

**Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG - STT) en la Fundación San Diego para el año 2020**

**Camila Andrea Aguirre Quintero cód. 1.020.799.530**

**Dinna Luz Diaz Hernández cód. 52546731**

**Robert Wilmar Jiménez Mateus cód.1.022.933.010**

**Lady Cristina Méndez Osorio cód. 53.118.285**

**Cristian Fermín Ríos Castro cód. 1.056.955.544**

**TUTOR**

**Roger Leomar Ojeda**

**GRUPO N°3**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios**

**Diplomado de profundización en Gerencia del Talento Humano**

**administración de empresas**

**Bogotá D.C**

**2020**

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	5
<b>Objetivos</b> .....	6
<b>Objetivo general:</b> .....	6
<b>Objetivos Específicos:</b> .....	6
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA</b> .....	7
<b>Planteamiento del problema</b> .....	7
<b>Antecedentes del problema</b> .....	8
Justificación de la Investigación cualitativa .....	9
<b>Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.</b> .....	11
<b>Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.</b> .....	14
<b>Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.</b> .....	20
Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 .....	20
Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST .....	22
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS</b> .....	24
<b>Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.</b> .....	24
<b>CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA</b> .....	26
Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	26
<b>Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos...</b>	30
<b>Recomendaciones</b> .....	32
<b>Conclusiones</b> .....	34
<b>Referencias</b> .....	36
<b>Anexos</b> .....	39

### Lista de tablas

Tabla 1 Matriz de evaluación del SG-SST .....	22
Tabla 2 Plan de acción estratégico .....	26
Tabla 3 Presupuesto.....	28
Tabla 4 Cronograma de actividad diagrama de Gantt.....	31
Tabla 5 Tipo de riesgo (Blog salud ocupacional, 2020).....	39

### **Lista de anexos**

<b>ANEXO A Clases de riesgo .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXO B Tipo de investigación.....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXO C Resultados de la entrevista directa.....</b>	<b>41</b>

## **Introducción**

El Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG SST), es un mecanismo mediante del cual se busca prevenir de forma oportuna accidentes, incidentes y enfermedades generadas en el ámbito laboral, el cual se encuentra diseñado acorde a la actividad empresarial, así como a las necesidades y requerimientos de las entidades teniendo en cuenta la normatividad legal que las rige con el objeto de preservar la salud y bienestar del trabajador.

Este a su vez, es un elemento de gran relevancia dentro de los procesos empresariales, dado que fomenta el bienestar laboral, mejorando de esta manera las condiciones de los integrantes de un cuerpo de trabajo, garantizando tranquilidad en el desarrollo de las actividades y mitigando posibles accidentes e incidentes en los puestos de trabajo.

Por lo anterior, en el presente trabajo se busca presentar una propuesta estratégica en la mejora oportuna en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST) para la Fundación San Diego, el cual contribuya de manera significativa a la prevención y promoción de la salud en el trabajo de la entidad, así como a la mitigación e identificación de enfermedades profesionales y accidentes laborales.

## **Objetivos**

### **Objetivo general:**

Establecer un plan de mejoramiento estratégico a la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Fundación San Diego para el año 2020.

### **Objetivos Específicos:**

Realizar de forma oportuna un diagnóstico inicial de la Fundación San Diego, sobre la transición e implementación de la normatividad vigente referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG -SST

Evaluar el cumplimiento de estándares mínimos por parte del área de Gestión Humana de la Fundación San diego, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 0312 de febrero de 2019.

Ofrecer un plan de mejoramiento estratégico a la implementación de los estándares mínimos del SG-SST a la fundación San diego para el año 2020, teniendo en cuenta cada uno de los parámetros legales establecidos para su funcionamiento y aplicabilidad.

Identificar y analizar los resultados obtenidos en la auditoria del SG – SST en cuanto a su implementación, contenido y ejecución de la Fundación San Diego y mejoras a implementar.

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del problema**

En la actualidad la búsqueda del bienestar y protección de los trabajadores es un factor clave hacia el éxito empresarial, fomentar la salud laboral a través de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud SG-SST en el Trabajo garantiza la mejora continua, mayor eficiencia y buenos niveles competitivos en el mercado. El gobierno nacional en concordancia con este argumento ha fortalecido su normatividad con el fin de generar un ambiente más sano en las áreas de trabajo, la Resolución 0312 de 2019 es uno de estos mecanismos, la cual se encuentra en proceso de implementación en las empresas colombianas.

La fundación San Diego está dedicada a la ayuda de personas de la tercera edad por medio de juegos, talleres donde aprenden a realizar jabón, velas, entre otros. Según la matriz de evaluación la fundación cumple con la normatividad que reglamenta el sistema de seguridad y salud en el trabajo; por ende, se encuentra trabajando en implementar cada decreto y/o norma según sea necesario modificar o implementar. Según la matriz realizada se obtiene un porcentaje de 94,5% siendo "Aceptable" la implementación del sistema en la fundación no olvidando que hay mejoras que se deben realizar en el mismo e implementar la normatividad siempre que cambie o se modifique.

### **Pregunta**

¿Qué acciones y estrategias debe contemplar el plan 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 Fundación San Diego para el año 2020?

### **Antecedentes del problema**

Teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 0312 de 2019, en el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST, el cual busca la prevención y promoción de la salud en el trabajo y la identificación del origen de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, este a su vez tiene como finalidad el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la mitigación de factores de riesgo entre otros.

Por medio de la actualización a la normatividad de dicho sistema la Fundación San Diego se ha venido empapando de cada cambio logrando así cumplir con la transición año tras año.

