

Unidades 5 y 6: Fase 6 - Construir y consolidar el proyecto de grado

CRISTIAN CAMILO TORRES CC.1.022.961.864

JACKELINE LOPEZ CC.1.022.417.317

JEFFERSON ALEXANDER CLAVIJO CC1.023.944.357

INGRID MARGARITA BETANCOURT C.C 1.022.967.839

CAROLINA AMAYA C.C. 1.023.915.802

101007A_474

Tutor:

MARIO HUMBERTO AGUILAR

UNAD
Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Administración de empresas – ECACEN

2018 Bogotá D.C

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en la actualidad buscan ser competitivas desde todos sus puntos, producción, precios, calidad, atención al usuario, marketing, enfoque administrativo y los procesos de seguridad para sus trabajadores no pueden quedarse atrás, se busca la disminución o erradicación total de enfermedades laborales y accidentes.

Los avances en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo se remontan a edades antiguas y al inicio de labores y quehacer por parte de los humanos. Por ejemplo, en el antiguo Egipto, aunque se presentaba la esclavitud, se tomaban ciertas medidas de seguridad como andamios, arneses y sandalias.

Hubo otras edades y épocas en las que se presentaron avances como en la antigua Grecia con varios filósofos en los que destaca Aristóteles el cual realizó estudios en cuanto a enfermedades producidas por el plomo. En la antigua Roma fue Galeano uno de los médicos más importantes de la historia el que realizó análisis, así se fue pasando a el renacimiento, la edad moderna, la revolución industrial y el siglo XX

Todos estos avances sirvieron para que se incrementara el interés de parte de los empresarios, los trabajadores y los políticos. Siendo estos últimos como representantes de los distintos gobiernos los encargados de establecer leyes que apoyen e impulsen la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Es por esto que como parte de nuestra formación realizamos un análisis a una organización real y de nuestro entorno la cual es Carbón 100 S.A.S, cadena de restaurantes que cuenta con varias sedes y un gran número de empleados por lo cual necesita un área de talento humano bien estructurada y que emplee un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

OBJETIVOS

GENERAL

Analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa CARBON 100 SA.

ESPECÍFICOS

Analizar la normativa vigente, (Decreto 052 de enero 12 de 2017) con la intención de tener un enfoque claro sobre el modelo adecuado de SG-SST

Verificar al interior de la empresa CARBON 100 SA la manera como se implementa el SG-SST y realizar la respectiva descripción.

Evaluar el modelo de SG-SST que se implementa en la actualidad en la empresa y si cumple con lo exigido en el decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.7.4 y proponer un modelo de Sistema de Gestión eficaz.

Implementar el modelo propuesto con la intención de mejorar teniendo muy presente las políticas de la organización, con una planificación adecuada para aplicar el SG-SST con la intención reconocer, identificar y evaluar los posibles riesgos de seguridad y salud en trabajo.

¿Cómo analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa CARBON 100 SA, en el segundo semestre del año 2018

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La empresa Carbón 100 S.A.S ha sabido actuar a la atención de riesgos, pero se presentan fallas en la prevención de estos, se puede evidenciar que no se lleva el control y seguimiento sobre el historial de cada uno de los trabajadores lo cual no permite conocer estadísticas cuantitativas generando una desactualización de la información así incumpliendo la normativa vigente.

¿Como la empresa puede prevenir y disminuir factores de riesgos por medio de la implementación del nuevo sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)? Se planificarán actividades que contribuirán al aprovechamiento del material que se tiene y en base a esto se crearán nuevas estrategias para lograr mejoras generales y específicas al interior de la empresa.

1.2. Antecedentes del problema

La auditoría que se ha venido realizando en la empresa Carbon 100 S.A.S ha sido de forma integral ya que es necesario revisar los procesos de funcionamiento, su logística y si se cumplen los requisitos de prevención en cada área, de esta forma se evaluarán posibles soluciones que permitan a la empresa un mejor desarrollo y cumplimiento del nuevo sistema y de igual forma brindar un mejor bienestar a los trabajadores.

La auditoría realizada fue vital ya que permitió conocer como se desenvuelve la gerencia en la verificación de los procesos,. Basandonos en lo anterior relacionado pudimos evidenciar falencias en los procesos como:

El pago de pensión a trabajadores de alto riesgo, así que es necesario actualizar las contrataciones con las entidades correspondientes ya que es un factor de mucha prioridad.

