

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 ACTIVOS S.A.S. PARA EL PRIMER
SEMESTRE DEL 2019

PRESENTADO POR:

ADRIANA PAOLA SANCHEZ OCAMPO
CLAUDIA HELENA GALLEGO
GUSTAVO JIMENEZ BUITRAGO
JENNIFFER VELASQUEZ VELEZ
FELIPE ANDRES ZAPATA CIRO

TUTORA

SONIA IVONNE CASTELLANOS

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

Contenido

Introducción	3
Objetivo General y Específicos	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos.....	5
Capítulo 1: El Problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1 Planteamiento del problema.....	6
1.2 Antecedentes del Problema.....	8
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	10
Capítulo 2: Marco Teórico.....	6
2.1. Revisión de la literatura.....	13
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	20
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa ACTIVOS S.A.S.	20
3.2. Implementación de la evaluación inicial del SG-SST.....	23
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	24
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	26
Capítulo 4: Resultados	28
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	28
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	31
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	31
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	43
Recomendaciones.	48
Conclusiones.....	50
Bibliografía	¡Error! Marcador no definido.

Introducción

El presente trabajo expone la investigación realizada sobre cómo la empresa Activos S.A.S, ha venido implementando los cambios necesarios para contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con la normatividad legal vigente la Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019, en miras de determinar en qué estado se encuentra y plantear mejoras que le ayuden a lograr cada uno de los Estándares Mínimos de la Resolución mencionada.

Es nuestro interés como futuros Administradores de Empresa poder ofrecer a las organizaciones soluciones a los obstáculos a los cuales se puedan enfrentar, es por ello que nos pareció importante profundizar en los cambios exigidos por el Ministerio de Trabajo de acuerdo a la vigente Resolución 0312 de 2019, pues puede representar dudas, errores y desinterés por parte de muchos empleadores, sabemos que es vital que cuenten con un apoyo, que sirva de orientador en todas las fases del proceso y que con una mirada externa pueda ofrecer críticas constructivas a los cambios implementados.

De igual manera somos conscientes que Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, trae repercusiones en los parámetros de mejoramiento continuo, desarrollo del Talento Humano y la reducción de costos operacionales por disminución de la accidentalidad, así que deseamos ofrecer nuestros conocimientos a la empresa para que al mismo tiempo obtenga un beneficio, el de obtener ganancias a futuro.

Para tal efecto, se abordó la investigación cualitativa mediante la realización de entrevistas, observación y revisión del material documental de la empresa ACTIVOS S.A.S con el fin de determinar las oportunidades de mejoras para el SG-SST, donde se evidencia que la empresa actualmente se encuentra en un porcentaje de cumplimiento de los Estándares Mínimos del 80,5%.

Como resultado de lo descrito anteriormente, se presenta el trabajo dividido en capítulos, en el primer capítulo se plantea la problemática de la investigación, el segundo capítulo describe el marco teórico, el tercero describe la metodología aplicada en la investigación, en el cuarto

capítulo se presentan los resultados obtenidos y el quinto capítulo ofrece el plan de mejora para implementar correctamente SG-SST, finalizando con las recomendaciones para contribuir a correcto desarrollo del SG-SST de la empresa Activos S.A.S.

Objetivo General y Específicos

Objetivo General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, en Activos S.A.S. para el primer semestre de 2019

Objetivos Específicos.

- Realizar un diagnóstico inicial de la empresa Activos S.A.S, sobre la transición a la implementación de los cambios exigidos por la normativa en términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos, por parte del Departamento de SG_SST de la empresa Activos S.A.S, de acuerdo a la Resolución 1111 de 2017, teniendo presente los cambios realizados en la Resolución 0312 de Febrero de 2019.
- Analizar toda la información suministrada y observada dentro de la auditoría realizada a la empresa con el fin de ofrecer un plan de mejora a las falencias encontradas.
- Proponer a la empresa recomendaciones finales, para que sean tenidas en cuenta al momento de realizar todos los cambios requeridos, logrando una correcta implementación del SG-SST.

Capítulo 1: El Problema

1.1 Planteamiento del problema.

El trabajo forma parte integral de la actividad humana y de la evolución de la sociedad en la cual esta sucede, dado que permite satisfacer necesidades tanto personales, como familiares, sociales y de desarrollo del país; no obstante, su ejercicio puede conllevar la ejecución de tareas que, de manera eventual, generen algún nivel de riesgo para la integridad física y psicológica de quienes las ejecutan.

En Colombia la prevención de la salud del trabajador se dio de manera tardía, ya que los patronos solo buscaban mano de obra barata y en consecuencia ofrecían precarias condiciones, sin reconocer los derechos de los trabajadores. Poco a poco se fueron creando leyes que velaban por la protección de los trabajadores, que fueron teniendo una evolución a lo largo del siglo pasado, motivadas también por el cambio de paradigma internacional con respecto al bienestar del colaborador.

La legislación comenzó a regular las disposiciones legales referentes a la conservación del medio ambiente y los parámetros que preservan, conservan y mejoran las condiciones higiénicas de los trabajadores en sus puestos laborales, por tanto, se alude a la generación e impulso de normas que permitan hacer valer los derechos y deberes del ciudadano, lo cual compete tanto al Estado como a toda persona, regulada por el Ministerio De Salud y Protección Social.

En la ley 9ª de 1979 se contempla “Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones” donde podemos darnos cuenta de la relevancia que tiene dicha ley en el contexto laboral, porque asegura la protección del trabajador ante posibles

factores como las instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, sustancias peligrosas y procesos a la cual se ve sometido.

Más tarde durante la década de los 80, cuando en una etapa de maduración industrial, las empresas comenzaron a sentir la dificultad financiera de pagar la carga prestacional de las jubilaciones, la salud, el conjunto de indemnizaciones y pensiones vitalicias por incapacidades derivadas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, los empresarios y trabajadores pensaron en crear sistemas de seguros obligatorios semejantes a los europeos, entonces la Seguridad Social apareció con el fin de que los trabajadores tuvieran garantizado sus prestaciones sociales.

Era necesario un cambio de paradigma, ya que para esta época se trabajaba en la seguridad de los trabajadores, pero en términos de reparación de daños, con la creación de la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994, se hizo una transición hacia la prevención de accidentes y promoción de la salud, es decir que el sistema dejó de ser reactivo y correctivo para pasar a la prevención que es finalmente la manera de garantizar un desarrollo sostenible.

En ese sentido el Gobierno Colombiano, mediante la Resolución 1111 de 2017, definió los “Estándares Mínimos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, con lo cual busca garantizar la integridad de los trabajadores, o por lo menos minimizar, el impacto negativo que sobre esta pueda generar la actividad que desarrollan.

Con el fin de poner en marcha dicho sistema y verificar su adecuada implementación, en la Resolución 0312 de 2019 la cual deroga la resolución mencionada en el párrafo anterior, se establece el mes de noviembre del presente año como momento de inicio de la fase de Inspección, Vigilancia y Control en cada una de las organizaciones colombianas.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, resulta pertinente plantear el siguiente cuestionamiento: ¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Activos S.A.S. para el primer semestre de 2019?

1.2 Antecedentes del Problema.

Activos S.A.S, es una empresa dedicada a la administración integral del recurso humano, con énfasis en la selección y suministro de Personal Temporal para empresas de diferentes sectores como el sector comercial, industrial y de servicio. Siendo un Administrador del Recurso Humano, es especialmente importante que sus procesos en general estén enfocados en el bienestar y cuidado de los trabajadores.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, Título 4 Capítulo 6, todas las empresas deben hacer una transformación en su área de salud ocupacional hacia un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual permitirá una mejora continua, ya que precisará hacer una evaluación constante de las condiciones del trabajo que afecten de alguna manera al trabajador, lo que se traducirá en acciones de mejora oportunas, previniendo así cualquier tipo de anomalía a la que hubiera lugar.

Esta necesidad de implementación de un SG-SST se debió a que antes del Decreto 1072 de 2015, existían programas individuales de Salud Ocupacional en las empresas; sin embargo, muchos no eran obligatorios, lo que provocaba la ejecución de actividades en materia ocupacional sin una articulación adecuada. Activos S.A.S no estaba exenta de que esto le pasara y realizaba actividades de Medicina Preventiva, del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial sin un proceso lógico y que no se traducían hacia una mejora continua, con esto queremos decir

que si se realizan las actividades pero que el hecho de no evaluar los procesos no generaba acciones de mejora.