Se tiene en cuenta y se resalta que el conocimiento es sumamente importante en los procesos que se realicen en una empresa sea cual sea el área para trabajar; teniendo en cuenta que los encargados en llevar a cabo un sistema de seguridad y salud (SST) impecable es el área de talento o recursos humanos como lo conocemos. Al tener en cuenta los procesos y responsabilidades que tiene esta área se trabaja en buscar información que ayude en proponer mejoras.

Al realizar la búsqueda de información con los responsables de que el SST funciones se busca dar cumplimiento a la Ley 1562 del año 2012 que modifica el sistema de salud en el trabajo teniendo en cuenta cumplir con los respectivos parámetros implementados en el Decreto 1443 del 2014.

Al consultar con el área de recursos humanos de la fundación de la razón por la cual no se ha logrado llegar a un 100% de cumplimiento al sistema y a la norma; se obtiene:

- A pesar de que se intenta estar actualizado en la normatividad no cuentan con el conocimiento total de los parámetros implementados en el Decreto 1443 del 2014.
- Para la capacitación del vigía (Ítem 1.1.7) a pesar de que se debe realizar capacitaciones constantes para dar cumplimiento a la norma como poder transmitir conocimiento a sus



compañeros de trabajo; el empleador desconoce que cursos o como debe capacitar a su representante vigía.

- Conformación del comité de convivencia (Ítem 1.1.8) la fundación desconoce por completo que se debe conformar este tipo de comité; teniendo en cuenta solo la representación del vigía.
- Estilos de vida y entornos saludables (Ítem 3.1.7) teniendo en cuenta que se trabaja en pro de las personas de tercera edad se debe implementar acciones donde el empleador este más pendiente de sus trabajadores; no se cuenta como son los estilos de vida y la salud de estos.
- Inspección al vigía (4.2.4) se confía plenamente en el trabajo que realiza su representante mas no se le realiza una auditoria al trabajo que implementa en el sistema.

#### Justificación de la Investigación cualitativa

La Fundación San Diego se encuentra en proceso progresivo en la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST) de excelencia. No obstante, se desconocen aún ítems que son de importancia para lograr un porcentaje que satisfaga al trabajador.

Se cuenta con el apoyo de una ARL para implementar el sistema teniendo apoyo y acompañamiento en la elección del vigía como también en la implementación de la seguridad que debe tener la fundación según su riesgo que es riesgo clase I. (*Anexo A. Clases de riesgos*).

A pesar de que sistema se encuentra muy avanzado y se ha tenido en cuenta a la hora de implementarlo contar con todos los ítems relacionados para la seguridad de sus trabajadores se considera que debe realizarse algunas mejoras así, como ser más exigentes en capacitarse y conocer más a fondo las modificaciones que se presenten.

Se opta que según los antecedentes del problema el grupo realizara una investigación cualitativa en pro de la Fundación San Diego con el fin de conocer los ítems que aún están pendientes por implantar para así llegar a la meta alcanzable del 100%.

Se realizarán entrevistas semiestructurada con personal de la fundación y así evidenciar el problema real que está viviendo el SG-SST.

Los resultados que se quieren obtener por medio de las entrevistas es realizar una propuesta de plan de mejora con bases sólidas al conocer de primera mano el problema y poder dar una solución asertiva a la solución de la problemática que se evidencie. Se pretende transmitir el conocimiento de la norma.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL**

### **Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.**

En Colombia se ha venido implementando normas y decretos enfocados en la protección de los trabajadores en su lugar de trabajo.

Se ha trabajado en la protección del trabajador en nuestro país hacía ya varios años; como referencia citamos una breve historia de la implementación del SG- SST así:

En los años 1500 hasta 1700 se empiezan a implementar leyes que reducen el maltrato a los indígenas por parte de los burgueses por el trabajo que desempeñan.

En el año 1904 el general Rafael Uribe Uribe plantea realizar diálogos orientados a la salud de los trabajadores estos son realizados en el teatro municipal de Bogotá. En el año 1910 el mismo pide que se realicen indemnizaciones a los trabajadores por accidentes laborales. Se crea la ley 57 de 1915 sobre accidentes de trabajo todo es posible bajo el mandato del general.

En el año 1934 se crea la oficina de medicina laboral situada en la capital su actividad principal sería el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

En el año 1935 se establece la legislación laboral en donde se habla de los riesgos de trabajo y en julio de 1936 empieza a regir la ley.

Para el año 1979 ya se utiliza el termino de salud ocupacional y se dictan medidas sanitarias para cada empresa. El ministerio de trabajo bajo la resolución 2400 de 1979 establece normas de vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Con el paso del tiempo se encuentra necesario trabajar en la transición a la implementación del plan nacional de salud ocupación hoy conocido como sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo desarrollando varias fases que pueden identificar su cumplimiento e implementación correcta en cada empresa.

Teniendo en cuenta que el SG-SST es un proceso fundamental y uno de los más importantes de las empresas, garantizando que exista una manera de prever accidentes laborales así, como enfermedades que los trabajadores puedan adquirir por la actividad que realice en la empresa. Es indispensable implementar adecuadamente el SGSST y que la empresa logre un porcentaje de calificación superior según la clasificación del sistema; aparte de cumplir con las normas y leyes que exige el ministerio de trabajo. Según se refiere la norma se busca el bienestar laboral “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad” (Simón, 2020)

Para la empresa el cumplimiento de las leyes y normas, así como priorizar la integridad de sus trabajadores y de los recursos de la empresa. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) intenta prever las lesiones y enfermedades que se adquieren en el trabajo teniendo en cuenta las condiciones en que estas sucedan.; prestando a sus trabajadores la protección que sea necesaria según el cargo en el que se desenvuelva.

Buscando la mejora continua de los procesos en el área de recursos humanos se debe anticipar, reconocer, controlar y evaluar los riesgos que pueda tener el sistema (SGSST). La implementación de este sistema en una empresa es de vital importancia debido a que garantiza el bienestar de sus trabajadores y prevé que existan inconvenientes de salud por causa de condiciones no actas a los que se encuentren sometidos los trabajadores según su labora dentro de la empresa.