Otros procesos que presentan fallas es la documentación y actualización de información, esto quiere decir que el manual existente debe ser corregido logrando que haya claridad para el buen funcionamiento en cada una de las áreas.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Se decidió un enfoque cualitativo ya que los datos que se requieren son de tipo narrativo y no de tipo numérico o estadístico. Esto además nos indica que la investigación se enfocó más a los procesos y no a los resultados como suele ocurrir en la investigación de tipo cuantitativo que centran su funcionamiento en los números, muestras poblacionales y estadísticas. Son por estas características que se decidió este enfoque para tener una percepción interna y más personal de la organización y su funcionamiento.

A demás la investigación se realizó por fases, una inicial en la cual se realizó una evaluación inicial de la organización, su funcionamiento, el estado en el que se encuentra y si contaba con un SG-SST lo cual tuvo resultados positivos.

En la segunda y tercera fase en las que se desarrollan estrategias y un plan de mejoramiento según las falencias encontradas y posteriormente se realizó la ejecución del plan correctivo. Las fases finales son de seguimiento y control, con el fin de medir resultados y poder reaccionar a cualquier imprevisto o suceso no previsto.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

El ser humano desde sus momentos más primitivos ha ido trabajando y construyendo herramientas que mejoren su calidad de vida y suplan sus necesidades básicas, estos inicios desde la mano de obra barata hasta la explotación fueron los pilares para que muchos trabajadores pensarán en sus derechos y deberes. Es por eso por lo que el militar y periodista Rafael Uribe Uribe da inicio a este tema con la ley 57 de seguridad en el trabajo donde se tratan temas como accidentes laborales y enfermedades profesionales. En este momento no se le daba la importancia correspondiente a esta ley, entonces en 1918 se implementó la ley 46: basada en higiene y salubridad para empleados y empleadores, el tema fue cogiendo fuerza.

El país sigue regulando el tema de salud y seguridad en el trabajo y ha ido regulando la normatividad existente logrando tres grandes bases:

- Regulación de protección y conservación de la salud de los trabajadores
- Ambientes laborales
- Creación de entes de control.

Dado que el objeto central de esta investigación se encuentra basado en la implementación de un sistema de seguridad y salud para la empresa Carbón 100 S.A.S lo que propondremos a continuación estará sujeto a la normatividad existente que se consultó para el desarrollo correcto de este sistema logístico y operativo.

El decreto 1443 del 31 de Julio del 2014: El cual nos explica la forma de aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo y nos da a entender los factores fundamentales del SG-SST, desde su planificación hasta la implementación dando a conocer por quien debe ser liderado.

Decreto 1072 (26/05/2015): Este decreto es una gran herramienta que se le ha proporcionado a las empresas ya que es la compilación de la normatividad ya que esta se encontraba dispersa y no era clara. En esta auditoria fue fuente indispensable para consultar las normas del trabajo actuales en Colombia.

Decreto 052 (12/01/2017) – La transición para la implementación SGSST

Este decreto dio inicio a uno de los pasos más importantes de la historia en el tema de salud laboral ya que se cambia el nombre de salud ocupacional al de seguridad y salud en el trabajo y se establece una fecha límite, allí es donde vemos que aún existen empresas que desconocen del tema y aun no se rigen bajo esta norma. De igual forma se pone a disposición la información necesaria para que las entidades y las empresas regulen el tema.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa CARBON 100 SAS

Fase 1: Evaluación inicial

La empresa nos arrojará los resultados de la autoevaluación que ellos realizaron donde se contemplará la importancia que se le da a este tema y nosotros como gestores de la

implementación determinamos el plan de trabajo a realizar con la empresa y las actualizaciones correspondientes según el artículo 2.2.4.6.16 del decreto 1072 del 2015 esta actividad estará a cargo de todos los trabajadores de la empresa y de los funcionarios de la misma.

Fase 2: Plan de mejoramiento

Se procede a realizar las actividades de mejoramiento basados en los resultados de la evaluación inicial. Los responsables dependerán del área afectada, es decir, no se puede establecer un responsable, pero si existirá un direccionamiento y control para cada proceso a realizar.

