

**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 Eficacia S.A para el primer semestre del 2019**

Autores

Gloria Stheffanny Nuñez Salas

Adriana Arias Rodríguez

Dubis Milena Carvajal

Silena Mercedes Lara Ortiz

Ana Milena Pallares López

Grupo: 101007_35

Presentado a:

Munir Fernando Cure Monroy

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

Mayo 23 del 2019

Tabla de contenido

Portada	1
introducción.....	3
objetivos.....	6
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	8
1.1. Planteamiento del problema	8
1.2. Antecedentes del problema	9
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	10
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Revisión de la literatura.....	11
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	15
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.....	15
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST.....	16
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	17
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017	18
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	18
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	18
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	18
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	18
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos	19
Recomendaciones.....	20
Conclusiones.....	21
Bibliografía.....	22

Introducción

El hombre a través de su evolución ha tenido la necesidad de ejercer actividades que le permiten satisfacer su necesidades básica, como lo define Abraham Maslow en su “Teoría de la Motivación Humana”, es así que el hombre en su afán de cubrir sus necesidades (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización) trata de desarrollarse a través del trabajo; por otra parte, Idalberto Chiavenato (2009), explica que la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y el intenso movimiento en busca de la calidad y la productividad en la mayoría de las organizaciones, surge una prueba en donde la gran diferencia y la principal ventaja competitiva de las empresas provienen de las personas que trabajan en ellas. Las personas son las que conservan el statu quo existente, y son las que generan y fortalecen la innovación además son ellas, las que producen, venden, sirven al cliente, toman decisiones, lideran, motivan, comunican, supervisan, administran y dirigen los negocios de las empresas, de igual manera dirigen a otras personas, ya que no puede haber organizaciones sin ese factor humano; Por ello, es coherente afirmar que las organizaciones son conjuntos de persona, la forma en que las personas se comportan, deciden, actúan, trabajan, desempeñan y mejoran sus actividades, atienden a los clientes y realizan los negocios de las empresas tiene dimensiones muy variadas, gran parte de esta variación depende de las políticas y las directrices de las organizaciones que establecen cómo lidiar con las personas en sus actividades”.

Por otra parte, La Unidad Nacional Para la Gestión de riesgo en Colombia; (El NGRD) enfatiza que las personas interactúan en diferentes condiciones de trabajo que pueden afectar su condición ya sea positiva o negativamente; y por ello, el trabajo puede convertirse en un mecanismo tanto de salud como de enfermedad, estableciéndose una relación directa entre la Salud y el Trabajo, que se define como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en que ésta realiza se denomina Condiciones de Trabajo, constituidas por factores del medio ambiente, de la tarea y de la entidad. Los efectos desfavorables de las condiciones de trabajo son los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional, que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores. Así mismo, La Seguridad y Salud en el Trabajo es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades laborales, accidentes de trabajo, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo de los funcionarios y que además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Por todo lo anteriormente analizado es necesario implementar en la empresa Eficacia S.A, un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo eficiente que persiga la vinculación activa de todos los procesos de la organización en pro de mejorar

las condiciones de sus trabajadores tomando acciones de prevención y control de los riesgos que permita brindar el bienestar y la productividad de la empresa de una manera integral e interdisciplinaria. Para ello debe aplicar la normatividad vigente y vigilar que se cumpla lo establecido en El Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 6, que puntualiza dos aspectos muy importantes para que la empresa Eficacia S.A., no incurra en problemas jurídicos y fiscales por negligencia. El primero de ellos es que el empleador debe cerciorarse de que sus proveedores y contratistas tengan un SG-SST que se ajuste a la normativa; el segundo, que se deben guardar los registros de todo el quehacer del sistema, para soportar documentalmente la existencia y resultados del mismo. Con esto, se puede demostrar que los eventuales accidentes ocurren como casos fortuitos y no por negligencia del empleador. De otro modo, el empleador tiene que hacerse cargo del pago correspondiente.

