



**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)
PARA EL INSTITUTO CARDIOVASCULAR DEL CESAR.**

PRESENTADO POR:

ELIZABETH PABON CABALLERO CC. 52.927.219

MAYERLYS MARTINEZ MARIN CC. 1.033.761.233

GUSTAVO ADOLFO LOBO CC. 1.063.959.504

RENNY ORLANDO CORRALES

NELSON JOSE CALDERON CC. 77.192.108

CARLOS ALBERTO CALDERON MORENO

TUTOR

GRUPO: 101007_46

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”

ECACEN (ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,

ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS)

VALLEDUPAR - CESAR

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2018



TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido.....	2-3
Resumen.....	4-6
1. Introducción.....	7-8
2. Objetivos.....	9
2.1. Objetivo general.....	9
2.2. Objetivo específico.....	9
3. Descripción de la empresa.....	10
3.1. Misión.....	10
3.2. Visión.....	10
3.3. Objetivos estratégicos.....	11
3.4. Actividad económica.....	11
3.5. Tamaño.....	12
3.6. Número de trabajadores.....	12
3.7. Nuestros valores.....	12
4. El problema.....	13
4.1. Formulación de la pregunta.....	14
4.2. Planteamiento del problema.....	14
4.3. Antecedentes del problema.....	14-16
4.4. Justificación de la Investigación cualitativa.....	16
5. Marco teórico, revisión de la literatura.....	17-21



6. Metodología investigación cualitativa.....	22
6.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	22-26
6.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	26-32
6.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	33-40
7. Resultados.....	41
7.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	41
7.2. Tabla de Valores y Calificaciones del SG-SST.....	42-55
7.3. Indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y SG-SST.....	56
8. Plan de mejora.....	57
8.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	57-59
8.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	60-61
9. Recomendaciones.....	62-63
10. Conclusión.....	64-65
11. referencias Bibliográfica.....	66-68



RESUMEN

El Instituto Cardiovascular es una empresa privada, que brinda atención integral, amable, oportuna, a la población en la prevención, diagnóstico, tratamiento y la rehabilitación de la enfermedad cardiovascular.

Se busca Garantizar la satisfacción del paciente en la prestación de servicios asistenciales en el área cardiovascular y un óptimo clima organizacional, mejorando el posicionamiento regional.

Esta investigación se llevó bajo la metodología descriptiva, cualitativa y de observación directa, por medio de la utilización de instrumentos de recolección de datos como la encuesta, mediante la cual se obtendrá información de gran ayuda para identificar los vacíos en la institución con relación a los procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y cada uno de sus subprocesos o subsistemas. Con esta investigación se encuentra que la empresa no ha logrado que el personal asistencial utilice adecuadamente los elementos de protección personal en los procedimientos, lo cual se ha convertido en uno de los retos tanto para la Gerencia, como Talento Humano, SGSST y el COPAST lo que se pretende es llevar al estado ideal de compromiso personal de cada trabajador consciente de su seguridad, salud y bienestar.

los resultados fueron que Los Programas de Salud Ocupacional que se venían implementando desde la Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 consistía en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina



Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que debían ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. Por lo tanto se recomendó al final que de forma general se recomienda a los directivos del instituto Cardiovascular , poner en marcha cada uno de los procedimientos documentados para generar un ambiente de trabajo más seguro, con base en el Manual de Procedimientos para la Verificación de los Estándares Mínimos del Programa de Salud Ocupacional de Empresa.

ABSTRACT

The Cardiovascular Institute is a private company that provides comprehensive, friendly, timely care to the population in the prevention, diagnosis, treatment and rehabilitation of cardiovascular disease.

The aim is to guarantee patient satisfaction in the provision of healthcare services in the cardiovascular area and an optimal organizational climate, improving regional positioning.

This research was carried out under the descriptive, qualitative and direct observation methodology, through the use of data collection instruments such as the survey, through which information of great help will be obtained to identify



the gaps in the institution in relation to the processes of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) and each of its sub processes or subsystems. With this research, we find that the company has not managed to adequately use personal protection elements in procedures, which has become one of the challenges for Management, Human Talent, SGSST and

COPAST. Which is intended to lead to the ideal state of personal commitment of each worker aware of their safety, health and welfare.

the results were that the Occupational Health Programs that had been implemented since Resolution 1016 of March 31, 1989 consisted of the planning, organization, execution and evaluation of the activities of Preventive Medicine, Occupational Medicine, Industrial Hygiene and Industrial Safety, tending to preserve, maintain and improve the individual and collective health of the workers in their occupations and that should be developed in the workplace in a comprehensive and interdisciplinary manner. Therefore, it was recommended at the end that the managers of the Cardiovascular Institute are generally recommended to implement each of the documented procedures to generate a safer work environment, based on the Manual of Procedures for the Verification of Minimum Standards of the Occupational Health Program of the Company.



1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo buscamos diseñar una propuesta integral del Área de Talento Humano en el estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), como primera medida es necesario que toda organización sin importar su actividad económica o el número de trabajadores con que cuente, aplique de manera sistemática procesos de gestión en riesgos laborales, con el fin de minimizarlos, evaluarlos, analizarlos y controlarlos, donde uno de sus mayores esfuerzos se centre en la protección al trabajador, optimizando de esta manera todos sus recursos y alcanzar sus objetivos.

Por lo anterior, el desarrollo de la presente propuesta se estructuró en cinco capítulos, el primer capítulo aborda el problema, el segundo contiene la revisión de la literatura, el tercer capítulo establece la metodología investigación en la Implementación del SG-SST en la empresa y la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST, el cuarto capítulo evidencia la presentación de resultados y por último; en el quinto se desarrollará el plan de mejora en la Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST, cronograma de actividades y diagrama de Gantt.

Razón por la cual la implementación del SG-SST es la única herramienta que lidera el sector y la cual debe ser implementada por el empleador, de tal manera



que logre la aplicación las medidas, prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar. Para que esto sea posible es necesario que la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud ocupacional que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.



2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y de acuerdo al Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 (12 Ene 2017), deben hacer una propuesta integral del Área de Talento Humano del Instituto Cardiovascular del Cesar, sobre el estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

2.2 Objetivo Especifico

- ✓ Proponer planes de mejoramiento para el instituto cardiovascular, evaluando y controlando los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo.
- ✓ Comprender la implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.
- ✓ Establecer mediciones que permitan asegurar la eficiencia y eficacia del plan de mejoramiento del SG-SST, evitando una posible desviación e incumplimiento de las metas trazadas.



