

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN
LA EMPRESA CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S



PAULA FERNANDA AGUDELO CALDERON

VICTORIA ELENA ARANGO GIL

HILDA MARIA ESCOBAR GIRALDO

MARIANA VILLEGAS GÓMEZ

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS PARA LA SALUD

MANIZALES

2017

TRABAJO DE APLICACIÓN: DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S

Trabajo Presentado para Obtener el Título de
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Universidad Católica de Manizales

PAULA FERNANDA AGUDELO CALDERON

VICTORIA ELENA ARANGO GIL

HILDA MARIA ESCOBAR GIRALDO

MARIANA VILLEGAS GÓMEZ

2017

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	5
INTRODUCCION.....	6
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
II JUSTIFICACIÓN	10
III OBJETIVOS	12
3.1 OBJETIVO GENERAL	13
3.1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
IV MARCO DE REFERENCIA.....	14
4.1 MARCO TEÓRICO	14
4.1.1 ESTADO DEL ARTE	17
4.2 MARCO LEGAL	19
4.3 MARCO CONCEPTUAL	22
4.4 MARCO INSTITUCIONAL	24
4.4.1 MAPA DE PROCESOS	25
4.4.2 ORGANIGRAMA	26
4.4.3 PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	27
4.4.4 VALORES ORGANIZACIONALES.....	28
4.4.5 INDICADORES DE PROCESOS	28
4.4.6 MATRIZ DE COMPETENCIAS LABORALES	29
V METODOLOGÍA	30
VI RESULTADOS.....	34
6.1 EVALUACIÓN INICIAL	34
6.1.1 GENERALIDADES.....	34
6.1.2 ANÁLISIS EVALUACIÓN INICIAL.....	36
6.2 PLAN DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST	48
6.3 MANUAL DE GESTIÓN PARA EL SG-SST	49
VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
7.1 CONCLUSIONES	50
7.2 RECOMENDACIONES.....	52

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	53
LISTADO DE ANEXOS	56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz Legal	19
Tabla 2. Matriz de Competencias.....	29

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Mapa de Procesos	26
Ilustración 2. Organigrama	27
Ilustración 3. Indicadores de Procesos	29

RESUMEN

El presente Trabajo de Grado consiste en un propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa CVG Seguridad Industrial S.A.S., teniendo como base el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, la Norma técnica OHSAS 18001 y la Resolución 1111 de 2017 que norma los Estándares Mínimos., todo esto con el fin de identificar los riesgos a los que se ve expuesta la empresa y sus trabajadores, gestionar estos riesgos, mejorar las condiciones laborales, procurar el bienestar de los colaboradores y que todo esto redunde en mayor productividad , competitividad en el mercado y garantice que en el proceso planeado de crecimiento acelerado de la empresa, el sistema sea una base para la protección de la vida y la sostenibilidad en el tiempo, de manera ágil y oportuna.

Se realizó una evaluación inicial incluyendo una revisión al Direccionamiento Estratégico y el cumplimiento de los requisitos legales y otros. Adicionalmente, se hicieron inspecciones de seguridad y evaluación de puestos de trabajo, se evaluaron los documentos y bases de datos que alimentan el diagnóstico de salud de los trabajadores y las actividades de formación llevadas a cabo.

Se realizaron la matriz de riesgos, el análisis de vulnerabilidad y se sugirieron las acciones preventivas y correctivas, de mejoramiento continuo y finalmente se elaboró el Plan de Trabajo Anual.

Se elaboraron instrumentos que serán de utilidad para recolectar la información que a un futuro próximo serán el insumo para la toma de decisiones y garantizar la mejora continua en el proceso de expansión y crecimiento.

INTRODUCCION

En un mundo globalizado donde las organizaciones deben estar a la vanguardia asegurando su permanencia y competitividad frente al mercado, las estrategias gerenciales que permitan anticipar los cambios y lograr una mayor adaptabilidad al medio son un factor diferencial y de crecimiento empresarial.

El diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, emerge como una herramienta eficaz que permite direccionar las actividades dentro de las organizaciones en procura del mejoramiento continuo.

CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S., es una empresa REAL con 13 años de trayectoria en comercialización de elementos de protección Personal, en el año 2016 fue seleccionada como una de las empresas de alto potencial de Manizales Más, lo que los hace reformular constantemente su idea de negocios hacia el crecimiento en ventas y su crecimiento en el mercado. Esto conlleva a acogerse a la normatividad vigente y a adoptar la tendencia lógica a nivel mundial de cuidar y desarrollar el talento humano, proteger la vida y el medio ambiente. En concordancia con lo anterior, la empresa se ha comprometido con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo como referentes el Decreto 1072 del 2015, normas como la NTC-OHSAS 18001 y la recién promulgada Resolución 1111 del 2017 acerca de Estándares Mínimos.

Se busca que con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S, cuente con un sistema que permita prever los riesgos, aplicar acciones de mejora, orientar las decisiones a nivel gerencial, fortalecer la imagen corporativa y garantizar que se propicien oportunidades de crecimiento para la empresa y para quienes allí laboran, con la firme convicción que la implementación del sistema traerá mayor productividad, presencia y reconocimiento en el mercado, así como en un mejor desempeño, mayor empoderamiento y sentido de pertenencia de los trabajadores y sus asociados.

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El objetivo principal de cualquier empresa con ánimo de lucro, es generar rentabilidad, pero esta rentabilidad puede verse seriamente afectada si el activo más importante con el que se cuenta, el talento humano, se ve vulnerado. Es por esto que las empresas deben garantizar el cuidado a la salud y calidad de vida de sus empleados.

Según el Portal de la Organización Internacional del trabajo, cada 15 segundos muere un trabajador en el mundo debido a accidentes o enfermedades de origen laboral, y la cifra de accidentes de trabajo va en aumento, teniendo como consecuencia lógica altas tasas de ausentismo que dan al traste con la productividad y por ende con la economía dentro de las empresas (1).

Frente a esta preocupación mundial, surgen declaraciones como la de la OIT acerca del Trabajo decente y sus cuatro pilares, la creación de empleo, la protección social, derechos en el trabajo y el diálogo social. Esta iniciativa ha sido apoyada por líderes mundiales y los planes de acción del G20, G7, La Unión Europea, la Unión Africana y otros organismos internacionales, siendo considerada como una estrategia útil para salir de la crisis y proveer un desarrollo sostenible a nivel global (2).

La Organización Internacional del Trabajo ha suscrito varios convenios con las naciones y Colombia no ha sido la excepción, es así como se han promulgado varias normas y planes tendientes a mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, dentro de estos podemos destacar el Decreto 1072 de 2015, decreto compilatorio de normas preexistentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, adoptado por la Resolución 6045 del 2014 (3).

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, se define como *“un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”*(4).

La implementación de un buen Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, exige el análisis detallado de factores ambientales, clima organizacional, condiciones y puestos de trabajo con periodicidad, lo que resulta beneficioso para las empresas ya que se convierte en un instrumento que puede asegurar su sostenibilidad, competitividad y prosperidad económica a largo plazo, además de empoderar a los trabajadores al requerir de su participación activa para la toma de decisiones y la mejora continua.

La normatividad con respecto a Seguridad y Salud en el trabajo, llama la atención a los empleadores acerca de su responsabilidad de detectar e intervenir los riesgos para así resguardar la salud física y mental de sus trabajadores, y llegado el caso, reportar oportunamente los accidentes y enfermedades laborales a la ARL y a la EPS a la cual esté afiliado el empleado para que se haga un diagnóstico y tratamiento oportuno.

Independientemente del sector en el que la empresa CVG Seguridad Industrial se encuentra, la problemática principal gira alrededor de que es una empresa que ha presentado un crecimiento en empleados del 100% en un transcurso de 2 años, y tiene expectativas de crecimiento y expansión que requerirán crecimientos superiores para los siguientes 5 años, en los cuales se espera tener presencia a nivel nacional y ampliar las líneas de negocio.

Para estos procesos de crecimiento, es de vital importancia que la empresa CVG Seguridad Industrial comience el proceso de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo con el fin de lograr el nivel de seguridad que se ha planteado como prioridad, garantizar el cuidado de la vida de sus empleados, evitar diferentes costos que pueden afectar directa o indirectamente la rentabilidad y proteger jurídicamente la empresa, dando cumplimiento a los plazos que la resolución 1111 de marzo de 2017 establece en cuanto a Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este sistema a diseñar, debe responder de manera efectiva no sólo a los requerimientos legales, sino principalmente a los planes de crecimiento y expansión del negocio, ya que a medida que el crecimiento se dé, los empleados deberán mantenerse saludables y seguros, proyectando un nivel

de seguridad alto por la misma razón social de la empresa. Crear nuevas sucursales y contratar personal nuevo, demandan sistemas ágiles, eficientes y replicables en el tiempo, que cumplan sus objetivos y que garanticen la mejora permanente.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

*¿Cuál es el diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa
CVG Seguridad Industrial S.A.S.?*

II JUSTIFICACIÓN

El trabajo es una actividad imprescindible para la vida, no sólo por la remuneración que se recibe, sino porque suele constituirse en un medio para alcanzar la realización personal y para el desarrollo de una sociedad. Pero muchas veces las condiciones y ambientes laborales pueden contribuir al deterioro de la salud en los trabajadores.

Entrando en materia, la OIT revela que a nivel mundial alrededor de 317 millones de trabajadores son víctimas de accidentes laborales y más de 2.3 millones de personas fallecen anualmente como consecuencia de accidentes o enfermedades laborales. A su vez, el costo que se asume por este tipo de eventos se calcula alrededor del 4% del PIB global cada año (1).

En la Región de las Américas se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10,7 en la agricultura y 6,9 en el sector de los servicios. Diariamente se registran 770 casos nuevos de enfermedades de origen laboral, lo que contabiliza 281.000 casos por año en la región, según reporte de la Organización Panamericana de la Salud (5).

En la segunda edición del informe, Ambientes Saludables y prevención de enfermedades, emitido por la Organización Mundial de la Salud, relatan que para el 2012 podrían estimarse en 12,6 millones las muertes atribuibles a vivir o trabajar en ambientes poco saludables, lo que sería casi una cuarta parte del total mundial de muertes, recomendando desde la Dirección General de la OMS que se haga una inversión urgente en medidas que reduzcan los riesgos ambientales, con clara alusión a las condiciones de los centros de trabajo (6).

