

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 CONARBO SAS PARA EL SEGUNDO
SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020

LAURA NIETO

AUDREY JULIETH RUBIO

AMALFI PEREZ ESTRADA

ALVARO IVAN SUAREZ HERNANDEZ

JUAN CARLOS INFANTE

MARLON JONNATAN RODRÍGUEZ GUTÍERREZ

Tutor

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2019

Tabla de contenido

Introducción	4
Objetivos	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos.....	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	6
1.1. Planteamiento del problema	6
1.2. Antecedentes del problema.....	8
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	10
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL.....	11
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....	11
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	14
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	18
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa	18
3.2. Implementación tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST....	19
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312.....	22
del 13 de febrero de 2019.....	22
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	25

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	25
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	26
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	26
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	28
Recomendaciones	30
Conclusiones	31

Introducción

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se constituye en uno de los mayores compromisos a implementar por parte de todos los empleadores, por medio de un proceso basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y la implementación de acciones con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 0312 de 2019, donde se regulan los Estándares Mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), con el objeto de verificar el cumplimiento de riesgos laborales, por parte de los empleadores y contratantes.

En CONARBO SAS, la evaluación de la matriz de evaluación inicial del SG-SST, presenta una calificación viable del 96 %. De igual forma se identifican el incumplimiento algunos ítems, en cuanto a la compra y adquisición de productos, evaluación y selección de proveedores, conformación del COPASST y el impacto sobre la seguridad y trabajo.

La presente propuesta está desarrollada por medio de la metodología investigativa cualitativa, basada en la observación directa y las entrevistas a colaboradores y empleadores de CONARBO SAS, que permite realizar los análisis para la implementación inicial, la descripción de la transición de las fases, y con los resultados encontrados, se establece el Plan de Mejora para el año 2020, dejando listo y aprobado para la empresa, el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que refleje mejores ambientes de trabajo, bienestar y calidad de vida laboral, e incremente la productividad.

Objetivos

Objetivo general

Implementar las normas y procedimientos que permitan mejorar el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa CONARBO SAS, para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico, sobre los procesos desarrollados por la gestión de la gerencia del talento humano de CONARBO SAS, respecto a las gestiones de recursos humanos, conocimiento y competencias.
- Identificar los estándares mínimos regulados por la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, para CONARBO SAS, según el número trabajadores.
- Aplicar la evaluación inicial del SG-SST a la empresa para obtener un diagnóstico general de las condiciones actuales de trabajo en todas las áreas de la empresa.
- Evaluar mediante los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 el estado actual de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo y crear un plan de mejora.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Desde inicios de 1915 con la ley 57 llamada también la “ley Uribe “ Colombia inicia sus pinitos en materia de seguridad en el trabajo, a través de los años se han venido gestionando nuevas leyes, resoluciones y decretos que han permitido evolucionar en temas relacionados con la seguridad de toda la población trabajadora, ésta es una herramienta que permite gestionar de la mejor manera los recursos físicos, financieros y humanos con miras a mejorar la calidad de vida laboral en las empresas, no solo porque abarca la importancia de la salud de los trabajadores sino porque con ella se genera mayor competitividad, promoviendo y estimulando la calidad, el mejoramiento en los procesos, en los puestos de trabajo y permitiendo el desarrollo del talento humano, apoyando la reducción de gastos operacionales.

La empresa CONARBO SAS cuenta con un equipo de trabajo compuesto por 16 trabajadores; 1 Gerente General, 1 Gerente de proyectos, 2 Ing. Civil, 1 Ing. residente, 1 HSEQ, 1 arquitecto, 1 asistente de diseño, 1 admón. de empresas, 1 secretaria, 1 mensajero, 1 servicios generales, 2 maestros de obra, 2 oficiales de obra. Todos clasificados en nivel de riesgo V dada la actividad económica de empresa (Obras civiles de construcción).

Teniendo presentes el nivel de riesgo y las disposiciones por ley en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa CONARBO SAS tiene entre sus propósitos diseñar, implementar y ejecutar el SG-SST, con el fin de proteger la salud física, mental y funcional de todos sus

trabajadores, reducir los costos que se generan por accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, y propiciar un ambiente laboral sano.