Esperamos que con el análisis que realizamos detenidamente en la empresa Eficacia S.A. en la que se detectó falencias en el SG-SST, establecer recomendaciones y un plan de mejoramiento para que el recurso humano más valioso de la organización "sus trabajadores", estén protegidos de riesgos y enfermedades laborales que conduzcan al deterioro de la persona y por ende el de su familia. Por tal razón es necesario que la empresa en cabeza de su representante legal establezca prioridades e implementen métodos que permitan un desempeño eficiente del trabajador que faciliten planificar, Hacer, verificar y Actuar como también establecer políticas de organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora que facilite cumplir los propósitos del SG-SST.



Objetivos

- **Objetivo General**

Promover en Eficacia S.A., el cuidado de la salud y estilo de vida saludables, a fin de prevenir a todos nuestros colaboradores sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, garantizando así condiciones de trabajo seguras.

- **Objetivos Específicos**


- Proporcionar una cobertura integral de las contingencias que afectan la Salud, la capacidad de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Establecer bases en auditorías sobre el (SG- SST) en la empresa para que regulen situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada proceso de la empresa.
- Ejecutar de manera semestral una Matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar auditorías (SG-SST) para verificar el cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la organización.

CAP. 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La protección de riesgo laborales más que una obligación es una necesidad, ya que este constituye un compromiso moral, legal de todo empresario y se mide por el cumplimiento de las actividades, el control efectivo de las condiciones peligrosas, cuyo punto central es identificar los factores que determinan el riesgo laboral de los empleados y la manera de evitarlos. Para su desarrollo es necesario identificar las condiciones de salud de los trabajadores.


Para la empresa EFICACIA S.A. la principal preocupación es el control de riesgo que atenten contra la salud de sus trabajadores y sus recursos materiales y financieros ya que dentro de su portafolio una de sus actividades es el talento humano y que estos factores interfieren en el desarrollo normal de las actividades empresariales, encendiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solides y permanencia conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social. En consideración a lo anterior la empresa debe asumir sus responsabilidades en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener el mejor nivel de eficiencia. Es por ello que teniendo en cuenta los problemas encontrados es necesario que la empresa conozca su posición actual frente al sistema de gestión y seguridad en trabajo, el cual contiene un análisis y una lectura clara de su estado, dado que la empresa cumple parcialmente con políticas, procedimientos y métodos del SG-SST, expuesta a acarrear consecuencias legales, puesto que las empresas están obligadas a contar con ello de acuerdo con lo estipulado en las normas vigentes.



El recurso más importante que tiene la empresa son sus empleados y es de vital importancia velar por sus bienestar, seguridad y protección. Además, esos son factores que ayudan en gran medida a mejorar el sentido de pertenencia, el empoderamiento de las personas y con ello el mejoramiento de las capacidades competitivas de la empresa.

1.2. Antecedentes del problema

Eficacia S.A., es una empresa Caleña, que tiene 35 años de historia, ha tenido un crecimiento en aumento, con su sede principal en Cali, pero con 4 regionales que soportan las operaciones a nivel nacional y una sede en Guayaquil – Ecuador, estas regionales, Antioquia, Norte, Centro y Oriente, brindan cobertura en todo el territorio nacional, sin embargo en las ciudades satélites donde no tenemos cobertura, se brinda la atención de manera virtual, debido al aumento de personal en misión y el incremento en los servicios como BPO (Business Process Outsourcing), se ha visto en la necesidad de aumentar nuestro departamento de SSTA, con un Director y 4 coordinadores en cada regional, 4 gestores operativos en cada sede, 2 fisioterapeutas y 2 analistas que realizan seguimiento diario al personal con recurrencia en incapacidades o incapacidades superiores a los 60 días y 180 días, la accidentalidad se ha disparado y a tal punto que se han tenido 2 siniestros (muertes por tránsito), el riesgo público es el más vulnerable, a nivel nacional tenemos una accidentalidad de 230 personas mensuales accidentadas y fueros de salud en aumento de los cuales actualmente tenemos 560 casos, con pérdidas de capacidad laboral, mujeres embarazadas, personal con terapias médicas, personal en trámite de pensión por invalidez y personal en trámite de calificación por junta regional y apelaciones a nivel nacional.