Para el año 2014 con el Decreto 1443 el Ministerio de Trabajo obliga a la implementación de un sistema de gestión, en esta instancia Activos S.A.S, comenzó a estudiar detenidamente dicho decreto para su debida implementación, sin embargo, se generaron muchas dudas al interior del Área de Salud Ocupacional (para ese entonces llamado de esta manera) pues no encontraron dentro del Decreto con exactitud los cambios que se debían implementar.

Esta situación no solo paso en Activos, el Ministerio de Trabajo, vio replicada estas dudas en varias empresas a nivel nacional, por este motivo se creó un Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015, el cual define las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del SG-SST definido

“como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.” (Min.Trabajo, Actualización Decreto 1072 de 2015, 2017).

A partir de este momento Activos S.A.S, empezó a consolidar un equipo especializado en la implementación del SG-SST, lo cual requirió un análisis exhaustivo de dicho Decreto, para ello se programaron varias capacitaciones con ayuda de la ARL, encargados de dar asesoría en este tema. Prosiguieron con una serie de actividades consistentes en la revisión de todos los registros documentados de las actividades realizadas, lo que permitió hacer una evaluación inicial de acuerdo a la Resolución 1111 de 2017 derogada por la resolución 0312 de 2019.

Dicho procedimiento permitió encontrar falencias, las cuales se tradujeron en actividades de mejora, para lograr su cumplimiento. No podemos decir que este proceso ha sido fácil, ya que recordemos que los cambios generan resistencia y este no fue la excepción, empezando por las Directivas que inicialmente se encontraban reacias a darle la importancia que este proceso de gestión merece, sin embargo, el acompañamiento que ofreció la ARL se compenetró poco a poco con cada uno de los cambios que se debían efectuar, de todos modos ha sido un proceso largo que aún requiere mayor compromiso.

El plazo máximo para la implementación del SG-SST de acuerdo a la resolución 312 de 2019 será hasta noviembre del presente año lo que dará tiempo a la organización para implementar los últimos cambios necesarios.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Para el proceso de estudio del SG-SST, se define la investigación cualitativa como la mejor alternativa para la recolección, el análisis, auditoria y evaluación en la implementación de todos los estándares exigidos por las Resolución 1111 de 2017 derogada por la resolución 0312 de 2019, ya que, este tipo de investigación no se enfoca en datos y hechos precisos, sino en la descripción detallada de una situación. Por la naturaleza de las preguntas y de los estándares mínimos, la investigación cualitativa es la más viable pues debe emplear técnicas de recolección de datos que no son cuantitativos y basarse en la toma de muestras por observación, así como el trabajo de campo, entrevistas, lo cual nos permite recolectar datos, analizarlos y conocer a fondo la situación a investigar que en este caso se relaciona con la implementación de los estándares mínimos en la empresa Activos S.A.S.

El método de investigación cualitativa permite acumular información fundamentado en la observación, por lo que se genera una interacción entre los participantes que enriquece el proceso investigativo, y permite, más allá de responder unas preguntas predefinidas, analizar el contexto general y ahondar en cuestiones precisas que se deriven del proceso propiamente, el método de investigación cualitativa no descubre, sino que construye el conocimiento mediante el uso de las herramientas, gracias al comportamiento e interacción entre las personas participantes.

Teniendo como base lo anterior se aplican los siguientes métodos:

Entrevistas: Se concreta una cita con los responsables de llevar el control del SG-SST.

Estudio de Caso: Mediante este método se analiza el caso específico del nivel de implementación de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que se comprenda la situación y se puedan plantear soluciones como si todos los participantes hiciéramos parte de esta situación en la vida real. Para esto nos concentraremos en la observación, analizando los puestos y áreas de trabajo, visualizando las actividades que realiza la empresa Activos S.A.S en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la verificación de los documentos que soporten esta implementación. Se toman datos de todo lo que se va verificando, para cotejarlo y plasmarlo en la hoja de calificación, validando si se está cumpliendo con los Estándares Mínimos.

La constante observación, nos permite analizar detalladamente los comportamientos entre los trabajadores, es por ello que el poder observar cómo se desenvuelven ellos frente al contexto del SG_SST, será la base para poder describir cómo se está implementando este programa en la organización.

Dicho lo anterior, con los datos obtenidos de esta investigación queremos conocer las propuestas estratégicas que tiene la empresa Activos S.A.S, para la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el primer semestre de 2019 y de este modo contribuir a la solución de las falencias que se puedan encontrar y evitar que incumpla y sea sancionada por ello.

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1. Revisión de la literatura

El tema de la Salud Ocupacional en Colombia dio sus primeros inicios en el año de 1904, donde un General llamado Rafael Uribe Uribe comenzó su defensa ante los accidentes en el trabajo y las enfermedades sufridas por los trabajadores convirtiéndose en el primer participante de estos derechos y protección del gremio trabajador, debido a su dedicación Uribe en el año de 1910 pidió indemnización para los empleados que sufrieron accidentes de trabajo. Más adelante debido a la preocupación y el esfuerzo del General por los trabajadores logró que se aplicara la Ley 57 de 1915 por el Congreso en la cual se promulgaban normas de responsabilidad para todas las empresas respecto a los accidentes de trabajo (Henaó, 2010).

Es de apuntar que para la época las normas y leyes eran pocas y no buscaban la seguridad de los empleados pues en ese entonces los sistemas de producción solo se concentraban en la explotación de trabajadores con mano de obra barata, además había una política restringida acerca del rol que desempeñaban los empleados, así como sus derechos y deberes (Lizarazo et al, 2011).

Poco tiempo después apareció la Ley 46 de 1918, la cual complementó la Ley 57 donde se enfocó en la Higiene y Sanidad para todas las empresas, seguidamente se estableció la Ley 37 de 1921 que implementó un seguro de vida colectivo para los trabajadores y fue hasta el año 1934 que se reglamentó la Ley 10 que plasmó la enfermedad profesional, las cesantías, las vacaciones y las contratación laboral en un conjunto; luego se dio la Ley 96 de 1938 que creó una entidad que regulaba todas estas normas y fue conocida como Ministerio de la Protección Social, al siguiente año se creó la Ley 44 de 1939 que reglamentó las indemnizaciones para

accidentes de trabajo y un seguro obligatorio. En el año 1944 apareció el Decreto 2380 que cimentó el Código Sustantivo del Trabajo y las obligaciones de las empresas por proteger sus empleados (Lizarazo et al. 2011).

Posteriormente con la Ley 6 de 1945 “Ley General del Trabajo” se dictan nuevas disposiciones sobre convenciones de trabajo, conflictos colectivos, asociaciones y jurisdicción sobre asuntos laborales, dicha ley fue reformada con los Decretos 1600 y 1548 del mismo año (Ayala, 2004).

En el Mandato de Alfonso López Pumarejo, la ley 90 de 1946 creó el Instituto de los Seguros Sociales que brindó servicios de salud y pensión. En el año 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, entró en vigencia la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y poco después, con el Decreto 3767 de 1949, se implementaron políticas de seguridad industrial e higiene para las empresas en todo el territorio nacional (Ruiz, 2015)

En el año 1965, en Colombia el Instituto de los Seguros Sociales ya contaba con un departamento de Salud Ocupacional, diseñado para la atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desde ese momento y hasta la actualidad el Gobierno Nacional ha establecido diferentes normas y decretos encaminados a beneficiar la parte física, social y mental del empleado en su entorno laboral (Henao, 2010).

El Congreso de la Republica expidió la Ley 9 de 1979 por la cual se dictan medidas Sanitarias, pero que en su artículo 81 manifiesta especialmente que la salud de todos los empleados es indispensable para el desarrollo socioeconómico del país y deben participar tanto gobierno como particulares (Lizarazo et al. 2011). Esto en concordancia con lo establecido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), donde establece como objetivo crear

conciencia en todo el mundo sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Agrega, Henao (2010) que en 1993 con la Ley 100 “la ley de Seguridad Social”, se tuvo como objetivo primordial optimizar la calidad en salud de todos los trabajadores, permitiendo mejorar la capacidad de atención y cobertura en Salud, Pensión y ARL, es a partir de allí que nacen las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), hoy en día conocidas como Administradora de Riesgos Laborales (ARL). En este nuevo contexto, el Instituto de los Seguros Sociales, pasa a ser una entidad más de prestación de servicios en salud.