Es por esto que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a la mejora continua de todos los procesos productivos de la empresa mediante el ciclo PHVA y la aplicación del Decreto único reglamentario del SG-SST Decreto 1072 de 2015, y a la par con otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo como la Resolución 1409 de 2012 trabajo en alturas, Ley 1010 de 2006 Acoso laboral, Resolución 1401 de 2007, Resolución 2446 de 2008 riesgo psicosocial. Entre otras disposiciones que apuntan al mejoramiento de los procesos y la prevención de riesgos en el trabajo.

Formulación del problema.

¿Qué método puede desarrollar la empresa para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, para la Gestión de Riesgos?

1.2. Antecedentes del problema

La empresa CONARBO SAS tiene como actividad económica principal el diseño y ejecución de obras civiles para uso residencial y comercial, como actividad secundaria la asesoría en materia de edificación y auditoría a terceros en la ejecución de obras civiles.

La empresa cuenta con personal administrativo el cual está inherente a los riesgos que se pueden presentar durante la ejecución de la obra de construcción, y cuenta también con la tercerización de servicios como es el caso de la contratación de otras empresas con figura jurídica que prestan el servicio y suministran su propio personal. Por la actividad económica que ejerce la empresa y la responsabilidad que se tiene con sus proveedores y demás grupos de interés se ve reflejada la necesidad de implementar el SG-SST y contar con el área de talento humano para gestionar la ejecución y seguimiento al SG-SST.

A partir del Decreto 1072 de 2015 y la evaluación inicial del SG-SST se pudo identificar una gran falencia en el proceso de vigilancia y control de la seguridad de los trabajadores, el alto índice de accidentalidad y prevalencia en las enfermedades laborales, el ausentismo laboral y la falta de un control en los riesgos propios de la labor.

La Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda, en mayo de 2019 entregó un reporte sobre la accidentalidad, “Al comparar los últimos 8 años (2010-2018) la tasa de accidentes de

trabajo por cada 100 trabajadores ha disminuido 6%. Durante el 2018 se presentaron 645.119, cuando en el 2010 se reportaban 692.181: 47.062 menos accidentes.

En el 2018 de cada 100 trabajadores afiliados, 6.2 sufrieron un accidente de trabajo en Colombia. Los sectores económicos con mayor tasa de accidente de trabajo en 2018 (por cada 100 trabajadores expuestos) fueron minas (12.9), agricultura (12.4) y construcción (8.7). Por otro lado, los que reportaron una menor tasa de accidentalidad fueron educación (2.5), sector financiero (2) y el servicio doméstico (1.9)".

Fasecolda en acción (2019). El Sistema de Riesgos Laborales protege a los trabajadores del país. Colombia: Fasecolda. Recuperado de <https://fasecolda.com/index.php?cID=2646>

La empresa CONARBO SAS para diciembre de 2017 cerró con una TA 2,4% y para diciembre de 2018 cerró con una TA de 2,7 %, cifra que va en aumento y preocupa notoriamente a las directivas de la empresa y pone en aviso al área de HSEQ y a la ARL Positiva, este índice es alto teniendo en cuenta que el número de trabajadores no fue mayor a 100.

Por las anteriores razones se ve la necesidad de plantear una estrategia que permita mejorar la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa CONARBO SAS, para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020, actividades que estarán encaminadas a la promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, al igual que un bienestar laboral y el control de los diferentes riesgos que puedan llegar a presentar una afectación mental, psicosocial y física.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Se tiene como prioridad en la empresa CONARBO SAS la prevención de los factores de riesgo laborales de todo el personal que tenga relación con la compañía independiente de su forma de contratación y/o servicio que preste a la misma, por lo tanto la empresa mediante su política de seguridad y salud en el trabajo se compromete a identificar los peligros, planear acciones preventivas, brindar espacios de trabajo seguros, suministrar equipos y herramientas de trabajo certificadas y mejorar continuamente en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de cuidar la integridad del trabajador y brindar una mejor calidad de vida laborar.

Para la empresa CONARBO SAS implementar el SG-SST beneficia no solo la salud de sus trabajadores, sino que representa también una inversión social, una mejora en la productividad y un cumplimiento normativo de ley.