Estos antecedentes y lo que estamos viviendo actualmente nos hace ponerle lupa a al proceso, detectando y previniendo casos severos, para mantener los casos actuales y no tener más.

Es por ello que nos aliamos con la ARL Sura, nuestro principal proveedor y a la vez cliente, con ellos realizamos una alianza estratégica que nos ayude a minimizar e impactar de manera positiva en los riesgos a los que están expuestos nuestros colaboradores y mejorar su calidad de vida.

Ideándonos un plan para ejecutar en corto y mediano tiempo que nos permita obtener resultados en las personas y en la compañía en general.

Somos una Eficacia humana que piensa y tiene como su principal servicio el personal, que necesita gente competente y comprometida para lograr sus resultados, que construye relaciones afectivas en el tiempo con comunicación afectiva y transparente.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Una de las principales alternativas para la solución del problema es definir el grado de discapacidad del empleado., deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.” La limitación calificada como moderada o leve está entre el 15% y el 25%, y es este rango el que ha estimado la jurisprudencia como aquel que tiene la capacidad de amparar al trabajador con la estabilidad reforzada, de manera tal que una limitación inferior al 15%, en opinión

de la corte suprema de justicia, no da para que el trabajador alegue la estabilidad laboral reforzada.

Los riesgos psicosociales son la principal causa de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las incapacidades por enfermedad general. El ausentismo está ligado al entorno en el que nos desenvolvemos, a nuestras emociones, aptitudes, sentimientos y deseos

Crear un programa lo suficientemente efectivo de salud ocupacional que provea seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse en sus labores y generar más productividad, brindando además capacitación continua de los riesgos laborales; dando solución a esta problemática se logran beneficios como: la mejora de la calidad del clima laboral, calidad y bienestar en salud, mayor satisfacción del personal y más productividad.

CAP. 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

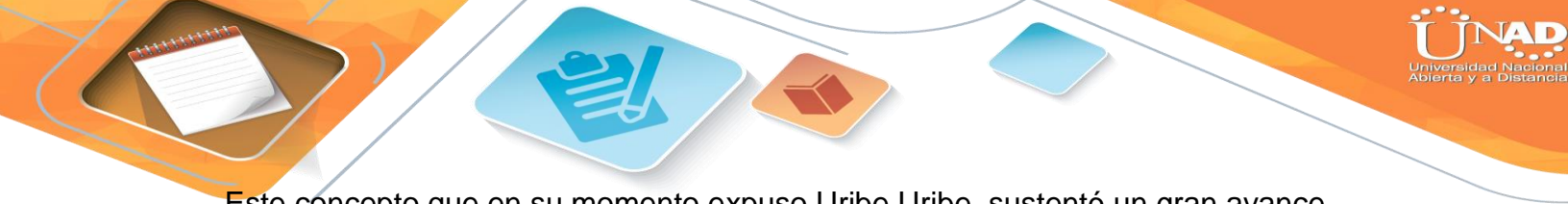
La seguridad y la salud en el trabajo ha sido un proceso que ha evolucionado considerablemente a lo largo de los años, debido a la necesidad de establecer un orden dentro de los procesos que afectaban directamente la mano de obra calificada y no calificada. A partir de ese aspecto, diversos entornos se vieron afectados donde muchas veces se cobraron vidas por la falta de conocimientos y de preparación.

El inicio del interés por la seguridad en el trabajo aparece en auge en la edad media ya que en Italia fue publicada la obra clásica de Ramazzini: DE MORBUIIS ARTIFICUM DIATRIBA, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una de ellas y esto es lo que genera un pequeño pero significativo avance; desde entonces nace un indicio de lo que

es la medicina del trabajo y lo que fueron los primeros pininos en temas de empezar a minimizar los riesgos laborales y tener en cuenta los diferentes campos de trabajo.

Con esto se abre una puerta al inicio de lo que hoy conocemos como Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Sin embargo, se tuvo que pasar por otros procesos a nivel de trabajos fuertes como es el caso del mejoramiento de la maquinaria, nuevos procesos de fabricación, el incremento del número de personas que empezaron a operar máquinas lo que multiplicó el porcentaje de accidentes en los trabajadores, debido a que no se capacitaba al colaborador en el manejo o en las operaciones de la máquina para desempeñar su trabajo y el conocimiento del empleador era escaso para esas labores.