De igual forma, cambios sustanciales en el tema de la Salud Ocupacional en Colombia se dieron en el año de 1994 con el decreto 1295 expedido por el Ministerio De Protección Social, el cual estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales cuyo objetivo principal es la promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo y salud de todos los trabajadores y que es función de todos los entes públicos y privados (Lizarazo et al. 2011).

Varios años después se creó La ley 879 del 2000 “Ley de Flexibilización Laboral”, dicha Ley concedió que la contratación de personal se realizará a través de cooperativas de trabajo o llamadas temporales propiciando cambios sustanciales en las relaciones laborales para que se generará más empleo y se disminuyeran costos a favor de las empresas contratantes lo que fomento en múltiples casos que no atendieran de manera adecuada y oportuna las normas de seguridad en el trabajo (Kalmanovitz, 2011).

Lo anterior genero controversias en todo el país y de acuerdo con lo notificado por la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo de Colombia, solamente el 44%

de los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores afirmaron desarrollar actividades de Salud Ocupacional pertinentes (Ministerio de Protección Social, 2007)

El Congreso de Colombia después de casi 10 años de vigencia del Sistema de Riesgos Laborales decreta la Ley 1562 del 2012, por el cual modifica el decreto 1295 donde se ordena a las empresas cambiar el programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Posteriormente expide el decreto 1443 de 2014 en el cual se dictan los parámetros y metodologías para diseñar e implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de obligatorio cumplimiento para todas las empresas en Colombia (González, 2012).

En el año 2015 se creó una norma importante en Seguridad y Salud en el Trabajo cuando el Gobierno expidió el decreto 1072, que compila todas las normas previas, relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo; que permite a través del ciclo PHVA implementar por medio de un proceso lógico y por etapas todo el sistema de gestión (de trabajo, M. 2015).

El Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 modificó el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, comparándolo con el inicial. Notamos, que este hizo énfasis en definir con mayor precisión quienes deben acogerse a la transición hacia el SG-SST en donde el artículo 2.2.4.6.37 menciona que:

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.(Decreto 171 de 1 febrero de 2016)

Sin embargo, para el año 2017, llegaría el Decreto 052, el cual volvió a modificar el artículo inicial de este párrafo, manifestando que, a partir del 1 de junio de 2017, se daría inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación donde se evidencia un proceso lógico el cual inicia en la evaluación inicial del (SG-SST) que las empresas están llevando, pasando por el plan de mejoramiento en concordancia con la evaluación inicial, luego se pasa a la ejecución del (SG-SST); después se hace un seguimiento a la ejecución del sistema y por último se debe hacer inspección, Vigilancia y Control. Todo este proceso debe contar con unos responsables para su adecuada implementación. (Ver Anexos Tabla No 1.)

Para el año 2017, el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 1111, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Sin embargo, esta fue derogada por la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, que son 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 la cual adapta los estándares mínimos del SG-SST de acuerdo con las características propias de cada empresa (Ministerio De Trabajo,2019).

Por lo tanto, es esta la que se debe tenerse en cuenta para la aplicación en las empresas, los principales cambios son:

Estándares mínimos de acuerdo al tamaño y nivel de riesgo de la empresa, se definen plazos de transición y aplicación del SG-SST, la fase de evaluación inicial tendrá un plazo de junio hasta agosto de 2017, la fase de plan de mejoramiento ira de septiembre a diciembre del mismo año, la fase de ejecución se realizará durante todo el año del 2018, en la fase de seguimiento y plan de mejora se realizará de enero a octubre de 2019 y en la última fase que se inspección, vigilancia y control se realizará de noviembre de 2019 en adelante. (Vér Anexos, Gráfico No 1.)

Realizar cada diciembre a partir del año 2020: autoevaluación, plan de mejora de acuerdo a los resultados de la autoevaluación, y formular el Plan Anual de SG-SST para el año siguiente desde el 1° de enero.

Adicionalmente, redefinió los indicadores mínimos del SG-SST, los cuales deben medirse anualmente a partir del 2019 (Valbuena, 2019).

Por tanto, De 2020 y en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán: Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, f formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente. (del trabajo, M. 2019)

En conclusión, a todo el marco teórico que se ha plasmado anteriormente la empresa debe cumplir con los estándares mínimos establecidos de acuerdo con las fases y periodos que están en la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

Además, las Administradoras de Riesgos Laborales están a cargo de vigilancia, controlar y dar cumplimiento a la prevención de los accidentes laborales, también deberán estudiar, analizar y dar las sugerencias que sean pertinentes dentro de los planes de mejoramiento que realicen las organizaciones luego de efectuar la autoevaluación de Estándares Mínimos, y comunicar al Ministerio del Trabajo sobre aquellas que no realicen los ajustes y actividades de mejoramiento. (del trabajo, M. 2019)

Tendiendo como base lo anterior, si la empresa no cumple con las exigencias mínimas se verá expuesta a sanciones según los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con el Capítulo II del Título 4 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 (del trabajo, M.2019).

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa ACTIVOS S.A.S.

El análisis de la implementación del SG-SST se llevó a cabo mediante la investigación cualitativa, la cual permitió identificar los estándares que no se están cumpliendo. Se utilizó la observación con participación moderada, la cual consiste en la descripción sistemática de sucesos y conductas o procedimientos, en el contexto optado para el estudio, caracterizándose por que el investigador está fuera de la situación adaptando una posición de observador (García Gómez, 2006). La utilización de la observación le permite al estudio maximizar las destrezas o habilidades del investigador para captar motivos, frecuencias, intereses, comportamientos y costumbres del grupo, permite al investigador conocer como es realmente la situación o estar en el lugar del otro, vivir en sus marcos de tiempo, capturar el fenómeno en sus propios términos y comprender la cultura en su propio ambiente.

Inicialmente se realizó una entrevista a la Coordinadora del SGSST de la empresa ACTIVOS S.A.S., y su auxiliar , quienes aportaron las herramientas como la matriz de evaluación para el análisis de la aplicación de estándares mínimos SG_SST con el fin de realizar el estudio de investigación o auditoria al sistema de gestión de la empresa ACTIVOS S.A.S, para verificar si el Sistema de Gestión de la empresa ACTIVOS S.A.S cumple-con la regulación vigente y si las acciones implementadas se hicieron correctamente y son efectivas, es decir si mantienen un entorno laboral saludable.

La investigación está dividida en partes. Inicialmente se realizó una etapa de reflexión y preparación del proyecto, se ejecutó una preparación previa antes de realizar la investigación, donde se efectuó la formulación del problema, se selecciona la estrategia metodológica, se identificó el tema y los escenarios, luego se presenta una descripción del SG-SST de la empresa, en esta parte se utilizó la técnica de observación y revisión documental con un carácter descriptivo del conocimiento existente de la gestión del SG-SST de la empresa Activos S.A.S y del estado actual de las fases de adecuación, transición, aplicación e implementación de SG-SST. La segunda parte del estudio se basó en el análisis de la matriz de evaluación, el análisis minucioso de la matriz arrojó cada una de las áreas donde no se cumple con lo exigido en la normatividad vigente, en esta parte de la investigación se tomó el conocimiento teórico en SG_SST y se contrastó con la información obtenida del sistema de gestión actual de activos S.A.S., lo que permitió interpretar la información recogida y determinar el nivel de cumplimiento actual, identificando dónde se encuentran las fallas.

En la tercera parte se describe la metodología, en la cuarta parte se presentan los resultados y por último se detalla el plan de mejora para la empresa con lo cual se pretende alcanzar el 100% de los estándares exigidos para la implementación de SG-SST.

La empresa Activos S.A.S. cambió el SST al SG-SST dada la resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 que ordena la implementación del SG-SST, norma derogada por la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019 la cual define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo cuya finalidad es promover la seguridad y la salud de los trabajadores, la prevención de riesgos, los accidentes y las enfermedades laborales.