Con el fin de mejorar los procesos que la empresa viene desarrollando en materia de seguridad y salud en el trabajo y acorde a los resultados de la evaluación inicial y los resultados de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, la administración y el Dpto. de HSEQ proponen mediante el presente trabajo una estrategia de mejora para la aplicación de los estándares mínimos de no conformidad o no cumplimiento, al igual que generar cambios en los procesos que no están generando efectividad o presentan falencias a la hora de su aplicabilidad.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

En la edad media la seguridad y salud en el trabajo entra en auge con publicación de la obra clásica de Ramazzini: DE MORBUIIS ARTIFICUM DIATRIBA, en Italia, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo.

El mejoramiento de la maquinaria dio origen a gran cantidad de productos, nuevos procesos de fabricación, incrementó el número de personas con manejo de máquinas, multiplicó el número de accidentes en los trabajadores, debido a que no se capacitaba al trabajador en el manejo o en las operaciones de la máquina para desempeñar su trabajo.

En 1904, el general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una política orientada hacia la salud de los trabajadores. Se vio la obligación de dar asistencia a los ancianos, la necesidad de dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, la necesidad de obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparado.

En 1915 el congreso aprobó la ley 57, por la cual se "obligo a las empresas de alumbrado y acueducto público, ferrocarriles y tranvías, fábricas de licores y fósforos, empresas de

construcción y albañiles, con no menos de quince obreros, minas, canteras, navegación por embarcaciones mayores, obras públicas nacionales y empresas industriales servidas por maquinas con fuerza mecánica, a otorgar asistencia médica y farmacéutica y a pagar indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte" y a este último evento a sufragar los gastos indispensables de entierro.

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

En 1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones.

Esta oficina central organizó dependencia en las principales capitales hasta formar una red que fue denominada Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y quedó incorporada al Ministerio del Trabajo. Posteriormente esta oficina se convirtió en el Departamento de Medicina Laboral y con funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En 1936, empieza a regir la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y en 1938, mediante la Ley 53, se otorgó protección a la mujer embarazada dándole derecho a

ocho semanas de licencia remunerada en la época del parto. En 1954, y como aporte de los patronos privados se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambio su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá.

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

En 1964, ya existían tres dependencias dedicadas a la Medicina e Higiene de Trabajo; el grupo de Salud Ocupacional del INPES en el Ministerio de Salud; la sección de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales.

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

En el año 2012 nace la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y en el año 2014 se establece el decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). (nellyM, 2016) (M, 2016)

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

La normatividad para la implementación de los estándares mínimos del SG-SST, está contemplada en los siguientes decretos y resoluciones:

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 (Implementación del SG-SST)

En el **artículo1**, define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST. De igualmente define la política en seguridad y salud en el trabajo, la organización del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la planificación, aplicación, auditoría y revisión de la alta dirección y el mejoramiento. (Ministerio de Trabajo, 2014)

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo)

En el artículo 2.2.4.2.4.2. define el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST. De igual forma en el capítulo 6, en el artículo 2.2.4.6.1 define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el plan mejora artículo 2.2.4.7.4, Este capítulo está conformado por los artículos 2.2.4.6.2, ampliando todos los conceptos del SG-SST, hasta el artículo 2.2.4.6.42, referente a la contratación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. También el capítulo 7, tratando el sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales y el capítulo

8, promulgando los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo. (Presidencia República Colombia, 2015)

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

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). (Ministerio de Trabajo, 2016)

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

Modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015, en la Transición, la cual inicio desde el 1 de junio de 2017, con la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases: Evaluación inicial, Plan de mejoramiento, Ejecución del SGSST, Seguimiento y plan de mejora e Inspección, vigilancia y control. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el empleadores y contratantes. Empieza definiendo en su artículo 1 el campo de aplicación y cobertura, al igual que en sus 22 artículos. En el artículo 3 encontramos los estándares mínimos los cuales son graduables, dinámicos, variables según el número de trabajadores, actividad económica. Artículo 5 diseño, administración y ejecución del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo en la microempresa. En el artículo 10, encontramos las fases de adecuación,

transición y aplicación del SG-SST, artículo 11 la implementación definitiva del SG-SST, desde enero del año 2020, artículo 12, la tabla de valores de los estándares mínimos y el artículo 13, con los planes de mejora. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019

En su artículo 1 define el objeto de la resolución el cual establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° (Campo de aplicación), de este Acto Administrativo. Los presentes 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. (Ministerio del Trabajo, 2019)

La resolución define en los siguientes artículos los siguientes temas:

Artículo 3: Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II ó III.