Fase 3: Ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo

Como el plan ya se tiene en forma escrita se procede a la implementación teniendo en cuenta las dos fases anteriores

Fase 4: Seguimiento y plan de mejora

Se realizará una vigilancia preventiva durante la ejecución del mismo. Esta actividad será regulada por el ministerio de trabajo basándose en los estándares mínimos anteriormente definidos.

Fase 5: Inspección vigilancia y control

El ministerio de trabajo conforme a los estándares mínimos se encargará de revisar el cumplimiento de la normatividad vigente por medio de visitas, inspecciones, direccionamiento y control.

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

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Fase 1:	Fase 2:	Fase 3:	Fase 4:	Fase 5:
Evaluación inicial	Plan de mejoramiento	Ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo	Seguimiento y plan de mejora	Inspección vigilancia y control
Noviembre 2018	Enero y febrero 2019	Marzo a Mayo 2019	Junio a Agosto 2019	Septiembre 2019



Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Carbon 100 SAS					Número de trabajadores directos: 200					
NIT de la Entidad: 830138478-1					Número de trabajadores directos:					
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 25 de noviembre del 2018					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3,5	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4 Atribución al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5 Pago de pensión independientes alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6 Contabilidad COPASST/Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST/Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Contabilidad Comité de Convivencia	0,5		0,5					
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2		2					
		1.2.2 Capacitación, inducción y sensibilización en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PVP	2		2					
	GESTIÓN GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (10 horas)	2	15	2				13
			2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Brando, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1				
			2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisiones del SG-SST	1		1				
			2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
			2.4.1 Plan que contenga objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y linado	2		2				
GESTIÓN DE LA SALUD (9%)	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	9	2				5	
		2.6.1 Resolución sobre el desamparo	1		1					
		2.7.1 Matriz legal	2		2					
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, solo reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1					
		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1					
II. HACER	CONDICIONES DE TRABAJO (6%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	6	2				5	
		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1					
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1		1					
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1					
		3.1.3 Información al público de los puestos de cargo	1		1					
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales, pre ingreso, periódicos	1		1					
		3.1.5 Cuentas de Historias Clínicas	1		1					
		3.1.6 Resoluciones y recomendaciones médico laborales	1		1					
		3.1.7 Índices de vida y labores saludables (control tabaquismo, alcoholismo, fumecapdependencia y otros)	1		1					
		3.1.8 Área potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (10%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.1.9 Elaboración adecuada de resúmenes médicos, reportes o pronósticos	1	10	1				8
			3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2				
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.2.4 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (10%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	10	1				10	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.3 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.5 Medición del monitoreo por Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	5	4				5	
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, consociación y otros)	3		3					
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4					
		4.2.1 Se implementa las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5					
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	10	2,5				10	
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5					
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5					
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, materiales, herramientas	2,5		2,5					
		4.2.6 Trabajo de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5					
TOTALES										
				100					87,5	

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

Gina Ramirez (Jefe de recursos humanos) Yessica Jimenez (Profesional en SG-SST)

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

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Los ítems que a continuación analizaremos corresponden a los factores que no se cumplen en la organización y que se deben revisar para poder implementar el correctivo necesario.

En el ciclo de planeación en el estándar de recursos podemos ver que hay dos factores que no se cumplen:

- Pago de pensión trabajadores alto riesgo:

Aunque el valor evaluativo que se le pone en la tabla es del 0.5, es de mucha importancia cumplir con este requisito no solo por el cumplimiento del Decreto 758 de 1990 donde se definen las actividades de alto riesgo, la cotización especial y los requisitos, sino que primordialmente por la seguridad del trabajador.

Esto concluye que la empresa debe empezar aplicar la cotización a pensión a cargo del empleador del 22% sobre el salario del trabajador.

Este punto es un estándar mínimo que se encuentra dentro de los recursos de la empresa para desarrollar su actividad económica sin ninguna regularidad.

- Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP:

La empresa debe organizar y planificar capacitaciones con el propósito de prevenir posibles riesgos. Las capacitaciones deben ser orientadas y dirigidas por el personal idóneo que maneje de manera fluida el tema.