En esa búsqueda por mejorar las condiciones de vida y salud de los trabajadores, se fortaleció en otros contextos como lo fue para Colombia, un país donde la mano de obra es altísima y se necesitaba ir tomando aspectos necesarios para que se estipularan normas o leyes para el respaldo de los trabajadores. Es así como en el 1904, el General Rafael Uribe Uribe, fue la primera persona en plantear un dialogo enfocado hacia la salud de los trabajadores, el conversatorio se llevó a cabo en el teatro Municipal de Bogotá donde expreso lo siguiente: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados".



Este concepto que en su momento expuso Uribe Uribe, sustentó un gran avance para lo que ha desarrollado en materia de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta las condiciones establecidas para los colaboradores en organizaciones y/o empresas de nuestro contexto. Años después, en 1950 se vio un enfoque más claro sobre enfermedades y accidentes laborales y en ese mismo año se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez. Es aquí donde se determinan las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Con el paso del tiempo y en la búsqueda de mejorar, en el año 1954 el Ministerio de Salud desarrollo un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección anexa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. En este momento se inició un trabajo mancomunado entre diferentes áreas donde vieron la necesidad de implementar y mejorar sus procesos de seguridad, donde se beneficiarían los diferentes actores pertenecientes a los gremios involucrados.

Se presentan más avances significativos. Pasan varios años antes de tomar más temas puntuales o de ampliar dichas normatividades en cuanto a la salud ocupacional y la seguridad industrial, y es en el año de 1993 cuando se empiezan a normatizar y a regular y se crea la ley 100 que establece; "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 ese momento no solo se reparaba al trabajador por los daños si no



que se minimizaban los riesgos y es allí donde surgen 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) después de conocer las necesidades y el grado de responsabilidad que las empresas debían asumir en caso de tener con sus empleados factores de riesgos que amenazaran la vida y tranquilidad de cada uno de ellos.

Dándole continuidad al proceso de mejora de esta disciplina de prevención SG-SST, 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).

Para que las empresas cumplieran efectivamente, el Ministerio de Trabajo expidió la resolución 1111 de 2017, donde se regularon los estándares mínimos, con el propósito de verificar si cumplen o no con las normas, requisitos y procedimientos obligatorios establecidos en los sistemas de gestión. Según lo consultado en la página institucional de Min trabajo, en la actualidad los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se está desarrollando por etapas, lo que conllevaría a partir del 2020 a ejecutar los programas de enero a diciembre de cada año de manera sucesiva con el objetivo de dejar listos los planes de mejora y que cada empresa tenga aprobado el Plan Anual del SG-SST. [1]

Las condiciones de trabajo y la protección de la salud del colaborador y del mismo empleador va más allá de una obligación, es el deber ser de toda empresa velar por cada uno de los miembros que ejercen labores en algún espacio determinado en la

organización. Estos progresivos avances de la seguridad y salud en el trabajo, les ha permitido a las entidades o empresas desarrollar culturas y sistemas más organizados promoviendo un clima organizacional adaptado a las normas de respeto por la vida de los colaboradores y al mismo tiempo, generando una eficiencia mayor y la optimización en cuanto a la productividad de la empresa, minimización de factores de riesgo, en procesos de auditorías y de mejora continua.

CAP. 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

La empresa EFICACIA S.A. en cumplimiento a lo establecido en la ley 1562 de 2012 y la Resolución 1111 del 2017, ha estructurado el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre EFICACIA S.A., y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, EFICACIA S.A. aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos permite cumplir con los propósitos del SG-SST. El SG-SST, se determina según las características de dicha empresa y el tamaño, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados

con su actividad. La alta dirección con la participación del Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo ha definido una política de SST que es comunicada y divulgada a través de procesos de inducción, reinducción, actividades y ciclos de formación, capacitación y por medio de material publicitario, adicionalmente se encuentra publicada en las instalaciones administrativas en todas las sedes de trabajo. La política es revisada periódicamente en reuniones por la dirección; en caso de que se requiera y de acuerdo con los cambios empresariales y en materia de SST será actualizada

