltaría la importancia de una participación tripartita ( gobierno, empleadores y trabajadores) en la seguridad y salud en el trabajo de los países; al mismo tiempo el enfoque de gestión empresarial basada en los modelos de mejora continua fue conduciendo a normas que permitieran integrar la seguridad y salud en el trabajo dentro de un contexto de calidad y medio ambiente, surgen así las normas OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series), las cuales son de carácter privado. (Abelló Castellà, 2001)

La visión tripartita de la OIT de la seguridad y salud en el trabajo desde los ojos de los sistemas de gestión se evidencia a nivel internacional en el 2001 cuando se divulgan las “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, este documento desglosa los principios de un sistema de gestión enfocado hacia la SST, tema que



se retomaría por esta organización en la recomendación R197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo en el año 2006. (Quintero Garzón, 2012)

Tomando en cuenta lo anterior, surge en Colombia la legislación que da soporte a los acuerdos establecidos por los países miembros del parlamento andino en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se refiere. El 11 de julio del 2012 con la publicación de la ley 1562 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, se cambia el termino de sistema general de riesgos profesionales por sistema general de riesgos laborales, el de salud ocupacional por SST y finalmente se cambia el termino de programa de salud ocupacional a sistema de gestión” de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) (Andino, 2003)

Desde la perspectiva de la empresa Oxymaster se han presentado algunos riesgos como, por ejemplo, la manipulación de gases industriales y espaciales, ya que son sustancias extremadamente versátiles, riesgos de incendio, dado que aunque son productos que no son inflamables por si solos, en contacto con fuego puede generar explosiones, es por esto que, todo empleado que use gases debe haber completado los cursos de formación correspondientes y manipularlos según lo estipulan los procedimientos de seguridad en vigor. Se puede eliminar los riesgos casi por completo si se cuentan con los conocimientos adecuados sobre las propiedades del gas y los procedimientos de manipulación segura.

Por otro lado, en cuanto a la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se ha encontrado que las falencias que se pueden destacar durante este proceso son;

- Empezar la elaboración de documentos o programas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo desconociendo la realidad, necesidades, funcionamiento e integración de todos los procesos productivos y niveles de la organización en la cual se encuentra (CAMPOS, 2013)

-Dependiendo del tamaño de la organización, los recursos necesarios para establecer un SG-SST pueden ser considerables y deberían ser objeto de una evaluación realista de los costos en términos de tiempo de implantación, competencias profesionales y recursos humanos necesarios para instalar y aplicar el sistema. Esto reviste particular importancia cuando el trabajo se subcontrata (OIT, Abril de 2011)

- La falta de una planificación cuidadosa y de una comunicación clara antes de la introducción de un programa del SG-SST puede dar lugar a que el cambio provoque sospechas y a que se observe una resistencia al mismo. (OIT, Abril de 2011)

-Falta de disponibilidad de tiempo del personal, dada las cargas de trabajo y la sobredemanda de funciones el tiempo dedicado es insuficiente. (SASTOQUE, 2015)

-Bajo compromiso del personal, lo cual impacta en los canales de comunicación generando reprocesos. (SASTOQUE, 2015)

-Proyecciones presupuestales que no se consideran prioridad influyendo en la ejecución de actividades, convirtiéndose una limitante o dificultad las condiciones económicas de las empresas PYMES. (SASTOQUE, 2015)

-Carencia de sistemas de información, seguimiento y control de resultados, situación que genera reprocesos en los avances en la ejecución de los programas y proyectos asociados al SG-SST

-Desconocimientos Técnicos, es frecuente que el personal a cargo no cuente con las competencias requeridas y adicionalmente los directivos de las empresas son ajenos a la normativa en materia de SST. (SASTOQUE, 2015)

-Dificultades organizacionales de las empresas relacionadas con competitividad del sector, cultura organizacional, sector económico, tamaño y experiencia de la empresa.

-Ausencia de liderazgo, aspecto relacionado con la carencia en la toma de decisiones por parte de directivos. (SASTOQUE, 2015)

### 1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

A lo largo del tiempo, según Miller (2016):

Tradicionalmente se ha sustentado la inversión en seguridad y salud en el trabajo sobre la base de que se trata de una herramienta que, reduciendo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, mejora la productividad y la rentabilidad de la empresa. El problema ahora radica en que muchos empresarios aun después de décadas de inversión en seguridad y salud en el trabajo, no comprenden los beneficios de esta inversión y hoy que se ven enfrentadas con competidores más eficientes y mayor tamaño que no están dispuestas a invertir sumas importantes en proyectos que no den un claro valor agregado a la razón de la organización. (pág. 66)

La ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales) (Salud, 2012) en su artículo 3 nos define un accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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

Para una empresa, el costo de tan sólo un accidente puede suponer una catástrofe financiera. En general, los costos de la mayoría de los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, tanto para los trabajadores y sus familias como para los empleadores, son muy elevados, de ahí la importancia de que las empresas, implementen o desarrollen planes que permitan optimizar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, lo cual contribuye a la disminución de los posibles riesgos y sus consecuencias.

Con base en lo anterior, esta investigación es realizada para buscar la mejora en los ítems estándar correspondientes a la matriz de evaluación de estándares mínimos del SG-SST, donde se identificó aspectos de relevancia con una valoración en 0 en cuanto al seguimiento de los incidentes y accidentes medico laborales, las restricciones de las evaluaciones médicas y la custodia de las historias clínicas, entre otros.

Tiene como objetivo promover el ajuste a la valoración de la matriz a un porcentaje aceptable, dando cumplimiento a las exigencias del Ministerio del Trabajo. Se enfoca en realizar un monitoreo no solo a los ítems estándar con valoración baja, sino que también a todos los ciclos: Planear, Hacer, Verificar y Actuar; de esta manera el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Oxymaster garantizará a los empleados la gestión, verificación y mejoramiento del estándar. De la mano con el recurso financiero, técnico y humano se realizará un modo de verificación para las acciones propuestas.

## Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

### 2.1. Marco Teórico

El objetivo de la salud ocupacional es promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los individuos dentro de su entorno laboral. Esta tendencia inicia a partir de los comienzos de la historia debido a la necesidad e instinto de conservación del hombre por generar medios de defensa contra lesiones corporales provocadas por tareas rutinarias como la caza.

Para el año 400 a.C., pensadores como Hipócrates, Platón y Aristóteles ya planteaban la necesidad de medidas de prevención que mitigaran el deterioro físico de los trabajadores dentro del ejercicio de la minería. De igual manera Galeano entre el siglo II a.C. y el siglo I d.C. durante excursiones realizadas a diferentes minas de sulfato de cobre hizo referencia a el uso de vejigas de animal para reducir la inhalación de sustancias que a largo plazo generaban envenenamiento o intoxicación a los obreros, esta teoría fue respaldada por George Agrícola en el año 1556 mediante su tratado *De re metallica* en el cual hace mención a patologías que producía el respirar metales, y que después denominó como “ulceración de pulmones” hoy día conocido como cáncer pulmonar.