Las inducciones y re inducciones deben ser dadas tanto en forma oral como en forma escrita para que sea de mayor comprensión. En esta inducción debe haber claridad en el desarrollo de la tarea para la cual fue contratado, especificaciones de los procesos a seguir, responsabilidades del empleador hacia el empleado y del empleado hacia el empleador, indicaciones y

recomendaciones. La empresa deberá implementar actividades de promoción y prevención como anuncios publicitarios dentro de la organización, simulacros entre otras, charlas, entre otras.

En el segundo estándar que se evaluó correspondiente a la gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo podemos ver que la calificación casi es completa pero el ítem faltante que no se cumple es muy importante ya que se trata de la identificación de metas, objetivos, responsabilidades con su respectivo cronograma firmado.

Esta etapa se encuentra en ejecución por medio de la autoevaluación por parte de gerencia ya que es de vital importancia para entender que la empresa requiere una actualización del sistema y de igual forma implementar nuevas herramientas sistemáticas y operativas que contribuyan al logro de un estado de calidad certificado.

Por otro lado, analizando el ciclo “HACER” podemos ver que en el estándar de gestión de la salud la empresa ha sido preventiva y se preocupa por la salud y bienestar de los integrantes de la empresa, esto quiere decir, que los trabajadores cuentan con un ambiente limpio y sano en el que se sienten cómodos, la gestión con las entidades de salud, pensiones y ARL se encuentran al día. De igual forma los exámenes de ingreso a la empresa han sido aplicados y se encuentran actualizados.

El único ítem por revisar es el correspondiente a la medición de mortalidad de accidentes de trabajo y enfermedad laboral. Según lo explica la empresa no han presenciado ningún caso hasta el momento, pero no se cuenta con un documento que así lo demuestre. El correctivo aplicar en esta situación será la creación de un formato en el que se registren estos casos, se creará un historial de esta información para ser presentada a las entidades competentes.

El siguiente estándar a analizar es el de gestión de peligros y riesgos: Como se puede evidenciar la empresa presenta fallas respecto a la identificación de los riesgos, se desconocen los riesgos y la procedencia de los mismos. En este caso la empresa debe realizar un recorrido por cada una de las estructuras y crear un formato donde se evidencien cada uno de estos.

De igual forma se deben aplicar las demás mediciones: ambientales, químicos, físicos y biológicos.

En base a lo anterior podemos concluir que la empresa maneja buenas calificaciones lo cual representa un buen plan de SG-SST, las correcciones que se deben realizar, aunque son mínimas son de mucha importancia, así que se decide aplicar los correctivos anteriormente nombrados completar la valoración un poco más alta y llevar un mejor control de los datos y en especial de las fases de prevención que es donde más se presentan falencias.

<https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/pension-especial-por-actividad-de-riesgo-carolina-porras/255251>

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa.

De Acuerdo a la matriz de estándares mínimo arroja como resultado el incumplimiento de los siguientes ITEMS para los cuales se presenta el siguiente plan de mejora a aplicar y alcanzar el 100% de cumplimiento del SG-SST:

1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo

De acuerdo al decreto 2090 de 2003 los trabajadores con actividades de alto riesgo deben cotizar con un 26% sobre su salario el cual debe ser pagado por el empleador y no sobre el 16% que se maneja para trabadores de funciones estándares, adicionalmente la edad de jubilación para las personas que desempeñan estos cargos será menor de acuerdo al artículo 4 del decreto 2090 de 2003. Las siguientes son las actividades a realizar para cumplir con este ítem:

- El área de recurso humanos de la mano del profesional en SG-SST (Yessica Jimenez) deben consultar en el artículo 2 del decreto 2090 de 2033 los requisitos para que un funcionario de la empresa deba tener pago de pensión por alto riesgo.



- Realizar una auditoria estricta de los cargos actuales de la empresa con las funciones y procesos que conlleva el mismo con la intención de determinar si cumplen con lo dispuesto en el artículo mencionado anteriormente.
- Posterior al ítem anterior deben consultar en la nómina de empleados si alguno cumple con los requerimientos para de manera inmediata realizar el debido reporte ante la empresa de pensiones para realizar el pago a partir del siguiente mes.
- Se debe notificar al área administrativa para que estén enterados del incrementos en el valor adicional a cancelar mes a mes si el resultado es que hay trabajadores con alto riesgo.