3. Descripción de la empresa

Instituto Cardiovascular Del Cesar S.A., se encuentra situada en el departamento de Cesar, en la localidad Hernando de Santana y su dirección es Carrera 16 N° 16 A - 42, está constituida como una sociedad anónima.

Esta empresa está dedicada a la atención integral en la atención de enfermedades cardiológicas con ofrecerle a su departamento un servicio de Cardiología en sus diferentes niveles de complejidad. Como lo dice nuestro eslogan “Por el Corazón del Valle”, seguiremos trabajando para ofrecerles a nuestros usuarios servicios en prevención y tratamientos en salud de alta complejidad. Donde ha alcanzado una posición que lidera en el mercado de la salud en la rehabilitación de la enfermedad cardiovascular, que se dedican al bienestar de los pacientes. Su actividad se focaliza en desarrollar y proveer soluciones a sus clientes, ofreciendo calidad en el servicio, integridad en su trabajo y un alto nivel de compromiso con la comunidad.

3.1.Misión: Somos una empresa privada, que brinda atención integral, amable, oportuna, a la población en la prevención, diagnóstico, tratamiento y la rehabilitación de la enfermedad cardiovascular, con la intervención de un excelente talento humano, tecnología de punta, edificando una infraestructura humana y locativa que nos permita



garantizar a nuestros usuarios, soluciones a su enfermedad con la participación de su familia, contribuyendo al desarrollo científico, social y económica de nuestra región.

3.2. Visión: Ser la institución líder en la atención de enfermedades cardiovasculares de III y IV nivel en el Cesar, La guajira y el sur del magdalena, con proyección a la Costa Atlántica.

3.3. Objetivos estratégicos: Garantizar la satisfacción del paciente en la prestación de servicios asistenciales en el área cardiovascular en forma oportuna, amable, accesible, cómoda y segura, a través de un talento humano competente, un óptimo clima organizacional, proveedores confiables y el mejoramiento continuo de los procesos que nos aseguren el posicionamiento regional.

3.4. Actividad económica: La actividad a la que se dedica la empresa Instituto Cardiovascular Del Cesar S.A., es Actividades de hospitales y clínicas con internación, con servicio de cardiología en sus diferentes niveles de complejidad donde se realizan intervencionismo Cardiovascular Pediatra y Adultos, Vascular Periférico, entre otros. Cuenta con el programa de Rehabilitación Cardíaca física y psicológicamente usuarios que han superado eventos Cardiovasculares; también cuenta con un programa de Prevención, como es el Centro de Acondicionamiento y Preparación Física. Ofrece



consultas de subespecialidades en el área de la Cardiología y Cirugía Vascul ar, evitando desplazamiento de los usuarios a otras ciudades.

3.5. Tamaño: Mediana.

3.6. Número de trabajadores: 164.

3.7. Nuestros valores:

- ✓ Amabilidad.
- ✓ Compromiso.
- ✓ Excelencia.
- ✓ Honestidad.
- ✓ Puntualidad.
- ✓ Integridad.



4. El problema.

En este capítulo se abordó la temática de legislación colombiana que a través del Ministerio de Trabajo creó el nuevo "Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo" anteriormente conocido como Programa de Salud Ocupacional con el que pretende mejorar y busca garantizar la seguridad de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones y su salud; para ello se presentaron los cambios estructurales que buscan la protección integral de los trabajadores. Dentro de las mejoras se encuentra la implementación de ciclo PHVA que lo vuelve dinámico y le permite dejar de ser un documento que reposa en un archivo en el que nadie revisa, ni le hace seguimiento, para convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua.

El Sistema de Gestión se adoptó mediante el Decreto 1443 que expidió el 31 de julio de 2014 el Presidente de la República, Juan Manuel Santos.

La norma establece unos requisitos mínimos de orden técnico y legal que deben implementar las empresas o entidades contratantes, como la planificación de la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, y verificar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados buscando mejores beneficios para la salud de los empleados. Esto significa que su cumplimiento se hará a través del resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.



4.1 Formulación de La pregunta. *¿Cuáles serían las estrategias que se podrían utilizar para que cada empleado cumpla con la utilización de los elementos de protección personal en sus labores?*

4.2. Planteamiento del problema.

La Clínica Cardiovascular desde el sistema de Gestión del Conocimiento debe garantizarse que el personal comprenda la importancia del SGSST como herramienta para su seguridad laboral mediante la apropiación de las normas, políticas, manuales, medidas y herramientas que la empresa ha dispuesto para tal fin con el propósito de lograr un lugar de trabajo seguro.

Históricamente la empresa ha buscado mecanismos pero no se ha logrado que el personal antiguo utilice adecuadamente los elementos de protección y el personal nuevo que ha ido llegando ha entrado en esa cultura, lo cual se ha convertido en uno de los retos tanto para la Gerencia, como Talento Humano, SGSST y el COPAST, que si bien es cierto se puede llegar a medidas extremas de sanción por no acatar las normas, lo que se pretende es llevar al estado ideal de compromiso personal de cada trabajador consciente de su seguridad, salud y bienestar.

4.3. Antecedentes del Problema.



De cara a la normatividad, la Clínica Cardiovascular en cumplimiento a lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo realizó una serie de mejoras, ajustes, actualizaciones y cambios sustanciales en el área que atiende la salud y bienestar de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones con énfasis en la prevención del riesgo como principal herramienta mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un entorno laboral, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo. Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. Así, entre los riesgos laborales están las enfermedades profesionales y los accidentes laborales. La legislación se basa en el derecho de los trabajadores a desempeñarse en condiciones de seguridad y salud, lo que conlleva el deber de la Clínica Cardiovascular para conseguir esa protección, y velar porque se cumpla con las políticas de seguridad.

El área de Talento Humano, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y trabajan continuamente para crear condiciones de trabajo que garanticen la seguridad de las personas en general dentro de las instalaciones de la Clínica, en especial de sus funcionarios siendo conscientes que en algunos casos el riesgo es mayor como sucede con el personal asistencial debido al riesgo biológico y el personal de mantenimiento quienes para el correcto desempeño de sus funciones deben utilizar los elementos de protección personal proporcionados por la empresa.

Estos elementos se entregaron por gestión realizada en Talento Humano dependiendo el cargo y condiciones de riesgo mediante acta que firmaron en compromiso tanto el



empleado como el empleador, y se les brindó capacitación con relación al uso, importancia e implicaciones de no acatar lo establecido. Sin embargo y a pesar de los esfuerzos, se ha detectado que estos elementos no están siendo empleados de manera constante y apropiada poniendo en riesgo su vida, su salud y el cumplimiento de la institución ante los organismos reguladores.