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST

Al presentar un diagnóstico inicial basados en una lista de chequeo de la Resolución 1111 de 2017, se debe acordar con la Gerencia General que el grupo de trabajo se encargue de verificar y analizar cuál es el riesgo más alto y sobre ese trabajar un plan de acción para la mitigación de una consecuencia, se inició con plan de trabajo y un el cronograma de actividades básicas para el desarrollo de un Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

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: EFICACIA						Número de trabajadores directos:					
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos:					
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 6/04/2019					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO 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	4	0,5				3,9		
		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 Resagos 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		0,4						
	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	15	2				15	
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2							
		2.1 Póliza del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	1							
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	1							
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1							
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	2							
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	9	2				8		
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1						
	2.7.1 Matriz legal	2	2								
	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1								
	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1								
	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2								
	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1								
	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1		5	1					5
		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					
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1	6	1				13,5		
		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						
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		15	2					15
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2			2					
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1					
		3.2.4 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1					
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	10	1				8,5			
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		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		15	3,5					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	3									
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									
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	10	2,5				5			
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5							
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	5	2,5				5		
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5						
		6.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		4,5						
		6.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		4						
		6.1.3 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	10	1,25				8,75		
		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		1,25						
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				94,65			

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

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

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

Este decreto nos habla de la transición o el cambio que sufre el proceso de salud ocupacional para convertirse en un el sistema de gestión en seguridad social y salud en el trabajo, Eficacia, esta certificada por el Icontec con la Norma ISO 9001, desde el año 1999, de allí que quisiera alcanzar la excelencia apuntándole a mejorar nuestros procesos de una manera mucho mas integral y es cuando en el año 2015 se certifica en el RUC, Registro Uniforme de Contratistas, es el Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente, que se encarga de evaluar nuestro servicio y la mejora continua del sistema de riesgo en salud y seguridad en el trabajo, año tras año nos han renovado esta certificación, ya que salvaguardamos nuestro bien maspreciado que es el trabajador, apuntando a elevar la competitividad en el mercado, la rentabilidad y nuestra supervivencia a través del tiempo.

CAP. 4: RESULTADOS

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

De acuerdo con la información obtenida en la evaluación realizada a la empresa EFICACIA S.A. la cual se tomó como instrumento de recolección la tabla de valores y calificación de estándares mínimos del SS-SST según los estándares mínimos de seguridad establecidos, pudimos analizar que la empresa cuenta con una estabilidad conforme a la normatividad vigente ya que ha identificado claramente las prioridades y necesidades de la seguridad y salud en el trabajo.

La empresa EFICACIA S.A. ha aplicado a sus procesos el ciclo PVHA verificando los peligros evaluación y valoración de riesgos en la compañía, cumple con el plan de capacitaciones e inducción inicial pero es indispensable que reevalúe el

proceso de reinducción ya que en la actualidad no se realiza por falta de tiempo de los colaboradores, al mismo tiempo las actividades de promoción y prevención, cuenta con la documentación y formatos mínimos exigidos por el SS-SST información que puede ser validada en cualquier auditoría interna o externa que le realicen a la compañía.

Adicional a lo anterior mencionado, tendrá la obligación de asignar los recursos que sean necesarios durante el año para el SS-SST ya que en el momento no existe un presupuesto para realizar las actividades exigidas en la normatividad del sistema.

Se brinda a la empresa EFICACIA S.A. un plan de mejoramiento y cronograma para aquellos ítems que en el momento no se cumplen con el fin de que el SS-SST tenga un desarrollo continuo conforme a como lo exige la normatividad, es importante que la empresa obtenga el 100% en la próxima evaluación que se realice ya que en el momento cuenta con un 94.65% lo que nos indica que aún tiene que cumplir y mejorar con el 5.35% faltante de los estándares mínimos de la implementación del SS-SST conforme al decreto.