1.1.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP

Para iniciar a establecer el plan del programa capacitación, entrenamiento y reinducción del SG-SST, se propone las siguientes actividades:

- realizar un estudio de todas las actividades que se realizan alrededor del funcionamiento de la empresa, donde se establezca una metodología para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos, para lo anterior de deben tener en cuenta los siguientes aspectos:
 - verificar que tipo de elementos de protección requiere el trabajador de acuerdo a sus funciones.
 - Identificar las necesidades de capacitación y actualización según el área y funciones que desempeñan y de acuerdo a las necesidades de la compañía.
 - Determinar cuales temas se deben aplicar de acuerdo al grupo de enfoque.
 - Establecer el objetivo y alcance de la capacitación.
 - Preestablecer en conjunto con la persona encargada el contenido a aplicar durante la capacitación, el cual respete tiempo mínimo y máximo durante la sesión y que alcance el objetivo propuesto.

-Analizar que personas deben recibir la capacitación, de acuerdo a sus funciones dentro de la compañía.

- Establecer un cronograma de trabajo para cada área teniendo en cuenta lo anterior y estableciendo periodos de re inducción y así mantener fresco el conocimiento brindado durante las capacitaciones y por supuesto actualizando con nuevas técnicas.

2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado

- Se debe realizar un cronograma y presupuesto anual de capacitación y reinducción para cada área el cual desarrollará el área de Talento Humano, donde se incluya las actividades de promoción y prevención para el SG-SST y deberá ser aprobado por el área administrativa para disponer de los recursos y así cumplir de manera estricta con el programa.

Entre algunas actividades de prevención tenemos las siguientes:

Etiqueta y almacenamiento de sustancias químicas si aplica

Orden y aseo

Identificación de peligro, valoración de riesgos e implementación de controles, condiciones y actos inseguros

Reporte de investigación de accidentes que se hayan presentado

3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

La mortalidad de los accidentes laborales representa, el numero de incidentes durante y Un rango de tiempo y debe formar parte de los indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo los cuales fueron determinados por el artículo 15 de la resolución 111 de 2017, este análisis lo deben realizar el COPASO de la mano de la ARL y estar bajo la supervisión del área de talento Humano siendo los últimos los más interesados para aplicar medidas sobre los resultados arrojados, este cálculo se debe realizar anualmente donde se identifica la siguiente información:

NA: números de accidentes de trabajo presentados entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018

AM: accidentes mortales durante el periodo mencionado anteriormente

Y para obtener el cálculo final se realiza la siguiente formula:

$$AM / NA * 100$$

- Según lo anterior es necesario convocar una reunión con las partes involucradas para realizar el análisis de la tasa de mortalidad para posteriormente analizar medidas de ataque si corresponde de acuerdo a los resultados obtenidos.

4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)

El empleador debe aplicar una metodología sistemática, el cual debe tener alcance sobre todos los procesos sean rutinarios o no, externos o internos, e incluir el uso de los elementos de trabajos (maquinaria, equipos, puesto de trabajo y elementos o sustancias químicas que utilicen para el desarrollo de su actividad) e incluyendo a todos los trabajadores bien sean contratados de manera directa o indirecta, con el fin de evaluar los riesgos en seguridad con el fin de priorizar lo cual debe ser documentado de manera anual de acuerdo a la inspección realizada. Se deben adelantar las siguientes actividades:

- Crear un cronograma de inspecciones para cada área buscando al máximo evitar interrumpir las funciones normales de cada una, buscando observar el proceso en tiempo real y se puedan identificar la naturaleza de riesgos peligrosos y sobre todo productos cancerígenos.
- Solicitar autorización por parte de la parte administrativa e informar a los jefes de cada área.
- Realizar las inspecciones programadas por parte del COPASO donde de acuerdo a peligros identificados se determine que los causas y clasificarlos en una escala interna, donde nivel alto es urgente por intervenir y nivel bajo que puede esperar.

- Finalmente se presentara un informe al área de recursos Humanos con la intención de crear el plan de acción para mitigar la fuente de los peligros que se están originando.

4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos

Mediante el reconocimiento de factores ambientales que influyen en la salud de los trabajadores, basándose principalmente en el conocimiento de productos contaminantes, analizar las condiciones de trabajo y efectos que produce sobre la persona.