Desde Gestión del Conocimiento se detecta que la información no está siendo efectiva en este caso, lo que da origen al planteamiento del problema que se detalla a continuación.

4.4. Justificación de la Investigación cualitativa.

El nuevo Sistema obliga a los contratantes a realizar un reconocimiento permanente de las condiciones de trabajo que inciden en el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores, permitiendo realizar las acciones de mejora con oportunidad. En otras palabras, Clínica Cardiovascular debe garantizar que la empresa es confiable y propende por el bienestar de sus trabajadores buscando también el cumplimiento de la legislación y regulación colombiana. Seguir este lineamiento va a reducir costos y mejorar la rentabilidad al administrar la Seguridad y Salud en el Trabajo como un sistema optimizando de esta manera los presupuestos, recursos financieros, personal, tiempo, documentación, entre otros. También va a permitir la disminución de pérdidas mediante la prevención de accidentes de trabajo y por ende de ausentismo, al tiempo que mejora su imagen como una empresa segura para trabajar en un mercado altamente competitivo.



5. Marco teórico, Revisión de la literatura.

Debemos definir el término de seguridad y salud en el trabajo, determinado por el Ministerio de trabajo en lo relacionado con el término de salud ocupacional.

La Salud Ocupacional, a partir de la Ley 1562 de 2012 que se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y a su vez esta busca con la participación de varias profesiones y con el compromiso activo de todos los niveles de la empresa, optimizar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y prevención de la salud, así como la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa. (Ministerio de trabajo, 2015).

El principal objetivo de un programa de salud ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.



Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

El Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: Son acciones del programa de salud ocupacional dirigidas a las personas. Se encarga de la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud del trabajador, procurando que las condiciones de trabajo de la empresa.

Tiene como actividades principales: Exámenes médicos de ingreso, retiro y periódicos.

- ✓ Fichas toxicológicas de los productos químicos.

Tienen como función Identificar la composición de productos y materias primas, con el fin de dar a conocer a nuestros trabajadores las medidas de prevención en su manejo, lo cual se logra a través de la divulgación realizada por parte del Comité paritario de Salud Ocupacional. (Estas fichas las suministra el proveedor del producto).

- ✓ Registro de ausentismo.

Se realizan como medida de seguimiento y control del ausentismo dentro de la empresa, se debe llevar registros actualizados tanto del ausentismo por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común.

- ✓ Índices de ausentismo.

Los índices permiten comparar los diferentes períodos en cuanto a frecuencia, severidad y duración de las ausencias, adicionalmente para evaluar el desarrollo de las actividades



planeadas en el programa de salud ocupacional de la compañía, se debe realizar estos indicadores.

✓ Sistema de vigilancia epidemiológica.

Se realiza con fin de promover, controlar y promocionar el bienestar integral de los trabajadores de la empresa, se implementaran los programas de vigilancia de acuerdo con el panorama de factores de riesgo y según la metodología propuesta por la ARL.

El Subprograma de Higiene Industrial: Comprende el conjunto de acciones dirigidas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo en el ambiente de trabajo, con el propósito de evitar enfermedades profesionales en los trabajadores de la empresa.

El objetivo, consiste en Identificar, evaluar y controlar, mediante estudios ambientales periódicos e implementación de controles, los agentes y factores de riesgos físicos, químicos y biológicos que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud de los trabajadores.

El Subprograma de Seguridad Industrial: Identifica los factores y condiciones de riesgo que producen los accidentes de trabajo; estableciendo las causas reales que los generan, formulando medidas de control y permitiendo el seguimiento de las mismas, para prevenir la ocurrencia o recurrencia de accidentes por estas causas.

El objetivo es mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas que pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa, a través de:

- ✓ Panorama de riesgos ocupacionales
- ✓ Inspecciones de seguridad.
- ✓ Programa de almacenamiento, seguridad, orden y aseo.
- ✓ Señalización y demarcación de áreas
- ✓ Plan de emergencias
- ✓ Notificación del accidente de trabajo:
- ✓ Investigación de accidentes
- ✓ Elementos de protección personal
- ✓ Procedimientos, estándar o normas de seguridad.

Clasificación de los riesgos.

Físicos: Son aquellos factores ambientales, de naturaleza física, que al ser percibidos por las personas pueden provocar efectos adversos a la salud.

Químicos: Se refiere a las sustancias químicas orgánicas e inorgánicas, naturales o sintéticas, que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueden entrar en contacto con el organismo por inhalación, ocasionando problemas en la salud.



Mecánicos: Se refiere a aquellos objetos, máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas que por sus condiciones de funcionamiento, tienen la capacidad de entrar en contacto, mediante atrapamientos o golpes, con las personas, provocando lesiones.

Biológicos: Se refieren a un grupo de microorganismos con características patogénicas y a aquellos residuos que por sus características físico- químicas puedan ser tóxicos para las personas que entran en contacto con ellos, desencadenando enfermedades. Efectos posibles de los Riesgos: Los factores de riesgo pueden ocasionar no solamente efectos en la salud de las personas sino también pérdidas materiales para la empresa. Estas consecuencias afectan la calidad de los productos, la productividad, la competitividad y, en general, la calidad de vida laboral.



6. Metodología investigación cualitativa

Para el desarrollo del presente trabajo, se utilizara un diseño de tipo cualitativo, que permitirá la correcta elaboración del programa de Salud Ocupacional para la clínica cardiovascular del Cesar. Se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

6.1. Implementación del SG-SST en la empresa.

El instituto Cardiovascular está implementando el sistema de gestión de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). Actualmente en Colombia, el ministerio del trabajo por medio de la dirección de riegos laborales, la cual publicó el Decreto 1443 de 2014, ahora Decreto único del sector de trabajo 1072 de 2015, por medio del cual estableció en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Razón por la cual la implementación del SG-SST es la única herramienta que lidera el sector y la cual debe ser implementada por el empleador, de tal manera que logre la aplicación las medidas, prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo,



reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

Para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se debe tener presente la normatividad nacional vigente la cual relacionamos:

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 prórroga del SG-SST modifica la fecha de transición dónde indica que se ampliara el plazo para la clínica cardiovascular del cesar y para el Decreto 052 (12 Ene 2017), aclarando que se tendrá el soporte de las ARL en cuanto a asistencia y asesoría y tendrán que ir remitiendo avances del proceso de implementación al ministerio de trabajo.