Para la implementación del nuevo modelo del SG-SST la empresa Activos S.A.S siguió el siguiente proceso.

Primero se identificó el estado actual de la organización Activos S.A.S, la cual contaba hasta junio del 2017 con el programa de Salud Ocupacional, que describía una serie de acciones que la empresa debía llevar a cabo para proteger a sus empleados de los riesgos inherentes a su labor diaria; sin embargo se encontró que el cumplimiento y seguimiento a este programa era deficiente por parte del área encargada de Recursos Humanos y de la Administradora de Riegos Profesionales, que prestaba un bajo nivel de acompañamiento a la empresa y a sus trabajadores, sobre todo a nivel de sucursales. En consecuencia, Activos S.A.S., toma como medida cambiar de ARL, afiliándose a La Equidad Seguros, organización que le ofrece mayor acompañamiento en el proceso implementación del SG-SST. Luego el Departamento de Recursos Humanos asignó la responsabilidad a un equipo de trabajo, el cual fue capacitado en la nueva norma. Este inició su gestión con la evaluación de todos los procesos y actividades de la empresa frente a los requisitos que la norma establece; sus resultados permitieron realizar un diagnóstico cuantificable que determinó tanto el nivel de cumplimiento de la norma, como el punto de partida para diseñar el plan de mejora.

Hay que mencionar además que el compromiso y liderazgo de la alta dirección son esenciales para la adecuada transición e implementación al nuevo sistema, sin embargo, en la auditoria se observa un bajo nivel de compromiso y liderazgo por parte de la alta dirección, evidenciándose en falencias en la comunicación dada la poca información transmitida a los empleado sobre los objetivos y compromisos para implementación del nuevo sistema, en la falta de asignación de recursos financieros para la adecuado implementación del SG-SST y en el nulo seguimiento a la implementación, al no realizarse redición de cuentas como lo exige la norma.

Con respecto al nivel de adopción del sistema por parte de la organización El SG-SST tiene como propósito implementar un plan de mejora continua en la organización, por lo tanto, se

requiere de un alto nivel de compromiso de toda la organización tanto del área de talento humano, como de la alta dirección, y de los mismo empleados, quienes deberán conocer las normas, adoptar normas saludables, contribuir a la identificación de posibles riesgos, reportarlos adecuadamente y favorecer la mejora continua de Activos S.A.S. Lo dicho hasta acá supone un bajo compromiso por parte de la dirección y de recursos humanos para comunicar abiertamente los propósitos del SG-SST y el impacto en los empleados, así mismo, las contribuciones individuales para el logro de los objetivos.

3.2. Implementación de la evaluación inicial del SG-SST

El decreto 1072 de 2015 establece la realización de la evaluación inicial del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual determina la situación actual de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, esta debe incluir los indicadores de accidentalidad y enfermedad de los dos últimos años; se realiza con el fin de reconocer las prioridades en seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de establecer un plan anual.

Activos S.A.S realizó la evaluación inicial de acuerdo con lo indicado en el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015 que establece los aspectos mínimos que se deben incluir

El estado actual de la implementación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo la empresa ha realizado una adecuada identificación de los riesgos, pero no identifica, ni prioriza la naturaleza, ni realiza las mediciones ambientales que exige la norma. Además, la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo se han establecido correctamente, aunque, por falta de la rendición de cuentas según lo establecido en la norma, ha faltado seguimiento y gestión a

los resultados y por tanto carece de un adecuado plan de mejora continuo. Así mismo, la empresa cuenta con el plan de trabajo anual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, pero no posee una asignación de recursos específica para su adecuada implementación

Hay que mencionar además que se ha realizado la conformación y capacitación de COPASST con su respectivo entrenamiento en tres de las seis Regionales de Activos S.A.S, las cuales se encuentran en Bogotá y sus alrededores, se evidencia que falta mayor acompañamiento a las Regional Oriente, Norte y Eje Cafetero.

Por otra parte, la empresa hace los reportes a la ARL como lo indica la norma, sin embargo, no cuenta con un sistema de medición incidencia, frecuencia, severidad, ausentismo y mortalidad por los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Además, la empresa establece un programa sobre las acciones preventivas y correctivas para intervenir algunos peligros identificados. Pero falta aplicar en todas sus Regionales el programa de estilos de vida saludables y el plan de prevención y atención de emergencias

Luego de realizada la evaluación inicial de los estándares mínimos, la empresa la presento a la ARL para su verificación y validación del cumplimiento, lo mismo que retroalimentación sobre las recomendaciones de mejora.

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

Tabla 1 Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Activos S.A.S						Número de trabajadores directos:			
NIT de la Entidad: 86.090.915						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 1 de Abril de 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			3,5	
		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 de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0				
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		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				
	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%)	1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	15	2			12
			2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1			
			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		2			
			2.6.1. Rendición de cuentas (1%)	1		0			
			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	0					
Comunicación (1%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	15	2			12		
	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%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1		8		
		3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
		3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
		3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1		1				
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0				
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
		3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2		5		
		3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0		3		
		3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		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		1				
		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		8		
		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		0				
		4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	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				
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
		4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5							
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	0		5		
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25		5		
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
		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%)	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			80,5		

Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

Fuente: Empresa Activos S.A.S

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

El Programa de Salud Ocupacional se desarrolló en Activos hasta el momento de la divulgación del Decreto 052 del 2017, Decreto Único del Sector Trabajo. Min. Trabajo (2017) el cual estableció el Sistema de Estándares Mínimos, los cuales describe como:

“El conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales”.(p.1)

De ahí la organización solicita apoyo de la ARL, con la cual se acuerda la ejecución por fases, así:

Fase I evaluación inicial: Corresponde a la autoevaluación que realiza la empresa para identificar prioridades en seguridad y salud en el trabajo buscando establecer un plan de trabajo, esta se realizó con asesoría de la ARL de la organización. La encargada del SG-SST con ayuda de sus asistentes recolecta toda la documentación donde se demuestra la implementación del anterior Programa de Salud Ocupacional, la cual está perfectamente archivada y organizada en carpetas marcadas por año. Se concretó con la ARL una cita para la Evaluación para analizar

cada estándar mínimo exigido, obteniéndose una calificación final de 80,5. Este resultado provocó en la empresa una incertidumbre pues se pensó que obtendrían mayor puntaje, sin embargo como hace falta la aplicación de algunos ítems en todas las sucursales fueron conscientes de ello y empezaron a trabajar con ayuda de los Coordinadores de Sucursal, para identificar las necesidades principales y empezar a trabajar en equipo para lograr difundir el SG-SST a nivel nacional. El uso de las tecnologías ha facilitado la comunicación efectiva, lo que ha permitido hacer conferencias a nivel nacional para explicar los principales cambios.

Fase 2 Plan de mejoramiento: De acuerdo a la Autoevaluación y su puntuación valorada como Moderadamente Aceptable, la empresa comienza a realizar su plan de mejoramiento (conformado por las acciones de mejora requeridas para superar las falencias encontradas en la evaluación inicial, este plan se expondrá a más detalle en el capítulo 5 del presente trabajo), del mismo modo diseñar y formular el plan anual para el año 2018, Con el fin de tener a disposición del Ministerio de Trabajo un Plan de Mejoramiento, enviar a la ARL un reporte de avances en término de 6 meses después de haber realizado la autoevaluación de los Estándares Mínimos y poder planear así la visita por parte del Ministerio de Trabajo.

Fase 3 Ejecución del SG-SST: En esta fase la empresa comenzó a formular el Plan Anual para el año 2019, de acuerdo con lo encontrado en la evaluación del año anterior programó acciones de mejora. Recordemos que el SG-SST, es un proceso de mejoramiento continuo, por ende, la organización debe de estar en constante autoevaluación y si se encuentran falencias mejorarlas. El plan para el año 2019 se ha venido implementando a cabalidad de acuerdo al cronograma, se han realizado las capacitaciones y actividades establecidas, y poco a poco se han incluido en este proceso a las demás sucursales.