- Por lo anterior se considera indispensable contratar una empresa especializada en la medición de este tipo de factores proceso que debe llevar a cabo el Área de talento Humano de la mano de la persona encargada del SG-SST con el fin de convocar a diferentes empresas para que presenten la mejor propuesta para la empresa CARBON 100 SA de acuerdo al tipo de actividad económica y procesos productivos, y obviamente teniendo en cuenta alternativas económicas.
- Lo anterior se debe presentar a Gerencia General para su aprobación y poder realizar el debido contrato para proceder a iniciar con el proceso de mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas, entre algunos factores que interviene encontramos:

Ruido

Vibraciones

Iluminación natural y artificial

Radiaciones

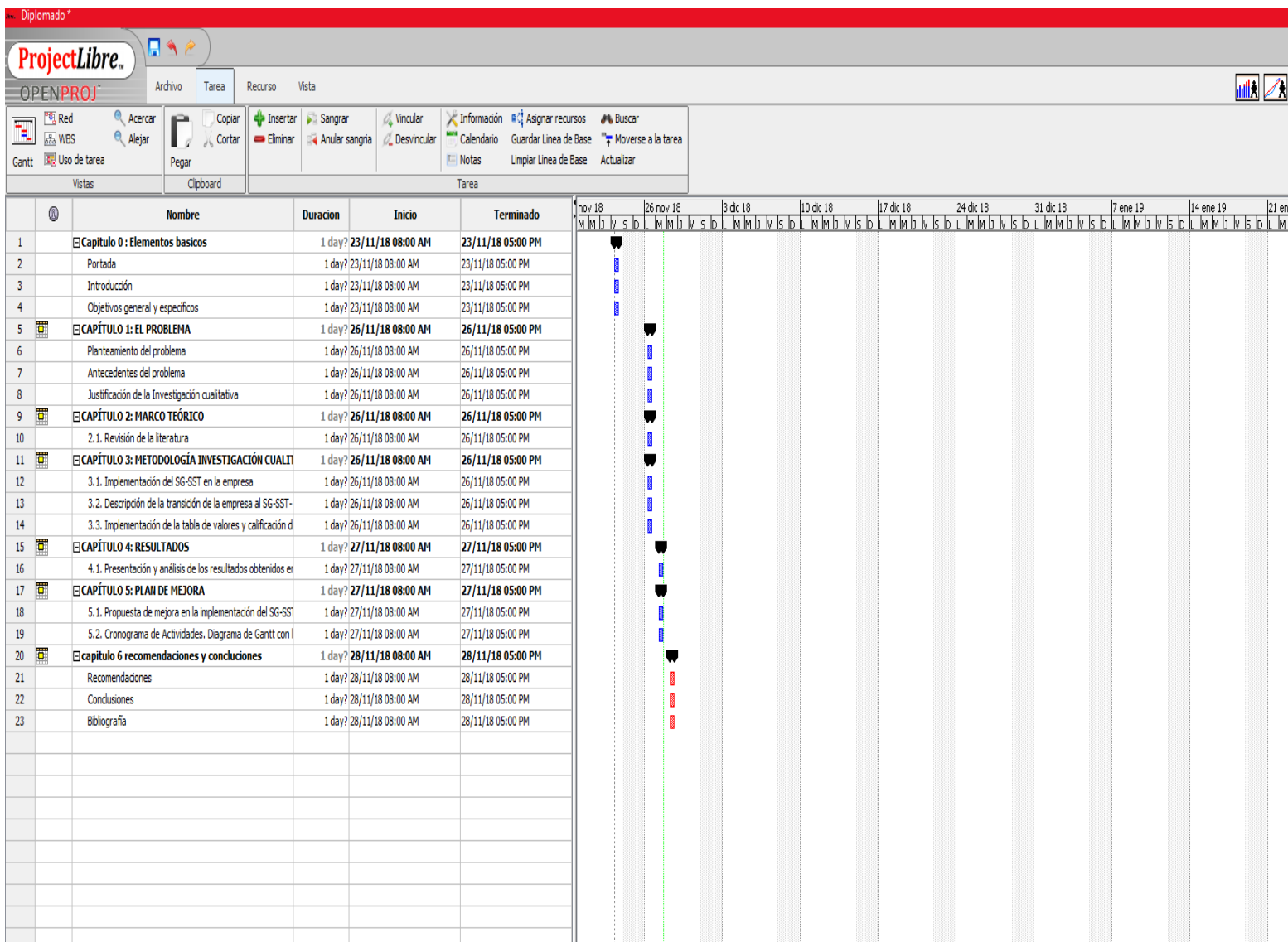
Ventilación

Contaminantes Químicos

Monitoreo de Olores, entre otros

- De acuerdo al informe presentado por la empresa seleccionada se debe crear un plan de acción para controlar dentro de los niveles adecuados en los factores ambientales, claro está si el reporte indica que estamos por encima de lo establecido en alguno.

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



Recomendaciones

A continuación, se exponen las recomendaciones que la empresa Carbón 100 S.A.S debe implementar para lograr cumplir con los estándares mínimos, estas recomendaciones están basados en los resultados de la matriz y en la forma que se tiene pensada para implementar la transición al sistema SG-SST.

1. Informar de forma escrita y de forma oral a todos los integrantes de la empresa el procedimiento que se va a realizar, las colaboraciones necesarias por parte de todo el equipo de trabajo y los beneficios que traerá para ambas partes.
2. Realizar una planificación anticipada para cada una de las reuniones que se lleven con la empresa, de igual forma es importante manejar un quorum para lograr la asistencia del personal que se requiera, de esta forma se ira valuando el sentido de pertinencia con el que se cuenta y dará el primer resultado a la autoevaluación.
3. Se debe llevar control escrito de cada avance en las etapas de transición con el fin de ser registradas en los formatos correspondientes para poder presentar esta información a las entidades que le compete y de igual forma servirá para llevar un control y poder aplicar las siguientes auditorias.
4. Como recomendación la empresa debería incursionar en el mundo de las herramientas de comunicación y tecnología con el fin de lograr avances en eficacia y prestar un mejor servicio.