Decreto 1016 de 1989, todos los empleados públicos, oficiales, privados, contratista y subcontratista, están obligados a organizar y garantizar programas de salud ocupacional, que aborden: la planeación, la organización, la ejecución evaluación de actividades de subprogramas: Medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, para preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones en sus sitios de trabajo.

Se debe hacer una evaluación integral del Área de Talento Humano sobre la transición y la implementación oportuna de los cambios en el proceso de la Salud Ocupacional (SG-SST). El decreto 1530 de 1996 el accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador. Sus requisitos el empleador deberá adelantar junto al vigía ocupacional, la ocurrencia de la muerte como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional dentro de los (15) días hábiles a fin de determinar las causas del evento y remitirlo en los formatos que corresponda a la administradora correspondiente. En Contar con el acompañamiento de la ARL



(Entidad Administradora de Riesgos Laborales): se encargarán de revisar los diferentes puestos de trabajo del instituto a fin de evaluar el riesgo asociado a los mismos, en el instituto se maneja aseguradora Positiva.

De igual manera, se identificará a quienes presentan agravamiento de una enfermedad común por exposición a las condiciones de trabajo. En ambos casos se definirán las conductas adecuadas de tratamiento o seguimiento para cada caso individual y de manera grupal para el colectivo de servidores de la Entidad objeto de intervención, de acuerdo con el médico tratante y la ARL Positiva.

Se evaluará de manera objetiva (examen médico general y pruebas funcionales y diagnósticas específicas según factor de riesgo) y subjetiva (reporte del trabajador sobre alteraciones de salud o morbilidad sentida) las condiciones de salud de sus trabajadores, con el objeto de relacionar por dependencia y puesto de trabajo, oficio y factor de riesgo, las alteraciones en salud que son comunes a la exposición laboral, que permitan adoptar una conducta médica adecuada. El perfil epidemiológico permitirá conocer por qué se enferman, accidentan y ausentan los trabajadores, además de orientar el control de la morbilidad, accidentalidad y el ausentismo laboral.

- ✓ El decreto 1772 de 1994 decreto bajo el cual se determinan las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales en el Art. 2.2.4.2.1.-1,-2 determina las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales las cuales se deben determinar de acuerdo con: Actividades económica con empleador.



- ✓ Índices de lesiones e incapacidades de cada empleador según la metodología del ministerio del trabajo.
- ✓ Cumplimiento de las políticas y la ejecución de los programas sobre la salud ocupacional.
- ✓ Resolución 1989 programas de salud ocupacional en el Art. 1 al 18 se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben los empleadores en el país.
- ✓ Resolución 2400 de 1979 estatuto de seguridad industrial Art. 1, 2, 3, 29 al 37 establece disposiciones sobre el reglamento general de viviendas, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental y así prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Resolución 2413 d 1979 seguridad industrial toda empresa dedicada a la industria de la construcción el Art. 1 al 117 construcción debe contener el reglamento de higiene y seguridad industrial.

De acuerdo a esta evidencia del estado del Sistema de Gestión de la clínica cardiovascular del cesar se generaron los siguientes planes de acción para su seguimiento y ejecución:

- ✓ Se debe de construir los indicadores del SG-SST de acuerdo a las especificaciones que indica el Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.6.20. los cuales deben ser medibles, cuantitativos o cualitativos de acuerdo a lo que corresponda en la compañía
- ✓ Se debe de realizar la Revisión del SG-SST por la Alta Dirección anualmente donde se encuentran involucrados todos los altos mando.



- ✓ Se debe de reforzar el mecanismo de participación y consulta en la compañía con el fin de motivar e incentivar el aporte de los colaboradores en la identificación de Peligros y Riesgos en su lugar de trabajo.

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

Decreto Número 052 de 2017

(12 ENE 2017)

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, modificado por el artículo 1° del Decreto número 171 de 2016, señala que 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 más tardar el 31 de enero de 2017.



Que el artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que el artículo 2.2.4.7.4. Del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tiene los siguientes componentes: a) Sistema de Estándares Mínimos, b) Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, c) Sistema de Acreditación y d) Sistema de Información para la Calidad.

Que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, 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, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Que se hace necesario que el Ministerio del Trabajo determine los estándares mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que el artículo 2.2.4.6.4. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y



que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las 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. Se observa que no existe un adecuado desarrollo en la ejecución de dicho Sistema y que se requiere establecer su cumplimiento, vigilancia y control por etapas o fases, siendo necesario prorrogar el plazo de transición señalado en el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto número 1072 de 2015, con el fin de facilitar la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y hacer viable la culminación de la sustitución del antiguo Programa de Salud Ocupacional.

Que conforme a lo antes señalado, se hace necesario modificar el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto número 1072 de 2015.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA

Artículo 1°. Modificación del artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto número 1072 de 2015.

Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 2.2.4.6.37. 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 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. Del Decreto número 1072 de 2015.	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, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	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.
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y

		autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.	del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
4	Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.	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.
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema).	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.

Parágrafo 1°. El Ministerio del Trabajo definirá el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo a las fases descritas en el presente artículo y determinará los estándares mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido sistema.



Parágrafo 2°. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las diferentes fases de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Asimismo, presentarán informes semestrales en junio y diciembre de cada año a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica, así como del grado de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Parágrafo 3°. Hasta el 31 de mayo de 2017 inclusive, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución número 1016 del 31 de marzo 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”.

Parágrafo 4°. El proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases se realiza en el transcurso del tiempo de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo para tal fin, con los soportes, antecedentes y pruebas de su ejecución.

Las actividades de inspección, vigilancia y control de este proceso se realizarán en cualquiera de las fases de: a) Evaluación inicial; b) Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial; c)



Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y d) Seguimiento y plan de mejora, adelantadas por los responsables de ejecutarlas.

El Ministerio del Trabajo podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las normas vigentes en riesgos laborales a los empleadores o contratantes y la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases”.

Artículo 2°. Vigencia y derogatoria. El presente Decreto rige a partir de su publicación y modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y deroga las demás normas que le sean contrarias.