Artículo 9: Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, permanentes clasificadas con riesgo I, II ó III.

Artículo 16: Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V.

Artículo 20: Estándares Mínimos en el lugar de trabajo.

Artículo 21: Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 22: Acreditación en SST.

Artículo 23: Obligaciones del empleador o contratante.

Artículo 24: De la afiliación irregular en riesgos laborales mediante asociaciones o agremiaciones.

Artículo 25: Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos.

Artículo 27: Tabla de Valores de los Estándares Mínimos.

Artículo 28: Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

Artículo 29: Planes de mejoramiento a solicitud del Ministerio del Trabajo.

Artículo 30: Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2019)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

Este capítulo pretende descubrir y encontrar datos verídicos mediante la auditoría realizada a la empresa CONARBO S.A.S, se indaga respecto al SST y a la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo SG-SST, se verifica información mediante la matriz de evaluación previo a ello se afirmó que por el número de trabajadores directos de la empresa debe cumplir con 21 estándares mínimos para el acatamiento de la Resolución 0312 del 2019, manifestando cumplir los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a los decretos únicos reglamentarios DUR.

Los mecanismos sobre los cuales se adelanta el presente estudio obedecen a la necesidad del cumplimiento total de los 21 estándares mínimos relacionados en la normatividad vigente, y establecer los planes y estrategias que le permitan contar con herramientas necesarias para documentar programas de capacitación y actividades relacionadas con la prevención y promoción en la salud. La empresa destinó recursos humanos, financieros y físicos con apoyo de la ARL y el área de Salud Ocupacional, lo anterior conforme a la resolución 1016 de 1989 el Artículo 4 parágrafo 1°.

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

Matriz de evaluación inicial del SG-SST de la empresa

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Conarbo SAS						Número de trabajadores directos: 13			
NIT de la Entidad: 900810113						Número de trabajadores indirectos: 10			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 22 de Octubre de 2019			
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5			4	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	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			
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1			11
			2.1.2 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1			
			2.1.3 Evaluación e identificación de prioridades	1		1			
			2.1.4 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2			
			2.1.5 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2			
			2.1.6 Rendición de cuentas (1%)	1		1			
			2.1.7 Rendición sobre el desempeño	1		1			
			2.1.8 Matriz legal	2		2			
			2.1.9 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1			
			2.1.10 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0		
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			9	
		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		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				
		3.1.10 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2				
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	6	2			6	
		3.2.2 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.2.3 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.2.4 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.2.5 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.2.6 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.2.7 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.2.8 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.2.9 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4				
		3.2.10 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	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				
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5				
		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				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5.1.1 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5	10	5			10	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	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				
		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		2,5				
		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		2,5				
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
TOTALES				100				96	

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).
 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0).
 El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

Tabla de Valoración



El Diseño y ejecución de planes y programas relacionados con el SGSST, estará enfocado en los dos siguientes ítems evidenciados los cuales realizaremos las siguientes actividades en el diagrama de Gantt.

En el estándar de capacitación en el sistema de gestión y de la seguridad y la salud en el trabajo el ítem del estándar “programa capacitación promoción y prevención PyP”.

En el estándar de condiciones de salud en el trabajo en el ítem “actividades de promoción y prevención en salud”.

Análisis de valoración

Primero:

Observamos que la empresa no está cumpliendo con el procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en seguridad y salud en el trabajo de las compras y adquisiciones de productos y servicios que tengan incidencia en la Seguridad y Salud en el Trabajo y que constituyan una fuente de peligro para los trabajadores.

Segundo:

No se tienen establecidos los aspectos y criterios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo que debe tener en cuenta la empresa en la evaluación y selección de proveedores y contratistas, el cual se determina con base en los productos y/o servicios adquiridos considerados de impacto para la ejecución de actividades que pueden afectar de manera importante la

seguridad y salud de los funcionarios de la empresa, los trabajadores de los contratistas o subcontratistas.