CAP. 5: PLAN DE MEJORA

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

Plan de trabajo

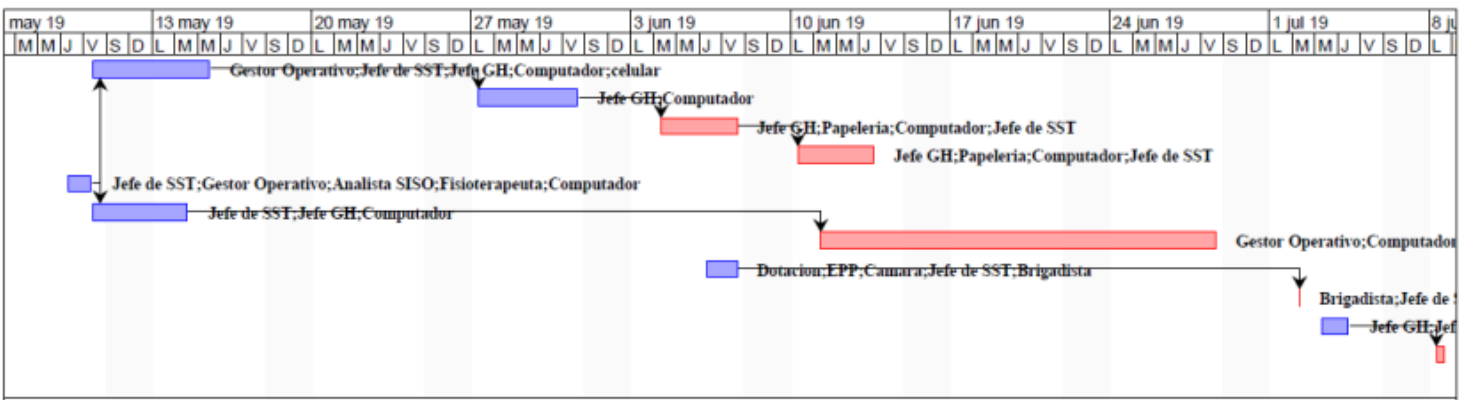
En el análisis realizado a la empresa Eficacia S.A., encontramos deficiencias en la aplicación de la norma SG-SST, ya que en la tabla de valores arrojó un resultado del 94.5%, de efectividad, lo que significa que falta por mejorar un 5.5%, para ello es necesario diseñar y desarrollar un plan de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en la norma e identificar las metas, responsabilidad, recursos y cronogramas de actividades a fin de promover en la empresa el cuidado de la salud y

estilos de vida saludables para prevenir a todos los colaboradores sobre las ocurrencias de accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a lo establecido en el decreto 1443 de 2014, en el cual se dictan las disposiciones para la implementación del SG-SST.

Asi mismo se hace necesario que la empresa, establezca prioridades simplemente métodos que permitan un desempeño eficiente del trabajador que faciliten el planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA), además establecer políticas de organización, planificación, seguimiento y auditorias que faciliten los propósitos del SG.SST.

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

	📅	Nombre	Duracion	Inicio	Terminado	Predecesores	Nombres del Recurso
1		Creacion de Politicas y Re...	3,333 days?	10/05/19 10:00 AM	15/05/19 01:40 PM	5	Gestor Operativo;Jefe de S...
2	📅	Divulgacion de Roles y Res...	5 days	27/05/19 08:00 AM	31/05/19 05:00 PM	1	Jefe GH;Computador
3	📅	Convocatoria y Elecciones ...	4 days	4/06/19 08:00 AM	7/06/19 05:00 PM	2	Jefe GH;Papeleria;Compu...
4	📅	Convocatoria y Elecciones ...	4 days	10/06/19 08:00 AM	13/06/19 05:00 PM	3	Jefe GH;Papeleria;Compu...
5		Elaboracion Matriz de Pelig...	1,25 days	9/05/19 08:00 AM	10/05/19 10:00 AM		Jefe de SST;Gestor Operati...
6		Creacion de Indicadores d...	2,5 days	10/05/19 10:00 AM	14/05/19 03:00 PM	5	Jefe de SST;Jefe GH;Compu...
7	📅	Plan de Capacitacion y mej...	14 days	11/06/19 08:00 AM	28/06/19 05:00 PM	6	Gestor Operativo;Computad...
8	📅	Brigada de Emergencias - ...	2 days	6/06/19 08:00 AM	7/06/19 05:00 PM		Dotacion,EPP;Camara;Jefe ...
9	📅	Simulacro de Evacuacion	0,167 days?	2/07/19 08:00 AM	2/07/19 09:20 AM	8	Brigadista;Jefe de SST;Gest...
10	📅	Semana de la salud	1,5 days	3/07/19 08:00 AM	4/07/19 01:00 PM		Jefe GH;Jefe de SST;Compu...
11	📅	Exámenes Medicos Periodi...	1 day	8/07/19 08:00 AM	8/07/19 05:00 PM	10	Jefe de SST;Gestor Operati...
12	📅	Inspeccion Preoperativa	0,5 days?	15/07/19 08:00 AM	15/07/19 01:00 PM		Gestor Operativo;Analista S...