En Colombia se calcula en 20 millones la población activa económicamente y en edad de trabajar, de estos sólo 9 millones tienen cobertura en seguridad laboral y social, los demás son trabajadores informales, expuestos a riesgos y sin registro de eventos (7). Tomando cifras de trabajadores afiliados, según el Consejo Colombiano de Seguridad en el año 2013 se tuvieron 543.079 accidentes laborales calificados y 755 muertes, con un promedio de 62 accidentes por hora, 10.246 personas con enfermedades laborales y 2 muertes calificadas. Así mismo, los

pagos por pensiones de invalidez a causa de accidentes de trabajo fueron 207 y 42 por enfermedad de origen laboral (8).

Sin embargo, revisando el Informe de Indicadores del Sistema General de Riesgos laborales, SGRL 2011-2015 del Ministerio de Trabajo, es bueno destacar que la tasa de mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades laborales ha ido en descenso gracias a los lineamientos impartidos desde el Ministerio de Trabajo en Seguridad y Salud en el trabajo, otorgando mayor relevancia en este informe a la normatividad que regula el Trabajo en alturas (9).

Poniendo estadísticas en contexto para el sector comercio, actividad económica a la que pertenece la empresa objeto de este trabajo, según informe de FASECOLDA, en 2016 se presentó para el nivel de riesgo I una tasa de accidentalidad del 3,5% y para el comercio fue del 6%, se calificaron 106 enfermedades laborales por cada 100.000 trabajadores y 10 fueron en el sector comercio (10).

Una mirada a los datos descritos sería más que suficiente para saber que garantizar centros de trabajo saludables y condiciones laborales seguras debe ser un propósito y obligación ineludible de los empleadores, sin embargo muchos aún se muestran escépticos frente a las bondades de la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo porque consideran que esto representaría un gasto adicional innecesario y que no están dispuestos a asumir. En este sentido podemos afirmar que la inversión en prevención es productiva y rentable a futuro, ya que tras los costos visibles por la falta de previsión existen algunos ocultos representados en costos derivados de la contratación y entrenamiento de un remplazo, una incapacidad, el pago de salarios que no se han trabajado, multas por omisión en medidas de seguridad, sanciones administrativas, los costos debidos a una eventual demanda por responsabilidad civil o incluso responsabilidad penal, como quedó consignado en la denominada culpa patronal consagrada en el Artículo 216 del Código Sustantivo del trabajo (11) *“cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo”*, en estos casos el régimen jurídico aplicable es el de la responsabilidad civil consagrada en el Código

Civil, señalando la Corte Suprema de Justicia al respecto, que es prueba suficiente el no cumplimiento en materia de protección al trabajo, seguridad y salud laboral (12).

Pero si hablamos del trabajador que sufre el evento, aunque la empresa, la EPS y la ARL cubran sus necesidades, dichas compensaciones nunca llegarán a abarcar el total del costo económico y la profunda sensación de inseguridad e incertidumbre frente a la salud, el futuro laboral y económico del trabajador y su familia.

La Declaración Universal de los Derechos del Ser Humano proclama en su artículo 23 que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”* y en su artículo 25 habla acerca del derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure todo lo necesario para él y su familia incluso en estados de enfermedad, invalidez y desempleo, entre otras circunstancias (13).

Otro aspecto de relevancia sería el impacto que sobre la economía nacional representa una fuerza laboral que no puede trabajar, en términos de productividad, esto sin contar con los costos que se derivan en caso de incapacidades prolongadas y el de las personas con secuelas de invalidez adquiridas con ocasión del trabajo, ya que el estado debe asegurarles la asistencia médica y financiera.

Pero como si fuera poco, la razón más importante para proveer a nuestros trabajadores de un ambiente laboral sano y seguro, es la vida misma, es por esto que nuestro propósito es contribuir con la mejora continua de CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S favoreciendo un ambiente de trabajo seguro y donde se preserve la salud e integridad física de sus trabajadores, previniendo y gestionando los riesgos laborales identificados y evitando los efectos nocivos que sobre la productividad e imagen de la empresa representa la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales, siendo lo suficientemente ágil en responder a las demandas de crecimiento y expansión de la compañía.

III OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa CVG Seguridad Industrial, que garantice el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 en la ciudad de Manizales, dentro de los plazos de los estándares mínimos establecidos en la resolución 1111 de marzo de 2017.

3.1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el estado inicial y realizar el análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de CVG Seguridad Industrial, con el fin de establecer el grado de cumplimiento de los requisitos vigentes para el año 2017.
- Establecer el Plan de Trabajo Anual para 2018 que incluya el proceso de diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa.
- Definir un Manual de Gestión que articule claramente los documentos del sistema, de tal manera que sea replicable eficientemente en nuevos centros de trabajo y líneas de negocio, garantizando que responda de manera ágil a las expectativas de crecimiento de la organización.

IV MARCO DE REFERENCIA

4. 1 MARCO TEÓRICO

El ser humano desde siempre ha desarrollado actividades que le permitan asegurar su subsistencia y dominar el medio en el que vive. Siendo pueblos nómadas y cazadores por naturaleza, estaban expuestos a varios riesgos y era de esperarse que presentaran lesiones con ocasión de sus labores, y es así como se han hallado en muestras arqueológicas vestigios de lesiones óseas secundarias posiblemente al ataque de sus presas o a la exploración de nuevos territorios por colonizar.

En la Edad Media ya se habían establecido, y surgieron las empresas familiares en las que la ocurrencia de accidentes de trabajo se quedaba al interior del núcleo familiar y no trascendía, pero una vez las familias se asociaron en las ciudades y formaron grupos de trabajo, la información acerca de accidentes laborales se fue difundiendo (14).

Durante el renacimiento Bernardo Ramazzini publica su Tratado De Morbis Artificum Diatriba, compilando sus observaciones en materia de Salud Pública y Epidemiología de varios oficios, siendo considerado el padre de la Medicina del Trabajo (15).

En Inglaterra, promediando el siglo XVIII eran tantos los accidentes producidos por las máquinas movidas a vapor y el aumento de la minería, que se publicó la primera Ley del Trabajo (Factory Act) en 1833, siendo un primer intento para el control de las jornadas laborales, el trabajo infantil y los accidentes que producían muertes o lesiones graves, siendo obligatorio su reporte e investigación.

Testigos de la situación caótica a la que se veían enfrentados los trabajadores, pese a iniciativas como la Ley del trabajo, diversas personalidades decidieron pronunciarse al respecto, es así como El Papa León XIII publica su Encíclica Rerum Novarum, Karl Marx y Federico Engels presentan el Manifiesto Social y al Canciller Bismark en 1885 en Alemania a través de La ley de

Compensación Obligatoria para Trabajadores, busca sensibilizar a los patronos e incentivar la mejora de las condiciones de trabajo (14).

Para principios del Siglo XX, el tema de los accidentes de trabajo se manejó como una batalla legal para dirimir quién debía pagar la indemnización, emergiendo la figura de “riesgo creado” que se refería a que el patrono aceptaba que en su empresa existía un riesgo, o el trabajador conociendo el riesgo, lo asumía como parte de su contrato laboral (14). Posteriormente Sir Thomas Oliver publica Ocupaciones Peligrosas y Enfermedades Propias de los Oficios, despertando el real interés en la Medicina Laboral alrededor del mundo, que se vería ratificado en 1919 con el tratado de Versalles y la creación de la OIT (15)

Luego de décadas de problemas legales, llegamos a la tendencia actual en la que se propende por la conservación de la salud e integridad de las personas, se conocen los efectos que muchas materias primas y ambientes laborales causan en ellas y se orientan las acciones hacia la promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad, surgen los modelos de Seguridad Social y laboral, y además se legisla para garantizar entornos laborales sanos y seguros.

En Colombia tenemos el antecedente que para 1583 la corona española expidió la Ley de Indias, con el fin de regular y proteger el trabajo de los indígenas, pero lamentablemente nunca se llevó a la práctica. Luego nuestra historia se remonta hasta la declaración de Rafael Uribe Uribe en 1909 frente al Congreso *“Igual que se indemniza al soldado que resulta herido en el campo de batalla, debe indemnizarse al trabajador que se lesiona en la batalla diaria del trabajo”*, emitiéndose posteriormente la “Ley Uribe” o Ley 57 de 1915 sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convirtiera en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. A partir de 1925 se promulgarían varias leyes buscando mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, pero sólo hasta 1934 se crearía la Oficina de Medicina del Trabajo para el reconocimiento de Accidentes y enfermedades profesionales. La Ley 100 de 1993 abrió todo el Panorama de la Seguridad Social Integral y prestadores particulares entrarían a jugar un papel preponderante, dentro de ellos las Administradoras de riesgos profesionales (ARP) que empezarían a funcionar en 1996 (14).

Para el año 2014 con la expedición del Decreto 1443, ahora incluido en el Decreto compilatorio 1072 del 2015, se definirían las directrices para la implementación del sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo otrora Programa de Salud Ocupacional, que consiste en *“el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, que se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el Trabajo”* y que como sistema de gestión está enfocado bajo el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar), e incluye los requisitos generales de Estructura Organizacional, Plan de Trabajo, Responsabilidades, Procedimientos, Procesos y Recursos que garanticen la ejecución, cumplimiento, revisión y continuidad, conforme a la política y objetivos planteados para el SG-SST (4, 16).

Pero además se suscriben normas concertadas y certificadas a nivel mundial como la OHSAS 18001 con estándares voluntarios y genéricos aplicables a toda empresa y que buscan asegurar el mejoramiento continuo en materia de Seguridad y Salud de los centros de trabajo, además de ser complementaria a los Sistemas de Gestión de Calidad y Ambiental (17).

Recientemente, a través de la Resolución 1111 de marzo del 2017 se expiden los Estándares mínimos del SG-SST mediante los cuales se *“registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica: de suficiencia patrimonial y financiera: y de capacidad técnico-administrativa, indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos laborales”*. Estos deberán ajustarse y adecuar para cada empresa o entidad, dependiendo del número de trabajadores, actividad económica y el oficio que se desarrolle (18).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implica que sea liderado por el empleador con la participación de los trabajadores para así lograr que se apliquen las medidas de prevención y la gestión de los peligros y riesgos a los que están expuestos, reduciendo al mínimo la tasa de accidentalidad y la presentación de Enfermedades de origen laboral. Igualmente las ARL deben asesorar, capacitar y brindar asistencia técnica para las diferentes fases de la

implementación, además de presentar informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo acerca de las actividades desarrolladas.

Con la Implementación del SG-SST las empresas demuestran responsabilidad social, mejoran su imagen y dan mayor valor a su marca, contribuye a mejorar el compromiso, las potencialidades y productividad de los trabajadores, reduce costos y las tasas de accidentalidad, morbilidad y ausentismo con ocasión del trabajo.