Fase 4 Seguimiento y plan de mejora: Se realiza una comparación de la evaluación inicial y el plan de mejora propuesto, se evidencia que los estándares que no se cumplían inicialmente si se estén llevando a cabo con la implementación del plan de mejora propuesto.

Fase 5 Inspección vigilancia y control: La empresa prepara toda la información relacionada con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en la normatividad colombiana para su inspección por parte del Ministerio del Trabajo.

Capítulo 4: Resultados

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

El resultado obtenido por la empresa Activos S.A.S. en la evaluación de los estándares mínimo del SG-SST fue de 80.5%, cuyo resultado corresponde a una valoración moderadamente aceptable para la gestión que se viene realizando al interior de la organización.

En la evaluación inicial se encontró que la empresa Activos S.A.S., no tiene asignados recursos financieros y técnicos suficientes para la ejecución correcta del SG-SST, tampoco presenta un protocolo exacto para la identificación, evaluación y adquisición de productos y servicios propios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, situación que impide que se desarrolle una adecuada gestión, afectando la seguridad y salud de todos los empleados.

También se identificó que el área encargada del SG-SST no tiene establecido un informe de rendición de cuentas, el cual es de vital importancia para valorar la gestión del responsable del sistema, con el fin de establecer compromisos que garanticen que la empresa cumpla con los estándares mínimos exigidos por el Gobierno.

Encontramos que a la organización le hace falta una metodología de evaluación del impacto de cambios internos y externos (nuevos procesos, cambio de instalaciones, métodos de trabajo) o externos (cambios de la normativa vigente), lo anterior se debe realizar con el propósito de hacer un acompañamiento desde la gestión del cambio logrando que todos los actores implicados conozcan oportunamente toda la información evitando resistencia y alcanzando una adaptación correcta del cambio.

La empresa cuenta con los indicadores de medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral, como también medición de ausentismo provocado por los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, sin embargo, se marcó con la menor puntuación, ya que se debe analizar los reportes que se generan en las diferentes sedes con respecto a estas mediciones, para contar con datos mas exactos.

Encontramos que no hay una completa identificación de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros), ni mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos; estas deficiencias encontradas al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de Activos S.A.S., ponen en riesgo la salud y el bienestar los colaboradores de la empresa, lo que se puede ver traducido en importantes repercusiones humanas y económicas para la misma.

Por otro lado, se identificó una oportunidad de mejora en estilos de vida y entornos saludables para los empleados, aspecto relevante para mejorar su bienestar, motivación y rendimiento.

La empresa cuenta con el plan de prevención y preparación ante emergencias, pero falta hacer mayores actividades en las sucursales a nivel nacional, es por eso que este estándar se puntúa con 0 porque muchas de las actividades solo se concentran en la oficina principal, entre ellas hace falta el simulacro de evacuación anual, capacitaciones en varios temas como primeros auxilios, prevención de incendios, inspección de las instalaciones físicas de las sucursales, con asesoría y apoyo de entidades como la ARL, Bomberos, Policía Nacional, Cruz Roja.

Estos resultados, obtenidos en la evaluación inicial exigen al área de Recursos Humanos, y a la alta dirección de Activos S.A.S., diseñar un plan de mejoramiento inmediato para los puntos críticos identificados, el cual se debe poner a disposición del Ministerio de Trabajo para su revisión y seguimiento. Adicionalmente, se deben enviar a la administradora de riesgos laborales ARL los avances obtenidos en el plan de mejora, en un término de 6 meses una vez realizada la evaluación, al igual que programar la visita por parte del Ministerio del Trabajo, ente encargado de inspeccionar la implementación del SG-SST. La reunión se programará para el mes de julio, este lapso permitirá contar con tres meses para organizar todos los documentos y las evidencias de los adelantos y mejoras implementadas durante el año en curso.

Es importante anotar que para la implementación de los planes de mejora se debe contar con un compromiso expreso de la Dirección General de la empresa, que sea consciente de la importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, exaltamos los avances que ha tenido con respecto al SG-SST, sin embargo se hace necesario mayor compromiso para

que las actividades programadas se puedan efectuar sin contratiempos, esto con apoyo del Departamento de Recursos Humanos, demostrando su responsabilidad con los cambios estipulados por el Ministerio de Trabajo

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Para poder cumplir al 100% los estándares exigidos para la implementación del SG-SST la empresa Activos S.A.S debe seguir las siguientes actividades:

Item: 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST

Definir y asignar los recursos financieros, el talento humano, los recursos técnicos y tecnológicos, propuestos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.

Recursos Financieros: Definir un total de \$120.000.000 (Ciento Veinte Millones de Pesos) para todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo para el primer año. Esta cifra se establece de acuerdo a las necesidades para la ejecución y el desarrollo de las actividades a nivel nacional, según los Estándares Mínimos puntuados con 0.

Dichos recursos deben ser gestionados por el Coordinador del SG-SST, garantizando que se incluya:

Asesorías profesionales y capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo

Compra y mantenimiento de todos los equipos necesarios de emergencia

Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódico y de retiro

Elementos de Protección Personal

Gastos de papelería y transporte

Gastos contingentes

Es importante que el Coordinador del SG-SST cada que finalice un periodo rinda cuentas a la alta dirección, sobre el uso de los recursos asignados.

Recursos Humanos: La administración del SG-SST será a cargo del Gerente de Talento Humano de la organización, quien debe garantizar que se otorguen los tiempos necesarios para las actividades del SG-SST, destinando las horas necesarias para la participación del personal en las actividades del SG-SST, dentro de las cuales se incluyen simulacros, capacitaciones, actividades de seguridad y salud en el Trabajo, asistencia a exámenes médicos.

El Coordinador del SG-SST contará con el apoyo del COPASST, Comité de Convivencia, Brigada de Emergencias, Asesorías de la ARL y consultor externo para el diseño e implementación del SG-SST, los cuales podrán disponer de las horas necesarias para cumplir con sus funciones de acuerdo con la normativa vigente en Colombia.

Recursos Técnicos: La empresa deberá contar mínimo con los siguientes recursos para cada una de sus sucursales:

Computadores de escritorio para el Coordinador del SG-SST y su asistente.

1 Computador el cual puedan utilizar los miembros del COPASST, el comité de convivencia de cada sucursal

Impresora multiusos

Conectividad a la intranet e internet

Equipos de comunicación

Televisor en cada una de las sucursales para proyección de presentaciones

Botiquín completo

Extintor

Sistema de Alarma

Sensores de humo en todas las oficinas

Elementos varios de oficina

Recursos Físicos: La organización debe contar con el espacio adecuado para las reuniones y capacitaciones, con buena iluminación, ventilación y acondicionado para mínimo 20 personas.

Item: 2.6.1 Rendición sobre el desempeño

Objetivo: Establecer la metodología para realizar la rendición de cuentas frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Alcance: Este procedimiento aplica a las actividades que hacen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desde la planeación, el hacer, el verificar y el actuar de la empresa.

Los responsables serán:

La Alta Dirección: Garantiza la evaluación del SG-SST por lo menos una vez al año. Informa las políticas y acciones a ejecutar. Asigna y comunica responsabilidades a los encargados de la ejecución del SG-SST dentro del marco de sus funciones. Esta responsabilidad recae sobre el Gerente de Recursos Humanos.

Coordinador del SG-SST: Es el responsable de realizar el proceso de rendición de cuentas a la Alta Dirección, de acuerdo con los lineamientos definidos en el presente procedimiento, es de aclarar que este proceso no se había realizado en la organización, debido a que no se tenía claridad de quien era el responsable por parte de la Alta Gerencia de Liderar el SG-SST, por tanto se definió que el Gerente de Recursos Humanos es el encargado y a él se le deberán rendir cuentas de los procesos del SG-SST.

COPASST: es el encargado de realizar el análisis de la rendición de cuentas, y establecer el marco de referencia para la mejora continua, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se implementa a partir de la fecha una metodología de trabajo para supervisar, auditar, y medir cumplimiento de las acciones y presentar el informe.

Supervisión y medición de los resultados: Revisar periódicamente los procedimientos para, medir y recopilar la informa para evaluar el nivel del desempeño del SG-SST

Realizar la medición del cumplimiento de los indicadores definidos para el SG-SST

Llevar todas las estadísticas sobre los accidentes de trabajo, enfermedad laboral e incapacidades.