jul 19							15 jul 19							22 jul 19							29 jul 19							5 ago 19							12 ago 1		
M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	M
;EPP;Dotacion																																					
SST;Gestor Operativo;Analista SISO;Fisioterapeuta;Jefe GH;EPP;Dotacion																																					
e de SST;Computador;celular																																					
Jefe de SST;Gestor Operativo;Jefe GH;Computador																																					
█ Gestor Operativo;Analista SISO;EPP;Dotacion;Camara																																					

Recomendaciones

Cualquier organización debe implementar los sistemas integrados de gestión para controlar y mejorar los aspectos más sensibles de la organización relacionados con el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales. También es preciso conocer cuáles son los diferentes marcos que regulan los diferentes sistemas de gestión. Por un lado, tenemos un marco normativo, o conjunto de normas cuyo cumplimiento no es de carácter obligatorio, y por otro el marco legislativo, cuyo cumplimiento es obligatorio, ya que se trata de Reglamentos, Reales Decretos, Leyes, etc. Estos 3 sistemas calidad, medio ambiente y seguridad, deben integrarse a través de la gestión de procesos en cada uno de los procesos de la organización para lograr la meta y los objetivos de la compañía.

Conclusión

Eficacia S.A, empresa colombiana con 33 años de experiencia en soluciones comerciales, cuidado de las marcas, operación retail y procesos de gestión humana. Cuenta con tres unidades de negocio: Go to Market, Retail y Talento & Soluciones, el detalle sobre la mismas.

Eficacia S.A, Es la empresa que determinamos trabajar para nuestro diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento, y después de un detenido análisis de la empresa acordamos trabajar sobre la problemática que tiene dicha empresa en la deficiencia de la implementación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo ya que observamos en nuestra investigación referente al tema que falta implementar un plan de mejoramiento que proteja de riesgos y enfermedades laborales a los empleados para evitar deterioro en la salud tanto física como psicológica y además cumpla lo establecido en el decreto 1072 del 2015 cuyo principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto, dentro de los requisitos mínimos que acatar las organizaciones, así mismo, ejecutar las políticas de organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora que permitan cumplir los propósitos del SG-SST.



Bibliografía

Mintrabajo.gov.co

MARTINEZ, M. Rodríguez, M. (2016) Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y oshas 18001/2007 en la empresa los ángeles ofs

Solución Empresarial 21, Un poco de historia: Salud Ocupacional en Colombia

<https://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia/>

Primera Unidad Actualizada lección 1 historia mundial de la salud ocupacional

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primeria_Unidad_-](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primeria_Unidad_-_Actualizada/leccin_1_historia_mundial_de_la_salud_ocupacional.html)

[_Actualizada/leccin_1_historia_mundial_de_la_salud_ocupacional.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primeria_Unidad_-_Actualizada/leccin_1_historia_mundial_de_la_salud_ocupacional.html) Salud Ocupacional en Colombia, Bligoo

<http://saludocupacionalencolombia.bligoo.com.co/>

Normas OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo. Conferencia internacional de trabajo 98ª reunión, 2009.

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

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6)

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SG-SST) Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST)

Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017(Estándares mínimos del SG-SST) y, Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos del SG-SST)