Tercero:

No se cuenta con un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que se pueda generar por cambios internos y externos, en el cual se identifiquen los cambios ocurridos o que van a suceder en el lugar de trabajo, los públicos impactados tanto internos como externos con los cambios que se van a realizar en el lugar de trabajo, los posibles efectos o consecuencias que se podrían generar con la llegada de nuevas tareas o herramientas al sitio de trabajo.

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

Evaluación inicial

El programa de capacitaciones tiene como propositito el desarrollo de habilidades y capacidades de todo el personal con el fin de formar un talento humano más competente y hábil. Además, se busca promocionar la salud, el autocuidado y prevenir la enfermedad y los riesgos. Sin embargo, más allá de esto, busca estimular el interés de todos sobre los beneficios de aplicar el sistema de gestión, incentivar la participación en las diferentes actividades sobre autocuidado, factores de riesgo y condiciones inseguras, busca mejorar el clima laboral, la productividad, la

salud física y mental, y mejorar la capacidad de los empleados para identificar y reportar factores de riesgos presentes en su labor. CONARBO SAS una empresa de trabajo de alto riesgo (riesgo 5) el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo es supervisada por un profesional de Admón. en SST y por un supervisor de la ARL; La empresa cuenta con los requisitos solicitados por el Decreto único reglamentario 1072 del 2015 y acorde a su actividad económica cumple con otros decretos de medio ambiente y disposición de residuos contaminantes (cementos, plásticos contaminados, residuos de RCD) La empresa obtuvo un puntaje de cumplimiento del 96% del ítem evaluados por los estándares mínimos. En los ítems 2.9.1 al 2.11.1 la empresa no cumple con los requerimientos, presenta falencia en el diligenciamiento de los permisos trabajo, actualización de algunos manuales de procedimiento para actividades de alto riesgo. La rotación continua de trabajadores en las obras de construcción; es una falencia para llevar a cabo el COPASST y los CCL (comité de convivencia laboral), a esto se suma que la obra sufre transformaciones en el desarrollo de su ejecución y esto afecta los planos de ruta de evacuación, señalización y manuales de procedimientos para trabajos en altura. En los procesos de proveedores y compra de elementos, la empresa no evalúa a los proveedores y solo se rigen bajo los costos de los productos, mas no por la eficacia de estos y el beneficio frente al riesgo que deben cubrir, este es el caso de los protectores auditivos de inserción y protectores respiratorios, los cuales son desechables y de más bajo costo. Estos elementos no cubren el material articulado que genera las obras de construcción, en especial el contacto con el polvo del cemento. Se evidencia que la empresa tiene contratada una persona del área de SST con licencia vigente quien es la encargada del mantenimiento del SG-SST y de igual manera tiene un acompañamiento constante por parte de un asesor de la ARL Positiva.

Transición y ejecución al nuevo SGSST

Lo que se plantea para la transición al nuevo SGSST las reformas realizadas son mínimas puesto que en los estándares mínimos el puntaje arrojado fue aceptable con un 96% de manera que se plantea que se realicen unos ajustes mínimos para cumplir con todos los estándares mínimos legales requeridos de manera que se propone realizar diversas reuniones con COPASS para revisar los formatos y bases de datos de los proveedores para elegir una mejor calidad de los EPP como también socializarlo con la junta directiva, ya que estos son requerimientos mínimos el tiempo en el que se propone es en un laxo de lo que resta de octubre hasta diciembre para la revisión y realización de los formatos y así pasar a la selección del proveedor que brinde lo requerido; como también realizar juntas en las que se generen los formatos para la evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, todo esto conlleva a realizar también capacitación a los integrantes de las brigadas de primeros auxilios, evacuación y rescate. Invitar al personal a conformar el CCL, capacitar sobre los deberes y responsabilidades del CCL; Llevar a cabo la votación para la selección de los representantes de los trabajadores para el CCL; y por último y no menos importante Realizar la auditoría interna para medir el nivel de cumplimiento de los cronogramas de trabajo y PyP.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Los resultados obtenidos al diligenciar la matriz de evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, dicha matriz refiere los estándares establecidos para las empresas de acuerdo a la Resolución 0312 del 2019, dentro de la cual se evaluaron los estándares por el número de empleados y se encontraron importantes falencias las cuales requieren implementar programas y actividades acorde a dicha obligatoriedad.