4.1.1 ESTADO DEL ARTE.

De acuerdo al Artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, los empleadores están obligados a sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, definiendo en un principio el 31 de Julio de 2014 como la fecha a partir de la cual se debe dar inicio a todas las acciones necesarias para su implementación. Dicho decreto recoge la experiencia del sistema OHSAS 18000, así como del sistema promovido por la OIT en la directriz sobre SST del 2001, y otro del orden nacional, la guía del RUC del CCS (Registro Uniforme de evaluación del desempeño de Contratistas en seguridad, salud y ambiente) (19).

Se partió de un Programa de Salud Ocupacional que no tenía el peso suficiente dentro de las empresas para garantizar la protección de la salud e integridad de los trabajadores, la seguridad industrial y laboral, el mejoramiento continuo y la integración con otros Sistemas de Gestión, lo que sí es posible con el SG-SST.

El plazo para la implementación del SG-SST, ha tenido que ser ampliado en varias ocasiones ya que a través de los informes de las ARL, el sistema de inspección y vigilancia del Ministerio del Trabajo, se ha podido comprobar que sobretodo en las pequeñas y medianas empresas se han presentado dificultades para el cumplimiento en las fechas establecidas debido a que sus recursos son limitados (19). Es así como en enero del 2017 se introduce una modificación al decreto 1072 en su Artículo 2.2.4.6.37, a través del decreto 052 *“Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así*

como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1º de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación” (20).

Durante la especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó la lectura de varios proyectos de investigación orientados al Diseño e implementación del SG-SST en empresas de diferentes sectores de la actividad económica, adicionalmente, durante nuestro encuentro en el Módulo de Gerencia Administrativa fueron presentados los resultados de la evaluación inicial de 9 empresas de diferentes sectores, entre otros confección, construcción y comercializadoras, guardando todos gran similitud con las observaciones descritas por el Consejo Colombiano de Seguridad en un estudio que adelantó en primer semestre del 2016 acerca del grado de cumplimiento de los requisitos para la implementación del SGSST en 230 empresas del país, nos permitimos relacionar sus hallazgos ya que concuerdan con nuestras apreciaciones (19):

1. Ausencia de la firma del representante legal en la Política, además de no documentarse la realización de una revisión anual.
2. Falencias en los programas de capacitación al personal fijo y contratistas. No existencia de identificación de necesidades de formación, un cronograma anual o registro de las capacitaciones hechas, ni medición del impacto de las mismas.
3. En la mayoría de las empresas no se ha definido un procedimiento en materia de actualización de la Matriz legal y otros requisitos, ni se han definido las responsabilidades y procedimiento de rendición de cuentas.
4. Existen actividades programadas y se asignan recursos pero no obedecen a una identificación real de peligros o valoración de los riesgos, no se hacen seguimientos, ni existen indicadores, teniendo como consecuencia la poca racionalización de los recursos.
5. Los controles y mejoras propuestas, no se priorizan, ni se tiene certeza que se apliquen, adicionalmente, no se mide su impacto.
6. Se realizan Auditoría y revisión por la Alta dirección pero no se consideran todos los requerimientos del SG-SST.

7. Falta continuidad en la conformación y comunicación de resultados del COPASST y Comité de convivencia Laboral.
8. Baja participación de los trabajadores en el SG-SST.

La gran dificultad identificada es la falta de compromiso y de liderazgo desde la Alta Dirección, propiciando que no se tengan políticas y objetivos definidos, lo que impide se formulen estrategias coherentes con las necesidades y recursos de las organizaciones. Las evaluaciones del desempeño del SG-SST no se realizan con la periodicidad y profundidad requeridas, se utilizan parámetros e indicadores inadecuados que no permiten hacer un buen diagnóstico de situación, y adicionalmente existen problemas de integración y entendimiento entre las diferentes áreas de las empresas lo que hace que los esfuerzos no se articulen en un beneficio común.

4.2. MARCO LEGAL

A continuación se presenta un Normograma nacional actualizado y ajustado a la empresa:

Tabla 1. Matriz Legal

Nombre	Tema
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
Resolución 2413 de 1979	Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Exámenes ocupacionales
Resolución 1075 de 1992	Campaña de control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo
Ley 55 de 1993	Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo
Ley 100 de 1993	Sistema General de la Seguridad Social
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1530 de 1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador
Ley 361 de 1997	Mecanismos de integración social de las personas con limitación.
Resolución 1995 de 1999	Historias clínicas
Ley 789 de 2002	Contrato de aprendizaje
Circular Unificada de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales de 2004	Condiciones del lugar de trabajo
Ley 962 de 2005	Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad)
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral
Decreto 4369 de 2006	Afiliación a la Seguridad Social en empresas de servicios temporales
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo
Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Resolución 1918 de 2009	Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones
Ley 1335 de 2009	Prevención y consumo de tabaco
Decreto 2566 de 2009	Tabla de Enfermedades Profesionales
Ley 776 de 2012	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Decreto 0723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al SGRL de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.
Decreto 2851 de 2013	Seguridad Vial
Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales
Decreto 1443 de 2014	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
Decreto 472 del 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de SST y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 4927 de 2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el SG-SST
Decreto 052 de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 2015 (Transición al SG-SST)
Resolución 144 de 2017	Por la cual se adopta el formato de identificación de peligros establecido en el artículo 2.2.4.2.5.2 (Afiliación de Independientes a ARL)
Resolución 1111 de 2017	Por medio de la cual se definen los estándares mínimos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1178 de 2017	Por la cual se establecen los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas en trabajo en alturas

Fuente: Autor Trabajo de grado (21).

4.3 MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de conceptualizar El diseño y posterior implementación del SG.SST, se han seleccionado las siguientes palabras clave para la misma:

- ✓ **Acción Correctiva:** acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- ✓ **Acción de Mejora:** acción de optimización del SG-SSST de forma coherente con su política.
- ✓ **Acción Preventiva:** acción para eliminar o mitigar la causa de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.
- ✓ **Accidente:** Evento no planificado, que resulta en muerte, enfermedad, lesión, daño u otra pérdida.
- ✓ **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural o causado o inducido por acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como daños y pérdidas en los bienes, infraestructura, medios de sustento, prestación de servicios y los recursos ambientales.
- ✓ **Auditoría:** evaluación sistemática para determinar si las actividades y los resultados han sido eficaces y se han hecho conforme a los establecido en las políticas y objetivos de la organización.
- ✓ **Centro de trabajo:** toda edificación o área a cielo abierto destinada a un actividad económica en una empresa determinada.
- ✓ **Ciclo PHVA:** procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.
- ✓ **Condiciones de Seguridad:** Son todos los factores del proceso productivo que pueden causar daño a los trabajadores, pueden clasificarse en:
 - **Riesgo mecánico.** Objetos, máquinas, equipos o herramientas que por su diseño, forma, tamaño, condiciones de funcionamiento y ubicación, pueden entrar en contacto con las personas o materiales, ocasionando lesiones o daños.

- **Riesgo eléctrico.** Sistemas eléctricos de equipos e instalaciones con el potencial de causar lesiones a las personas o daños en la propiedad.
- **Riesgo Locativo.** Condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo en circunstancias no adecuadas, dentro de estas se encuentran condiciones de orden y aseo, la falta de señalización, estado de las puertas, techos, paredes y áreas de tránsito.
- **Riesgo Químico.** Toda sustancia orgánica e inorgánica que durante su transporte, manipulación y almacenamiento, pueda incorporarse al aire, ser inhalada, ingerida o entrar en contacto con la piel, con probabilidad de afectar la salud de las personas.
- **Riesgo Público.** Circunstancias de origen social y externas a la organización que puedan lesionar la integridad del trabajador, tales como la delincuencia, secuestro extorsivo, condiciones del tránsito, etc.
- ✓ **Condiciones Ergonómicas:** se refiere a todos los aspectos de organización de trabajo, del puesto de trabajo y su diseño, que puedan alterar la relación del trabajador con el objeto de trabajo propiciando problemas de salud.
- ✓ **Condiciones Psico-socio-laborales:** Se refiere a aspectos organizacionales que al interactuar con factores propios de la persona o los debidos a causas exógenas, tienen la capacidad de provocar cambios en el comportamiento y alteraciones en la salud física y/o mental del trabajador. Su origen puede depender del tipo de organización, los métodos de trabajo, la organización y contenido de las tareas y las relaciones interpersonales al interior de la organización (14,25).
- ✓ **Desempeño:** resultados medibles del SG-SST, relacionados con el control que tiene la empresa sobre los riesgos.
- ✓ **Enfermedad Laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- ✓ **Evaluación del riesgo:** proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

- ✓ **Identificación del peligro:** proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- ✓ **Incidente:** evento fortuito que tiene el potencial de llevar a un accidente.
- ✓ **Indicadores:** medidas verificables, existen de estructura, proceso y resultados.
- ✓ **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de SST de la organización.
- ✓ **No conformidad:** no cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- ✓ **Peligro:** fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- ✓ **Riesgo:** combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que ser causado por estos.
- ✓ **Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:(SG-SST):** Establecido en la legislación colombiana de acuerdo a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 6. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.
- ✓ **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (1).

4.4. MARCO INSTITUCIONAL

En este marco se describe la empresa en la cual se realiza la implementación, con el fin de contextualizar el trabajo a realizar:

CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S, identificada con el NIT: 900.931.035-7, se creó en mayo de 2004 para la Comercialización de productos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Está ubicada en la ciudad de Manizales en la calle 66 Número 22-50 y el nivel de riesgo al que se encuentra afiliado en la ARL SURA, es nivel 1.

La empresa labora en un único turno de lunes a viernes de 7:30 am a 12 m y de 2:00 pm a 6:00 pm. Los sábados se labora de 9:00 am a 12 m. No se trabajan horas extras.

A la fecha, la empresa cuenta con 10 empleados, 50% en el área administrativa y 50% en el área comercial. El crecimiento en número de empleados ha sido del 100% en el transcurso de los dos últimos años, y los proyectos de expansión a otras ciudades y líneas de negocio, generan expectativas de crecimiento aun mayores para los próximos 5 años.

4.4.1 MAPA DE PROCESOS

La empresa cuenta con un mapa de procesos que describe la manera en la que se da el flujo que describe la interacción con las partes interesadas, partiendo de las necesidades de las mismas y generándoles satisfacción final.