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

Estándar Mínimo SG-SST										
Tabla de Valores y Calificación										
Nombre de la empresa: Clínica Cardiovascular del Cesar						Números de trabajadores: 164				
Realizado por: Grupo_46						Fecha de realización: 07/11/2018				
Ciclo	Estándar	Ítem del estándar	Valor	Peso porcentual	Puntaje posible		No aplica		Calificación de la empresa	
					Cumple totalmente	No cumple	Justifica	No justifica		
Planear	Recursos (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y	1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0	0
			2. Asignación de recursos para el sistema de Gestión en	0,5		0	0	0	0	

	desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.							
		3. Pago de pensión trabajadores alto riesgo.	0,5		0	0	0	0	
		4. Capacitación COPASST / Vigía.	0,5		0	0	0	0	
		5. Conformación comité de convivencia.	0,5		0	0	0	0	
	Capacitación en el sistema de Gestión de la seguridad y la salud en el Trabajo (6%)	1.1. Programa Capacitación y promoción y prevención.	2	6	0	0	0	0	0
		1.2. Capacitación, inducción, re inducción en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, actividades de promoción y prevención.	2		0	0	0	0	

Gestión integral del sistema de gestión de seguridad y la salud en el trabajo (15%)	Política de seguridad y salud en el trabajo (1%)	2.1. Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST / vigía.	1	15	0	0	0	0	0
	Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo SG-SST (1%)	2.2. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST.	1		0	0	0	0	
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3. Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0	0	
	Plan anual de trabajo (2%).	2.4. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.	2		0	0	0	0	
	Normatividad nacional vigente y aplicable en	2.5. Matriz legal.	2		0	0	0	0	

		materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)								
Hacer	Gestión de la salud (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1. Evaluación médica ocupacional.	1	9	0	0	0	0	0
			3.2. Actividades de promoción y prevención en salud.	1		0	0	0	0	
			3.3. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: Pre ingresos periódicos.	1		0	0	0	0	
			3.4. Custodia de historias clínicas.	1		0	0	0	0	
			3.5. Restricciones y recomendaciones médico laborales.	1		0	0	0	0	
			Registro, reporte e investigación de las enfermedades	3.6. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL y EPS y el ministerio de trabajo.	2	5	0	0	0	0

	laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%).	3.7. Investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral	2		0	0	0	0	
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.8. Medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	1	6	0	0	0	0	0
		3.9. Medición de la frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	1		0	0	0	0	
		3.10. Medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	1		0	0	0	0	
Gestión de peligros y riesgos (30%)	Identificación de peligros con evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.	4	15	0	0	0	0	0
		4.2. Realización mediciones	4		0	0	0	0	

			ambientales, químicos, físicos, y biológicos.							
	Medidas de prevención y control para prevenir los peligros / riesgos (15%)	4.3. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros.	2.5	15	0	0	0	0		
		4.4. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2.5		0	0	0	0		
		4.5. Entrega de elementos de protección de personas EPS, se verifica con los empleados y contratistas.	2.5		0	0	0	0		
Gestión de amenazas (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1. Se cuenta con el plan de prevención y preparación ante emergencias.	5	10	0	0	0	0	0	
		5.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada.	5		0	0	0	0		

Verificación	Verificación SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	5	0	0	0	0	0
			6.2. La empresa adelanta auditoria por lo menos una vez al año.	1.25		0	0	0	0	
			6.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoria.	1.25		0	0	0	0	
Actuar	Mejoramiento (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1. 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	0	0	0	0	0
			7.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.	2.5		0	0	0	0	
			7.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora y de mejora de la	2.5		0	0	0	0	

			investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.							
			7.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL.	2.5		0	0	0	0	
TOTALES					100					0
FIRMA DEL EMPLEADOR					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST					



7. Resultados

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

Los Programas de Salud Ocupacional que se venían implementando desde la Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 consistía en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que debían ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, generó la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las 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, liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los



trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, se debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento

7.2. Tabla de Valores y Calificaciones del SG-SST.

Criterios de evaluación de la gestión en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo al desarrollo de la organización en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos:

- A.** Cumple completamente con el criterio enunciado (10 puntos: Se establece, se implementa y se mantiene);
- B.** cumple parcialmente con el criterio enunciado (5 puntos: Se establece, se implementa, no se mantiene);
- C.** Cumple con el mínimo del criterio enunciado (3 puntos: Se establece, no se implementa, no se mantiene);
- D.** No cumple con el criterio.



INFORMACIÓN DE LA EVALUACIÓN ANTERIOR

Responsable ARL								
Responsable organización o Sucursal								
Última Calificación Global en la Gestión en SST	ALTO	MEDIO	BAJO		Fecha última de realización (D/M/A)			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo al desarrollo de la organización en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos: A. Cumple completamente con el criterio enunciado (10 puntos: Se establece, se implementa y se mantiene); B. cumple parcialmente con el criterio enunciado (5 puntos: Se establece, se implementa, no se mantiene); C. Cumple con el mínimo del criterio enunciado (3 puntos: Se establece, no se implementa, no se mantiene); D. No cumple con el criterio enunciado (0 puntos: no se establece, no se implementa, no se mantiene).

N°	PLAN BASICO	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN	CRITERIO FINAL DE CALIFICACIÓN
-----------	--------------------	---	---------------------------------------

		A	B	C	D	A	B	C	D
	1. PROGRAMA ESTRUCTURA EMPRESARIAL	10	5	3	0	10	5	3	0
1	Dispone de una evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).								
2	Dispone del documento SG-SST.								
3	Dispone de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).								
4	Dispone de los recursos tecnológicos, físicos, financieros y de talento humano (con funciones, responsabilidades, niveles de autoridad y periodos de vigencia en el SG-SST /Responsable del SG-SST, COPASST o Vigía de SST, Convivencia, grupos de apoyo, entre otros).								
5	Dispone de diagnósticos de condiciones de salud y de condiciones de trabajo								
6	Dispone de identificación de los requisitos legales que le son aplicables								
7	Dispone de un plan de trabajo anual.								
8	Dispone de un plan de formación anual en SST que incluye a los trabajadores y contratistas, y contempla los procesos de inducción y re inducción acerca de los riesgos inherentes a su trabajo,								
9	Dispone de un procedimiento para la comunicación (interna y externa) de los temas SST, que incluye recibir, documentar y responder a las comunicaciones de las partes interesadas.								
10	Dispone de un proceso de evaluación integral del sistema el cual incluye: indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST, establece un plan de auditoria anual con la participación del COPASST o Vigía y realiza revisión por la alta dirección.								
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C) / 100					0,00%			
						0,00%			