Para gestionar el proceso del sistema en toda empresa debe trabajar todo el personal iniciando por el gerente, así como también obtener la colaboración del trabajador para lograr un sistema eficiente que logre garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el

trabajo, las condiciones laborales que se le preste a cada trabajador según su área de trabajo y riesgo identificado.

Es indispensable enfocarse en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y actuar) puesto que este ciclo ayuda a la empresa a implementar un adecuado sistema de gestión, así como también que sea el necesario logrando un buen funcionamiento en la empresa. Este ciclo nos ayuda a cumplir con los requerimientos que exige la norma, por ser un sistema de gestión se enfoca en el ciclo así:

- Planificar: Se realiza de forma que exista mejora continua en el sistema de gestión seguridad y salud de los trabajadores identificando lo que funciona bien como lo que se realiza mal; fijando la solución a los problemas identificados.
- Hacer: Según las ideas a los problemas identificados se deberá implementar las soluciones fijadas.
- Verificar: Se revisan que las acciones y procesos se realicen de manera correcta para conseguir buenos resultados.
- Actuar: Se realizan las debidas acciones de mejora según lo identificado con el fin de obtener beneficios. (ISO Tools Excellence, 2020)

Los trabajadores como parte importante de la empresa deben recibir apoyo de los directivos quienes son los que velan por la integridad física y psicológica de los mismos. Que ellos tengan una salud laboral adecuada dependerá el éxito de la empresa. Salud laboral se refiere al “estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes”. (Cortez Diaz, 2009)

El Decreto 1072 de 2015 reglamenta la importancia de implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), las empresas siempre deberán velar por el bienestar

de los trabajadores y en el rendimiento de la empresa; trabajando para disminuir los índices de rotación de personal, incapacidades médicas por enfermedades, accidentes de trabajo.

Los gerentes son los que tienen la obligación de implementar actividades de medicina Preventiva, medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad industrial, las cuales buscan mantener y mejorar la salud y el bienestar del trabajador en su lugar de trabajo. Como empresa para conocer la salud del trabajador debe realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, actividades de promoción de la salud y prevención para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. “La higiene y la seguridad comprenden actividades de identificación, evaluación, análisis de riesgos ocupacionales y las recomendaciones específicas para su control, a través de la elaboración de panoramas de riesgo, visitas de inspección a las áreas de trabajo, mediciones ambientales y asesoría técnica. (Gonzales).

Para el año 2020 se debe tener claridad de la implementación correcta del sistema de seguridad y salud en el trabajo así, como se debe dejar listo anualmente un plan de mejora a ejecutarse los años siguientes. Este plan será ejecutado a partir del 1 de enero del siguiente año. (Ministerio de trabajo , 2020)

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

En Colombia el ministerio del trabajo está comprometido con las políticas y desarrollo de las normas internacionales tanto para los empleadores públicos como privados y trabajadores independientes o con cualquier tipo de vinculación laboral. Claramente la aplicación del SG-SST aventaja no sólo en la prevención de riesgos de los trabajadores, si no que apalancar la mejora en el ambiente laboral y el bienestar de los colaboradores.

Desde el año 1979, se viene trabajando en Colombia la reglamentación en esta materia y dentro de las normas que han regulado se pueden nombrar las siguientes:

- Resolución 2400 de 1979: Mediante la cual se crea el estatuto de seguridad industrial.
- Ley 9 de 1979: Código sanitario nacional.
- Resolución 2013 de 1986: Creación y funcionamiento de comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
- Resolución 1016 de 1989: Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional de las empresas.
- Decreto 1295 de 1994: Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema General de riesgos profesionales.
- Decreto 1530 de 1996: Se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.
- Ley 776 de 2002: Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.
- Resolución 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.
- Resolución 2346 de 2007: Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- Resolución 1918 de 2009: Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1956 de 2008: Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.

- Resolución 2646 de 2008: Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Decreto 2566 de 2009: Se emite la tabla de enfermedades profesionales.
- Resolución 652 de 2012: Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
- Circular 0038 de 2010: Espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
- Resolución 1356 de 2012: Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Conocer la historia sobre la normatividad de la Salud Ocupacional en Colombia ayuda a entender cómo funciona, en que está basada y sobre todo la evolución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es frecuente encontrar bastantes interrogantes sobre este tema, entre las diferentes razones que se presentan hace parte el desconocimiento de las leyes y el poco interés sobre estas.

La reglamentación sobre salud ocupacional en Colombia según la Universidad del Cauca (2016), menciona que: “Se inicia en el año de 1904, con el militar, periodista y diplomático colombiano Rafael Uribe Uribe, él trata como tema principal la ley 57 la seguridad en el trabajo, lo que posteriormente 11 años más tarde en 1915 se inicia como la «Ley Uribe» donde se tratan



los temas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, la primera ley relacionada a este tema del país. Esta ley inició en un momento muy primitivo de la historia, pues aún en esos días se mantenían los trabajos de producción de mano de obra barata casi explotación, debido también a lo precario de los sistemas mecánicos de la época, esto unido a una política cerrada sobre la importancia de los trabajadores, sus derechos y deberes” (pág. 1).

En las últimas décadas Colombia ha fortalecido su legislación laboral con la creación de múltiples leyes y resoluciones que intentan garantizar un ambiente de trabajo adecuado que cuide y proteja la integridad física y emocional de todos los trabajadores.

La Resolución 2400 (1979), es una de las primeras frente a este tema, la cual instaure algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo aplicables a todos los lugares donde se desempeñen actividades de tipo laboral con el fin de preservar la salud física y mental de los colaboradores. Allí se indican, por ejemplo, las características mínimas a nivel de infraestructura que debe tener el lugar de trabajo y las condiciones y manejo de herramientas y maquinarias, este documento es considerado como un estatuto de seguridad industrial.