En los procesos estratégicos, se encuentra el proceso de gestión Gerencial, encargado del direccionamiento estratégico de la empresa y un proceso que se denominó “Servucción” para el proceso de producción y generación de servicios de consultoría en Seguridad y Salud en el Trabajo como línea de negocio adicional para un futuro.

Dentro de los procesos misionales, la empresa realiza el proceso comercial dentro del ciclo P-H-V-A (Planear, hacer, verificar, actuar) y como procesos de apoyo, está el proceso de Administración y Finanzas y el Desarrollo de Personal, del cual hará parte el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. A continuación se ilustra dicho mapa:

Ilustración 1. Mapa de Procesos

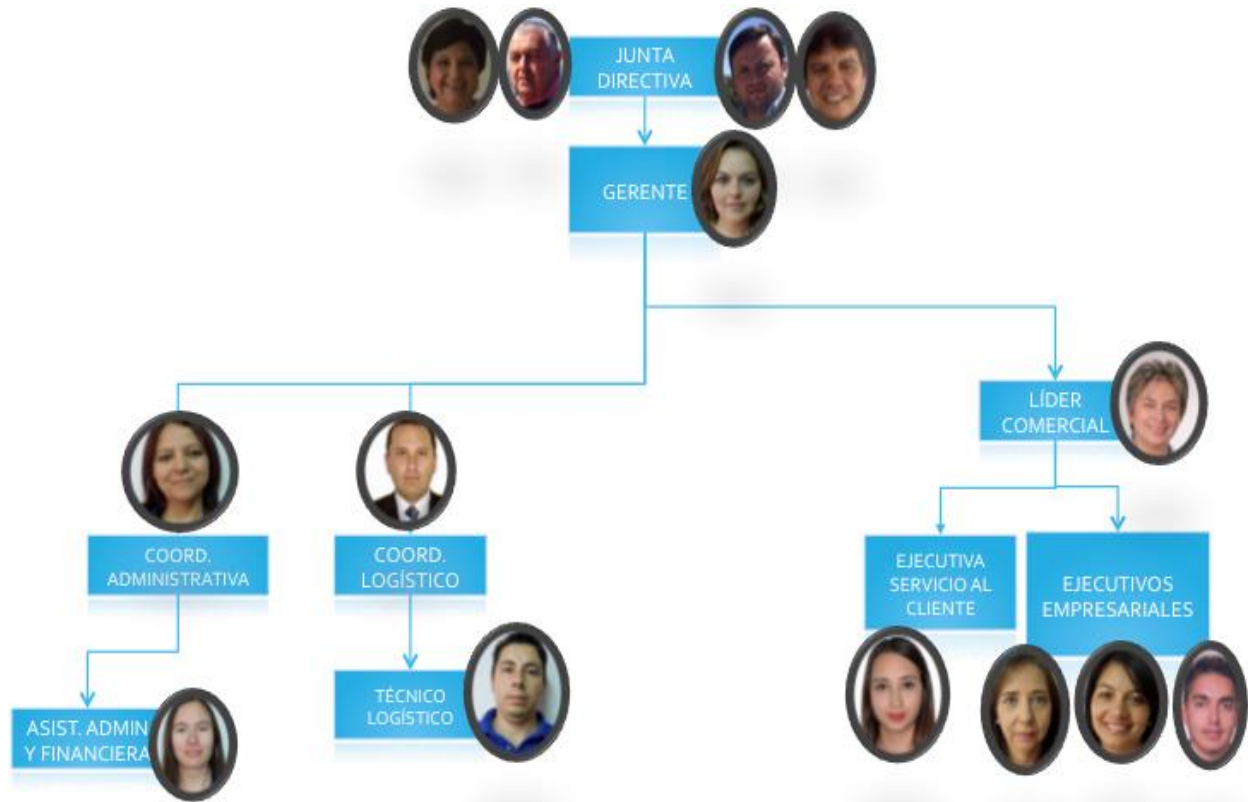


Fuente: Autor trabajo de grado.

4.4.2 ORGANIGRAMA

El siguiente organigrama, presenta las líneas de mando organizacionales, desde la Junta Directiva y Gerencia, pasando por los mandos tácticos de Líder y Coordinadores y los cargos operativos de la Organización.

Ilustración 2. Organigrama



Fuente: CVG Seguridad industrial.

4.4.3 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISIÓN: Somos una empresa especialista en **SOLUCIONES EFECTIVAS** en Seguridad y Salud en el Trabajo entre las cuales está la comercialización de elementos de protección personal, los sistemas de ingeniería para el control de riesgos y los procesos de consultoría en Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñadas **A LA MEDIDA** y dentro de las posibilidades del negocio de nuestros clientes. Protegemos el activo más valioso: **LA VIDA!** con **VERDAD**, **CUMPLIMIENTO LOGÍSTICO** y **RETROALIMENTACIÓN CONSTANTE** a nuestros clientes.

VISIÓN: Al 2020, CVG tendrá una presencia a nivel nacional, doblando las ventas del 2014, apalancados en un aumento de servicios hacia el cliente y aumentando la promesa de valor a los accionistas. Todo esto soportado en una estructura sólida y un adecuado manejo financiero.

4.4.4 VALORES ORGANIZACIONALES

- **Seguridad:** Brindamos a nuestros clientes la confianza que ellos necesitan, eliminando los riesgos en los productos y servicios que adquieren.
- **Legalidad:** Cumplimos las exigencias establecidas para la venta de nuestros productos y servicios.
- **Honestidad:** Asesoramos de manera efectiva y precisa a nuestros clientes, asegurándoles el óptimo rendimiento de los productos y servicios. En CVG, sólo decimos la verdad.
- **Claridad:** Somos una empresa que conoce las características de todos los productos y servicios que ofrecemos, garantizando que el cliente reciba la asesoría y acompañamiento técnico en el nivel que lo requieran.
- **Solidaridad:** Protegemos la vida de los empleados de nuestros clientes, como si fuera la de nuestros propios colaboradores.

4.4.5 INDICADORES DE PROCESOS

La empresa mide y revisa de manera continua unos indicadores de sus procesos principales con el fin de mantenerlos dentro de las metas estipuladas. Dentro de este proceso, también se cuenta con una matriz de competencias laborales de los empleados:

Ilustración 3. Indicadores de Procesos



Fuente: CVG Seguridad Industrial

4.4.6 MATRIZ DE COMPETENCIAS LABORALES

Tabla 2. Matriz de Competencias

competencias	COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES			COMPETENCIAS ESPECIFICAS DE ROL						
	CARGOS	ORIENTACION AL CLIENTE	ORIENTACION AL LOGRO	COMPROMISO	CAPACIDAD DE ANALISIS	RESOLUCION DE PROBLEMAS COMERCIALES	NEGOCIACION	TRABAJO EN EQUIPO	DINAMISMO	PENSAMIENTO ESTRATEGICO
Gerente	NIVEL 3	NIVEL 3	NIVEL 3				NIVEL 3			NIVEL 3
líder comercial	NIVEL 3	NIVEL 3	NIVEL 3				NIVEL 3			NIVEL 2
Ejecutivo empresarial	NIVEL 3	NIVEL 2	NIVEL 2				NIVEL 2			NIVEL 2
Ejecutivo de servicio al cliente	NIVEL 2	NIVEL 2	NIVEL 2	NIVEL 2	NIVEL 2					
Coordinador administrativo	NIVEL 3	NIVEL 2	NIVEL 2	NIVEL 3			NIVEL 3			
Coordinador Logístico	NIVEL 3	NIVEL 2	NIVEL 2		NIVEL 2	NIVEL 3				
Tecnico logístico	NIVEL 2	NIVEL 2	NIVEL 2	NIVEL 3			NIVEL 2			
Asistente administrativo y financiero	NIVEL 2	NIVEL 2	NIVEL 2	NIVEL 2	NIVEL 2					
Asistente organizacional	NIVEL 2	NIVEL 2	NIVEL 2				NIVEL 2	NIVEL 2		

Fuente: CVG Seguridad Industrial

V METODOLOGÍA

Entendiendo la metodología como el conjunto de procedimientos e instrumentos del proceso investigativo, nos referiremos a las etapas que componen dicho proceso y las herramientas utilizadas en el proceso de implementación del SG-SST de CVG Seguridad Industrial S.A.S.

Previo al desarrollo del proceso, se firmó un consentimiento informado por parte de la empresa. *(Ver Anexo 1 Consentimiento Informado)*

El proceso se desarrolló en tres etapas, para una primera etapa se utilizó un método de investigación documental, durante la cual se hizo revisión del material existente en documentos recuperados de internet y que se refieren a la problemática en materia de accidentes y enfermedades laborales a nivel mundial, en el continente y en el país, y cómo se insta a todas las naciones para que se implementen medidas que garanticen un trabajo bajo condiciones seguras y su beneficio no sólo para las personas, sino para la productividad de las empresas. Se tuvo como principales referentes los comunicados emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Panamericana de la Salud (OPS), y a nivel local el Ministerio de Trabajo, el Consejo Colombiano de Seguridad y FASECOLDA.

Posteriormente apoyados en los conocimientos adquiridos durante la Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo, realizamos una revisión de la normatividad vigente y pertinente en lo que respecta al tema para la empresa objeto del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Luego de la lectura concienzuda de los documentos básicos para el tema que nos ocupa, tales como, el Decreto 1072 del 2015, OHSAS 18001 y el Proyecto de Estándares Mínimos, ahora Resolución 1111 del 2017, comenzamos a identificar la documentación requerida, la existente en la empresa y faltante para adelantar la Implementación del SG-SST (4, 17, 18) *(Ver Anexo 2 Matriz Documental para el SG-SST)*

Para la segunda etapa, desarrollamos una investigación Descriptiva observacional al interior de la empresa, con un razonamiento analítico sintético, que nos permitió ir de lo particular a lo general, logrando una completa evaluación inicial del estado de la empresa. (*Ver Anexo 3 Calificación de Estándares Mínimos*)

Se revisaron el Marco Institucional, el Mapa de Procesos incluyendo la Gestión Gerencial, Mercadeo, Logística, Desarrollo del Talento Humano, Administración y Finanzas, y se identificaron las proyecciones de crecimiento en el tiempo para establecer los requerimientos del Sistema frente a este.

El Organigrama ya estaba definido, se evaluaron la Plataforma Estratégica y Valores Organizacionales, que están en total consonancia con el rubro del mercado al que pertenece la empresa, la Seguridad y la Protección a la Vida, enmarcados en la honestidad, el desarrollo de Competencias y el Liderazgo. Se construyó la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo (*Ver Anexo 5 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo*), basados en los Artículos 2.2.4.6.5 y 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015, y a partir de allí se formularon los objetivos general y específicos a cumplir (*Ver Anexo 6 Objetivos del SG-SST*).

CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S., contaba con una Matriz legal que se actualizó con el fin de cumplir con los requerimientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y de acuerdo a su actividad económica.

Previamente se había hecho la identificación de los documentos requeridos para dar cumplimiento al Decreto 1072 del 2015, OHSAS 180001 y Estándares Mínimos Resolución 1111 del 2017, así que se procedió a realizar una Matriz de Gestión Documental en Excel donde se radicaron todos los documentos requeridos para verificar su cumplimiento, los faltantes están en proceso y a los existentes se les hizo una revisión y actualización. Se ha definido que debe tenerse un cumplimiento del 100% para diciembre del presente año. (*Ver Anexo 2 Matriz Documental*).

La población en la empresa actualmente es de 10 personas con labores administrativas, comerciales y logísticas, en su mayoría profesionales. Se actualizaron el Perfil Sociodemográfico, la tasa de accidentalidad y el ausentismo de años anteriores, siendo las enfermedades de origen común las de mayor índice, con una tasa de accidentalidad de cero.

Se aplicaron como herramienta para la recolección de información, la entrevista, el auto-reporte de salud y de morbilidad sentida a los trabajadores, elaborando bases de datos en Excel para la caracterización sociodemográfica, Accidentalidad, Ausentismo Laboral y Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, posteriormente se graficaron los resultados (15, 23 26).

Se hizo una inspección de seguridad con lista de chequeo y los resultados se compararon con la Matriz existente, se sacó un consolidado y se trabajó teniendo como instrumento la GTC 45 (22) (*Ver Anexo 7 Metodología GTC-45*) para obtener la Matriz de identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y determinación de Controles (14, 25) (*Ver Anexo 8 Matriz de Identificación y Valoración de Peligros y Riesgos*).

Posteriormente, se hizo la identificación de amenazas y el análisis de vulnerabilidad con la herramienta de ARL SURA, definiendo el tipo de intervenciones a realizar. (*Ver Anexo 9 Plan de Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias*).

Se desarrolló la evaluación ergonómica de Puestos de Trabajo en oficina, generando algunas recomendaciones que ya se han implementado, y con la Metodología OWAS se valoró al Técnico de logística haciendo otras sugerencias (24). (*Ver Anexo 10 Análisis de Puesto de Trabajo*).

Las actividades preventivas y correctivas, los planes y programas que se venían desarrollando en la empresa también fueron objeto de revisión y se evaluó su eficacia a través de los indicadores de gestión.

Una vez hecha la evaluación inicial y teniendo como referencia la Política en Seguridad y Salud en el trabajo y los objetivos propuestos, pasamos a la tercera etapa dentro del Ciclo PHVA luego del

análisis de resultados, generando un Plan de Trabajo Anual para la implementación, asegurando los recursos, designando autoridades y responsables, estableciendo los Programas y sus Actividades, formulando las Acciones preventivas y Correctivas, además de las estrategias que garanticen la mejora continua. *(Ver Anexo 4 Plan de Implementación SG-SST)*

Luego de definir el Diseño del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, éste será presentado y sustentado como opción de grado para obtener el Título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (27).

Una vez aprobado será presentado a la Junta Directiva, Gerente, Responsable de SG-SST y COPASST de CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S, para su evaluación y puesta en marcha.

VI RESULTADOS

6.1 EVALUACIÓN INICIAL

El objetivo de esta evaluación fue identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer o actualizar el plan de trabajo anual del siguiente período, a través del análisis de los resultados de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y los requisitos para la evaluación inicial del decreto 1072 de 2015.

6.1.1 GENERALIDADES

El planeamiento estratégico de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, garantiza la correspondencia entre la misión, visión, los objetivos estratégicos de la Organización y la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los objetivos y programas del SG-SST, gestionados a través del ciclo de Deming (PHVA) y responde a las necesidades identificadas, durante la evaluación inicial del SG-SST.

La evaluación inicial permite mantener vigentes las prioridades de la seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a los cambios de las condiciones y procesos de trabajo de la organización, su entorno y las modificaciones de la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Durante el desarrollo de la evaluación inicial, se han considerado los resultados del análisis de las siguientes entradas:

- La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;

- La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
- La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes' de los trabajadores; la cual debe ser anual.;
- El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
- La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas' de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
- La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y
- Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

A continuación se relacionan los resultados del análisis de cada una de las entradas que hace parte de la evaluación inicial:

6.1.2 ANÁLISIS EVALUACIÓN INICIAL

EVALUACIÓN INICIAL

1	Requisitos legales y otros requisitos	<p>CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S, cuenta con una matriz legal que desarrolla la identificación de los requisitos mínimos legales vigentes, aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo y durante sus análisis se ha identificado la obligatoriedad de desarrollar los siguientes planes, programas, sistemas y actividades:</p> <ul style="list-style-type: none">- Actividades de promoción de la salud y los hábitos y estilos de vida saludables.- Actividades de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.- Actividades de prevención del sedentarismo incluyendo pausas activas y actividades deportivas y recreativas o de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo al menos 2 de 48 h semanales pudiendo ser acumulable.- Programa de vigilancia de factores de riesgo psicosocial, incluyendo la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.- Actividades de igualdad de género en el marco del programa de manejo psicosocial.- Desarrollo de evaluaciones médicas, periódicas de ingreso y de retiro.- Sistemas de vigilancia epidemiológica o programa para la prevención de Enfermedad Laboral.- Actividades de prevención de la accidentalidad- Plan de prevención, preparación y respuesta de emergencias.- Plan de inspecciones.- Plan de mantenimiento preventivo.- Programa de capacitación y plan anual de trabajo.
---	---------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2	Evaluación de estándares mínimos.	<p>CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S, ha desarrollado la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el 10/03/2017, de la cual se han obtenido los siguientes resultados:</p>																																		
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>ETAPA</th> <th>ETAPA DE MEJORA CONTINUA</th> <th>%</th> <th>ESTADO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I PLANEAR</td> <td>Recursos (10%)</td> <td>45%</td> <td>CRÍTICO</td> </tr> <tr> <td>I PLANEAR</td> <td>Gestión integral del SG-SST (15%)</td> <td>40%</td> <td>CRÍTICO</td> </tr> <tr> <td>II HACER</td> <td>Gestión de la salud (20%)</td> <td>70%</td> <td>MODERADAMENTE ACEPTABLE</td> </tr> <tr> <td>II HACER</td> <td>Gestión de peligros y riesgos (30%)</td> <td>70%</td> <td>MODERADAMENTE ACEPTABLE</td> </tr> <tr> <td>II HACER</td> <td>Amenazas (10%)</td> <td>0%</td> <td>CRÍTICO</td> </tr> <tr> <td>III VERIFICAR</td> <td>Verificación del SG-SST (5%)</td> <td>0%</td> <td>CRÍTICO</td> </tr> <tr> <td>IV ACTUAR</td> <td>Mejoramiento (10%)</td> <td>75%</td> <td>MODERADAMENTE ACEPTABLE</td> </tr> <tr> <td colspan="2">PROMEDIO</td> <td>43%</td> <td>CRÍTICO</td> </tr> </tbody> </table> <p>Se identifica un estado crítico en la Planeación, Gestión y Verificación del SG-SST.</p> <p>Con el fin de garantizar el completo cumplimiento de los requisitos mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, se hace necesario, implementar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conformar y capacitar el COPASST que se encuentra vencido 2. Realizar evaluación inicial del SG-SST y establecer el Plan de Trabajo Anual. Generar sistema de archivo y retención 	ETAPA	ETAPA DE MEJORA CONTINUA	%	ESTADO	I PLANEAR	Recursos (10%)	45%	CRÍTICO	I PLANEAR	Gestión integral del SG-SST (15%)	40%	CRÍTICO	II HACER	Gestión de la salud (20%)	70%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	II HACER	Gestión de peligros y riesgos (30%)	70%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	II HACER	Amenazas (10%)	0%	CRÍTICO	III VERIFICAR	Verificación del SG-SST (5%)	0%	CRÍTICO	IV ACTUAR	Mejoramiento (10%)	75%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	PROMEDIO	
ETAPA	ETAPA DE MEJORA CONTINUA	%	ESTADO																																	
I PLANEAR	Recursos (10%)	45%	CRÍTICO																																	
I PLANEAR	Gestión integral del SG-SST (15%)	40%	CRÍTICO																																	
II HACER	Gestión de la salud (20%)	70%	MODERADAMENTE ACEPTABLE																																	
II HACER	Gestión de peligros y riesgos (30%)	70%	MODERADAMENTE ACEPTABLE																																	
II HACER	Amenazas (10%)	0%	CRÍTICO																																	
III VERIFICAR	Verificación del SG-SST (5%)	0%	CRÍTICO																																	
IV ACTUAR	Mejoramiento (10%)	75%	MODERADAMENTE ACEPTABLE																																	
PROMEDIO		43%	CRÍTICO																																	

EVALUACIÓN INICIAL

		<p>documental y procedimientos para adquisiciones y gestión del cambio</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Garantizar la comunicación al Médico Laboral de los perfiles de cada cargo y establecer el programa de promoción de estilos de vida saludable 4. Incluir a los trabajadores en el proceso de identificación de peligros, generar programas de prevención y protección de la seguridad y salud y garantizar la realización de inspecciones de seguridad incluyendo equipos de emergencias. 5. Estructurar un Plan de prevención, preparación y respuesta a emergencias, incluyendo la conformación y capacitación de la brigada. 6. Programar la revisión anual por la Dirección y la Auditoría al SG-SST en compañía del COPASST y garantizar la toma de acciones con base en los resultados.
3	<p>Identificación de peligros y valoración de los riesgos.</p>	<p>CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL cuenta con un procedimiento y una matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, desarrollada bajo la metodología GTC 45.</p> <p>La Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles ha sido implementada en todos los centros de trabajo de la Organización.</p> <p>En el desarrollo de la Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles del año 2017 se identifican los siguientes riesgos:</p>

EVALUACIÓN INICIAL

RIESGO	DESCRIPCIÓN
RIESGOS NO ACEPTABLES	
LOCATIVO (Condiciones de Seguridad)	Caída por escalas a las cuales les falta una baranda
Público por robo o atraco (Condiciones de Seguridad)	Atención a clientes en punto de venta, manipulación de dinero en efectivo, visitas de campo
Público por accidente de tránsito (Condiciones de Seguridad)	Desplazamiento hacia los clientes
RIESGOS ACEPTABLES CON CONTROLES ESPECÍFICOS	
Postura (Biomecánico)	Postura prolongada en PC
Condiciones de la Tarea (Psicosocial)	Por cumplimiento de metas comerciales y atención a público, según medición realizada
Mecánico (Condiciones de Seguridad)	Cortes con bisturí, tijeras para apertura de cajas
Manipulación Manual de Cargas (Biomecánico)	Cargue y descargue de cajas
Locativo (Condiciones de Seguridad)	En bodega por caída de cajas
Caídas a nivel (Condiciones de seguridad)	Caídas a nivel en desplazamiento por la empresa
Mecánico por fricción (Condiciones de Seguridad)	Equipo de corte de cuerdas semi-estáticas con hilo de acero
RIESGO	DESCRIPCIÓN
RIESGOS MEJORABLES	
Material Particulado (Químico)	Al barrer
Esfuerzos (Biomecánico)	Por esfuerzo en apertura de puerta automática
Eléctrico (Condiciones de Seguridad)	Trabajo en general 110V

La empresa se encuentra en una edificación de dos niveles y la escala de acceso al segundo piso carece de baranda en un lado, lo que pone en riesgo crítico a las personas de presentar caídas a otro nivel.