Analizar la estructura y el proceso de gestión mediante información que los empleados suministren, evaluando si los sistemas de prevención han sido eficaces

Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, equipos e instalaciones

Vigilar la salud de los trabajadores con las consultas médicas periódicas

Determinar el nivel de cumplimiento de la legislación vigente y evitar sanciones

Recolectar la información, presentar informe

Identificar y notificar fallar ara emprender correctivos inmediatos

Auditoria del cumplimiento de SG-SST: realizar de forma periódica la evaluación todos los componentes del SG-SST

Cumplimiento de las políticas del SG-SST

Presupuesto asignando y nivel de ejecución del mismo

Comunicación y participación de los trabajadores

Documentación y estadísticas

Programas de prevención de enfermedades y prevención de emergencias

Supervisión y revisión de los resultados

Investigación de accidentes y enfermedades laborales y estrategias de prevención

Análisis de los indicadores

Establecer nivel de cumplimiento de las metas

Presentar informe

Revisión por la alta dirección: Debe realizarse cada 6 meses para revisar resultados e implementar planes de mejora. Y la rendición de cuentas se realiza cada año.

Evaluar el cumplimiento del plan del trabajo determinando si las estrategias implementadas dieron los resultados esperados

Evalúa si las necesidades de la empresa están siendo cubiertas

Determina si el presupuesto asignado fue suficiente y adecuadamente ejecutado

Determinar las medidas de mejora continua

Item 2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Constituir una metodología para la adquisición de bienes, servicios, materiales, insumos, equipos, así como la selección evaluación y reevaluación de proveedores y contratistas.

Item: 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

Objetivo: Establecer la ruta para el proceso de identificación del impacto positivo o negativo de los cambios internos o externos en la compañía (nuevos proyectos, actividades, procedimientos, instalaciones) relacionados con la actividad principal de la organización.

Alcance: Es de obligatoria aplicación para todos los cambios que se puedan presentar en la organización para asegurar que los riesgos y peligros sean identificados plenamente, estableciendo los controles a implementar previo a presentarse dichos cambios.

Se debe aplicar a todas las áreas operativas y administrativas de Activos S.A.S. a nivel nacional.

Responsables: Coordinador del SG-SST: Será el encargado de revisar, aprobar, facilitar el proceso de Gestión del Cambio, orientando a los participantes de acuerdo con la metodología definida a continuación:

Actividades: Identificar los cambios significativos que puedan presentarse (infraestructura, instalaciones, equipos, nuevos proyectos, modificaciones del plan de trabajo,

cambios de cargo, accidentes, evento natural: recuperación, modificaciones en la legislación), encargado el Responsable del Cambio junto con el Coordinador del SG-SST.

Diligenciar el formato de Gestión del Cambio, este proceso deberá hacerlo el Responsable del Cambio junto con el Coordinador del SG-SST.

Planificar las acciones que den respuesta al cambio realizado o por realizar, de acuerdo a la Gestión del Cambio, mediante la identificación de los peligros, su evaluación y control logrando siempre la minimización de los impactos que se puedan generar. Encargado el Responsable del Cambio junto con el Coordinador del SG-SST.

Aprobar Gestión del Cambio, después de haber diligenciamiento del formato Gestión del Cambio este debe ser aprobado por la Dirección General (avala la gestión del cambio y sus controles) y el COPASST.

Comunicar a todos los trabajadores implicados (inducción, capacitaciones o reuniones extraordinarias)

Auditar, el Responsable del SG-SST y el COPASST, deberán el controlar el paso a paso de este procedimiento con el fin de que se cumpla.

Control, en la auditoría periódica del SG-SST se deberá revisar este ítem y evidenciar que se cumpla.

COPASST: Participar en la identificación de riesgos y peligros en el proceso de Gestión del Cambio, así como en la revisión y control del mismo.

Trabajadores: Conocer plenamente sus actividades, informar si identifican algún riesgo para disminuir la ocurrencia de incidentes, accidentes o enfermedades de trabajo. Estar atento a los nuevos procedimientos.

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

La empresa se compromete con el bienestar físico y social de sus trabajadores, buscando contribuir a su desarrollo integral, se compromete a prevenir y corregir cualquier factor que

distorsione o afecte el buen desempeño del ambiente laboral y que pueda generar efectos nocivos en sus servidores.

Para tal fin el Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con la ARL, medicina ocupacional y laboral de ACTIVOS S.A.S, implementaran el Programa de prevención de tabaquismo, alcohol y farmacodependencia en todas las sucursales donde se realizaran campañas de sensibilización por medio de charlas de forma trimestral con personal experto sobre el impacto que tiene el consumo de alcohol, tabaco y drogas sobre la salud, el entorno familiar, social y económico, lo mismo que todos los problemas de seguridad e ilegalidad relacionados con los mismos. Desarrollo de volantes, carteles y cartillas informativas para todos los empleados de ACTIVOS S.A.S.

Actividades de detección y control, Identificando los empleados que puedan tener problemas relacionados con drogas, alcohol o tabaquismo mediante la consulta médica periódica, por solicitud del trabajador o mediante controles implementados por la empresa. Los controles de detección se llevarán a cabo mediante las pruebas de detección de alcohol en aire aspirado, prueba de la droga en saliva, pruebas analíticas en sangre y orina. Dichas pruebas se harán de diferentes formas; panificadas, aleatorios, por sospecha de intoxicación, a raíz de accidentes laborales o de seguimiento al paciente, tales pruebas serán realizada por el cuerpo médico.

Intervención a todos los colaboradores detectados con algún problema relacionado con el consumo de drogas, alcohol o tabaquismo se les realizara una consulta específica con el médico laboral, quien determinara la severidad del caso, de acuerdo con esto se tomarán las medidas pertinentes que pueden ir desde una asesoría personalizada hasta la derivación a centros especializados de farmacodependencia para su tratamiento y seguimiento. Es

indispensable la programación de controles periódicos a cargo del servicio médico; finalmente se realizará la reinserción laboral del empleado cuando el medico laboral así lo indique

Y por último evaluación y seguimiento al programa en el cual se debe crear un grupo interdisciplinario encargado del seguimiento al adecuado desarrollo del programa, el cumplimiento de la normatividad, estudio de los casos, plan, evaluación de indicadores (absentismo laboral, consumo laboral, accidentalidad) y desarrollo de recomendaciones y estrategias para mejorar el plan de prevención para los empleados de ACTIVOS S.A.S.

Item: 3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad

Laboral

La persona destinada a realizar la medición de la severidad de los accidentes de trabajo es el medico en salud ocupacional y los profesionales de la ARL quienes determinan el nivel de medición, aunado a ello se debe contar con la información suministrada por las personas encargadas del área con el fin de llevar un control estricto en ello.

Para este proceso es necesario que los tiempos de respuesta sean inmediatamente pase el evento y hacer un seguimiento diario para determinar la severidad y porque sucedió el evento, para tomar medidas preventivas y si es del caso correctivas.

Por lo tanto, para evitar accidentes y enfermedades laborales se debe Realizar exámenes médicos periódicos con e l fin de evaluar características y condiciones de los ojos, de las funciones motoras ya que esto permite conocer e l estado de salud de los trabajadores.

Item: 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Se presentan los indicadores para medir la prevalencia de incidentes:

La prevalencia de los accidentes de laborales, corresponde al número de incidentes y accidentes de trabajo que sucedieron dentro de un lapso de tiempo determinado, en relación con el número de trabajadores en riesgo durante el mismo período.

Se evaluará, por qué se presentan las incidencias y a qué se debe, con el fin de crear estrategias para evitarlas.

Se evaluará, por qué se presentan las incidencias y a qué se debe, con el fin de crear estrategias para evitarlas. Este indicador se evalúa y es responsabilidad del COPAST y el área encargada del SG-SST quienes determinan porque se presentan las incidencias pues de acuerdo a su análisis los responsables deben tomar correctivos y provenir eventos que se puedan repetir en el futuro.

Item: 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Con estos indicadores se debe analizar qué tipo de ausentismo se presenta con mayor frecuencia para implementar acciones que permitan y eviten presentar incidentes.