La Resolución 2013 (1986), reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, ahora llamado COPASST Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe estar conformado por representantes de los trabajadores y del empleador los cuales buscaran a través de estrategias de promoción, información y divulgación reducir los riesgos de accidentes y enfermedades derivados del trabajo.

El Decreto 1295 (1994), establece la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, es decir, reglamenta las Administradoras de Laborales (ARL) entidades que deben ofrecer cobertura a los trabajadores para prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes ocurridos durante el trabajo, en este decreto se menciona por ejemplo, las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente o enfermedad laboral a las que tendrán derecho los trabajadores del país.

El Ministerio de Trabajo creo la Resolución 0652 (2012), en la cual se instituye la conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas o privadas conformados por representantes del empleador y de los trabajadores los cuales buscaran prevenir la aparición de acoso laboral.

Las anteriores resoluciones permiten evidenciar como a través de la creación de diferentes mecanismos en las empresas se busca garantizar que en todos los aspectos los colaboradores se encuentren bien, brindándoles todo aquello que facilite el desarrollo de sus actividades de una forma idónea.

El gobierno nacional también creó el Decreto 1072 (2015), el cual regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en cualquier tipo de empresa sin importar su tamaño o naturaleza, en este documento se recopilan todas las normas que se encontraban dispersas respecto a temas laborales, unificándolas para facilitar la consulta de todos los ciudadanos. En éste se establece todos los criterios necesarios para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que gestione de forma efectiva los peligros y los riesgos a los que se exponen los trabajadores.

Es necesario mencionar una de las últimas resoluciones expedidas por el Ministerio de Trabajo, la Resolución 0312 (2019), la cual derogó la Resolución 1111 de 2017 que trataba sobre los estándares mínimos del SG-SST, en este documento se establecen las normas, requisitos y procedimientos mínimos para empresas, empleadores y contratantes para lograr un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo acorde al tamaño y capacidad de las compañías: 10 o menos trabajadores, 11 a 50 trabajadores y más de 50 trabajadores, adicional, modifica los tiempos de la Fase 4 de transición del SG-SST, verificación del cumplimiento de estos estándares y la implementación definitiva del sistema.

El gobierno nacional también creó el Decreto 1072 (2015), el cual regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en cualquier tipo de empresa sin importar su tamaño o naturaleza, en este documento se recopilan todas las normas que se encontraban dispersas respecto a temas laborales, unificándolas para facilitar la consulta de todos los ciudadanos. En éste se establece todos los criterios necesarios para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que gestione de forma efectiva los peligros y los riesgos a los que se exponen los trabajadores.

Es necesario mencionar una de las últimas resoluciones expedidas por el Ministerio de Trabajo, la Resolución 0312 (2019), la cual derogó la Resolución 1111 de 2017 que trataba sobre los estándares mínimos del SG-SST, en este documento se establecen las normas, requisitos y procedimientos mínimos para empresas, empleadores y contratantes para lograr un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo acorde al tamaño y capacidad de las compañías: 10 o menos trabajadores, 11 a 50 trabajadores y más de 50 trabajadores, adicional, modifica los tiempos de la Fase 4 de transición del SG-SST, verificación del cumplimiento de estos estándares y la implementación definitiva del sistema.

### **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

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

Es importante conocer la organización en cuanto a talento humano con el fin de conocer los procesos que se realizan en cuanto a la seguridad del trabajador. La Fundación San Diego implementa el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), de acuerdo con la normatividad cumpliendo con los requerimientos que las mismas exigen; al estar actualizados en la normatividad la fundación logra modificar su sistema y adaptarlo a las medidas que encuentran necesarias teniendo en cuenta su nivel de riesgo, a pesar de que se encuentran en un nivel bajo la fundación está a la vanguardia de eventualidades que pueden ocurrir.

Es evidente que aún se presentan fallas en el sistema por falta de conocimiento en la actualización de este, por ende, es importante trabajar en la transición del sistema a través del tiempo.

Se realiza la modificación a aspectos que no cumple la fundación teniendo en cuenta la norma y los derechos que tiene cada trabajador en cuanto a su seguridad. Al realizar dicho estudio se puede conocer aspectos, que se presentan por falta de control así mismo, se presenta los aspectos que el grupo considera importantes para tener un sistema con un porcentaje 100% .

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

La fundación pese a estar en contacto con las actualizaciones de las normas, no ha logrado obtener un sistema que al evaluarlo obtenga un porcentaje del 100%. La fundación San Diego se encuentra trabajando junto con la ARL en pro de seguir la respectiva normatividad.

Se tiene en cuenta que la fundación no cuenta con un porcentaje superior puesto que falla en los siguientes aspectos:

#### Ciclo I. Planear

- 1.1.7. Capacitación vigía
- 1.1.8. Conformación del comité de convivencia

#### Ciclo II. Hacer

- 3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables
- 4.2.4. Inspección al vigía

El proceso de transición significa para la Fundación San Diego un trabajo de empeño que finalmente se verá reflejado en los resultados de sus ingresos, lo que le implica contribuir de mejor manera a su objetivo social; como también permite que esta cumpla con la normatividad, logrando que sus trabajadores tengan menos riesgo de accidentes lo cual es imprescindible para la operación de cualquier empresa destinada a un producto y/o servicio.

Aunque la empresa presente un resultado ACEPTABLE, esta debe velar por mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

De acuerdo con lo anterior, la fundación debe pasar por un proceso de capacitación continua para el COPASST, la conformación del Comité de Convivencia, realizar el seguimiento a las restricciones y recomendaciones laborales, promover estilos de vida y entornos saludables y realizar una inspección continua con el COPASST.

En línea con lo anterior, la FUNDACIÓN podrá cumplir con los Estándares Mínimos de SG SST, lo que quiere decir que cumple con lo establecido en la ley y no tendrá repercusiones sobre ello.

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

Tabla 1

## Matriz de evaluación del SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: FUNDACION SAN DIEGO						Número de trabajadores directos: 4				
NIT de la Entidad: 900.531.339-4						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 24 Enero 2020				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO 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	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		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					
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0					
	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 PpP	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				
		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				15
			2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
			2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
			2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
			2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
			2.6.1 Rendición 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				
Adquisiciones (1%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2	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						
	2.12.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1						
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			7	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1				
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	0						
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	0						
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	1						
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	1						
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		5	2			
	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						
	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1						
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1						
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6	
		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					
		3.3.7 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			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						
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	15		2,5				12,5
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			2,5				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5			2,5				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			2,5				
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5			2,5				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5			10		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5					
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		5	1,25				5
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			1,25				
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25			1,25				
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25	1,25								
7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				10			
7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5							
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5							
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5							
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>94,5</b>		
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					

Nota: Recuperado de: Tabla de Valores y Calificación - UNAD

Según la matriz de tabla de valores y estándares mínimos se deduce que la Fundación San Diego debe trabajar para completar los requisitos de la norma, en un lapso no mayor a dos meses. En la investigación realizada de forma cualitativa se evidencia las razones por las cuales el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) no se encuentra al 100%.

Como grupo colaborativo se determina que la metodología que se utilizara es la investigación cualitativa teniendo en cuenta que este tipo de investigación nos permite recoger información por medio de la observación comportamental de cada trabajador y empleador de la fundación. El fin de esta investigación es conocer de fondo el ambiente laboral y comportamental que tienen los trabajadores y el área de recursos humanos que tienen como cargo la integridad física y moral de cada miembro de la fundación. (*Anexo B. Tipo de investigación*).

El grupo colaborativo analizará la investigación y la encuesta que será de tipo directo puesto que esta dará respuestas claras a los cambios que se deben realizar para mejorar el sistema. (*Anexo C. Resultados de la entrevista directa*).

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

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

Se presenta la información recolectada a través de la tabla de valores y calificaciones del SG-SST realizada en el estudio encontrando lo siguiente:

La empresa no tiene comité de convivencia y adicional a esto no cuenta con los suficientes recursos para capacitarse en el asunto, esto hace que los presuntos temas que se deben canalizar por medio de este comité no se estén manejando de la mejor manera, lo cual afecta la prestación del servicio. Por lo anterior su calificación no es representativa a diferencia de otras responsabilidades y asignaciones del sistema de gestión en seguridad de la empresa.

En relación con los aspectos básicos de planeación la información respecto a políticas de seguridad, evaluación, plan anual de trabajo, normatividad, contratación y toda la gestión es valorada ya que cumple con los objetivos y cronogramas de responsabilidades, aunque no justifique la política del sistema de gestión.

Las condiciones de salud en el trabajo son mínimas ya que no cumple con los registros y datos estadísticos de incidentes además de las actividades de promoción y prevención son pocas al igual que las restricciones y recomendaciones médico labores. El sistema de gestión en salud tiene una consideración porcentual porque, aunque no justifiquen la mortalidad de accidentes de trabajo tienen otros mecanismos para vigilar las condiciones de salud de los trabajadores de esta manera también valoran y evalúan riesgos contando con plan de prevención, respuesta de emergencias.



En la verificación y gestión de resultados hay una participación determinada ya que realizan auditorias y manejan indicadores, procesos y resultados.

Por último, están en constante mejoramiento en acciones preventivas y correctivas lo que resulta significativo para la elaboración de planes de acción de la organización.

De forma general se observa que existen fallas en algunos procesos por lo que no hacer que la empresa sea 100% eficaz.

## CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Tabla 2

*Plan de acción estratégico*

<b>PLAN DE ACCION ESTRATEGICO</b>			
Dar cumplimiento a los estándares mínimos del Sistema de Gestión, Salud Seguridad en el Trabajo, destinando recursos financieros para el cumplimiento de estos.			
<b>Factor Critico</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>
<p>Carencia de algunos estándares mínimos del SG-STT.</p> <p>Carencia de recursos financieros destinados al SG STT</p>	<p>Dar cumplimiento a los estándares mínimos del SG-STT, con la finalidad de minimizar los factores de riesgos, a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores.</p>	<p>Diseñar y elaborar métodos de control y seguimiento en materia de SG STT</p> <p>Implementar metodologías de trabajo oportunas para dar cumplimiento a los estándares mínimos de SG STT</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos – Gerencia General – Departamento Financiero</p>

*Nota:* Construcción Propia

En el plan de mejoramiento de La Fundación San Diego, vale recordar que su objeto social es el de ayudar a personas de la tercera edad por medio de juegos y talleres donde aprenden a realizar jabón, velas, entre otros. Según la matriz de evaluación la fundación cumple con un gran porcentaje de la normatividad que reglamenta el sistema de seguridad y salud en el trabajo, expone el compromiso con la reglamentación en los componentes de Seguridad y Salud en el

Trabajo, basados en la mejora continua de los escenarios en cuanto la salud y el bienestar de sus trabajadores que se ven involucradas en sus labores.

La fundación tiene el compromiso de implementar el ciclo PHVA en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basados en actividades para controlar los diferentes peligros e inseguridades laborales, renovando continuamente para mejorar el bienestar y la calidad de vida de sus trabajadores, con lo mencionado anteriormente ayudara a reducir los índices de ausentismo e incapacidades y que se generen enfermedades laborales.

Teniendo en cuenta que el compromiso de gestionar la SST está en la parte de gestión humana y la gerencia general de la compañía, donde se han estipulado e informado las diferentes responsabilidades dentro del SG-SST que se encuentran a cargo de manera directa de la gestión de este.

### **Actividades para implementar**

Reforzar en los métodos de control y seguimiento con indicadores sobre la gestión y actividades relacionadas con el SG SST.

Programar capacitaciones donde se dé el alcance a las necesidades citadas por la organización para sus trabajadores efectuando diferentes estrategias para la medición y control en la empresa.

Aplicación de actividades y tarea que estén dentro de cronograma de acciones y generar valoraciones de las del SG SST.

Implementar formatos de evaluación de desempeño para medir el cumplimiento SG SST.

Tabla 3

*Presupuesto*

<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRESUPUESTO ESTIMADO</b>	<b>DESGLOSE DEL COSTO</b>
Análisis matriz de evaluación inicial del SG - STT	Comité Evaluador Unad – Estudiante de Administración de Empresas	\$ 100.000	Esta actividad se cubrirá con el personal directo junto con los estudiantes de la UNAD
Análisis Matriz de Evaluación Inicial del del SG – SST	Comité Evaluador Unad – Estudiante de Administración de Empresas	\$ -	Esta actividad se cubrirá con el personal directo juntos con los estudiantes de la UNAD
Elaborar plan de acciones y mejoras	Comité Evaluador Unad – Estudiante de Administración de Empresas	\$ -	Esta actividad se cubrirá con el personal directo junto con los estudiantes de la UNAD
Socialización plan de acciones y mejora	Comité Evaluador Unad – Estudiante de Administración de Empresas – responsable del SG SST	\$ -	Esta actividad se cubrirá con el personal directo junto con estudiantes de la UNAD.
Conformación COPASST / Vigía	Departamento de Recursos Humanos – Gerencia – Cuerpo de trabajo	\$ 500.000	Correspondiente a los gastos administrativos necesarios para la elección del comité (votación interna de los empleados)
Capacitación COPASST / Vigía	Departamento de Recursos Humanos – Área Financiera	\$1.000.000	Costos Administrativos de capacitación (refrigerios, locación, material de capacitación) La capacitación se realizará con el apoyo de la ARL
Conformación Comité de Convivencia	Departamento de Recursos Humanos – Gerencia – Cuerpo de trabajo	\$ 500.000	Correspondiente a los gastos administrativos necesarios para la elección del comité (votación interna de los empleados)

Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	Recursos humanos, responsable del SG STT – COPASST	\$200.000	Presupuesto designado para las labores logísticas que se requieren en la mesa de trabajo.
Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Responsable del SG STT – COPASST	\$1.000.000	Para el desarrollo de las actividades que se estipulen en pro del mejoramiento de los estilos de vida.
Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	Responsable del SG STT – COPASST	\$500.000	Para la creación del repositorio en donde se registrarán los incidentes.
Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Responsable del SG STT – COPASST	\$-	Esta actividad se cubrirá con el personal directo.
Inspección con el COPASST o Vigía	Responsable del SG STT	\$-	Esta actividad se cubrirá con el personal directo.
Planificar auditoría con el COPASST	Responsable del SG STT	\$-	Esta actividad se cubrirá con el personal directo.

*Nota:* Construcción Propia

Para el desarrollo de las actividades se presupuesta un gasto de \$3.800.000, monto que siendo evaluado con el área financiera y se considera viable para la implantación y puesta en marcha de los faltantes dentro del SG-SST.





## **Recomendaciones**

Realizar planificación conforme con los hallazgos encontrados, establecer un cronograma de actividades que contenga capacitaciones y controles efectivos para ejecutar los programas, buscando un seguimiento profundo de sus actividades. Estas actividades deben tener un responsable en el área de Recursos Humanos y que dichas actividades sean medidas dentro de sus objetivos empresariales, esto con el fin de garantizar el cumplimiento oportuno de las no conformidades que se encuentren en las auditorías, cumplir con los objetivos y estar acorde con lo que la ley disponga en sus actualizaciones.

Involucrar a los empleados en la ejecución de las actividades y problemáticas encontradas, para que tengan el conocimiento de la labor determinada y pueden involucrarse en parte de la solución por medio de la gestión del conocimiento.

El área de Salud Ocupacional deberá reformar sus acciones y reenfocar las prioridades al cuidado del personal de la empresa, a la creación y modificación de programas que promuevan el autocuidado y la prevención de la salud.

Ejecutar un cronograma de capacitaciones basados en los temas de: Normas y aspectos generales del SG-SST, Ergonomía, Evaluación de riesgos, Autocuidado y uso de los Equipos de Protección Personal (EPP), Manejo de residuos, Programas de Reciclaje, etc.

Realizar periódicamente inspecciones al personal administrativo y generar un seguimiento por empleado, esto con el fin de garantizar que el riesgo administrativo se vea reducido y si dar los aditamentos necesarios para un buen desarrollo de sus labores. Crear un formato de implementación para realizar los reportes de condiciones y actos seguros e inseguros, donde



quede soporte escrito para hacer el seguimiento preciso y toma de las acciones correctivas frente a cualquier situación presentada.

El Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo COPASO, debe hacer parte activa en la prevención de incidentes, accidentes y la promoción de la salud de los trabajadores, con la integración de un grupo de personas que se comisionen de ejecutar las inspecciones a las instalaciones, identificación de peligros y falencias del SG-SST.

Dentro del estudio realizado, encontramos que es necesario generar estilos de vida y entornos saludables, por lo cual se pueden realizar campañas de comunicación interna en donde promuevan estilos de vida saludables dentro y fuera de la fundación, esto con el fin de facilitar a los colaboradores con las herramientas necesarias para que tengan comportamientos sanos en su diario vivir.

El comité de convivencia es un canal de comunicación entre los empleados y directivos que ayudan a mitigar las acciones de acoso laboral que se tengan dentro de la organización, por lo anterior es importante que este comité sea creado y reconocido por los empleados para así tener una manera de solucionar temas de acoso laboral. La manera de elección de dicho comité debe ser democrática y el comité debe mostrar resultados de su gestión y seguimiento a los casos que allí sean expuestos para poder tener credibilidad en sus acciones.

Se recomienda a la fundación que continúe con el apoyo de la ARL en la cual se encuentra suscrita con el fin de encontrar las capacitaciones necesarias para el vigía y el comité COPASO, las ARL son una herramienta que se tienen a la mano y que no genera grandes costos dentro de la organización y si va a ayudar a aminorar los temas de capacitación, comunicación, seguimiento e inspección a los que se están viendo expuestos.

## Conclusiones

Poder Contar con un SG- SST, el cual permite alcanzar a las empresas que es de gran importancia no solo dar cumplimiento con la normatividad sino también tener en cuenta el cuidado de la salud de los empleados, ya que es un factor en el aspecto laboral como personal

Fundación San Diego conserva una estratégica de mejora sobre el SG-SST, basándose en el ciclo PHVA, el cual se debe dar cumplimiento a las legislaciones y normas determinadas por el Ministerio de trabajo, con esto se debe ofrecer mejores condiciones a los trabajadores, y así poder minimizar riesgos y peligros en la empresa.

En la valoración que realizo inicialmente se concluyó que se debe permitir conservar la normatividad vigente todo lo relacionado en cuanto SST y así mismo tener en cuenta los diferentes cambios y modificaciones basados en las condiciones sujetas al SG SST para beneficio de todos los trabajadores.

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es una herramienta de gran relevancia dentro de las entidades, ya que por medio de este se busca prevenir accidentes y enfermedades causadas en el entorno laboral.

El SG SST, busca promover la protección y promoción de la salud de los empleados, a través de la implementación de métodos y mecanismos que contribuyan de manera significativa a la mitigación de riesgos laborales.

La matriz de evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Fundación San Diego., permitió identificar cada una de las falencias presentadas, logrando de esta manera establecer y diseñar un plan de acciones y mejoras que contribuyan de manera oportuna y significativa al SG STT.

Afortunadamente la Fundación San Diego cuenta con un SG SST robusto y acorde con la ley, pero aún tiene oportunidades para brindar salud y bienestar a los empleados que la conforman; esto se puede lograr creando un plan de trabajo alcanzable y realista, apoyándose con los entes externos que tienen a su favor y así seguramente encontrarán un porcentaje más alto dentro de calificación en su sistema.

## Referencias

*Blog salud ocupacional*. (25 de 02 de 2020). Obtenido de

<http://miblogsaludocupacional.blogspot.com/2010/05/clasifiacion-de-ls-riesgos.html>

Cortez Diaz, J. (2009). *La prevencion de riesgos laborales en las enseñanzas universitarias españolas y su integracion en los estudios* . Universidad politecnica de valencia.

Gonzales, G. (s.f.). *Diseño del sistema de gestion de seguridad y salud*.

ISO Tools Excellence. (14 de 02 de 2020). Obtenido de <https://www.isotools.com.co/ciclo-phva-ohsas-18001-decreto-1072-2015/>

*Ministerio de trabajo* . (25 de 02 de 2020). Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

Simón, B. (25 de 02 de 2020). *La nación*. Obtenido de El sistema de gobierno mas perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad

*Díaz Zazo, P. (2009). Prevención de riesgos laborales : seguridad y salud laboral. Madrid:*

*Parainfo*. Recuperado de

[https://books.google.com.co/books?id=8yg\\_KPZK4ukC&printsec=frontcover&dq=sistema+de+salud+y+seguridad+en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiQ79-V0u3lAhWEwVkKHf-](https://books.google.com.co/books?id=8yg_KPZK4ukC&printsec=frontcover&dq=sistema+de+salud+y+seguridad+en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiQ79-V0u3lAhWEwVkKHf-)

*LDwwQ6AEIZTAJ#v=onepage&q=sistema%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo&f=false*

Gomero Cuadra, R., & Llap Yesán, C. (2005). *La Medicina Ocupacional en los últimos tiempos. Revista Medica Herediana*. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2005000400008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2005000400008)

Lefcovich, M. (2009). *La nueva dimensión humana en la organización*. (E. C. Editor, Ed.) Recuperado de ProQuest ebrary:: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?ppg=4&docID=10311727&tm=1480249086694>

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1979). *Resolucion 2400 de 1979*. Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

Quintana Ramírez, F. J. (2003). *La medicina en el trabajo y sus avances ante las. Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo*, 36. Recuperado de Medigraphic: <https://www.medigraphic.com/pdfs/trabajo/lm-2003/lm031j.pdf>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de ProQuest ebrary:  
<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?ppg=582&docID=10445390&tm=1480256923365>

Ruiz Villar, M. C., & Díaz Cerón, A. M. (s.f). *Capacitar: Clave para reducir riesgos de trabajo*. Recuperado de <https://www.uv.mx/iesca/files/2013/01/capacitar1996.pdf>

Universidad del Cauca. (2016). *Un poco de historia: Salud Ocupacional en Colombia*. Recuperado de Área de Seguridad y Salud en el Trabajo Universidad del Cauca:  
<https://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia/>

## Anexos

### Anexo A Clases de riesgo

Tabla 5

*Tipo de riesgo*

CLASIFICACIÓN	TIPO DE RIESGO	EJEMPLOS
Clase I	Contempla actividades consideradas de riesgo mínimo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mayor parte de actividades comerciales</li> <li>▪ Actividades financieras</li> <li>▪ Trabajos de oficina</li> <li>▪ Centros educativos</li> <li>▪ Restaurantes</li> </ul>
Clase II	Actividades de riesgo bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Algunos procedimientos manufactureros como la fabricación de tapetes, tejidos, confecciones.</li> <li>▪ Almacenes por departamentos</li> <li>▪ Alunas labores agrícolas</li> </ul>
Clase III	Actividades de riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesos manufactureros como fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, automotores, artículos de cuero</li> </ul>
Clase IV	De riesgo alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios</li> <li>▪ Procesos de galvanización</li> <li>▪ Transporte</li> </ul>
Clase V	De riesgo máximo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Areneras</li> <li>▪ Manejo de asbesto</li> <li>▪ Bomberos</li> <li>▪ Manejo de explosivos</li> <li>▪ Construcción</li> <li>▪ Explotación petrolera</li> </ul>

*Nota:* Recuperado de (Blog salud ocupacional, 2020)

### Anexo B Tipo de investigación

Se realiza una entrevista de tipo directa con el fin de crear un ambiente de confianza para que las respuestas a las preguntas formuladas sean de libre expresión con respecto al sistema de seguridad y salud en el trabajo. Este tipo de investigación se escoge de la metodología cualitativa y se realiza con el fin de que de forma abierta se realice opiniones o diferencia al desempeño en diferentes áreas.

Para la fundación san diego se escoge realizar la entrevista a tres de los trabajadores con el fin de analizar y profundizar la problemática en la que el grupo colaborativo ha venido trabajando.

Los trabajadores serán:

Entrevistador:

Camila Aguirre (Integrante del grupo colaborativo)

Entrevistados:

Claudia Zapata (Servicios generales)

Víctor Manuel Eraso (Administrador general)

Estefanía Mera Quiñonez (jefe de recursos humanos)

Preguntas de entrevista

1. ¿Conocer usted el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la fundación?
2. ¿Qué tan importante es la seguridad y salud en el trabajo?
3. ¿Sabe usted si la fundación da la dotación adecuada según el cargo?
4. ¿Conocer usted la clase riesgo que maneja la fundación?
5. ¿Sabe usted que hacer en una eventualidad?
6. ¿Cree usted necesario que el personal se encuentre capacitado en salud ocupacional?
7. ¿Considera usted que es importante un control para la correcta implementación del sistema?
8. Realizaría alguna recomendación para que se logre una calificación excelente en el sistema de salud.



9. ¿Qué tan importante es implementar el SGSST?

10. Considera usted que la fundación debe mejorar algún aspecto cuando ocurre algún evento.

### **Anexo C Resultados de la entrevista directa**

#### ENTREVISTAS:

Claudia Zapata (Servicios generales)

Al realizar la entrevista se evidencia que existe un previo conocimiento del sistema de gestión y seguridad salud en el trabajo, a pesar de que existe ese conocimiento también se evidencia algunos ítems que no son claros para claudia.

Se le da conocer los estándares que debe cumplir la fundación con el fin de que claudia conozca el plan que tiene la fundación ante eventualidades que se puedan presentar y logre realizar una apreciación del trabajo que viene realizando la fundación.

Relevante:

Se realizó la entrevista de forma espontánea percibiendo conocimiento en el tema que se pregunta. La fundación permite a claudia abandonar su labor por un lapso no mayor a 15 minutos para poder contestar las preguntas formuladas. Se puede ver que Claudia no se preocupa por concedernos ese tiempo puesto que sus labores ya las ha realizado.

Víctor Manuel Eraso (Administrador general)

El señor nos concede la entrevista sin problema alguno comentándonos claramente el proceso que se viene realizando para poder implementar al 100% el SG-SST. Se le da conocer la matriz de implementación del sistema y se le explica por qué no ha logrado obtener el 100% en la evaluación.

A pesar de que el señor Víctor como administrador de la fundación conoce el sistema aún desconoce los estándares mínimos para obtener dicha calificación, se le presenta el total de ítems que debe cumplir y el mismo da solución a la problemática evidenciada por el grupo de trabajo.

Se evidencia conocimiento del tema, se da solución a la problemática, así como también hay compromiso con los trabajadores para lograr un sistema con resultado al 100%.

Relevante:

Al tener acercamiento con el administrador se muestra tranquilo a pesar de que al transcurrir la entrevista se preocupa al ver que existen falencias en su sistema; aunque inmediatamente busca una solución a estas falencias y muestra disposición para mejorarlas.

Estefanía Mera Quiñonez (jefe de recursos humanos)

Por último, se realiza la entrevista a la encargada de que el funcionamiento del sistema se cumpla y se implemente correctamente quien conoce perfectamente las falencias evidenciadas por nosotros. A medida que transcurre la entrevista manifiesta que ha estado atenta las actualizaciones que debe realizar al sistema como de los decretos, normas nuevas.

Estefanía nos aclara que conoce muy bien el sistema y realiza sus respectivas modificaciones, pero le ha sido difícil cumplir con los ítems que presentan falta de atención pues ella nos comenta que ha tenido falta de tiempo para las capacitaciones, por ende, las a dejado pasar sin darles importancia. También manifiesta que tiene bastante carga laboral y no cuenta con la ayuda para estar pendiente de todas las tareas que con lleva el área de talento humano.

Relevante:

Siendo jefe de recursos humanos Estefanía no se siente cómoda con la entrevista cuando se le muestra la evaluación de la matriz y las falencias se siente atacada; continúa realizando las tareas de su cargo y contestando la entrevista con incomodidad.

Al finalizar la entrevista se le agradece y se le explica que el motivo de esta no es criticar su trabajo si no, ayudar a mejorar un tema importante de la empresa. Ella entiende y da las gracias por la ayuda.