5. Es importante que la empresa analice la forma en que van a brindar una ayuda-beneficio a sus trabajadores: bonos de alimentación, educación, entre otros.
6. Se recomienda que la empresa organice sus recursos financieros para determinar la capacidad con la que cuentan para ir realizando las modificaciones pertinentes
7. Se recomienda que la empresa incluya horarios para realizar pausas activas en cada una de las áreas para minimizar riesgos como físicos en los trabajadores, en especial los que se encuentran en áreas administrativas.

CONCLUSIONES

Al estudiar y analizar la normativa vigente identificamos que el decreto anterior, es decir el 1072 del 2015 unificó las normativas en cuanto a SG-SST, pero a su vez se fijó la fecha máxima de aplicación del 31 de enero de 2017, la cual fue difícil de cumplir para la mayoría de las empresas. Es por esto que surge el decreto número 052 del 2017 cambio esta fecha al 1 de junio de 2017 como punto de partida para ejecutar de manera progresiva y sistemática bajo una serie de fases el programa de SG-SST.

Se observó al realizar la auditoria de la organización, que en está si se implementa el SG-SST y además se realizó el cambio y adaptación a la nueva normatividad, con el fin de mantenerse al día en lo que ordena la ley. Además, Carbón 100 SAS tiene personal encargado de la implementación, estudio, análisis y control del programa de SG-SST.

Ya que la organización cumple con el SG-SST y lo hace de manera aceptable según los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST, no es necesario diseñar e implementar el sistema desde cero, lo que si se debe hacer es realizar algunos ajustes o cambios al actual, basados en los resultados obtenidos y con el fin de mejorar el número de estándares mínimos cumplidos.

BIBLIOGRAFÍA

Avendaño, M. (2015). Construcción de escenarios – Resumen. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9115>

Avendaño, M. (2015). Estrategia y Prospectiva Estratégica – Resumen. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9730>

Avendaño, M. (2015). Plan estratégico – Resumen. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9118>

Echavarría, J. (2016). Método Micmac [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9811>

Zubiria, M. (2016). Como diseñar un plan de acción para resolver problemas de mi comunidad. [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9268>

Gabiña, J. (2009). El futuro revisitado: la reflexión prospectiva como arma de estrategia y decisión. (pp. 361-363). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=402&docID=3177161&tm=1525056901877>

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia