

Propuesta Estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG.SST) en la Gobernación de Santander para el año 2020

PRESENTADO POR:

Angélica María Herrera Pérez

Herman Yarlly Reina

Norma Rocío Castellanos Joya

Rubén Ascanio Ballena

Yesenia Vargas Pinto

PRESENTADO A:

Tutora: Clara Viviane Villalobos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios – ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

14 de mayo de 2020

Tabla de Contenido

Introducción	iv
Objetivos	v
Objetivo General.....	v
Objetivos Específicos.....	v
Capítulo 1: El Problema.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Antecedentes del problema	2
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa	3
Capítulo 2: Marco Teórico Legal.....	6
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores	6
2.2. Marco Legal	8
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	9
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información	9
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.	10
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.13	
Capítulo 4: Resultados	15
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST	15
Capítulo 5: Plan de Mejora	18
5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la Gobernación de Santander.....	18

5.2. Presentación del Plan anual 2020 SG-SST.	20
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	23
Recomendaciones	25
Conclusiones	26
Referencias Bibliográficas	27

Introducción

Mediante la ley 1562 del 2012 Colombia adopto el nuevo sistema de gestión, el cual fue reglamentado bajo el decreto 1443 de 2014, el cual modifica criterios del SG-SST, así mismo durante los últimos años se han venido modificando mediante los decretos 1072 de 2015, 052 de 2017, Resolución 1111 de 2017 y por último la resolución 0312 de febrero de 2019 la cual define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En atención a la importancia del sistema de gestión, se observa la necesidad de adoptar programas diseñados para manejar las políticas y los procedimientos de la organización de manera eficaz, velando por la seguridad y salud del trabajador.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST que es un conjunto de procesos encaminado a lograr una adecuada administración de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el mejoramiento continuo previniendo los peligros y riesgos en el lugar de trabajo; mejorando las condiciones laborales mediante la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora continua.

El empleador debe implementar y liderar las acciones para prevenir de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Por lo anterior el grupo de trabajo pretende proponer estrategias que ayuden la gobernación de Santander implementar un Sistema de Gestión, acorde con la normatividad vigente y que permita de manera eficaz y eficiente prevenir los riesgos, peligros, incidentes, accidentes y enfermedades laborales dentro de la organización.

Objetivos

Objetivo General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Gobernación de Santander para el año 2020.

Objetivos Específicos

- Identificar la importancia que tiene el área de recursos humanos para la selección del personal y la aplicabilidad del SG – SST en las organizaciones,
- Elaborar una evaluación integral y un plan de mejora respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplicado a una organización, teniendo en cuenta las posibles soluciones de acuerdo con los resultados obtenidos con el fin de que cumpla a cabalidad con lo establecido por la ley.
- Describir cada uno de los procesos que se llevan a cabo como parte del control de los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo buscando una mejora continua para proteger la vida de los trabajadores y crear ambientes laborales sanos que permitan un óptimo desempeño y logro de las metas trazadas por la organización.
- Proponer planes de mejoramiento en la empresa de acuerdo con lo planteado y aplicando cada una de las temáticas vistas en el curso.

Capítulo 1: El Problema

1.1. Planteamiento del problema

De acuerdo con los datos obtenidos a través del diligenciamiento de la Matriz podemos evidenciar los altos índices de accidentabilidad y enfermedad laboral lo cual se ha incrementado, lo que se hace necesaria la transición al SG SST, el cual busca promover medidas preventivas a fin de mitigar riesgos laborales en los empleados y de ésta manera reducir los índices de accidentalidad y enfermedad laboral; De igual manera se busca generar un mejor ambiente de trabajo lo cual permite que el empleado tenga las condiciones de acuerdo a la normatividad vigente en ambiente idóneo.

Teniendo en cuenta lo anterior se hace evidente los hallazgos encontrados en la matriz lo que permite inferir que dicha situación afecta a un número significativo de empleados los cuales son susceptibles de accidentes o enfermedades laborales, por esto es imperioso que exista una Oficina de Talento Humano, donde se implemente un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en procura de mejorar las condiciones laborales de sus empleados y por ende obtener mejores resultados en la empresa.

¿Cuáles son las propuestas estratégicas 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 Gobernación de Santander para el año 2020?

1.2. Antecedentes del problema

La Gobernación de Santander es una entidad pública la cual busca constantemente el cambio y se enfrenta a desafíos en el SG- SST tales como la protección del recurso humano y aspectos laborales como: la administración, el control interno, los contratos de trabajo, la seguridad social, las aseguradoras, el régimen de los trabajadores, sin dejar atrás la seguridad y salud de cada una de sus áreas en la ejecución de cualquier labor por medio de su personal comprometido; la gobernación de Santander en la aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, presentó ciertas falencias en los estándares aplicados en este proceso, principalmente en la gestión de peligros y riesgos, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, datos que aportan en reducir los accidentes y espacios que son de riesgo para la seguridad de los empleados, por temas que algunas áreas se maneja el alto riesgos en manejos de sustancias químicas y tóxicas, la necesidad de implementar técnicas para la administración de estos elementos peligrosos para el ser humano y el medio ambiente.

Los accidentes en la gobernación de Santander se presentan principalmente en las instalaciones del gobierno y en el campo donde salen a laborar el personal, como son las escalares por la mala señalización o elementos de protección, piso mojado, en el sector deporte y agro donde ocurre accidentes por fuerza mayor, descuido o falta de protección personal. Para los aspectos de enfermedades laborales se presenta por cuestiones de cuadro clínico ocasionado por el trabajo, enfermedades como estrés crónico, daños en la vista, enfermedades psicológicas y de psiquiatría, tuberculosis, afectación de las neuronas, infartos o problemas del corazón; en otros casos se presenta las enfermedades hereditarias como el cáncer en todas sus peculiaridades, osteoporosis, y en alguno casos culpa de los empleados, como las enfermedades de transmisión sexual o accidentes que generen enfermedades.

La gobernación de Santander se evidencia problemáticas como la falta de elementos de protección, la mala calidad de los elementos de dotación, fallas y demoras en la entrega de los elementos asignados a los puestos de trabajo y del personal, cada aspecto de seguridad para los funcionarios es de vital importancia, con el fin de tener la dotación de estos materiales para una correcta ejecución de las tareas o actividades de los empleados que laboran en áreas difíciles y peligrosos, en donde se expone la integridad física, salud y hasta la vida de los funcionarios de la institución.

Como institución del Estado el no cumplir con los programas relacionados en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la gobernación de Santander, no son por temas de dinero y financiación, sino la falta de capacitación en los funcionarios públicos que desempeña una labor o la entrega de los materiales, elementos y protección para hacer las labores que requieren estas medidas. Con los antecedentes que se han presentado a lo largo del proceso laboral y con el deseo de obtener resultados favorables para la empresa, se debe aplicar todo lo referente en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

1.3. Justificación de la Investigación cualitativa

Conscientes de la importancia que hoy en día tienen para las empresas implementar estrategias que permitan mitigar el impacto de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, el presente trabajo de investigación trasciende sobre las actividades que se llevan a cabo en las organizaciones aportando información relevante sobre la manera en cómo deben actuar los directivos y las áreas de recursos humanos para generar acciones tendientes a evitar y prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales aprovechando al máximo el capital

humano para el desarrollo organizacional en el contexto empresarial acogiéndose a una serie de normas establecidas por la ley.

Los problemas encontrados son relevantes ya que en base a estos se pueden crear planes de mejoramiento respecto al SG – SST en la empresa, ya que un entorno de trabajo no saludable, hace que se disminuya la productividad y eleva los costos para la empresa al respecto. Mediante la formulación del problema daremos solución implementando estrategias que reconozcan y permitan satisfacer las necesidades básicas de sus ciudadanos, como por ejemplo optimizando la calidad del aire en espacios cerrados, reduciendo los riesgos perjudiciales de las pantallas de los computadores, concertando los fumadores y no fumadores, demarcando las zonas de peligro, afrontando los temores que causan la existencia de enfermedades terminales entre otros, todo esto, enfocándose en garantizar la integridad física y mental de sus funcionarios, manteniendo el compromiso hacia un ambiente laboral sano y garantizando el estricto cumplimiento de la normatividad vigente.

Dentro de la organización son de gran importancia aquellos principios y valores que permiten el óptimo desarrollo de cada una de las responsabilidades durante los procesos institucionales que se ejecutan, se cuenta con un manual de funciones y competencias laborales, un plan de formación y capacitación, un programa de bienestar y salud ocupacional, plan de incentivos y la evaluación del desempeño que permiten verificar la operatividad de la organización de acuerdo con lo establecido por la ley.

La entidad debe fortalecer en algunos los procesos y procedimientos como lo son el fortalecimiento de estilos de vida y entornos saludables, medir la gravedad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral, la frecuencia con que se presenten incidentes, implementar una metodología con la finalidad de identificar, evaluación y valoración de peligros, priorizar la naturaleza de los peligros, tomar medidas de prevención y control de peligros, entregar elementos de protección personal cuando así se requieran.

Se busca mejorar de la mano con la evaluación del control interno, así como la eficiencia y efectividad en cada uno de los procesos y actividades que se llevan a cabo, la ejecución de programas y proyectos, mediante el análisis de los resultados obtenidos en la gestión que nos permiten visualizar las desviaciones y poder dar un concepto adecuado respecto a las recomendaciones para el mejoramiento de la entidad; todo esto mediante la auto evaluación institucional, la auditoria interna y los planes de mejoramiento requeridos.

Capítulo 2: Marco Teórico Legal

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores

Para Robins, Stephen y Coulter, Mary: (**Robins & Coulter, 2008**):

El manejo del talento humano es el que más ha sufrido cambios en la actualidad, teniendo en cuenta que las organizaciones se dieron detectaron que sin la inteligencia y participación de personas una empresa no tiene razón de ser, es decir que es el recurso más importante; el avance tecnológico probaba un increíble e intenso desarrollo en las organizaciones y de las personas que participaban en éstas, el mundo seguía cambiando cada vez más acelerado, por ello en 1990 con las nuevas tecnologías de la información se facilitaron las condiciones básicas para el surgimiento de la globalización, por lo anterior el capital financiero dejó de ser el recurso más valioso, concediendo el lugar al conocimiento, generando la época del capital humano y del capital intelectual, volviéndose básico y necesario para el desarrollo de los negocio, se toma el reto de convertir el conocimiento en algo útil y productivo, en dicha era el empleo se desplazó del sector industrial hacia el sector de servicios, en cuanto al trabajo manual fue sustituido por el trabajo intelectual, dando mayor énfasis al cambio, la creatividad, la innovación y adelanto.

Ahora bien, con Martínez (2011) -

En el marco de gestión del talento humano en la organización y su proceso en sociedad, se le permite al individuo el desarrollo pleno de su potencialidad tanto en talento como en sus posibilidades físicas e intelectuales. Por lo anterior a los seres humanos que conforman las organizaciones se les debe generar un ambiente propicio para que logren trascendencia,

potencialidad para que su proceso de desarrollo sea permanente y en continua transformación, proyección y que tengan sostenibilidad en el tiempo. Las inmensas posibilidades que tienen los seres humanos para generar transformaciones y cambios tanto en lo social y organizacional son abismales, al tener en cuenta el talento humano se le brinda a las personas mejores opciones de vida, laboralmente y social además de identidad, pertenencia y plenas garantías en el bienestar, como en la consecución de sus retos y objetivos personales; Con todo lo anterior se le permite al individuo reconocerse y así crear espacios y oportunidades que le permitan ser él mismo.

Desde otro punto vista, Rodríguez (2007), agrega que “los recursos humanos los forman las personas que trabajan para una institución, quienes poseen habilidades y conocimientos acerca del sistema de trabajo, por lo que son de gran valor para los administradores”.

2.2. Marco Legal

Toda vez que el Estado Colombiano es Garante de los derechos de sus ciudadanos, en uso de sus facultades, fomenta políticas y estrategias que brindan Seguridad y Salud que requieren los empleados en sus lugares de trabajo, coordinando actividades de promoción y prevención de manera directa con las empresas o de manera articulada con terceros especializados en procura de mejorar las condiciones en el trabajo y buscar bienestar laboral, por lo anterior se creó el programa de Salud Ocupacional como prevención de riesgos profesionales a lo que se ajustó la Gobernación de Santander.

Posteriormente siendo modificado El Programa de Salud Ocupacional por el Art. 2.2.4.6.3.7 del Decreto 171 de 2016, la Gobernación de Santander se adaptó a éste último, implementando el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, avanzando de manera paulatina, incluyendo política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora a fin de tomar medidas tendientes a perfeccionar el proceso, a partir del 01 de junio de 2017, e implementando gradualmente la fase inicial, plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguimiento y Plan de Mejoramiento e Inspección y Vigilancia, acogéndose al Decreto 052 de 2017.

Colación de lo anterior y procurando proteger la Seguridad y Salud de sus funcionarios la Gobernación de Santander se acoge a las directrices básicas para llevar a cabo el desarrollo del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto a la implementación de Estándares Mínimos de acuerdo al Capítulo III de la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, el cual busca dar seguridad a los inminentes riesgos laborales que se enfrentan sus empleados.

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

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

La presente investigación tiene como objetivo principal establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Gobernación de Santander para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020, una vez detectadas las falencias con la matriz de Evaluación del (SG-SST), a través de la Investigación cualitativa, lo cual permitió recolectar datos específicos de acuerdo al contexto del SG –SST de los Funcionarios Administrativos, lo anterior con la finalidad de identificar los principales falencias en los entornos laborales de los empleados y además detectar los índices de accidentalidad y enfermedad laboral, que permitirán implementar un Plan de Trabajo Anual de Mejoramiento, en procura de dar cumplimiento a la totalidad de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de ésta manera bajar dichos índices.

De acuerdo con la evaluación y auditoria realizados inicialmente respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Gobernación de Santander, se obtuvieron resultados donde se evidenciaba el no cumplimiento en su totalidad de los estándares que por ley se deben cumplir en su totalidad y nos indicaron una ineffectividad en la empresa respecto al SG-SST que implicaron la implementación de un plan de mejora que lleva un proceso lógico donde se vincularon las políticas de la entidad con la finalidad de controlar los riesgos presentados.

Se garantizaron condiciones de vida saludable y un ambiente laboral seguro, integrando tanto a los directivos como a los empleados supervisando de manera continua el cumplimiento de estas normas, también se suministró información y asesoría a través de capacitaciones referentes a

seguridad e higiene, proporcionando de esta manera un ambiente laboral sano que permita evitar accidentes o enfermedad, se establecieron estrategias como la demarcación de zonas de peligro y del suministro de equipos de protección cuando así se requieran, finalmente se dieron a conocer las condiciones de riesgo siguiendo protocolos de seguridad establecidos por la empresa pensando en sus trabajadores.

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

La Gobernación de Santander inicia su proceso de transición con el Decreto 1072 de 2015, de acuerdo al Capítulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar); posteriormente implementó la resolución 1111 de 2017 la cual aplica para los empleadores públicos y privados para que implementen los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Marco del Sistema General de Riesgos laborales, Estándares graduables y proporcionables de acuerdo al número de empleados el cual reza que para diciembre de 2019 las empresas “realizaran la Autoevaluación conforme a la tabla de valores y calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, formulación del plan de mejora de acuerdo a los resultados obtenidos en la Autoevaluación y formulación del plan anual, para el año 2020” y posteriormente realizar la implementación definitiva del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de enero del año 2020, actualmente aplica la resolución 0312 de 2019 para dar cumplimiento a los Estándares Mínimos, el cual se encuentra contemplado en el Capítulo III para empresas de más de 50 trabajadores.

La Gobernación de Santander es una Entidad Pública comprometida con sus funcionarios por lo tanto siempre ha estado actualizada con las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en procura de proteger la seguridad y salud de sus funcionarios y en la búsqueda de la mejora continua aplicando la normatividad vigente en el marco de Riesgos laborales.

Esta evolución del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo para la gobernación de Santander, ha funcionado con gran criterio respecto en la implementación de las políticas y diversos métodos en las instalaciones, como lo es la logística para reducir todo tipo de accidentes y enfermedades laborales en cada una de las áreas de trabajo de la gobernación; esta transición del SG-SST se efectúa de acuerdo a los estándares mínimos de calidad que se deben emplear en la empresa. El ciclo PHVA busca realizar un procedimiento lógico en la gobernación de Santander, recurriendo a cuatro etapas para el mejoramiento continuo de las labores realizadas por los funcionarios, de la siguiente manera: Planificar el sistema de gestión de la gobernación, con este recurso se trabajará en la seguridad y salud de los trabajadores, logrando con ello tener al 100% las etapas para el mejoramiento del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, realización de la evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, valoración de los riesgos e identificación de los peligros en los puestos de trabajo.

Establecer las políticas de SG-SST, como ejecución de un plan de trabajo cada año para la asignación de recursos en el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, hacer consolidación y documentación, se realizará todo lo establecido en los planes anteriormente relacionados, por medio de recolección de datos y realización de informes para hacer un

adecuado seguimiento y evaluación de todo el proceso trazado, serán consolidados y ejecutados de la siguiente manera: Inducción y capacitación a los funcionarios en temas de seguridad y salud en el trabajo, prevención en respuesta a posibles emergencias, historia de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, recursos en adquisición de bienes y elementos para el servicio del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Verificación, este hace parte del proceso lógico para el mejoramiento frecuente del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la gobernación de Santander, en él se revisan las acciones que han sido establecidas en el programa, con el propósito de evaluar el cumplimiento y si se están logrando los resultados trazados. Es de mucha importancia verificar si se ha llevado a cabo lo proyectado, cuáles han sido los impactos en la empresa intervenida, como ha funcionado los planes para la reducción de incidentes, accidentes y enfermedades en el trabajo. Para todo este proceso de control continuo es necesario aplicar y medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Actuar en el mejoramiento continuo, hace parte del perfeccionamiento para que el sistema trabaje constantemente en no tener accidentes graves o fatales, y reducir las enfermedades laborales en la gobernación de Santander; en este ciclo se estudia si se puede presentar fallas en el sistema implementado, lo que se debe mejorar.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Gobernación de Santander						Número de trabajadores directos: 1.500			
NIT de la Entidad: 890203 235-6						Número de trabajadores directos: 1.500			
Realizada por: Norma Rocío Castellanos Joya						Fecha de realización: 03-04/2020			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	CUMPLE TOTALMENTE	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						NO CUMPLE	NO APLICA	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		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 de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5	4	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				
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y retroalimentación	2		2				
		1.2.2 Capacitación, inducción y retroalimentación en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención EPP	2	6	2				
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	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 riesgos	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 de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2						
2.6.1 Rendición de cuentas (1%)	1		1						
2.7.1 Matriz legal	2		2						
2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1						
2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1						
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2						
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1						
3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1		1						
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	9	1						
3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (control de 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						
3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2						
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	6	2						
3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1						
3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0						
3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0						
3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1						
3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1						
3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1						
3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1						
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		0						
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, carcinógenos y otros)	3	15	0						
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4		4						
4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		0						
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0						
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5						
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	16	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		0						
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5						
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	10	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	6	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	10	2,5						
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5						
TOTALES				100				82,5	

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 deberá consignar el ítem del estándar que no se justifica. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero.
 El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 268 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano).

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE _____ FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST _____

La implementación de la tabla de valores y calificación de los Estándares Mínimos se realizará de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, mediante la cual se utilizará el Capítulo III “Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgos IV o V”, en donde deben cumplir con todos los Estándares Mínimos establecidos en el Artículo 27. Tabla de Valores de los Estándares Mínimos, identificando si la empresa cumple o no con el ítem propuesto en el estándar, asignando el porcentaje máximo establecido si la empresa cumple con el determinado ítem o asignando una calificación de 0 si la empresa no cumple con el estándar evaluado.

Para la GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo SG-SST resulta ser de objeto prioritario ya que estos garantizan el cumplimiento de la normatividad legal vigente, pero además focalizan el aspecto garante de seguridad y bienestar para cada uno de los miembros colaboradores de la Organización; es así como su proceso dinámico se relaciona en la presente tabla de valores y calificación de cada uno de los estándares mínimos que conforman el SG-SST cumple con el 82,5% de los Estándares Mínimos del SG-SST establecidos en la Resolución 0312 del 2019, lo que implica que la empresa tiene un SG-SST con una valoración es moderadamente aceptable.

Capítulo 4: Resultados

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

Una vez diligenciada la matriz de Evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2020, aplicada a la Gobernación de Santander para los funcionarios Administrativos, su calificación fue de 82,5, quiere decir que se encuentra en un criterio moderadamente aceptable, lo que nos permite inferir que el Plan de Trabajo no se ejecutó de manera eficaz y pertinente de los Estándares mínimos requeridos para el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo SG-SST.

Por lo anterior se requiere realizar ajustes el Plan Anual de Trabajo para el año 2020, en los ítems de los estándares en donde se detectó que no aplicaron, a fin de dar cumplimiento con las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para poder dar cumplimiento a las funciones que se le atribuyen a la Gobernación de Santander mediante el Art. 305 de la Constitución Política, cuenta con 1.500 funcionarios administrativos, por lo anterior se requiere que la entidad genere estrategias que permitan velar por la seguridad y bienestar de los mismos, lo que dá lugar a establecer un Plan Anual de Trabajo que se ajuste a la resolución 1111 de 2017 emanada por el Ministerio de Trabajo, y teniendo en cuenta que la Institución cuenta con más de 50 empleados; por ello se requiere realizar estudios a fin de detectar las condiciones de salud de los funcionarios en el momento de ingresar a la entidad, de manera periódica y al momento de retiro, identificar los peligros laborales de los

empleados de acuerdo a sus cargos, detectar índices de enfermedades laborales y accidentes; lo anterior a fin de dar cumplimiento con las Políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo pero además buscando la seguridad de los funcionarios en cuanto a accidentes y enfermedades laborales.

Dado los resultados obtenidos en la información del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, por parte de la oficina de salud ocupacional de la Gobernación de Santander se suministró información importante del análisis obtenido, con la implementación desde el segundo semestre del año 2019, congruente con la normas y reglamentos actuales del Estado acerca de este sistema, con Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 Implementación del SG-SST y Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 Estándares mínimos del SG-SST; por medio de la evaluación inicial se halló que la Gobernación de Santander alcanzó un valor de 82,5 en referencia a los discernimientos de la matriz de estándares mínimos, dejando ver una valoración moderadamente aceptable.

De esta forma se hará una propuesta al plan de mejoramiento sobre las fallas encontradas en el ciclo trabajado punto 2 Hacer, Gestión de la salud, donde el estándar “Condiciones de salud en el trabajo” en el ítem 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), en el estándar Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, ítem 3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, y 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; existiendo falencias seguidas en el estándar de Gestión de peligros y riesgos, sobre la Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, en los agregados de 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de

peligros, y 4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros). Además, el estándar de Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos, en los ítems 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros, 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control e ítem 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas; donde se observa que en la calificación no cumple con el puntaje posible, por lo cual su valor asignado es cero.

Respecto a la valoración de la matriz del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la Gobernación de Santander, se detalla que el peso porcentual de esta tabla de valores es de la siguiente manera:

Ciclo Planear: 25 puntos. Este ciclo maneja dos estándares, los cuales son el espacio de recursos con un porcentaje de 10 y el espacio de gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo con un porcentaje de 15, dejando ver que el peso porcentual es exacto y el puntaje posible cumple totalmente.

Ciclo Hacer: 60 puntos. Para este espacio se presentaron todas las novedades en el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la gobernación de Santander, el ciclo hacer en el estándar de gestión de la salud no cumplieron con la calificación en tres ítems de los espacios de condiciones de salud en el trabajo y de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, fallando en tres puntos de los sesenta posibles; para el estándar de gestión de peligros y riesgos cuyo porcentaje es de 30, se obtuvieron falencias en los espacios de

identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y en las medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos, perdiendo con ello 15,5 puntos de la calificación total para este estándar.

Ciclo Verificar: 5 puntos. El ciclo verificar del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo maneja cinco puntos del nivel porcentual de dicha matriz, las cuales en su espacio de gestión y resultados cumple en su totalidad con la calificación esperada.

Ciclo Actuar: 10 puntos. Para este lapso de dicho modelo se estudia un estándar muy necesario en la implementación del SG-SST, se está hablando del área de mejoramiento, el cual tiene un porcentaje de 10 puntos, siendo la gobernación de Santander muy cumplida con todos los ítems de este espacio, obteniendo la calificación perfecta.

Capítulo 5: Plan de Mejora

5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la Gobernación de Santander

Una vez diligenciada la matriz y detectados los índices a mejorar así: 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), 3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, 4.1.1 Metodología

para la identificación, evaluación y valoración de peligros, 4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros), 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros, 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control, 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas; se procederá a Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento, Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos y un Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

Con base a los resultados arrojados en la matriz de Evaluación del Sistema de Seguridad y dado que su resultado fue 82,5 (moderadamente aceptable), es necesario elaborar una propuesta de mejoramiento a fin de corregir las debilidades encontradas en la Autoevaluación tratando de dar cumplimiento al 100% de los estándares mínimos, para las empresas de más de 50 empleados el cual refiere la resolución 0312 de 2019, de igual manera se requiere enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances del mencionado plan en el primer semestre del año 2020, finalizando con un plan de visita por parte del Ministerio de Trabajo.

La propuesta para la empresa la gobernación del departamento de Santander es implementar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional el cual se encargue de prevenir los accidentes del personal que labora en la empresa según las cifras arrojadas por el cuadro del sistema de SG-SST en la empresa. Lo que la empresa debe de proceder es implementar un SG-SST, donde se pueda contar con personal altamente calificado para desempeñar sus funciones el cual pueda transmitir el conocimiento a los que laboran en la

empresa y así fortalecer el programa de salud ocupacional donde se contará con la ayuda del personal administrativo de la empresa y así poder mejorar su vida laboral en la empresa.

5.2. Presentación del Plan anual 2020 SG-SST.

Con el desarrollo de la matriz de estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplicado en la Gobernación de Santander, se establecen unas mejoras para el plan anual de trabajo, siempre y cuando los estándares no tienen un cumplimiento cien por ciento en la entidad, la matriz data de los siguientes resultados:

Se obtuvo un resultado total de 82,5 como calificación de los estándares, es decir, se presentan fallas en el sistema interno de esta área en la institución, la estándar gestión de la salud presenta el no cumplimiento en los estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), este ítem es una falla de planeación sobre las condiciones de salud en el trabajo. Respecto en el indicador de mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, se aprecia que hay dos factores que no cumplen con lo requerido en la matriz, por medio de medición de la severidad y de la frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral no son tenidos en cuenta en este plan.

Para el estándar de gestión de peligros y riesgos, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos hace parte de la Gobernación de Santander por el alto riesgos en manejos de sustancias químicas y tóxicas, existen muchas falencias dentro de la institución, en especial en la metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros, también, en la

identificación y priorización de la naturaleza de los peligros; en la continuidad de las fallas en el sistema, se encuentra que ítems como implementar y verificar la aplicación de las medidas de prevención y control de peligros, no se le destina la importancia y recurso adecuado para el buen funcionamiento. Al igual que no se hace entrega de elementos de protección personal EPP, al no verificar con los contratistas y subcontratistas.

Una vez realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos a través de la matriz y detectados los ítems que no aplicaron, se requiere implementar un plan de trabajo mediante un Diagrama de Gantt, a fin de reforzar en dichos estándares e ítems, tomando acciones correctivas que apunten a mejorar y de ésta manera dar cumplimiento a las disposiciones del Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 0312 de 2019.

En dicho diagrama de Gantt se reflejan las acciones correctivas que ejecutará la Gobernación de Santander, mediante el Plan de Mejora diseñado conforme a los resultados obtenidos en la autoevaluación de los Estándares Mínimos, en las cuales sus fechas de ejecución serán en el año 2020, buscando subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en la empresa.

Recomendaciones

Se recomienda que la Gobernación de Santander aplique de manera pertinente los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, teniendo presente los objetivos y metas que se desean alcanzar buscando permanentemente el bienestar de sus empleados teniendo en cuenta todos y cada uno de los reconocimientos e incentivos que se deban ejercer a cambio del buen desempeño por su labor realizada, ayudando de una manera importante y significativa a mejorar las funciones del equipo de trabajo para obtener resultados positivos que favorecen al buen funcionamiento de la empresa; de igual manera se sugiere que proporcionen a sus empleados un lugar de trabajo libre de riesgos cumpliendo a cabalidad las normas de seguridad e higiene laboral que estipula la ley, sin embargo y siendo un trabajo mancomunado es importante que los empleados acaten y cumplan con las normas impartidas para su protección implementando las medidas de seguridad; Si la empresa se preocupa e invierte en el bienestar y protección de sus colaboradores ello los motivará y se verán reflejados buenos resultados tanto en el recurso humano, con el factor económico.

Conclusiones

En trabajo de equipo se alcanzó apreciar e identificar los resultados actuales del sistema de gestión de seguridad y de la salud en el trabajo de la Gobernación de Santander, todos aquellos aspectos que fueron causas de evaluación y verificación para implementar en cada área específica de la entidad trabajada; por consiguiente, se realizó el plan de mejoramiento del SG-SST para llegar a los objetivos trazados y conseguir con ello un puntaje más alto en los estándares, para dar cumplimiento al cien por ciento de las responsabilidades en seguridad y trabajo de los funcionarios de la institución.

Con el análisis de los resultados logrados en la matriz de evaluación del SG-SST en la cual se obtuvo una puntuación de 82,5 con una valoración moderadamente aceptable ya que dicha calificación es superior a 61 puntos. Tener un apoyo permanente en observaciones, sugerencias y correcciones durante el desarrollo de la construcción y consolidación del proyecto de grado, nos ha resultado favorable en el curso, ya que nuestra tutora ha sido una guía y profesional destacada a la hora de enseñarnos la importancia de hacer las actividades con responsabilidad y esmero.

Referencias Bibliográficas

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

(PP. 105-112). Recuperado de:

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado

de:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por

medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto

Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de

implementación del SG SST para Mipymes. (pp 1-43) Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de: <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/sg-sst/>

Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes

Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10596/22531>