La ubicación de la empresa es ideal desde el punto de vista comercial, pero su cercanía con Centros comerciales, parques públicos, una avenida principal y entidades bancarias, la hace vulnerable a la delincuencia común y accidentes de tránsito.

Los desplazamientos que hacen sus ejecutivos de ventas fuera de la sede para contactar con clientes, también presenta sus riesgos.

EVALUACIÓN INICIAL

		<p>Se identifican riesgos biomecánicos, mecánicos y locativos en los puestos de trabajo en un nivel aceptable pero que ameritan intervención. Con el fin de gestionar los riesgos identificados, la organización debe desarrollar al menos las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de la escala de acceso al segundo piso • Evaluación y diseño de puestos de trabajo • Capacitaciones en prevención de riesgos para todo el personal • Simulacros avisados de robo o atraco • Acuerdos con empresas de transporte exigiendo PESV • Programa de riesgo psicosocial • S.V.E riesgo biomecánico • Programa de pausas activas • Capacitación en uso y cuidado de EPP • Procedimiento seguro para el uso de cortadora de cuerda • Capacitación en higiene postural • Guantes con resistencia a corte para uso de bisturí • Guantes en kevlar para corte de cuerda.
4	Análisis de Riesgos	<p>CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL, ha desarrollado durante el año 2017 el análisis de riesgos, consistente en la identificación de amenazas y el análisis de la vulnerabilidad, con el fin de determinar los escenarios de emergencias probables y la vulnerabilidad frente a los mismos, para el único centro de trabajo de la empresa.</p> <p>El análisis de riesgos ha sido desarrollado siguiendo la metodología de ARL SURA.</p> <p>Durante el desarrollo del análisis de riesgos, se han identificado los siguientes hallazgos:</p>

EVALUACIÓN INICIAL

AMENAZAS	PROBABILIDAD	EFFECTOS SOBRE LAS PERSONAS	EFFECTOS SOBRE EL SISTEMA	VULNERABILIDAD	GRADO DE RIESGO
Granizada	3	1	2	6	RIESGO BAJO
Deslizamiento	2	2	3	12	RIESGO MEDIO
Erupción volcánica	2	1	2	4	RIESGO BAJO
Lluvia torrencial	4	1	3	12	RIESGO MEDIO
Sismo	4	3	3	36	RIESGO ALTO
Tormenta eléctrica	3	1	2	6	RIESGO BAJO
Huracán	3	1	2	6	RIESGO BAJO
Atentado terrorista	2	2	3	12	RIESGO MEDIO
Concentración masiva	2	2	3	12	RIESGO MEDIO
Llamada de amenaza	2	2	2	8	RIESGO BAJO
Secuestro extorsivo	2	4	2	16	RIESGO MEDIO
Fallas estructurales	2	4	4	32	RIESGO MEDIO ALTO
Accidente de tránsito	2	4	3	24	RIESGO MEDIO
Fuga	2	1	2	4	RIESGO BAJO
Incendio	2	3	3	18	RIESGO MEDIO
Intoxicación masiva por alimentos	2	2	2	8	RIESGO BAJO
Inundación por rompimiento de tuberías, etc.	2	1	2	4	RIESGO BAJO

Con la finalidad de intervenir las amenazas y la vulnerabilidad, mediante acciones de prevención, mitigación y preparación se destacan las siguientes condiciones a intervenir:

TIPO DE AMENAZA	TIPO DE MEDIDA		INTERVENCIÓN
	PREVENTIVA	CORRECTIVA	
SISMO	X		Realizar anclaje de estanterías en bodega con el fin de evitar caída de las mismas
SISMO	X		Evaluar lugares seguros en caso de sismo cercanos a cada puesto de trabajo y socializarlos
ATENTADO TERRORISTA	X		Teniendo en cuenta que este puede ser por cercanía a centros comerciales, establecer punto de encuentro lejano a estos sitios y solicitar al cuadrante de policía información en caso de requerir evacuación
FALLAS ESTRUCTURALES	X		Solicitar a la propietaria de la casa la adecuación y cambio de cielos rasos en madera y esterilla (faltantes)
ROBO/ATRACO	X		Instalación de sistema de cámaras IP. Revisión periódica de los sensores de alarma con la empresa de vigilancia

EVALUACIÓN INICIAL

5	Eficacia de las medidas de control implementadas.	La medición de la eficacia de las medidas implementadas se realiza mediante un campo especial en cada acción correctiva, preventiva o de mejora dentro del formato de la empresa. Después de evaluar las 17 medidas tomadas en el año 2016, se encuentra que una de ellas no fue efectiva, correspondiente al uso de guantes en kevlar para corte de cuerda, por lo cual la medida se recalca en la nueva matriz y debe tomarse nuevamente y verificarse su efectividad.
6	Los reportes de condiciones de salud y seguridad.	La empresa no ha recibido a la fecha reportes de condiciones de salud o de seguridad de los trabajadores, aunque cuenta con un formato diseñado para tal fin y hay evidencia de socialización a los empleados. Se recomienda una nueva socialización en re inducción del año 2017.
7	Cumplimiento del programa de capacitación anual	<p>La empresa no ha realizado ningún plan o programa de capacitación, pero se evidencia que entre enero de 2015, a abril de 2017, se han desarrollado 27 capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, de las cuales hay evidencia.</p> <p>Se encontró además evidencia de inducción a todo el personal nuevo a partir de 2014.</p> <p>La empresa debe generar un programa y un plan de capacitación para 2017-2018 y cumplirlo de acuerdo a las exigencias de Decreto 1072 y OHSAS 18001. No se evidencia a la fecha reinducción en seguridad y salud en el trabajo para el personal en el año 2017.</p> <p>Se ha desarrollado una matriz de necesidades de formación. (<i>Ver Anexo 11 Matriz de Necesidades de Formación</i>)</p>

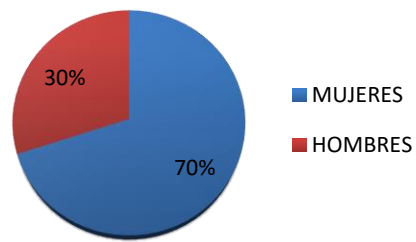
EVALUACIÓN INICIAL

8	Evaluación de los puestos de trabajo.	<p>Se evaluó en el año 2016 el puesto de trabajo del técnico logístico. Esta evaluación generó las siguientes recomendaciones de las cuales todas fueron acatadas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Uso de una mesa con ruedas entre 70 a 80 cm de altura, dimensiones de 60x80cm, para llevar y traer la carga.• Almacenar la mercancía de preferencia en los estantes que quedan a nivel de la cintura del trabajador.• Proveer al trabajador de una escalerilla de uno o dos pasos para facilitar su función.• Una silla ergonómica que gradúe la altura• Dejar libre el espacio bajo el escritorio para permitir la movilidad de los miembros inferiores.• Capacitación en Higiene postural y mecánica corporal.• Formalizar un programa de pausas activas
---	---------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

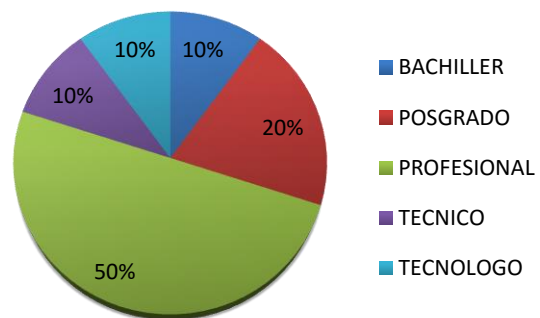
9	Caracterización sociodemográfica	<p>Se cuenta con la caracterización actualizada de la población, la cual se muestra en los siguientes gráficos:</p> <div data-bbox="685 1304 1232 1703"><p style="text-align: center;">EDAD EMPLEADOS CVG 2017</p><table border="1"><thead><tr><th>Edad</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>MENOR 30</td><td>10%</td></tr><tr><td>30-40</td><td>60%</td></tr><tr><td>40-50</td><td>20%</td></tr><tr><td>MAYOR DE 50</td><td>10%</td></tr></tbody></table></div>	Edad	Porcentaje	MENOR 30	10%	30-40	60%	40-50	20%	MAYOR DE 50	10%
Edad	Porcentaje											
MENOR 30	10%											
30-40	60%											
40-50	20%											
MAYOR DE 50	10%											

El 70% de los trabajadores se encuentran en el rango de edad entre 30 y 40 años, la mayoría son mujeres, el 50% del total son profesionales y 20% con posgrado.