2	Dispone de un procedimiento para la realización de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo de los trabajadores, personal en misión, trabajadores independientes, o similares.								
3	La organización gestiona de manera oportunamente ante la ARL, los accidentes graves y mortales.								
4	Está conformado un equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo.								
5	El equipo investigador determina las causas básicas de accidentes y propone al empleador las medidas preventivas y correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia								
6	Se realizan actividades de formación y sensibilización frente al reporte interno y las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo a los trabajadores, personal en misión, trabajadores independientes, o similares. Este proceso de formación incluye al equipo investigador.								
7	Se establecen y se implementan recomendaciones de control derivadas de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo								
8	Dispone de registros, indicadores, y análisis estadísticos de los incidentes y accidentes de trabajo reportados, además se difunden las conclusiones derivadas del informe.								
9	Dispone de funciones, responsabilidades y niveles de autoridad para la realización de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo.								
10	Dispone de actividades de seguimiento y control a las recomendaciones derivadas de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo								
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C) / 100)	0,0%				0,00%			

4	Dispone de la priorización de los riesgos relacionados con la enfermedad laboral a partir de la evaluación de las condiciones de trabajo.	10							
5	Dispone de procedimientos de priorización de los procesos que puedan generar enfermedades laborales, para orientar los planes de acción								
6	Dispone de análisis epidemiológicos de los indicadores para establecer las principales causas y tendencias de las enfermedades laborales que permitan priorizar e identificar las acciones de intervención								
7	Tiene definidas las intervenciones que se deben llevar a cabo para la prevención de las enfermedades laborales.								
8	Dispone de medidas de control colectivas e individuales para la prevención de enfermedades laborales								
9	Dispone de actividades de formación, educación y entrenamiento para la prevención de las enfermedades laborales								
10	Dispone de acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo								
	SUBTOTAL	10	0	0	0	0	0	0	0
	Valor Resultados: % Obtenido (A+B+C)/100	10,0%				0,00%			

N°	PLAN ESPECIALIZADO	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN				CRITERIO FINAL DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D	A	B	C	D
	8. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	10	5	3	0	10	5	3	0

1	Dispone de recursos tecnológicos, financieros, físicos y de talento humano para la ejecución de los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE), con el apoyo y liderazgo del nivel directivo.								
2	Dispone de mediciones ambientales, muestreos individuales, encuesta de morbilidad sentida, evaluaciones médicas ocupacionales de la población expuesta a eventos y riesgos, objeto del PVE								
3	Dispone el PVE de un plan de exámenes médicos periódicos propios de cada PVE								
4	Dispone de actividades de monitoreo y vigilancia de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores expuestos, con el fin de definir las acciones de control								
5	Dispone de un sistema de información de los PVE								
6	Dispone de medidas de control colectivas e individuales orientadas a la mejora de las condiciones de salud de los trabajadores								
7	La organización acata las recomendaciones y restricciones realizadas en el campo de la salud de los trabajadores y de ser el caso adecua el puesto de trabajo o si esto no es posible realiza la reubicación del trabajador.								
8	Dispone de procedimientos de rehabilitación integral para los trabajadores con enfermedad laboral								
9	Dispone de actividades de educación y formación orientadas a la promoción y prevención en la salud, acordes con la exposición a eventos y riesgos objeto de los PVE								
10	Dispone de acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo								
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C)/100	0,0%				0,00%			

N°	PLAN GESTIÓN INTEGRAL	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN				CRITERIO FINAL DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D	A	B	C	D
	9. SISTEMA DE GESTIÓN EN SST	10	5	3	0	10	5	3	0
1	La organización declara su interés y demuestra su compromiso en la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque de sistema de gestión.								
2	Se evidencia medidas eficaces que aseguren la participación de los trabajadores en la gestión de SST.								
3	Se asegura la optimización de los recursos tecnológicos, financieros, físicos y de talento humano para la implementación del Sistema de gestión.								
4	Se evidencia la evaluación permanente de la efectividad de los controles para mitigar el riesgo, esto incluye el análisis de los indicadores.								
5	Los programas de gestión para la prevención de la accidentalidad y de la enfermedad laboral están articulados entre sí.								
6	La seguridad y salud en el trabajo se integra con los procesos, procedimientos, decisiones de la empresa y demás sistemas de gestión de la organización.								
7	Dispone de un procedimiento de gestión del cambio que permita dar respuesta a los requerimientos internos y externos que impactan la SST.								
8	Se asegura la capacidad del sistema de gestión para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, que permita su integración con los planes de continuidad del negocio, cuando así proceda.								
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C)/80	0,0%				0,00%			

RESULTADOS DE LA GESTIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

No.	Programa	Evaluación S&SO Inicial	Acciones por realizar	Selección de Programa(s) para el Año	% Meta	Evaluación S&SO final	Concepto Final de Evaluación por Programa
1	1. Programa estructura empresarial	0%	Implementar			0,0%	
	2. Programa preparación y atención de emergencias	0%	Implementar			0,0%	
	3. Programa de prevención y protección colectiva e individual	0%	Implementar			0,0%	
	4. Programa promoción y prevención en salud	0%	Implementar			0,0%	
	5. Programa investigación de incidentes, accidentes de trabajo	0%	Implementar			0,0%	
2	6. Programa gestión para el control de incidentes y accidentes de trabajo	0%	Implementar			0,0%	
	7. Programa gestión en la prevención de enfermedades laborales	10%	Implementar			0,0%	

3	8. Programas de vigilancia epidemiológica	0%	Implementar			0,0%	
4	9. Sistema de gestión en SG-SST	0%	Implementar			0,0%	
TOTAL		1,2%			100,0%	0,0%	
CALIFICACIÓN GLOBAL EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL			BAJO			BAJO	

7.3. Indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y SG-SST.

Planeación	Porcentaje de Cumplimiento de las Actividades Planeadas	No. Actividades Ejecutadas / No. Actividades Programadas *100
Frecuencia de Eventos (Establecer frecuencia)	Frecuencia de Enfermedad Común	Tipo de Enfermedad Presentada / No. Trabajadores *100
	Frecuencia de Enfermedad Profesional	Tipo de Enfermedad presentada / No. Trabajadores *100
	Frecuencia de Accidente de Trabajo	Total de Accidentes de trabajo / No. Trabajadores *100
	Frecuencia de Incidentes sin Accidente.	Total de Incidentes (No. AT) de Trabajo / No. Trabajadores *100
Índices de Ausentismo Laboral (Establecer frecuencia)	Índice General de Ausentismo	No. De Ausencias por toda causa / No. Trabajadores *100
	Índice Ausentismo por AT	No. De Ausencias por AT / No. Trabajadores *100
	Índice Ausentismo por EP	No. De Ausencias por EP / No. Trabajadores *100
	Índice Ausentismo por EG	No. De Ausencias por EG / No. Trabajadores *100