En el ciclo I planear, en el estándar adquisiciones, ítem del estándar 2.9.1 Identificación, Evaluación para la adquisición de productos y servicios en SGSST fue evaluado con un puntaje en cero (0), debido a que no se encontró un procedimiento mediante el cual se realice la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisiciones de productos y servicios; el estándar contratación, ítem del estándar 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas fue evaluada con una calificación en cero (0), debido que no se encontró un procedimiento en el cual se establezcan los criterios relacionados con SST para la evaluación y selección de proveedores; el estándar gestión del cambio, ítem del estándar 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos del SGSST fue evaluado con un puntaje de cero (0), debido que no se cuenta con un procedimiento para evaluar el impacto que se pueda generar en la SST por los cambios internos y externos que se realicen en la organización.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Evaluación y selección de proveedores y contratistas

El proceso de selección de proveedores estará regido por la normatividad descrita en la solicitud de oferta y lo definido en el procedimiento de Compras de Bienes y Servicios. La empresa seleccionará el Proveedor/Contratista que obtenga la mayor puntuación en las evaluaciones. La evaluación para la selección de las propuestas se fundamenta en: Aspectos Jurídicos (Análisis Contractual y Legal), Verificación Aspectos Financieros cumplimiento de requisitos para participar, Evaluación técnica y Calidad comercial de la oferta. (Putumayo, 2016, págs. 17,18)

Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST: Planteamiento de un proceso descrito por los siguientes aspectos:

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO CONARBO SAS	QUÉ	QUIÉN	CUANDO	CÓMO	PORQUÉ	DÓNDE
Identificación de la necesidad de la adquisición						
compresión						
Establecer requisitos legales y de SST necesarios para la adquisición del bien o servicio						
Elaboración del pedido						
Envío del pedido al proveedor						
Control de documentación y registro de compras						
Aceptación de productos y solicitados						
Autorización de pago de proveedores						
Re - evaluación del proveedor						
Entrega de resultados de la evaluación y recomendaciones a tener en cuenta						
Identificación y valoración de los riesgos que gerente el nuevo producto o servicio prestado						
Induciendo SST a los trabajadores, contratistas sobre						

Fuente: (Ridsso)

Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST: Planteamiento de un proceso descrito por los siguientes aspectos:

GESTIÓN DEL CAMBIO CONARBO SAS	CONCEPTOS
1. Información del solicitante del cambio	Área – Nombre – Identificación - Cargo.
2. Información general del cambio	Área o proceso afectado – Fecha de requerimiento
3. Descripción del cambio	Redacción
4. Antecedentes del cambio	¿Por qué se requiere?
5. Beneficios del cambio	Consecuencias de no realizarlo
6. Fecha estimada	Nivel urgencia: Bajo, medio, Alto, Crítico
7. Planes asociados al cambio	Plan de ejecución – Tarea – Fechas inicio/fin
8. Gestión del riesgo SST	Peligro – Riesgo – Acción Mitigación – Tipo
9. Seguimiento SST	Realización Acción mitigada - Observaciones
10. Revisión – Aprobación del cambio	SST - COPASST

Fuente: (COPNIA, 2017)

ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	OBJETIVO	OCT				NOV				DIC			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Evaluación para adquisición de productos y servicios SG-SST	Gerencia de Recursos Humanos Asistente SST (Ridsso)	Inventarios de las áreas que presentan la necesidad. (Ridsso)	Establecer requisitos para la adquisición de compras de bienes y servicios relacionados con seguridad y salud en el trabajo SST que nos permitan el cumplimiento de las normas legales. (Ridsso)	x				x				x			
Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Gerencia de Recursos Humanos (Putumayo, 2016, pág. 17)	Preselección de proveedores/contratistas. (Putumayo, 2016, pág. 17)	Definir el Procedimiento de Compras de Bienes y Servicios y el Manual de Contratación vigente. (Putumayo, 2016, pág. 17)		x				x				x		
Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST	SST COPASST Trabajadores en general (COPNIA, 2017, págs. 1,2,3)	Formato Gestión del Cambio. (COPNIA, 2017, pág. 3)	Establecer los lineamientos para un proceso sistemático de identificación de peligros y evaluación y control de los riesgos relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo, asociados con los cambios y nuevos proyectos. (COPNIA, 2017, pág. 1)			x			x					x	

Recomendaciones

La administradora de riesgos laborales independiente de las obligaciones estipuladas en el Sistema General de Riesgos Laborales, deben capacitar al COPASST o vigía en seguridad y salud en el trabajo, prestar la asesoría y asistencia técnica para la implementación del SG-SST, vigilar el cumplimiento del SG-SST e informar a las direcciones territoriales del ministerio de trabajo el no cumplimiento por parte de la empresa. La documentación correspondiente al SG-SST puede ser en físico, disco magnético, óptico, fotografía, o una combinación de éstos y debe estar en custodia del responsable del SG-SST. La empresa debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST. Es necesario diseñar y desarrollar un Plan de trabajo anual del SG-SST, el cual contemplara información de evaluación inicial, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, resultados de las auditorías internas, revisiones por la alta dirección, acciones preventivas y correctivas.

Para iniciar con la formulación del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST, se debe definir los conceptos mínimos, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El empleador debe definir e implementar acciones correctivas o preventivas, con el fin de gestionar las inconformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST. La organización debe asegurarse de documentar y soportar el plan de acción definido en la acción correctiva o preventiva y verificar si estas fueron efectivas.

Conclusiones

Se cumplió satisfactoriamente cada uno de los objetivos específicos del trabajo, ya que se realizó el diagnóstico de la empresa CONARBO SAS aplicando la resolución 0312 de 2019 donde se regulan los Estándares Mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), no obstante dando a la empresa un plan de mejora para las falencias identificadas en la valoración de estándares; llevando a la empresa a una transición en la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo diseñado con los ítems correspondientes al porcentaje de la valoración de la tabla de estándares mínimos calificados.

El beneficio de una correcta implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ve reflejado en el cambio del ambiente de trabajo, se genera mejor bienestar y calidad de vida en el entorno laboral, se disminuye la tasa de ausentismo causada por enfermedad, se reduce la tasa de accidentalidad y mortalidad causada por accidentes de trabajo y como beneficio para la empresa se aumenta de la productividad.

El éxito en la implementación del SG-SST se basará en el desarrollo del proceso como está estipulado en la guía técnica implementación del SG-SST del ministerio de trabajo, en la que se establecen las siguientes etapas: Evaluación inicial, Plan de mejoramiento, Ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Seguimiento y plan de mejora, Inspección, vigilancia y control.

Referencias

COPNIA. (2017). *GESTIÓN DEL CAMBIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN*. Obtenido de https://copnia.gov.co/sites/default/files/uploads/mapa-procesos/archivos/gestion-humana/Gestion_del_cambio.pdf

M, m. (2016). Obtenido de <http://saludocupacionalencolombia.bligoo.com.co>

Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto 1443 de 2014*. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio de Trabajo. (2016). *Decreto 0171 de 2016 - Presidencia de la República de la*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2017). *RESOLUCIÓN 1111 DE 2017*. Obtenido de https://normograma.info/men/docs/pdf/resolucion_mtra_1111_2017.pdf

Ministerio de Trabajo. (2017). *Decreto 52 de 2017*. Obtenido de https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019*. Obtenido de <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

nellyM, m. (2016). historia de la salud ocupacional en colombia. Obtenido de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_primera_unidad_-_actualizada/leccion_2_historia_de_la_sa%C3%B1ud_ocupacional_en_colombia.html

Presidencia de Colombia. (2015). *DECRETO 1072 DE 2015*. Obtenido de <http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>

Putumayo, E. d. (2016). *GUÍA DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y REVALUACIÓN*. Obtenido de <https://eebpsa.com.co/wp-eebp/provee/selec.pdf>

Ridsso. (s.f.). *Procedimiento Adquisiciones Ridsso*.