Sin embargo, no fue sino hasta el XIX durante la Revolución Industrial que se vio la verdadera necesidad de implementar medidas de salud y seguridad en el trabajo, pues la nueva ola de mecanización y vapor dio lugar a enfermedades y accidentes que no daban a los laborantes tiempo mayor de vida a 20 años edad. Aun así, estas medidas no fueron significativas sino hasta el siglo XX cuando se da el reconocimiento de los derechos de los

trabajadores partiendo de la denominada etapa social de la Medicina Laboral, que mediante la fracción XII del tratado de Versalles establece los principios, que luego regirían a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objeto de mejorar las condiciones del obrero y fomentar la economía junto a la justicia social.

Ese mismo siglo año 1904 en Colombia Rafael Uribe Uribe abre el debate alegando por qué razón “si a un soldado herido en una batalla se le da una pensión por qué no debe dársele otra igual al trabajador lesionado en una batalla diaria por el sustento” (Medina, 1989,pag.110). Uribe también fue el primero en el país, en plantear durante el desarrollo de una conferencia en Bogotá la necesidad de dictar leyes sobre los accidentes de trabajo y sobre la protección de los infantes, adolescentes y mujeres en los talleres y ambientes de campo. (Cruz,1996)

En el año 1912 hubo una expansión a la protesta en diferentes sectores obreros, que estaban motivados principalmente por la búsqueda de las mejoras en las condiciones de trabajo y de vida, que para ellos consistía en mayor remuneración, asistencia médica, reducción de jornadas laborales y mejora en las condiciones de vivienda (Arana & Guerrero, 2013; Elías, 2013; Vega, 2002)

(Normativa, 1915) “En el año 1915 después del asesinato de Rafael Uribe Uribe el Congreso aprueba la ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, siendo esta la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país, con la cual se obliga a la reparación por accidentes de trabajo a las empresas de alumbrado, acueductos, ferrocarriles, tranvías, construcción, minas, canteras, embarcaciones, obras públicas nacionales, fábricas de licores y de fósforos (art. 10)”

(Trabajo, Ley 96 , 1938) “En 1938 se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de Economía Nacional mediante la Ley 96. En 1945 se establece la legislación sobre salud ocupacional en la cual figura la primera ley 6 sobre normas de salud ocupacional. Con esta ley comienzan a regularse las jornadas laborales, la diferencia entre salarios, el descanso dominical y auxilio de cesantía, entre otras. (Pag 6)”

Aunque lo anterior fue un gran avance para la legislación, se interesaban más por los aspectos de remuneración o indemnización que por la prevención de accidentes. No fue sino hasta 1950 que se abre el verdadero campo preventivo de accidentes laborales a partir de la implementación del (Senado, 2019) “Código Sustantivo del Trabajo con el cual se establecen múltiples normas relativas a la salud ocupacional como la jornada laboral, el descanso obligatorio y las prestaciones (Henao, 2010)”. Además de la fundación del Consejo Colombiano de Seguridad Industrial.

Para la década de los sesenta la OIT asesora a el gobierno colombiano y según Urdaneta (1993) “con la alianza entre el Ministerio de Trabajo, la Seguridad Social y de Salud y la OIT se promovieron en Colombia reglamentaciones que buscaban garantizar un ambiente de trabajo sano y reducir así la incidencia de factores causantes de enfermedades profesionales o prevenir la ocurrencia de accidentes en los sitios de trabajo” (p. 358).

(García, 2008) “En 1983 se constituye el Comité Nacional de Salud Ocupacional que tiene como objetivo diseñar y coordinar permanentemente los programas de salud ocupacional. Según el autor este comité se encargaba de “coordinar e integrar acciones y programas, focalizar recursos, aunar esfuerzos y establecer un plan para evitar la colisión de competencias de las entidades públicas y privadas” (p. 222)”

(Hernández, 2003) “En la década de los noventa, después de la Constitución de 1991, en el marco legislativo por medio de la Ley 100 de 1993 se establece el Sistema de Riesgos Profesionales, el cual es definido como un conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.”

Para finales del siglo XX e inicios del siglo XXI se valida la importancia del ámbito psicosocial dentro de las empresas para la prevención y mitigación de accidentes, por eso a través del Decreto 1295 de 1994 ese establece:

Las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. (art.2)

Durante el transcurso del siglo XXI las medidas han sido actualizadas conforme a nuevos conocimientos y avances científicos tanto nacionales como internacionales, según César G. Lizaraoza y Javier M. Fajardo en la Breve historia de la salud ocupacional en Colombia (p. 9) OISS (2016) dice:

(Gómez, 2011) “Con relación a las enfermedades profesionales, el Ministerio de Protección Social expidió el Decreto 2566 de 2009, en el cual se actualizó la lista de enfermedades profesionales a efectos de complementar lo definido en el Sistema General de Riesgos Profesionales en cuanto a protección de los trabajadores contra los riesgos ocupacionales. En este decreto, se relacionan 42 enfermedades profesionales,



todas ellas reconocidas por la OIT, OMS y otros organismos multilaterales, y con una clara relación causa-efecto. Igualmente, establece los criterios para la inclusión de nuevas enfermedades en las cuales se demuestre la causalidad con factores de riesgo ocupacional. (Pag.9)”

A partir del año 2014 hasta la actualidad, a nivel nacional para todas las empresas se generó la implementación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), mediante el decreto 1443 de 2014 y la resolución 1111 del 2017 expedidas por el Ministerio del Trabajo donde se definían los estándares mínimos SST que la (OIT, Abril de 2011) “ explica como: una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones.”

La aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, cuyos principios estén basados según Trabajo (2015) en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Pues según (OIT, Abril de 2011) “el ciclo PHVA permite: supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. Al aplicarse a la SST, **Planificar** conlleva establecer una política de SST, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. La fase **Hacer** hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SST. La fase **Verificar** se centra en evaluar los resultados tanto activos como

reactivos del programa. Por último, la fase **Actuar** cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo”.

## 2.2 Marco Legal

(OIT, Abril de 2011) “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ha crecido a través de la historia, reformándose por medio de normas y decretos que han generado la obligatoriedad en su cumplimiento. En principio, se generó con el fin de velar y mantener la salud de los trabajadores, por medio de programas de salud ocupacional y mediante acciones enfocadas en la seguridad e higiene industrial, sin embargo y debido a la falta de compromiso por parte de las empresas, se creó una normativa legal, la cual permitió el cambio de los programas de salud ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).”

A continuación, se relaciona la normatividad:

- (Senado, 2019) “Ley 100/993 en su libro tercero el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. Donde se establecen las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, de igual forma fija las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional.”
- (social, 1994) “Decreto 1295 de 1994 reglamente las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales a partir de la Ley 1562 de 2012. Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) pertenecen al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), el cual, a su vez, hace parte del Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI). Su principal función es la de ofrecer cobertura a

los trabajadores para prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes ocurridos durante el trabajo.”

- (social M. d., 2007) “Resolución 1401 del 14 de mayo de 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia”

- (trabajo, 2012) “Resolución No 1409 del 23 de julio de 2012 por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. La presente resolución tiene por objeto establecer el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas. (MinTrabajo)”

- (Mintrabajo, Resolución 4927 de 2016, , 2016) “La Resolución 4927 de 2016, establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).”

- (Trabajo, Resolución 1111 de 2017 , 2017) “Según la resolución 1111 de 2017 se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.”

- (Mintrabajo, Decreto 052 de 2017 , 2017) “El Decreto 052 de 2017 SG-SST, 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)”

- (trabajo, Resolución 0144 de 2017 , 2017) “La Resolución 0144 de 2017 adopta el formato de identificación y la Resolución 4927 de 2016 establece los parámetros. El Decreto 52 de 2017 modifica el art. 2.2. 4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).”

- (trabajo M. d., 2019) “Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 donde se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Los estándares mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST. Su aplicación incluye empleados públicos y privados.”

(TRABAJO, 2015) “Según lo establecido en el decreto único del sector trabajo, el sistema de gestión debe ser siempre liderado y desarrollado por la persona que está contratando el personal, teniendo en cuenta la participación de los trabajadores y contratistas (Artículo 2.2.4.6.4.).”

Para la empresa Oxymaster la implementación de un sistema de seguridad de calidad es prioridad, por ende, busca mejorarlo constantemente respaldándose en la normatividad

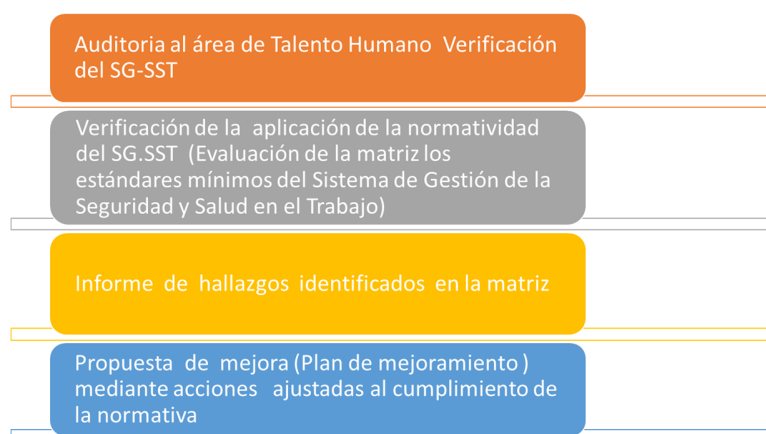
vigente y aunque presenta posibles falencias en algunos de los estándares mínimos, busca responder a las necesidades de sus empleados y protegerlos durante su labor dentro de la organización.

Teniendo en cuenta las leyes anteriores Oxymaster las enfoca principalmente en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST aplicando las medidas y desarrollando actividades de prevención de los riesgos. De esta manera se identifica el compromiso por parte de la empresa no solo por acatar lo lineamientos normativos sino también por velar por la integridad de sus empleados.

## Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

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

En la siguiente figura se relaciona la metodología de investigación del presente trabajo:



**Figura 1.** Metodología de la Investigación

**Fuente:** Elaboración propia con base en la metodología definida para el presente trabajo

La adquisición de la información del estado de la organización se obtiene a través de la matriz de estándares mínimos del SG-SST, con la que se realizara la propuesta estratégica sobre las acciones y el plan de mejora para la empresa Oxymaster para el año 2020.

Cómo método de investigación cualitativa se realiza una Auditoría al área de talento humano de la empresa Oxymaster, revisando el estado actual de la matriz de estándares mínimos. Ya que es muy importante identificar el nivel de afectación al recurso humano de la empresa frente a la ocurrencia de cualquier evento dañino.

### 3.1.1 Desarrollo de la Auditoría:

*Objetivo:* Revisar la Matriz de estándares mínimos y proponer las mejoras necesarias para el cumplimiento de todos los estándares.

*Metodología:* La Auditoría se realizará en sitio con acompañamiento del personal, los métodos utilizados serán: Revisión documental, y cuestionarios, para este último se construyó un formulario de preguntas orientadas a detectar si la Matriz de estándares mínimos, se está aplicando. Preguntas Cualitativas:

**Tabla 1.** Cuestionario de estándares mínimos.

Fuente: Elaboración propia

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/A</b>
<i>¿Los documentos de origen externo, son controlados en forma adecuada?</i>		X	
<i>¿Realizan exámenes médicos de ingreso, egreso y periódicos?</i>		X	
<i>¿Manejan registros en formato digital, cuentan con copias de seguridad?</i>		X	
<i>¿Las fechas, los recursos y las responsabilidades de manejo de control documental se encuentran definidos?</i>		X	
<i>¿La infraestructura existente, es la necesaria?</i>		X	
<i>¿El control de documentos cuenta con un procedimiento documentado?</i>			
<i>¿Se ha presentado algún accidente o enfermedad laboral que provocara la muerte de algún empleado?</i>		X	
<i>¿Cuentan con programas para la prevención de enfermedades laborales?</i>		X	
<i>¿Cuentan con acciones preventivas, correctivas y de mejora para la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral?</i>	X		
<i>¿Aplican las acciones preventivas, correctivas y de mejora para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedad laboral?</i>		X	
<i>¿Los trabajadores con restricciones son reubicados?</i>		X	

## **Hallazgos**

- Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Durante la visita se evidenció el mal manejo de los archivos por parte de la empresa Oxymaster en donde la información contenida de diferentes historias clínicas no es legible o se encuentran perdidas lo que genera una falencia en el correcto manejo de la información.

- Custodia de Historias Clínicas: se evidencia la falta de personal asignado al manejo de la información referente a historias clínicas, adicionalmente el poco espacio para almacenamiento lo que permite la pérdida y deterioro de los documentos.

- Restricciones Y Recomendaciones Médico Laborales: se evidencia la falta de seguimiento a las recomendaciones y restricciones médico-laborales realizadas por parte de LA EPS o la ARL prescritas a los trabajadores durante la realización de sus funciones.

- Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral: se evidencia la falta de procesos claros para elaboración de reportes de accidentes e incidentes laborales ocasionados, adicionalmente la demora en la detección de enfermedades laborales aumentando el deterioro de la salud de sus empleados.

- Medición de la severidad, frecuencia, mortalidad, prevalencia, incidencia y ausentismo de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral: se evidencia que no se genera la medición de severidad frecuencia, mortalidad, prevalencia, incidencia y ausentismo de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral por lo cual no hay registro de antecedentes en la organización.



- Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad

Laboral: se evidencia que la empresa Oxymaster no genera reporte de frecuencia de incidentes, enfermedades y accidentes laborales

- Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral: no se

evidencia reporte de tasas de mortalidad ocasionados por accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

- Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad

Laboral: Se evidencia que la empresa Oxymaster no cuenta con la medición de prevalencia de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedad laboral en los tiempos solicitados por la Resolución 0312 de 2019 (Art. 30)

- Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad

Laboral: no se evidencio reporte de incidencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- Medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral:

Durante la visita no se encuentran reportes de revisión de ausentismo por incidentes, accidentes y enfermedades laboral.

- Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de

incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral: Se evidencia que la empresa Oxymaster plantea medidas de prevención y correctivas las cuales no lleva a cabo satisfactoriamente impidiendo la ejecución de estas.

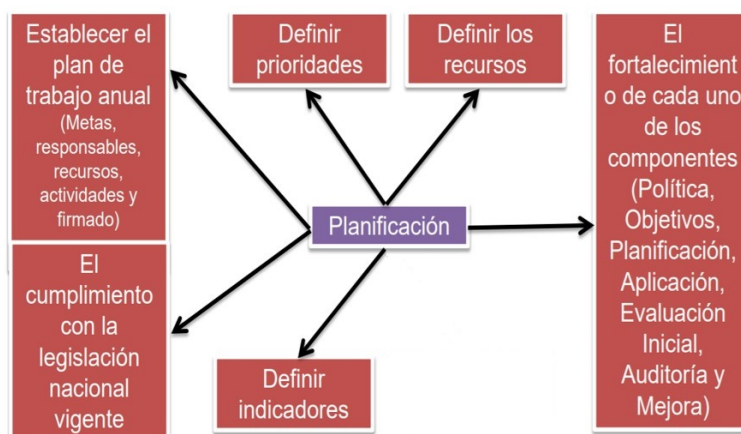
Selección de auditores: Los auditores externos son estudiantes del diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

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

A continuación, se describe la implementación del SG-SST, la transición e implementación del SG-SST de acuerdo con la metodología P.H.V.A, el cual representa el ciclo dinámico que permitirá el desarrollo del sistema de procesos de la organización

Este ciclo busca dinamizar las relaciones entre los procesos y el hombre generando un control eficiente de las actividades necesarias para cumplir los objetivos trazados a corto, mediano y largo plazo.

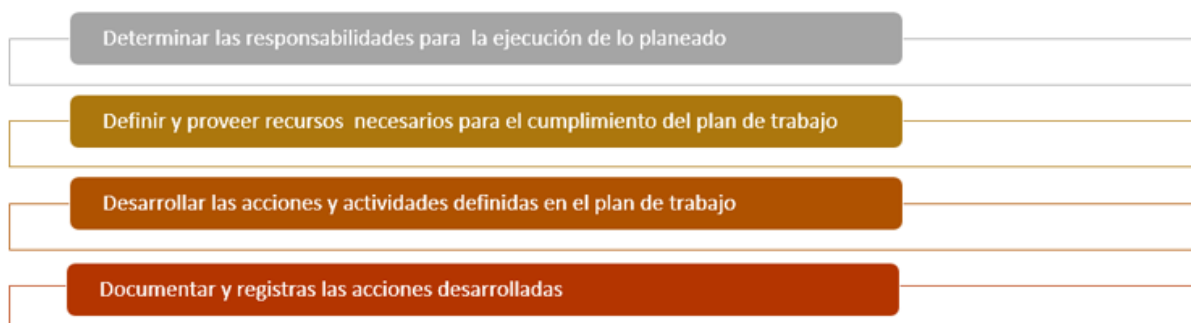
**PLANEAR:** Para la fase del planear se han definido aspectos enfocados al diseño de los elementos básicos documentales y definición del compromiso de la organización frente a la estructura y cumplimiento del plan de trabajo, el cual desglosa inicialmente actividades tales como la asignación de responsables, recursos, objetivos, políticas y metas; teniendo en cuenta la naturaleza, tamaño y riesgos de la organización (como se evidencia la figura relacionada a continuación) por otro lado y de acuerdo a las falencias encontradas en Oxymaster frente a controles administrativos en la gestión integral del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se implementará la guía de instructivos como “la Resolución 0312 capítulo III para empresas 50 o más trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV o V”. En esta se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST entre los cuales se encuentran diferentes parámetros que pueden ser aplicables a la empresa, para la mitigación de errores en el sistema de riesgo.



**Figura 2.** Ciclo PHVA Fase de planificación

**Fuente:** Elaboración propia, con base a la guía de implementación SG-SST (MINISTERIO DEL TRABAJO COLOMBIA, 2017)

**HACER:** El hacer hace referencia a implementar las medidas planificadas, tal como lo muestra la siguiente figura:



**Figura 3.** Ciclo PHVA fase del hacer.

**Fuente:** Elaboración propia, con base a planeación estratégica de ARLSURA (ARL SURA, 2015)

El hacer consiste en llevar a cabo la ejecución de los objetivos, metas y actividades propuestas, para lo cual se requiere un compromiso de todos los niveles de la organización, y los respectivos responsables de los procesos deben documentar la realización y seguimiento de la planeación inicial y justificar los respectivos cambios a los que haya lugar.

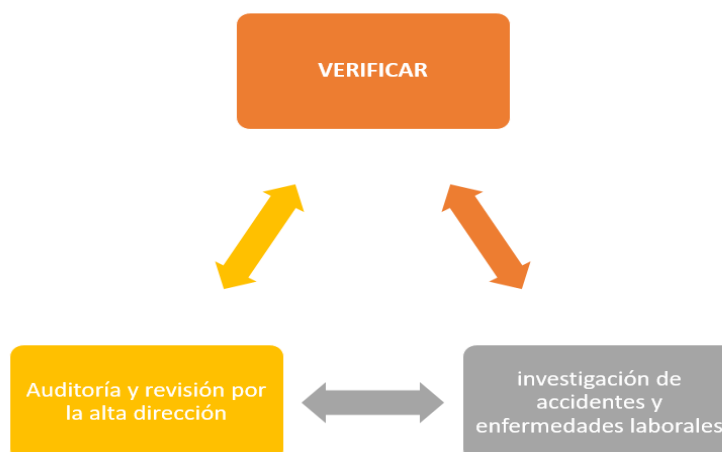
La implementación técnica de los modelos SG-SST dentro de las organizaciones debe ser asesorada y asistida por todas las administradoras de riesgos laborales ARL según decreto 0771 del 2016, esto con el fin de garantizar el correcto desarrollo de actividades que regulen y controlen la seguridad y salud en el trabajo, además estas deberán enviar reportes semestrales al Ministerio de Trabajo que demuestren los indicadores de resultados, así como el grado de implementación en cada empresa.

La empresa Oxymaster designará un líder de seguridad, quien será el encargado de apoyar a GRL en cuanto al cumplimiento de los indicadores internos entre los que se tienen:

- Pausas activas en pro de prevenir las enfermedades laborales
- Seguimiento al reporte de incidentes
- Apoyo en la construcción de matriz de riesgos para el pequeño equipo de trabajo.

La empresa Oxymaster mantendrá activo un programa de capacitación constante para sus empleados buscando mantenerlos actualizados de los cambios globales generados e incentivado el compromiso de estos con la prevención del riesgo.

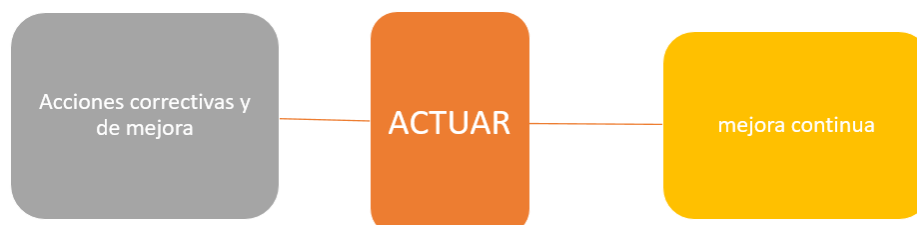
**VERIFICAR:** En esta fase se debe inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados, teniendo en cuenta los aspectos definidos en seguridad y salud en el trabajo (relacionados en la siguiente figura), por lo cual la empresa Oxymaster fortalecerá su área de salud ocupacional realizando contrataciones de personal capacitado, para de esta manera mitigar el riesgo que se puede materializar con el personal, los accidentes laborales, la medición de accidentes, la tasa de mortalidad, pero sobre todo mitigar el riesgo de sus empleados.



**Figura 4.** Ciclo PHVA fase del verificar

**Fuente:** Elaboración propia, con base a planeación estratégica de ARL SURA (ARL SURA, 2015)

**ACTUAR:** En esta etapa se realizan las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud en el trabajo, como se muestra en la siguiente figura:



**Figura 5.** Ciclo PHVA fase actuar

**Fuente:** Elaboración propia, con base a planeación estratégica de ARL SURA (ARL SURA, 2015)

Para el caso de Oxymaster, el SG-SST es liderado por Gestión Humana y los líderes de SST que incluye a todos los trabajadores, y contratistas, la cual consiste en implementar la metodología de disciplina operacional en toda la organización, y desarrolla los lineamientos para identificar los peligros, evaluar los riesgos y definir e implementar los controles necesarios en todos los procesos operativos. Adicionalmente cuenta con una estrategia la cual

consiste en la observación preventiva de líderes, orientadas al cambio comportamental en pro de la prevención e identificación de posibles accidentes, en donde se tiene presente:

Reacciones de las personas, posiciones de las personas, equipo de protección personal, herramientas y equipos, procedimientos y estándares de orden y limpieza, pues su objetivo es el de asegurar que se realice formalmente el reporte, investigación y difusión de los incidentes, así como de las causas fundamentales que los ocasionaron, con el propósito de evitar su recurrencia. Asimismo, debe establecer los lineamientos requeridos para la investigación y análisis de incidente

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

Tabla 2. Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
Fuente: Elaboración propia					TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN					
Nombre de la Entidad: Oxymaster					Número de trabajadores directos: 120					
NIT de la Entidad: 830039460-5.					Número de trabajadores directos: 120					
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 04/04/2020					
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%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	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%) Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%) Evaluación inicial del SG-SST (1%) Plan Anual de Trabajo (2%) Conservación de la documentación (2%) Rendición de cuentas (1%) Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%) Comunicación (1%) Adquisiciones (1%) Contratación (2%) Gestión del cambio (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				13
			2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
			2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
			2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
			2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2			0			
			2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
			2.7.1 Matriz legal	2		2				
			2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		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				
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas			2	2						
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST			1	1						

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		0			
			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		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		3	
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2	0					
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	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	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		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					
GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	10	2,5		10		
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	5	5		5	
			6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25			
			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		7,5	
			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		0			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>85,5</b>	



Se da inicio a la transición con la conformación del COPASST (Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo), que tendrá dentro de sus principales funciones: Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por los trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control, así como también estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, (SURA ARL, 1986) se tendrá en cuenta:

Como implementación para la corrección y adaptación del modelo SGSST en Oxymaster, es necesario la guía de instructivos como “la Resolución 0312 capítulo III para empresas 50 o más trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV o V”. En esta se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, entre los cuales se encuentran diferentes parámetros que pueden ser aplicables a la empresa en estudio, para la mitigación de errores en el sistema de riesgo.

Por otra parte, para la corrección de custodia de historias clínicas se debe tener en cuenta la implementación de la resolución 2346 de 2007 capítulo III Artículo 14 donde se indica la necesidad de contar con las historias clínicas ocupacionales ya que es el conjunto único de documentos privados obligatorios y sometidos a reserva en donde se registran las condiciones de salud de una persona.

Es necesario conocer también las normas que reglamentan el trabajo, para así garantizar el correcto desarrollo de actividades, por parte del empleado y empleador. Para ello el Ministerio de Trabajo mediante el decreto 1072 de 2015 unifico los derechos y deberes de ambas partes, además recalca la importancia del cumplimiento obligatorio del SG-SST, sin

importar la naturaleza o tamaño de la entidad. Dejando por constancia que su incumplimiento da origen a sanciones económicas de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la gravedad de la infracción.

La implementación técnica de los modelos SG-SST dentro de las organizaciones debe ser asesorada y asistida por todas las administradoras de riesgos laborales ARL según decreto 0771 del 2016, esto con el fin de garantizar el correcto desarrollo de actividades que regulen y controlen la seguridad y salud en el trabajo, además estas deberán enviar reportes semestrales al Ministerio de Trabajo que demuestren los indicadores de resultados, así como el grado de implementación en cada empresa.

Para cada área de la empresa se elegirá un líder de seguridad, quien será el encargado de apoyar a GRL en cuanto al cumplimiento de los indicadores internos entre los que se tienen:

- Pausas activas en pro de prevenir las enfermedades laborales
- Seguimiento al reporte de incidentes
- Apoyo en la construcción de matriz de riesgos para el pequeño equipo de trabajo.

Se dispone que la Política de SG-SST se medirá (1) vez cada año y de ser requerido un seguimiento se gestionará los cambios para realizar su respectiva actualización.

## Capítulo 4: Resultados

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

De acuerdo con la revisión de la Matriz de evaluación de estándares mínimos del SG-SST realizada a Oxymaster se identifica que se encuentra en un proceso implementación lo cual se evidencia en las falencias relacionadas a controles administrativos en el desarrollo del Sistema integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, por este motivo la empresa debe tomar medidas de verificación para asegurar la salud y seguridad de todos los integrantes de esta.

En el desarrollo de la actividad se identificaron No conformidades reales las cuales se especifican en los hallazgos del desarrollo de la auditoria; cada una de estas se denotarán con **NC** y el comentario de los Auditores.

***NC1: Deficiencia en el archivo de registro del Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST:***

***Modo de verificación:*** No existe evidencia en medio físico (carpetas con registros de inducción y capacitación) y medio magnético con respaldo en la nube donde se almacena (exámenes médicos, pagos de seguridad social etc.)

**Incumpliendo** con la Resolución 0312 de 2019, Artículo 16 en lo relacionado con Archivo y Retención Documental “Contar con un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST” y el Acuerdo N° 05 de 2013 artículo 15 y Acuerdo N° 02 de 2014 artículo 12 que habla de la elaboración y diligenciamiento de la hoja de control durante la etapa activa del expediente dispuesto en el

numeral 5 del art.º 4 del Acuerdo N° 042 de 2002, "Las carpetas y demás unidades de conservación se deben identificar, marcar y rotular de tal forma que permita su ubicación y recuperación [...]"

***NC2: Falta de garantías para la vigilancia de las historias médicas:***

***Modo de verificación:*** No se evidencia certificados que demuestren que la protección de las historias médicas están en custodia de un médico que realice los exámenes médico ocupacionales y/o una IPS.

***NC3: No cumplimiento en las restricciones y recomendaciones medico laborales:***

***Modo de verificación:*** No se cuenta con los documentos de recomendaciones y restricciones médicos laborales de la empresa y no tienen las evidencias de que las ha cumplido, realizando las actividades que se demanden en cuanto a la reubicación laboral

Adicionalmente se solicitan los soportes de VoBo de quienes evalúan en un principio, los certificados que concierne expedir a Oxymaster de los resultados del desarrollo de la evaluación de la fuente y pérdida de facultad laboral, los auditados expresan no contar con dichos documentos.

***NC4: Falta de lineamientos para la investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral:***

***Modo de verificación:*** No se identifica un protocolo para la investigación de los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, ya que se verifico que las investigaciones para cada situación se haya notificado al jefe inmediato y si este no se encuentra en el lugar del incidente y/o accidente, la notificación debe hacerse directamente al brigadista del área/línea; y se evidenciaran remitiendo las novedades de las investigaciones de accidente de trabajo grave o

mortal o de enfermedad laboral mortal, lo cual no se encontró documentación ni un archivo de identificación de los mismos.

***NC5: Deficiencia en la determinación de la severidad, frecuencia, mortalidad, prevalencia, incidencia y ausentismo de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral***

***Modo de verificación:*** Se evidencio la falta de control en el análisis de la frecuencia en los ausentismos causados por los accidentes de trabajo o enfermedades laborales, no se cuenta con una base de datos específica de los empleados que se encuentran en controles médicos para evaluar la recuperación según el diagnóstico.

***NC6: No se tienen cálculos para la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral:***

***Modo de verificación:*** Oxymaster no ha implementado un modelo de medición en la frecuencia de incidentes en las áreas de trabajo, a modo general no cuentan con soportes que evidencien la frecuencia con la que se han presentado accidentes en la empresa, como también los datos de trabajadores diagnosticados con enfermedades laborales.

***NC7: Falta de registro en la cantidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral con mortalidad.***

***Modo de verificación:*** No presentan registros para el control de medición en la mortalidad de accidentes de trabajo o por enfermedad laboral. Aunque los auditados manifiestan que desde la operación no se han presentado AT mortales.

***NC8: Falta de control de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral:***

**Modo de verificación:** No hay datos registrados que demuestren el crecimiento de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral; los auditados manifiestan que a la fecha no se cuenta con enfermedades laborales calificadas.

***NC9: Falta evidencia en el registro de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral:***

**Modo de verificación:** Oxymaster no tiene registros que soporten la medición de los riesgos que han ocasionado los Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

***NC10: Falta de soportes del seguimiento de ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral:***

**Modo de verificación:** No se evidencia la identificación y análisis del Método de medición de ausentismos por incidentes, accidentes de trabajo y por enfermedad laboral.

***NC11: Debilidad en el procedimiento de actividades preventivas, correctivas y de mejora en la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral:***

**Modo de verificación:** No existe evidencia registrada de las actividades de mejora propuestas acorde a las conclusiones de las investigaciones realizadas y poder confirmar su eficiencia.

**Total, No conformidades: 11**

**Fortalezas:** Se destaca el compromiso del director de planta y el jefe del área de talento Humano con la ejecución de la matriz de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), así mismo la disposición de su agenda para atender la auditoria como un asunto prioritario para mejorar el cumplimiento de esta.

El Sistema es acorde con la Evaluación de la Resolución 1111, cumple en un 85,5% con las disposiciones mínimas que aseguran la actividad laboral de los trabajadores y contratantes.

## 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.

A continuación, se encuentra la propuesta de mejora mediante el ciclo PHVA que permitirá la puesta en marcha de medidas de corrección.

### Planear

**Tabla 3.** Matriz de estándares mínimos (Planear)

CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	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
			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 PpP	2
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)		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
		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
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	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
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	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
		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
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	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

Fuente: Resolución 0312 de 2019



## Hacer

**Tabla 4.** Matriz de estándares mínimos (Hacer)

IL HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales, pre ingreso, periódicos	1	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	
			3.1.6 Resoluciones y recomendaciones médico laborales	1	
			3.1.7 Estilos de vida y síntomas saludables (controlar tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (9%)	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
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2		
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1		
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (8%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		
		3.3.6 Medición del ausentismo por Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	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
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, contingencias y otros)	3	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4	
		Medidas de prevención y control para evitar los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	
			4.2.4 Inspección con el COFRASST o Vigile	2,5	
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5		
4.2.6 Entrega de Certificados de Protección Personal EPS, se verifica con contratistas y subcontratistas	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	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		

Fuente: Resolución 0312 de 2019

## Verificar

**Tabla 5.** Matriz de estándares mínimos (Verificar)

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
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	
			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	

Fuente: Resolución 0312 de 2019

## Actuar

**Tabla 6.** Matriz de estándares mínimos (Actuar),

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	

Fuente: Resolución 0312 de 2019

### 5.2 Presentación del Plan anual 2020 SGSST

A continuación, se encuentra el Plan anual que establece las acciones de mejora a realizar durante el año 2020.





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

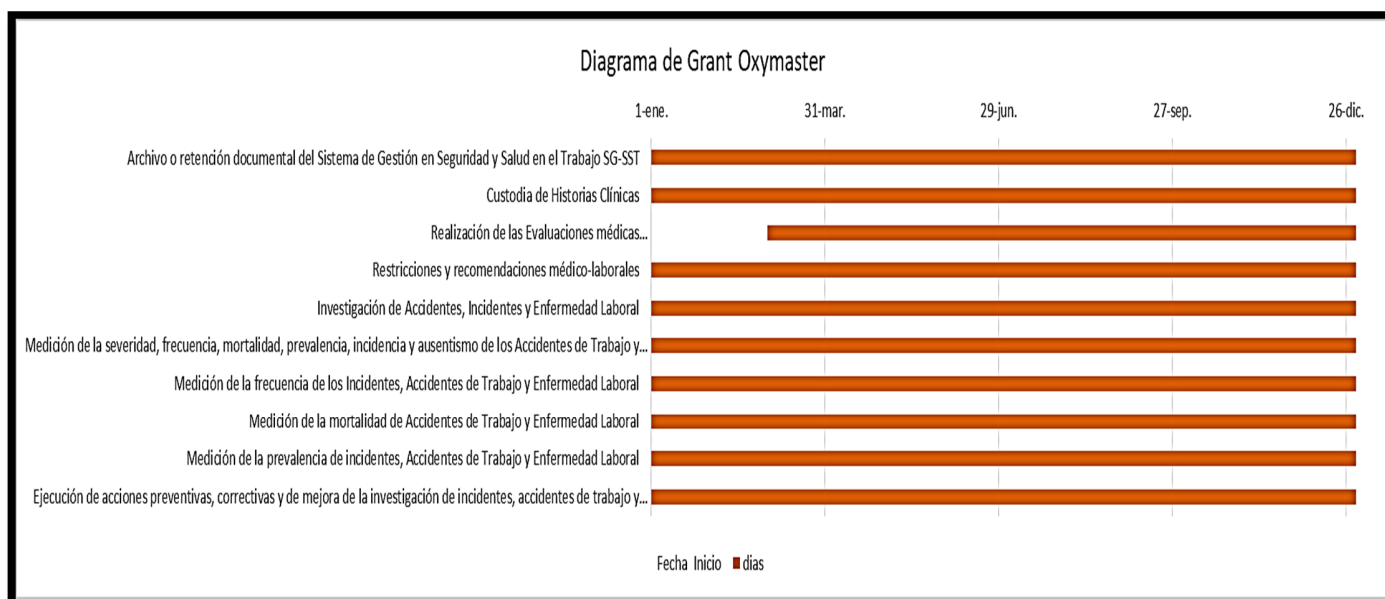
A continuación, se encuentra el cronograma de actividades planteado para la empresa Oxymaster junto con el Diagrama de Gantt en el cual se especifican la gestión de actividades estratégicas para dar cumplimiento a las acciones propuestas.

**Tabla 8.** Cronograma de Actividades

Fuente: Elaboración propia

Acciones	Estrategias	Responsable	Recursos	Fecha Inicio	Fecha Termino	Duración días	Indicadores de Gestion	Forma de Calculo	Tipo	Frecuencia	Resultado
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	Contratar una persona con perfil Técnico o Tecnólogo en Seguridad y Salud en el trabajo o en alguna de sus áreas, Con licencia vigente en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo con Aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y Diseño, administración y ejecución del SGSST; de acuerdo al campo de acción de su licencia.	Gerente y Dirección de Talento Humano	Plan de mejoramiento, recursos humanos	01-ene	31-dic	365	Planeación, desarrollo e implementación del sistema SGSST dentro de Oxymaster	Tiempo requerido para completar las vacantes / número de vacantes disponibles = tiempo de contratación.	Eficacia	Cada vez que se requiera	Medición conforme a aplicación y resultados del programa SGSST
Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Se debe tener en cuenta que la empresa debe constituir un lugar para conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones: • Se debe garantizar que los documentos sean legibles, fácilmente identificables, accesibles y protegidos contra daño, deterioro o pérdida. • La conservación puede hacer de forma electrónica siempre y cuando se garantice la preservación de la información. También es importante resaltar que los documentos y registros del SG - SST deben ser conservados por un período mínimo de veinte (20) años.	Dirección general y Dirección de Talento Humano	Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	01-ene	31-dic	365	Creación y custodia de Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SS	Mediante estudios y registros correspondientes a la medición y toma de los respectivos cuidados para la prevención de riesgos laborales	Eficacia	Mensual	Medido mes a mes para un total 100%
Custodia de Historias Clínicas	En el sitio destinado para conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST, las historias clínicas ocupacionales estarán bajo seguridad y el único autorizado al acceso será quien tenga el perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.  El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas	Dirección General, Dirección de Talento Humano y encargado SGSST	Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	01-ene	31-dic	365	Creación y custodia de Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SS	empleado x días de incapacidad por enfermedad= solicitud de historial clínica	eficacia	Mensual	Medido mes a mes para un total 100%
Realización de las Evaluaciones médicas ocupacionales	Realización de pruebas médicas por admisión, renovación o terminación de contrato, Examen médico por reubicación, Examen médico Pos incapacidad o de reintegro laboral y por asignación a un nuevo cargo.	Dirección de Talento Humano	Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	01-ene	31-dic	365	Creación y custodia de Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SS	solicitante x orden de exámenes ocupacionales= evaluaciones medicas	Eficacia	Cada vez que se requiera	Contratación y adaptabilidad del personal adecuado

Restricciones y recomendaciones médico-laborales	Verificación y vigilancia de restricciones medicas por enfermedad a empleados antiguos, que limiten o pongan en riesgo su salud.  Descarte de personal pre-admitido que cuenten con limitaciones para la ejecución de tareas necesarias.  Cumplir las restricciones y recomendaciones médico-laborales realizadas por parte de LA EPS o la ARL prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.	Dirección de Talento Humano y encargado SGSST	Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST	01-ene	31-dic	365	Prevencion y disminucion de riesgos y enfermedades laborales dentro de Oajmaster	solicitante x orden de exámenes ocupaciones=restricciones y recomendaciones medicas	Eficacia	Cada vez que se requiera	Disminución en riesgos y enfermedades laborales
Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	Tomar nota de cada una de las observaciones que se puedan presentar en el sitio del accidente o incidente para identificar elementos, evitar que las evidencias sean retiradas y ejecutar una reconstrucción de los hechos. Investigar los incidentes, y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.  Determinar el procedimiento el cual iniciara con la solicitud por escrito de descargos de afectados o testigos, que indiquen los sucesos del accidente, para posterior a esto realizar un croquis de causas y efectos. Respetivo cargue y reporte de accidentes a aplicativo ARL.	Dirección de Talento Humano y encargado SGSST	Sistema integrado COPASST y plataformas ARL	01-ene	31-dic	365	Prevencion y disminucion de riesgos y enfermedades laborales dentro de Oajmaster	Accidentes x reportes de ARL = investigación	eficacia	Cada vez que se requiera	Reduccion de riesgos de accidentes o incidentes laborales
Medición de la severidad, frecuencia, mortalidad, prevalencia, incidencia y ausentismo de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Se procederá a la alimentar el historial médico general de empleados según reporte de atención del ARL, el cual permitirá la medición de la severidad, frecuencia, mortalidad, prevalencia, incidencia y ausentismo por accidente o enfermedad laboral	Dirección de Talento Humano y encargado SGSST	Sistema integrado COPASST y plataformas ARL	01-ene	31-dic	365	Disminución progresiva de enfermedades, accidentes y ausentismo laboral, en el tiempo.	Frecuencia + reporte medico +reporte de ARL=Medicion de severidad	Eficacia	Bimestral	Medido cada dos meses para garantizar ejecución del 100%
Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Establecer el indicador para la medición de la frecuencia de accidentes  $\frac{N^{\circ} \text{ de accidentes}}{N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}}$	Dirección de Talento Humano y encargado SGSST	Sistema integrado COPASST y plataformas ARL	01-ene	31-dic	365	Disminución progresiva de accidentes o enfermedades laborales	Frecuencia + reporte medico +reporte de ARL=Medicion de frecuencia	Eficacia	Bimestral	Medido cad dos meses para garantizar ejecución del 100%
Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Establecer el indicador para la medición de la frecuencia de accidentes  $\frac{\text{Accidentes generados muerte}}{\text{Accidentes presentados año}}$	Dirección de Talento Humano y encargado SGSST	Sistema integrado COPASST y plataformas ARL	01-ene	31-dic	365	Disminución de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Frecuencia + reporte medico +reporte de ARL=Medicion de mortalidad	Eficacia	Bimestral	Medido cada dos meses para garantizar ejecución del 100%
Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Medir la mortalidad por accidentes como mínimo una (2) veces al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). Establecer el indicador para la medición de casos nuevos de enfermedad y accidente de trabajo Prev: (# de personas con nueva enfermedad durante 3 meses)/(Total de los trabajadores)	Dirección de Talento Humano y encargado SGSST	Sistema integrado COPASST y plataformas ARL	01-ene	31-dic	365	Disminución de casos recurrentes de mortalidad por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Frecuencia + reporte medico +reporte de ARL=Medicion de prevalencia	Eficacia	Bimestral	Medido cada dos meses para garantizar ejecución del 100%
Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Brindar capacitaciones sobre manejo y cuidados a la hora de trabajar en áreas de riesgo, de igual manera una vez realizada la investigación sobre accidentes laborales proceder a desarrollar soluciones que mitiguen o impidan que se puedan volver a presentar.  Realizar auditorías internas, investigaciones por incidentes accidentes de trabajo. Atender la sugerencia de los empleados para mejorar la seguridad, verificación por parte de la gerencia de los procesos y procedimientos.	Dirección de Talento Humano y encargado SGSST	Sistema integrado COPASST y plataformas ARL	01-ene	31-dic	365	Disminución de casos recurrentes de mortalidad por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Accidentes x # investigaciones= ejecución de acciones preventivas	Eficacia	Trimestral	Medido cada tres meses para garantizar ejecución del 100%



**Figura 6.** Diagrama de Gantt Oxymaster

**Fuente:** Elaboración propia

## Recomendaciones

Al realizar consultorías internas de manera periódica permitirá la consolidación y seguimiento a los indicadores de desempeño del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo: Accidentalidad, enfermedad laboral, gestión de incidentes y condiciones peligrosas, Gestión de la seguridad con terceros. Definición de acciones correctivas y preventivas frente a los resultados del proceso y con base en los indicadores.

Siempre se debe contar con el Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (COPASST), el cual debe velar por el cumplimiento del SG-SST apoyando en la inspección de máquinas, equipos y ambientes de la fábrica. De igual forma, apoyo en la verificación en la ejecución de las funciones que desarrollan los trabajadores en sus áreas de trabajo. Al finalizar la jornada realiza los comunicados sobre los riesgos detectados, como las acciones de mejora para los mismos y estableciendo o mejorando las medidas de control.



También se recomienda construir un plan de trabajo que garantice la planificación y ejecución de las actividades, mediante la guía de la ARL que ayudará a conocer y priorizar los riesgos psicosociales, y de esta manera se fortalecen todos los procesos y se optimiza el SG-SST en la empresa, mejorando la valorización de la matriz de riesgo, superior al 86%.

Para la corrección y adaptación del modelo SGSST, es necesario la aplicación y ejecución de la Resolución 0312, la cual permite definir los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Dentro de la matriz de riesgo de Oxymaster se identificaron once (11) variables que evitan la correcta implementación de este modelo.

Es necesario que el trabajo sea permanente para llegar al 100% en la valoración del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa Oxymaster, pues esto contribuirá a disminuir y valorar los riesgos identificados en la matriz de peligros. Determinando así los respectivos controles para generar una cultura de autocuidado y prevención de enfermedades para mantener el desempeño laboral en las mejores condiciones.

En el plan de bienestar de la fábrica se sugiere incluir incentivos referentes al autocuidado y aplicación de las normas del SG-SST, para que los trabajadores desarrollen esta cultura y se beneficien con días de descanso y remuneración económica. Con lo anterior, permitirá reducir el ausentismo laboral que afectaría la producción de la fábrica y al mismo trabajador.

## Conclusiones

Al realizar la Auditoria en la empresa Oxymaster se observa que la matriz de estándares mínimos tiene una calificación del 85,5%, esta es una valoración Aceptable y se evidencia la disposición de la empresa para cumplir con la normativa, la cual va de la mano con la planeación estratégica de la empresa y como esta se vincula al mejoramiento continuo de sus procesos.

Después de ejecutar la auditoria correspondiente, se evidencio la falta de lineamientos para la realizar una investigación de accidente, incidente y enfermedades laboral dentro de la empresa Oxymaster, por ello se sugiere realizar un protocolo de seguimiento de hora, lugar y testigos, que permitan hallar los posibles agentes que produjeron el accidente o enfermedad, para así efectuar los correctivos y evitar futuras incidencias.

Luego de efectuar la auditoria se evidencia que Oxymaster no cuenta con un área para el archivo de la fábrica, por tal motivo no se puede cumplir con la retención documental del SG-SST, por ello se sugiere generar un programa de gestión documental tanto físico como virtual que permita contribuir eficientemente al control y administración de los documentos relevantes, además de mantener su custodia reservada solo a personal autorizado y la permanencia de un historial de 20 años.

Con el desarrollo de este trabajo se evidenció que los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales son determinantes en la estabilidad física y emocional de los trabajadores y, por ende, en la productividad de la empresa. De allí se deriva la necesidad de brindar un ambiente laboral óptimo para garantizar que la Seguridad y Salud en el Trabajo

permitan desarrollar las actividades laborales contemplando todas las precauciones requeridas para que el ambiente sea adecuado, organizado y acorde con la normativa. Esto a su vez, permitirá cumplir con la misión de la fábrica Oxymaster. El grupo colaborativo desarrolló este trabajo mediante la realización de una evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la cual se analizó el proceso lógico del sistema de gestión mediante una auditoria con la que se determinaron las estrategias para realizar acciones y contrarrestar las novedades detectadas. Dichas estrategias se consolidan en un plan de mejoramiento que le permitirá a esta fábrica mitigar, reconocer, evaluar y controlar los posibles riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de sus empleados en el trabajo.

Después de realizada la auditoria y verificados los resultados, se encuentra la necesidad de promover la creación del comité COPASST, con el fin de realizar la vigilancia y cumplimiento de las normas, que ayuda en la prevención, en el manejo y en el impacto generado por los accidentes laborales.

## Bibliografía

- Abelló Castellà, J. M. (2001). Aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo a través de la jurisprudencia de los tribunales españoles.
- Andino, C. C. (2003). Derecho a la salud laboral en la Comunidad Andina. Consejo consultivo laboral andino.
- Arl Sura. (2015). Planeación Estrategica en Salud Ocupacional. Estrategia en Salud Ocupacional desde el ciclo PHVA. Recuperado:  
[https://www.arlsura.com/files/videochat\\_planeacion.pdf](https://www.arlsura.com/files/videochat_planeacion.pdf).
- Campos, D. A. (2013). Implementacion de un sistema de mejora continua bajo la metodologia PHVA en la empresa arnao SAC. Universidad San Martin de Porres.
- Campos, D. A., & Diaz, A. M. (2013). Implementacion de un Sistema de Mejora Continua Bajo la Metodologia PHVA en la empresa ARNAO SAC. Lima, Peru: Universidad San Martin de Porres.
- Cavassa, C. R. (1991). Seguridad industrial: un enfoque integral. Editorial Limusa.
- Concepto definicion.de, Redacción. (2019). Definición de Higiene industrial. Recuperado de: <https://concepto definicion.de/higiene-industrial/>.
- Isabel L, N. (2016). Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidad Nova de Lisboa, Portugal [https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo SST](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_SST).

Minsalud (2012). Ley 1562 de 2012. Modificación del Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Mintrabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Mintrabajo. (2016). Resolución 4927 de 2016, Establecer parámetros y requisitos para desarrollar capacitación virtual en el SG-SST.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Resolucion+Actualizacion+20+horas+xyz.pdf/ac5457f8-fd70-bbe8-ae97-699852f17dd1?t=1582556591824>.

Mintrabajo. (2017). Decreto 052 de 2017. 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 . Mintrabajo.

Mintrabajo (2017). Guía Técnica de Implementación para PYMES. Bogotá: Mintrabajo.

Mintrabajo (2017). Resolución 1111 de 2017 . Definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

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

OIT. (2011). Sistema de Gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

Quintero Garzón, M. L. (2012). Gestión sostenible integral: la responsabilidad social empresarial en la integración de los sistemas de gestión. Doctoral dissertation, Editorial Universitat Politècnica de València.

Quelch A., & Bloom H. (2018), Ten Steps to a Global Human Resources Strategy. Strategy Business. Recuperado de <https://www.strategy-business.com/article/9967?gko=db7b9>

Rubió, T. (2016). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones.

Recuperado

de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=4824323>

Sastoque, G. E. (2015). Cuales son las principales barreras existentes en las pymes durante la implementacion de los sistemas integrados de gestion . Bogotá: universidad militar nueva granda.