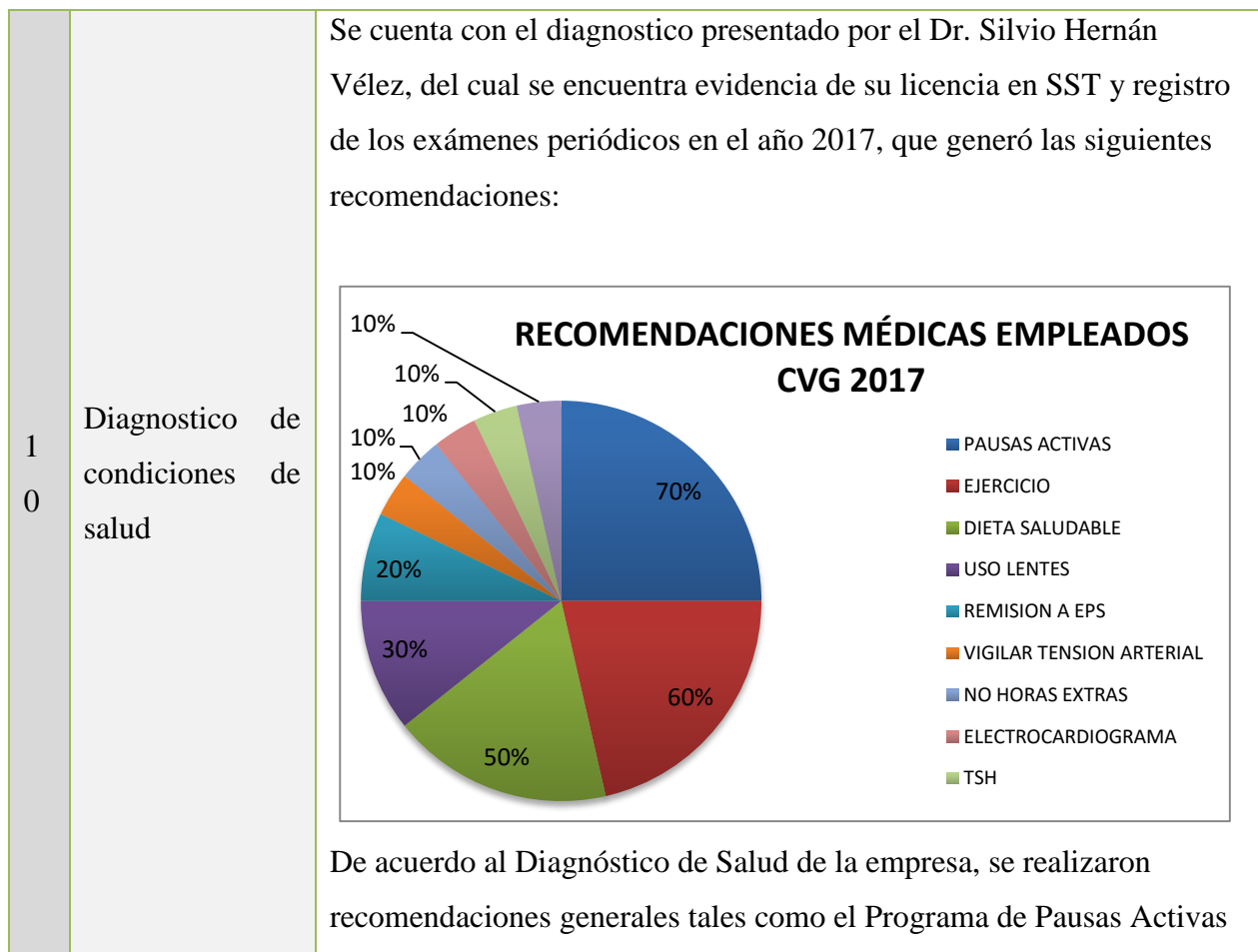
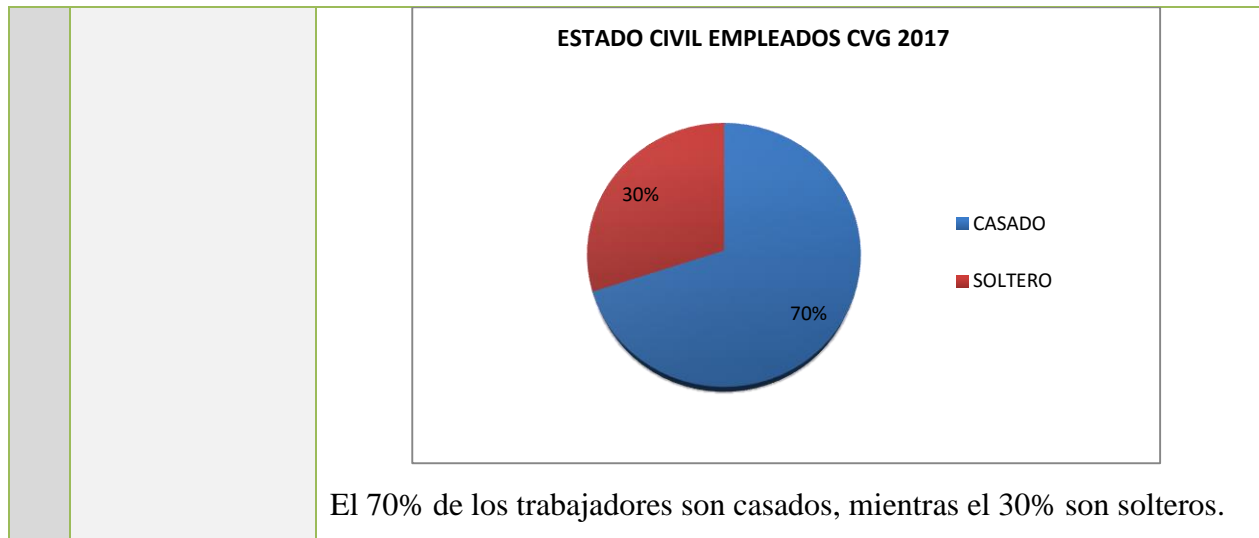
GÉNERO EMPLEADOS CVG 2017



NIVEL EDUCATIVO EMPLEADOS CVG 2017



EVALUACIÓN INICIAL

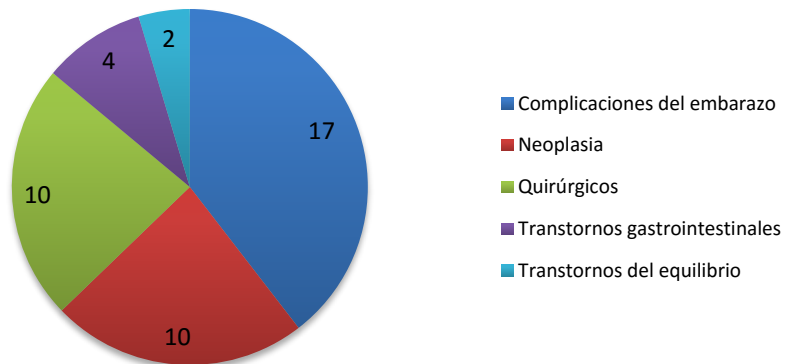


EVALUACIÓN INICIAL

y Hábitos de vida sana, así como algunas recomendaciones particulares de acuerdo al rango de edad y auto reporte de salud de los trabajadores.

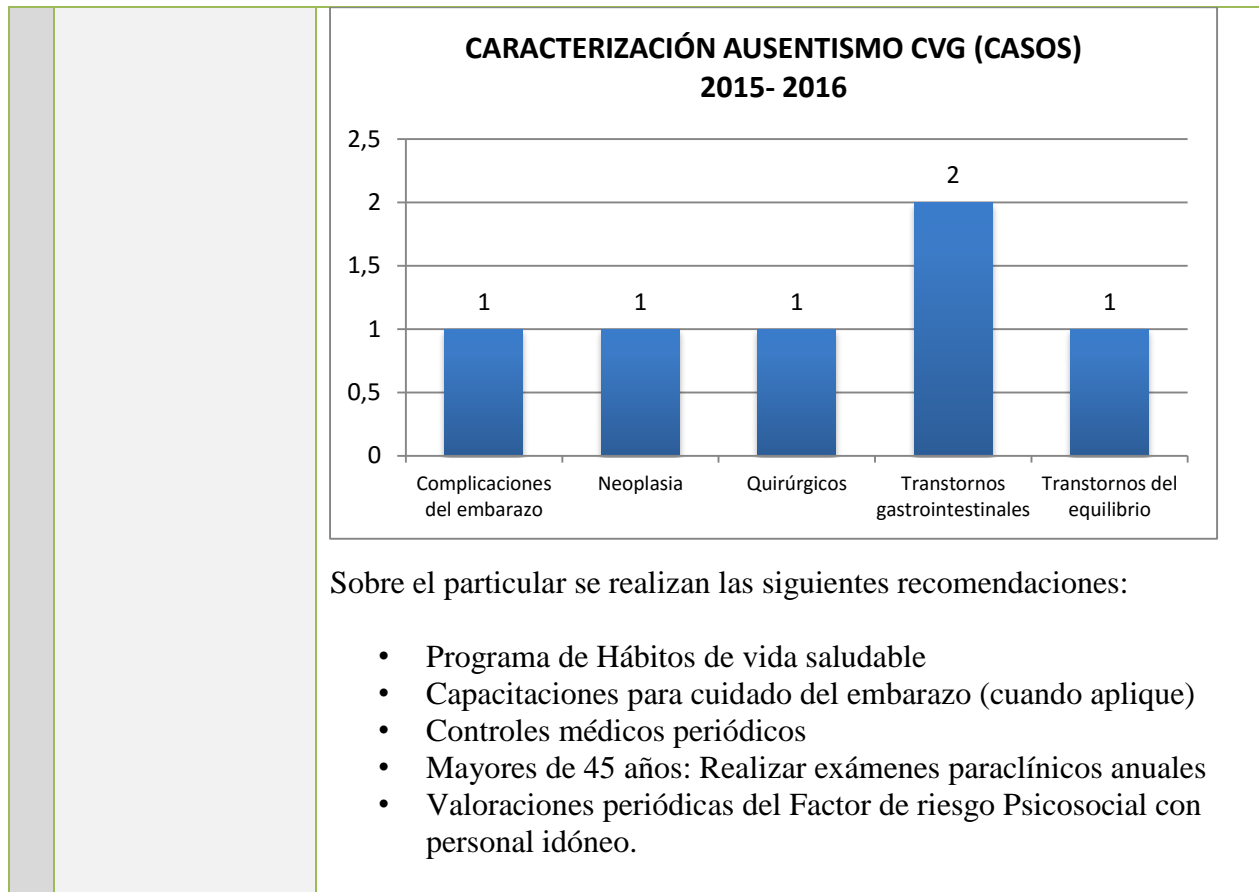
Dentro del análisis del ausentismo de los últimos dos años, se encontró la siguiente caracterización según los días y el numero de casos:

CARACTERIZACIÓN AUSENTISMO (DÍAS) CVG 2015-2016



1
1
Análisis de ausentismo laboral

Como podemos observar se identifican como causa de ausentismo enfermedades de origen común, algunas de ellas podrían verse afectadas por factores de riesgo Psicosocial, la empresa consciente de este riesgo realiza intervenciones periódicas.