8. Plan de mejora

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

Hallazgo	Propuesta	Responsables	Tiempo inicial	Tiempo final	Costo
No existe un método ni documento definido para identificar y evaluar los riesgos y peligros existentes en la empresa	Se crea la matriz de panorama de riesgos de acuerdo a los requisitos de la Norma, donde se permite consultar y analizar los factores de riesgo aplicables a la compañía.	Director de recursos humanos y directores administrativos	1-dic	16-dic	Ningún costo
No se encuentra completa ni actualizada, la información sobre exámenes ocupacionales (De ingreso, periódicos y de retiro), incapacidades, ausentismo, morbilidad y mortalidad de la población trabajadora, accidente	Se elaboraron los documentos de acuerdo a las necesidades de la empresa: Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales Procedimiento de inducción, capacitación y entrenamiento Exámenes por factor de riesgo Matriz de capacitación y entrenamiento	Director de recursos humanos	18-dic	26 -dic	Ningún costo

de trabajo y enfermedad profesional.					
Se evidencio la falta de control en la identificación de enfermedades ocupacionales.	Se propone llevar a cabo un programa de exámenes ocupacionales periódicos, que permita controlar las enfermedades laborales.	Coordinación y director administrativo	19-dic	30-dic	\$ 830.000
Al hacer recorrido por las instalaciones, se observa desorden general y desaseo en las áreas de trabajo.	Se realizara jornadas de aseo con todos los empleados en planta y estar de enfermerías, con el fin de mejorar el aspecto físico de las áreas de las compañía y de las vías de acceso y circulación de las zonas de trabajo, y se recomienda que la actividad se realice periódicamente por lo menos cada ocho días.	Enfermeras jefes, auxiliar administrativo	28-dic	28-dic	Ningún costo
Falta de capacitaciones al personal del instituto	Realizar capacitaciones periódicas propias a cada uno de los cargos.	Director de recursos humanos y directores administrativos	20-dic	30-dic	\$3,578.000
Se comprobó que existen empleados sin sus elementos de protección realizando actividades de riesgo.	Por sí mismos, los EPP no eliminan los riesgos y peligros en los espacios de trabajo, pero sí protegen a las personas y pueden llegar a disminuir la gravedad de las lesiones en caso de un accidente. Por este motivo, su uso se enmarca dentro de un plan preventivo que respalde su implementación. Se realizara capacitación	Director administrativo Director de recursos humanos, y cada jefe de área.	10-dic	20-dic	Ningún costo

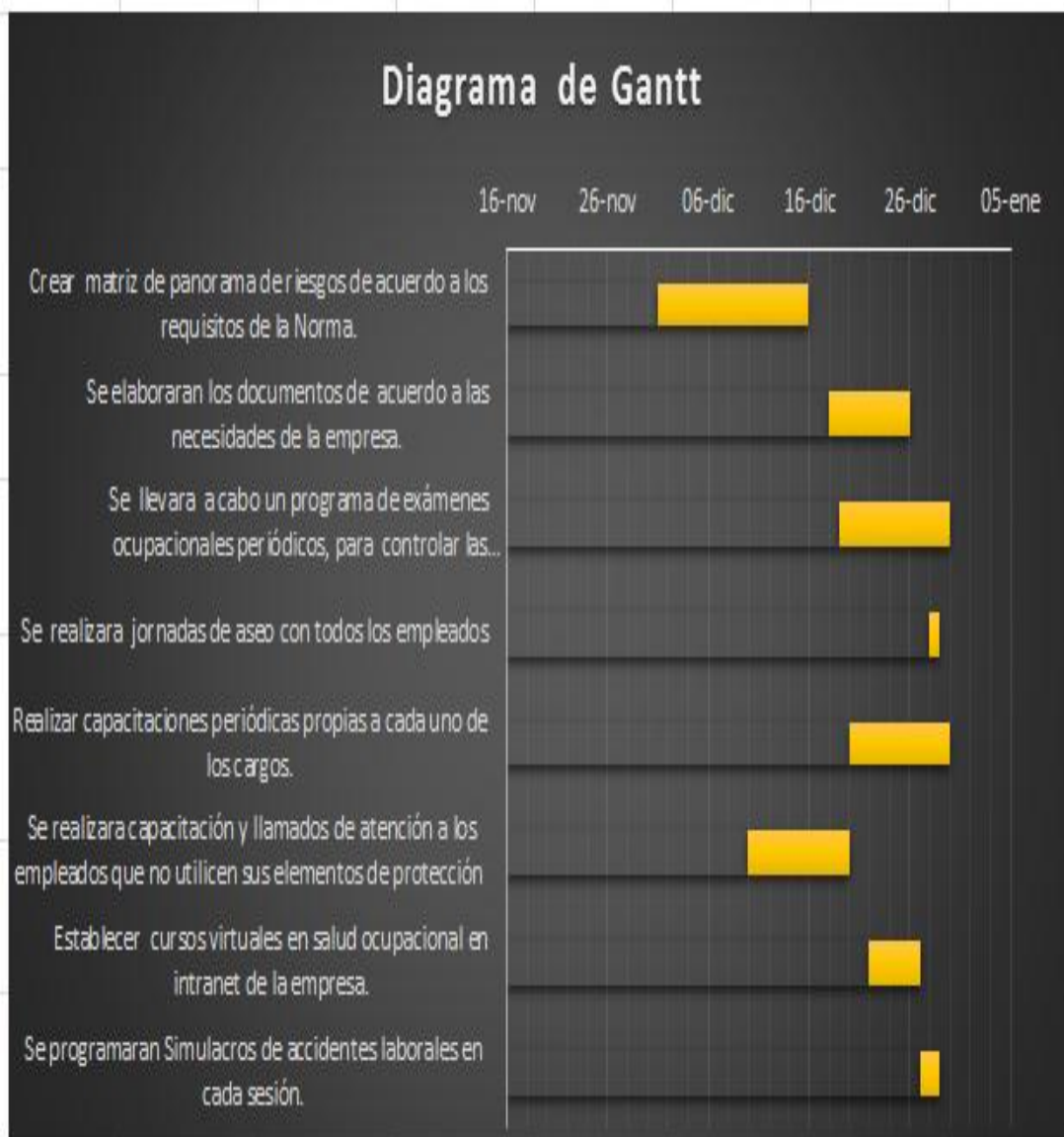
	y llamados de atención a los empleados que no los utilicen.				
Falta de tiempo para realizar las capacitaciones en horarios laborales.	Establecer cursos virtuales en salud ocupacional en intranet de la empresa, Con el fin de capacitar de forma pedagógica al equipo de trabajo y garantizar su desarrollo académico como empleado, aportando beneficios para la entidad.	Director de recursos humanos y directores administrativos	22-dic	27-dic	Ningún costo
No se realizan simulacros	Simulacros de accidentes laborales en cada sesión. Con los brigadistas.	Director de recursos humanos y directores administrativos	27-dic	29-dic	Ningún costo

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

Plan de Mejoramiento con el Diagrama de Gantt.