Con la información suministrada por la Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral se plantea construir un cuadro de mando integral para la SST que permita medir los indicadores de impacto tradicionales como son el índice de frecuencia, tasa de accidentalidad, índice de severidad, incidencia y prevalencia de enfermedad profesional y a desarrollar sistemas de medición que apunten a las perspectivas claves de la empresa y de esta manera controlar las pérdidas debido a los accidentes de trabajo, la enfermedad profesional y mejorar la calidad de vida de los empleados, contribuyendo a la mejorar la productividad y el ambiente en la empresa.

Ahora bien, la información arrojada por esta medición será la base para construcción del cuadro integral de mando para el SG-SSST, permitiendo así medir la severidad, incidencia y prevalencia de las enfermedades laborales, las cuales orienten a la organización a desarrollar planes de contingencia y de prevención de accidentes y enfermedades laborales, de tal manera que mejoren la calidad de vida de los empleados y a aumente el desempeño y productividad de la organización.

Item: 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos

Para el cumplimiento de este estándar se debe hacer un reconocimiento, evaluación y control de factores ambientales o tensiones derivados o causados por el lugar de trabajo, ya que esto sirve como herramienta para prevenir enfermedades, deterioro de la salud y del bienestar, para evitar malestares significativos entre los trabajadores de la Organización.

Por tanto, el procedimiento a seguir por parte del Coordinador del SG-SSST, su asistente y el COPASST, es la elaboración de la matriz de riesgos donde se determinará el grado de probabilidad de cada uno de ellos, si es bajo, medio, alto y muy alto (Ver Anexos Tabla 3). Para ello se tendrá en cuenta la GTC 45-2012 donde se encuentra la Evaluación Higiénica, la cual es la: “Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud en comparación con los valores fijados por la autoridad competente” (Icontec, 15), también conocida como Evaluaciones Ambientales ocupacionales de acuerdo al Decreto 1072 de 2015. A partir de la identificación y valoración de los riesgos y peligros, se definirán las actividades de control que permitan eliminar, sustituir ó disminuir la exposición a estos riesgos.

Item 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias

Si bien se cuenta con una brigada que está dispuesta para la prevención y preparación ante eventos inesperados no están lo suficientemente capacitados para reaccionar efectivamente ante emergencias, por lo que se debe acceder a capacitaciones periódicas de bomberos, cruz roja, entre otras. En este punto se revisan sus condiciones o variables, como por ejemplo zonas sísmicas, amenaza por desbordamiento, amenaza por remoción en masa, incendios, entre otras. Adicional se debe tener en cuenta que Activos S.A.S, se encuentra a nivel Nacional, así que todas las acciones de mejora aquí propuestas se deben implementar en cada una de ellas.

Las acciones preventivas tienen como fin preparar a la empresa ACTIVOS S.A.S y a sus colaboradores adecuadamente ante la ocurrencia de emergencias y tener los recursos y procesos para asegurar su control.

Se deberán desarrollar estrategias preventivas contra incendios entre ellas mantener extintores recargados, visibles y despejados, camillas para movilizar heridos, listados de teléfonos de emergencia, señalización de rutas de evacuación, establecimiento de líderes de evacuación para los simulacros y eventos fortuitos y realizar capacitaciones frecuentes en uso y manejo de extintores

Acciones preventivas en caso de movimientos telúricos, para ello es necesario identificar sitios críticos y seguros de las instalaciones, entrenar a todos los empleados en cómo enfrentar un evento sísmico, y en como suspender los servicios de agua y electricidad, evitando caída de objetos que representen un peligro para los trabajadores.

Inspeccionar periódicamente los equipos de emergencia (botiquines, pitos, linternas, camillas, extintores, etc.), realizando los mantenimientos pertinentes.

Se debe mantener las cubiertas y bajantes de las instalaciones en perfecto estado en tiempos lluviosos para prevenir posibles inundaciones esto hace parte de las acciones preventivas en caso de fenómenos climáticos.

En este plan de Prevención y Preparación ante emergencias se involucra a todos los cargos de la organización, mensajeros, aseadores, auxiliares, asistentes, coordinadores, alta gerencia, visitantes, proveedores y en general a todas las personas que se encuentre en las instalaciones en el momento de una emergencia.

Se conformará la brigada de emergencia en cada sucursal, los cuales recibirán las capacitaciones necesarias en: Primeros Auxilios, Prevención y Control del Fuego, Plan de Emergencias, Simulacros de Evacuación, Prácticas de Campo, además definirán claramente las rutas de evacuación y punto de encuentro ante una evacuación, adicional la brigada de emergencia programara los simulacros de evaluación.

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

I D	Ciclo PHV A	Estándar	Descripción del Estándar	Item de Estándar	Actividad concreta a realizar	Responsa ble	Abr	Ma y	Jun	Ju l	Ago	Se p
1	Planea r	P - Recursos	Recursos Financieros, Técnicos, Humanos y de otra índole para coordinar y desarrollar el SG SST	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG- SST	Reunirse el encargado del sistema de SG-SST, con el gerente general, gerente de recursos humanos y el gerente de contabilidad para hacer una lista de chequeo identificando cada uno de los rubros que son necesarios para la gestión del SG- SST y diseñar un presupuesto año	Gerente General, Gte RRHH, Encargad o del SG_SST						
2		P - Gestión Integral del SG SST	Rendición de cuentas	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	Informe anual, con el fin de que la empresa pueda evaluar los avances en el SG-SST para plantear mejoras	Responsa ble del SG-SST COPASS T Comité de Conviven cia						

						Brigada de emergencias					
3	P - Gestión Integral del SG SST	Adquisiciones	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	<p>Crear un programa de Gestión de Proveedores, donde se identifique, gestione y se haga seguimiento a los mismos, respecto a las normas y documentos aplicables a la Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p>Mediante el mismo se especificará las necesidades, criterios de calidad y evaluación del cumplimiento de las especificaciones de los productos y servicios requeridos.</p>	Responsable del SG-SST Depto de compras						
4	P - Gestión Integral del SG SST	Gestión del cambio	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y	<p>Diseñar un documento donde se identifiquen proactivamente todos los cambios internos y externos, identificar los posibles efectos o consecuencias, informar a los</p>	Encargado del SG-SST COPASS						

				externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	empleados afectados, capacitarlos e informarles las acciones a tomar y los planes preventivos para minimizar los riesgos	T					
5	Hacer	H - Gestión de la Salud	Condiciones de salud en el trabajo	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	El programa en la actualidad existe solo que se debe implementar a nivel nacional ya que las sucursales no se benefician de las campañas, por ende se debe coordinar como se va a manejar.	Encargado de SG-SST Coordinador de Sucursales					
6		H - Gestión de la Salud	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Diseñar una metodología de medición de accidentes de trabajo y enfermedad laboral mediante indicadores de impacto, de severidad, de frecuencia, de accidentalidad y de responsabilidad entre otros, a nivel nacional.	Encargado del SG-SST COPASS T					

7	H - Gestión de la Salud	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Identificar la ocurrencia de los accidentes y enfermedad laboral mediante el indicador de frecuencia	Encargado del SG-SST COPASST						
8	H - Gestión de la Salud	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Incorporar un programa estadístico que permita medir mediante indicadores el ausentismo laboral, causas, gravedad, costos para la empresa y distribución por áreas.	Encargado del SG-SST COPASST						
9	H- Gestión de peligros y Riesgos	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología	Implementar matriz donde se registren los productos químicos manejados en las diferentes áreas de la organización con el fin de detectar su toxicidad y las afectaciones a la salud y así crear	Encargado del SG-SST COPASST						

			adicional, cancerígenos y otros)	acciones preventivas y destinar áreas para su almacenamiento							
10		Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Implementar procedimientos y formatos para el reconocimiento de factores medio ambientales, físicos, químicos y biológicos que puedan influir en la salud de los trabajadores, para conocer sus efectos sobre el hombre buscando prevenir su exposición.	Encargado del SG-SST COPASS T						
11	H-Gestión de Amenazas	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	La empresa cuenta con este plan, pero falta hacer mayores actividades a nivel de sucursales entre ellas el simulacro de evacuación anual.	Brigada de Emergencia Encargado del SG-SST						

Recomendaciones.

Es prioridad de la gerencia de Activos S.A.S., conocer los criterios más cruciales de las normas vigentes, para que sea esta la que lidere la implementación de los cambios hacia el cumplimiento de todos los estándares mínimos del SG-SST, este proceder logrará que los demás Gerentes y Coordinadores de Sucursales se involucren y de este modo el conocimiento sea transmitido a los cargos operativos, en miras de que todos en la organización hablen un mismo idioma y cooperen en todos los cambios necesarios para alcanzar cumplir a satisfacción.

El presupuesto aquí definido se debe cumplir a cabalidad, sabemos que a lo largo de la implementación del plan anual pueden existir algunos cambios o que la empresa se sienta reacia a destinar estos recursos económicos, pero es aquí donde la Gerencia no se puede permitir dudas al respecto y realmente comprender la importancia que tiene una correcta ejecución del plan anual, sabemos que esta inversión es un poco alta, pero se verá reflejada a futuro en la disminución de incidentes o accidentes, disminución de incapacidades, aumento de la satisfacción del personal, mayor productividad y por ende aumento de ganancias para la organización.

Promover y garantizar la participación de todos los stakeholders de primera categoría (trabajadores, proveedores, clientes, accionistas), en este sentido nos referimos a que estos grupos de interés deben cooperar y contribuir con una correcta implementación del SG-SST; en el caso de los proveedores Activos S.A.S, podrá exigirles la implementando del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; los trabajadores están en la obligación de participar en todas las actividades pertinentes al área de seguridad y salud en el trabajo; y por último la empresa debe tener en cuenta que su sistema de gestión debe cobijar al cliente (ya sea personal de empresas que solicitan el servicio de

bolsa de empleo o los candidatos que se presentan a pruebas y entrevistas, que se encuentren dentro de las instalaciones de las oficinas de cada sucursal).

La empresa debe hacer seguimiento a las actividades realizadas del SG-SST, ejecutadas por parte del Coordinador del SG-SST en colaboración del COPASST, así que es vital que se hagan auditorías internas, con el fin de verificar que todas las actividades del Plan Anual se estén implementando, recordemos que lo que no se mide no tiende a mejorar y por ende estas auditorías nos ayudaran a encontrar falencias y oportunidades de mejora.

La empresa gestionara un acompañamiento permanente por parte de la ARL en todos los procesos de la implementación y ejecución del SG-SST.

Se recomienda presentar mensualmente un informe acerca de las actividades desarrolladas en el COPASST, con el fin de evaluar periódicamente sus funciones, adicional se debe hacer un acta final en el mes de diciembre, en la cual se relacionen los aspectos más importantes ejecutados en el año y defina los puntos a mejorar.

Conclusiones

Se realizó un diagnóstico inicial a la empresa Activos S.A.S., donde se encontró en la evaluación de los estándares mínimos del SG-SST que varios ítems tenían calificación cero, por lo anterior se sugirió a la empresa diseñar un plan de mejoramiento para los puntos críticos identificados, para una mejora en la ejecución del SG-SST.

El resultado obtenido en la evaluación de estándares mínimos del SG-SST fue de 80.5%, la cual corresponde a una valoración moderadamente aceptable, pero el no cumplimiento de todos los estándares mínimos es una situación que impide el correcto funcionamiento del SG-SST afectando la seguridad y salud de los empleados.

Se concluyó que la empresa Activos S.A.S., debe implementar un plan de mejoramiento que permita optimizar las condiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como primera medida asignar los recursos financieros y herramientas necesarias para al implementar acciones correctivas, preventivas, de mejora, incorporación de indicadores y de esta manera se dé el cumplimiento de los estándares mínimos a 100%.

Finalmente, se presentan una serie de recomendaciones que van a orientar a la empresa ACTIVOS S.A.S. hacia la correcta implementación de SG-SST, lo cual involucra a todo el personal con el propósito lograr un trabajo en conjunto en la implementación del nuevo sistema y su continuo seguimiento. Esto con el fin de mejorar las condiciones laborales de toda la organización e incrementar de esta forma la productividad y cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa.

ANEXOS

Tabla 1. Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos.

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
EVALUACION 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.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2017
PLAN DE MEJORAMIENTO CONFORME A LA VALORACION INICIAL	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2018.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimo	De septiembre a diciembre de 2017
EJECUCION	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De enero a diciembre de 2018

	empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2019.		
SEGUIMIENTO Y PLAN DE MEJORA	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En esta fase la empresa deberá: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos. El seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.	De enero a marzo de 2019
INSPECCION Y VIGILANCIA CONTROL	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	La efectúa el Ministerio del Trabajo, conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución.	De abril de 2019 en adelante

Fuente: Ministerio del Trabajo, 2014

Tabla 2: Plazos para la implementación y aplicación del SG-SST



Fuente: blog.kawak.net

Tabla 3 Matriz de Riesgos

MATRIZ DE RIESGOS

A continuación se presentan dos ejemplos de los elementos que podría contener una matriz de riesgo.

Proceso	Zona / Lugar	Actividades	Tareas	Rutinario (Si o No)	Peligro		Efectos posibles	Controles existentes			Evaluación del riesgo					Valoración del riesgo	Criterios para establecer controles			Medidas Intervención								
					Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (NDONE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de Consecuencia		Nivel de Riesgo (NR) e Intervención	Interpretación del NR	Acoprobabilidad del riesgo	No Expuestos	Poor Consecuencia	Existencia Requisito Legal Especifico Asociado (Si o No)	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Controles Administrativos, Señalización, Advertencia	Equipos / elementos de Protección Personal	
Ejemplo 1																												
Mantenimiento	Ciudad de Bogotá y Comunas	Mantenimiento locativo de oficinas	admirables	Primer Paredes	Si	Manejo inadecuado de herramientas manuales	Mecánico	Heridas, golpes	Ninguno	Inspecciones de herramientas	Ninguno	3	4	8	MEDIO	25	200	II	No	6	Cortadas, Contusiones	Si					Generar y aplicar de un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de una tarea.	Dotar a los trabajadores de guantes para protección de acuerdo al estándar de protección establecido por la organización.
		Exposición a gases y vapores				Químico	Iritación de la vías respiratorias y mucosas	Ninguno	Ninguno	Uso de tapabocas.		6	4	24	MUY ALTO	25	600	I	No	8	Afecciones Respiratorias	Si	Uso de pinturas a base de agua donde sea aplicable.	Uso de ventiladores portátiles.			Dotar a los trabajadores con respiradores con filtro de gases de acuerdo al agente al cual esta expuesto.	

EJEMPLO 1 Valoración de riesgos asociados a una organización que se dedica a la pintura de instalaciones locativas.

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45

Bibliografía

Ayala Cáceres, C. L. (2004). Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Ediciones salud laboral.

García M, (2018). En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo. El tiempo- Editorial. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>

González, J. C. C. (2012). Régimen de los riesgos laborales en Colombia: comentarios a la ley 1562 de 2012. Legis Editores

Hena Robledo, F. (2010). Salud ocupacional: conceptos básicos. Colombia: Ecoe Ediciones.

Icontec. (2010 de 12 de 15). *Guía Técnica Colombiana GTC 45*. Recuperado el 09 de 05 de 2019, de <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Min.Trabajo. (Abril de 2017). *Actualización Decreto 1072 de 2015*. Recuperado el 16 de Abril de 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Min.Trabajo. (12 de Enero de 2017). *Decreto 052*. Recuperado el 16 de Abril de 2019, de ArlSura: https://arlsura.com/files/decreto_52_de_2017_sg-sst.PDF

PROTEGER, I. (s.f.). *Proteger IPS*. Recuperado el 09 de 05 de 2019, de Profesionales en Salud Ocupacional y Calidad SAS: <http://www.protegerips.com/mediciones-ambientales>

Trabajo, O. I. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 01 de 05 de 2019, de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Valbuena, C. (01 de 03 de 2019). *Kawak*. Recuperado el 30 de 04 de 2019, de

https://blog.kawak.net/mejorando_sistemas_de_gestion_iso/resolucion-312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-sgsst

Valdes, D. P. (2007). *Qué son las bases de datos?* Maestros del Web.