1 2	Estadísticas de la enfermedad y la accidentalidad.	La empresa cuenta con el registro de enfermedades y accidentes de trabajo, y se puede evidenciar que en los últimos dos años no se han presentado casos de ninguno de los dos. Solo se presentó un incidente en 2016, del cual hay evidencia de investigación y toma de acciones que fueron efectivas.
--------	----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1 3	Indicadores definidos en el SG-SST.	La empresa ha medido a la fecha los siguientes indicadores:
--------	-------------------------------------	-------------------------------------------------------------

EVALUACIÓN INICIAL

TIPO	INDICADOR	META	2015	2016
ESTRUCTURA	Política de SST	SI	NO	SI
	Divulgación de objetivos de SST	SI	NO	SI
	Funcionamiento del COPASST	12	10	12
PROCESO	Ejecución del Plan de Trabajo Anual	80%	70%	90%
	Incidentes y accidentes investigados	100%	100%	100%
	Realización de simulacros	1	1	1
RESULTADO	Tasa de accidentalidad	0%	0%	0%
	Efectividad en acciones correctivas	100%	-	90%

Deberá realizarse ajuste de los mismos en el nuevo diseño del SG-SST con el fin de garantizar el cumplimiento de estándares mínimos y requisitos del Decreto 1072.

De acuerdo al análisis de las entradas de la evaluación inicial, CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL, ha decidido la implementación de los siguientes planes y programas:

- Programa de promoción y prevención
- Programa de gestión de riesgo psicosocial
- Programa de capacitación
- Plan de prevención, preparación y respuesta a emergencias
- Programa de prevención de la accidentalidad
- S.V.E Riesgo biomecánico

6.2 PLAN DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

Se realizó un listado de cada una de las actividades requeridas para la implementación del SG-SST diseñado, y se establecieron fechas de inicio y terminación de cada actividad en un plazo hasta el mes de octubre de 2017. El plan diseñado incluye la medición de avances y cumplimientos, asignando un responsable para cada actividad garantizando cumplimiento de Decreto 1072 y OHSAS 18001.

El Plan de trabajo elaborado en cuadro de Excel, se presenta como *Anexo 4 Plan de Implementación del SG-SST*.

6.3 MANUAL DE GESTIÓN PARA EL SG-SST

Se definió un Manual de Gestión que integra todos los documentos que harán parte del Sistema diseñado, bajo una premisa de garantizar la flexibilidad y agilidad de este manual frente a las expectativas de crecimiento y expansión de la organización.

Este manual pretende describir los principales elementos del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, su interacción y la referencia a los documentos relacionados exigidos por la normatividad.

El manual se presenta como *Anexo 12 Manual de Gestión del SG-SST*.

VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

- La evaluación inicial al SG-SST, va mucho mas allá de lo que en principio se considera la evaluación de estándares mínimos. El realizar una correcta evaluación, implica desarrollar varios de los elementos principales del proceso de diseño del SG-SST, con el fin de conocer a profundidad la organización para la cual va a diseñarse el sistema. Solo con una completa evaluación, realizada bajo estándares legales y con alto nivel de quien la realiza, se puede lograr un diseño acertado para el Sistema que realmente responda a los riesgos y necesidades de la organización.
- Solo con un plan de trabajo establecido con responsables y plazos específicos, se puede lograr un proceso de implementación real y consecuente con el diseño, ya que si no se asigna un “doliente” a cada actividad, y si no se mide el avance día a día, la dirección y las partes interesadas no estarán al tanto del proceso ni se tomarán acciones sobre la marcha para garantizar el cumplimiento.
- El Manual de Gestión se convierte en la herramienta principal del Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobretodo en una organización con tales proyecciones de crecimiento, donde es muy posible que muy pronto deban delegarse más responsabilidades con el sistema, y deba garantizarse que todos los responsables se articulen de la misma manera a los lineamientos, al uso de los documentos y a la mejora continua.
- El Diseño y posterior implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa CVG SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S, contribuirá con la mejora continua de la empresa a través de la integración de todos los niveles jerárquicos, se mejorarán las condiciones de salud y seguridad en el ambiente laboral de CVG Seguridad Industrial S.A.S, se generará confianza tanto en el cliente interno como externo y se

asegurará el cumplimiento de las exigencias legales determinadas por el Estado Colombiano.

- Se espera que el impacto generado con la implementación del SGSST en la Empresa será muy positivo, el personal de la empresa está interesado, en actitud proactiva, dispuesto a aprender y aportar en la implementación ya que perciben que el sistema los beneficiará directamente y contribuirá activamente con la mejora continua tanto empresarial como personal.

7.2 RECOMENDACIONES

- En cada punto de la evaluación inicial, se generaron recomendaciones para el proceso de diseño e implementación del SG-SST. Es de vital importancia que la empresa garantice el cumplimiento de las mismas para lograr los objetivos planteados.
- Con respecto al plan de trabajo, se recomienda realizar medición de los avances mensuales, con el fin de ajustar los tiempos según la realidad, y garantizar que el proceso de implementación se de en los plazos establecidos. Tener claro que lo que no se mide, no se gestiona, y lo que no se gestiona, no se mejora.
- Es importante que la empresa una vez termine el proceso de implementación, realice nuevamente la evaluación de estándares mínimos, que serán el insumo para el diseño del plan de trabajo del año siguiente y hacerlo así todos los años para garantizar el mejoramiento continuo.
- Conforme se cumplan las expectativas de crecimiento, la empresa deberá estar actualizando a la realidad de manera continua el manual de gestión, garantizando el conocimiento y cumplimiento del mismo por parte de todos los empleados y centros de trabajo que se generen.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo, OIT. Seguridad y Salud en el Trabajo. (Internet). (Publicado 2016; Revisado 2017, Marzo). Recuperado de <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
2. Organización Internacional de la Salud, OIT (2016). Trabajo decente. (internet). (Publicado 2016, Octubre, 20; Revisado 2017, Marzo). Recuperado de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.html>
3. Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS. Colombia adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2013-2021. (Internet). (Publicado 2015, Enero, 20; Revisado 2017, Marzo). Recuperado de <http://www.oiss.org/Colombia-adopto-el-Plan-Nacional.html>
4. Ministerio del trabajo. Decreto 1072. (Internet). Bogotá: Ministerio del Trabajo. (Publicado 2015, Mayo, 26; Revisado 2017, Julio). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
5. Organización Panamericana de la Salud, OPS. Se incrementan las enfermedades Profesionales en las Américas. (Internet). Publicado 2013, Abril, 30; Revisado 2017, Marzo. Recuperado de <http://www.informaria.com/se-incrementan-las-enfermedades-profesionales-en-las-americas/>
6. Organización Mundial de la Salud, OMS. Cada año mueren 12,6 millones de personas a causa de la insalubridad del medio ambiente. (Internet). (Publicado 2016, Marzo, 15; Revisado 2017, Marzo). Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2016/deaths-attributable-to-unhealthy-environments/es/>
7. Ministerio del Trabajo, MINTRABAJO. La protección en riesgos laborales, más que una obligación una necesidad. (Internet). Bogotá: Ministerio de Trabajo. (Publicado 2014, Febrero, 28; Revisado 2017, Marzo). Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2014/3065-la-proteccion-en-riesgos-laborales-mas-que-una-obligacion-una-necesidad.html>
8. Consejo Colombiano de Seguridad, CCS. La Seguridad y Salud en el Trabajo en cifras. (Internet). Bogotá: Consejo Colombiano de Seguridad. (Publicado 2015; Revisado 2017, Marzo). Recuperado de http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856

18. Ministerio de Trabajo. Resolución 1111 de 2017. (Internet). Bogotá: Ministerio del trabajo. (Publicado 2017, Marzo, 27; Revisado 2017, Marzo). Recuperado de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/3713-resolucion-1111-de-2017>
19. Consejo Colombiano de Seguridad, CCS. Desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). (Internet). Bogotá: CCS. (Publicado 2016, Marzo/abril; Revisado 2017, Junio). Recuperado de http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=744:sgsst-editorial&catid=339&Itemid=877
20. Ministerio de Trabajo. Decreto 052 de 2017. (Internet). Bogotá: MINTRABAJO. (Publicado 2017, Enero, 12; Revisado 2017, Enero). Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%2052%20DEL%2012%20ENERO%20DE%202017.pdf>
21. ARSEG. Compendio de Normas Legales en Colombia sobre Salud Ocupacional. Primera Edición. Bogotá. ARSEG ; 2014.
22. ICONTEC Internacional. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. (Internet). (Publicado 2010, Diciembre, 15. Primera Actualización; Revisado 2016, Agosto). Recuperado de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
23. Rodríguez, C. Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad en el trabajo. Primera Edición. Bogotá, Colombia: Sociedad Colombiana de Medicina del trabajo; 2012, p. 21 – 31.
24. González, D. Ergonomía y Psicosociología. Quinta edición. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U; 2015, p. 60 – 72, 294.
25. García, H (Ed). Guía Básica de Seguridad Ocupacional. Primera Edición. Medellín, Colombia: Editorial CES; 2010, p. 23 – 142.
26. Rodríguez, C. Técnicas y procedimientos en Salud Ocupacional. Primera Edición. Bogotá, Colombia: Sociedad Colombiana de Medicina del trabajo; 2015, p. 12 – 14.
27. Ministerio de trabajo, MINTRABAJO. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo Guía técnica de Implementación para MIPYMES. (Internet). Bogotá: Ministerio del trabajo. (Publicado 2014, Julio, 31; Revisado 2016, Septiembre). Recuperado de www.mintrabajo.gov.co/.../6418-guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mip.
28. Rodríguez, C. Nuevos protocolos para el diagnóstico de Enfermedades profesionales. Primera edición. Bogotá, Colombia: Sociedad Colombiana de Medicina del trabajo; 2011, p. 1 - 10.

LISTADO DE ANEXOS

ANEXO 1 Consentimiento Informado

ANEXO 2 Matriz Documental

ANEXO 3 Calificación de Estándares Mínimos

ANEXO 4 Plan de Implementación del SG-SST

ANEXO 5 Política del SG-SST

ANEXO 6 Objetivos del SG-SST

ANEXO 7 Metodología GTC-45

ANEXO 8 Matriz de Identificación y Valoración de Peligros y Riesgos

ANEXO 9 Plan de Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias

ANEXO 10 Análisis de Puesto de Trabajo

ANEXO 11 Matriz de Necesidades de Formación

ANEXO 12 Manual de Gestión del SG-SST