Nombre de la actividad	fecha de inicio	tiempo en días	fecha final
Crear matriz de panorama de riesgos de acuerdo a los requisitos de la Norma.	01-dic	15	16-dic
Se elaboraran los documentos de acuerdo a las necesidades de la empresa.	18-dic	8	26-dic
Se llevara a cabo un programa de exámenes ocupacionales periódicos, para controlar las enfermedades laborales.	19-dic	11	30-dic
Se realizara jornadas de aseo con todos los empleados	28-dic	1	28-dic
Realizar capacitaciones periódicas propias a cada uno de los cargos.	20-dic	10	30-dic
Se realizara capacitación y llamados de atención a los empleados que no utilicen sus elementos de protección	10-dic	10	20-dic
Establecer cursos virtuales en salud ocupacional en intranet de la empresa.	22-dic	5	27-dic

Se programaran Simulacros de accidentes laborales en cada sesión.	27-dic	2	29-dic
---	--------	---	--------





9. Recomendaciones

De forma general se recomienda a los directivos del instituto Cardiovascular , poner en marcha cada uno de los procedimientos documentados para generar un ambiente de trabajo más seguro, con base en el Manual de Procedimientos para la Verificación de los Estándares Mínimos del Programa de Salud Ocupacional de Empresa.

Es importante que la compañía lleve los registros y controles de ausentismo, incapacidades por accidente de trabajo y por enfermedad laboral de cada uno de sus trabajadores, con el fin de analizar los factores de riesgo existentes en la compañía que pueden desencadenar actos peligrosos para los empleados, es importante aclarar que es un deber del instituto realizar monitoreo de controles con más frecuencia.

Es importante que la compañía vele diariamente por el bienestar de sus empleados y su integridad física, con el fin de mantener un índice de accidentalidad bajo, y que de esta manera se genere más confianza para los pacientes, proveedores, visitantes y funcionarios que labora para la empresa.

Se recomienda mantener un sitio de trabajo amplio, limpio y seguro.

Es necesario crear conciencia en todos los funcionarios de la compañía, de la importancia de llevar a cabo el Plan de Mejoramiento propuesto con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en cada actividad.



Es responsabilidad de los trabajadores asistir y desarrollar las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo través del responsable del área con el fin de prevenir y disminuir el riesgo psicosocial. Se determinaron las actividades de medición del plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el diagnóstico realizado.

10. CONCLUSIÓN

En el presente trabajo se estableció la importancia en el modelo estratégico integral para la implementación de un plan del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), por parte de la empresa instituto cardiovascular del Cesar. En el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrando el personal, definiendo los recursos y el tiempo a fin de cumplir con la normatividad vigente acorde con la política de la organización.

El principal objetivo de un programa de salud ocupacional es proveer de seguridad y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos.

La responsabilidad del éxito de un programa de salud ocupacional debe ser compartida por todos y cada uno de los niveles en las empresas (directivos, supervisores, producción, seguridad, etc.).

En cualquier empresa debe haber una planificación de los riesgos laborales y de la misma manera asumir las consecuencias en caso de que ocurra un accidente o enfermedad, para evitar riesgo se debe identificar, controlar, evaluar y brindar oportunamente medidas correctivas.



Todas las empresas están en la obligación de promover el trabajo seguro, con buenos ambientes de trabajo para de esta manera tener un bienestar físico y de este modo se obtendrá el éxito empresarial.

Cuando ocurren accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estos intervienen en el desempeño laboral o en el desarrollo normal de la empresa. Llevándonos negativamente a una baja productividad.; La implementación de un programa de salud ocupacional es obligatoria e indispensable para el buen funcionamiento de una empresa.

Y por último y no menos importante Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) trae múltiples beneficios en las organizaciones, entre los cuales está el cumplimiento de requisitos legales, evitar sanciones y multas por entidades del Estado, mejoramiento de la imagen corporativa, competitividad en el mercado, reducción de costos, reflejo de una empresa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.



11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anónimo. Ministerio del Trabajo. Enero 12 de 2017. Decreto 052 de 2017.

Recuperado de:

<https://safetya.co/normatividad/decreto-052-de-2017/>

Anónimo. Estándares mínimos SG-SST. Tabla de valores y calificación. PP 7.

Recuperado de:

<http://cdn.actualicese.com/normatividad/2017/Resoluciones/Estandares-minimos-SG-SST-R1111-17.p>

Aguilar Díaz Mario H. UNAD. Universidad nacional abierta y a Distancia (09 de Noviembre 2018) YOUTUBE. SGSST FASE 6 DIPLOMADO. Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=VK2u6Lbmhg4&feature=youtu.be>

Anónimo. El Portal de la Seguridad, la Prevención y la Salud Ocupacional en Chile (s.f.). GLOSARIO BASICO DE SALUD LABORAL (48 Términos). Recuperado de: http://www.paritarios.cl/especial_glosario_salud_laboral.htm



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (13 de enero de 2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de:

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

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

Recuperado de http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16_d-1477-

[14mintrabajo.pdf](#)

M. Inocencia, R. Josefa. Los procesos de creación del conocimiento: El aprendizaje y la espiral de conversión del conocimiento. XVI Congreso Nacional de AEDEM. PP. 16. Recuperado de:

<http://www.upct.es/~economia/PUBLIINO/LOS%20PROCESOS%20DE%20CREACION%20DEL%20CONOCIMIENTO-%20EL%20APRENDIZA.pdf>



Cuesta Santos, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento.

Bogotá, CO: Ecoe Ediciones, 2009. ProQuest ebrary. Web. 27 November 2016.

Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>

Zúñiga Montalvo Melissa. (2015, Marzo 30). Gestión del conocimiento en la empresa. Ensayo. Recuperado de

<http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>