



AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-
SST) PARA EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA (EVC)

YEIMI TATIANA MEJIA ORTEGA

1665905-3845

YINA MARCELA HOLGUÍN BEDOYA

Especialista

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa Académico Administración de Empresas

Universidad del Valle sede Caicedonia

12 de julio de 2021



AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) PARA EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA (EVC)

YEIMI TATIANA MEJIA ORTEGA

1665905-3845

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa Académico Administración de Empresas

Universidad del Valle sede Caicedonia

12 de julio de 2021

Hoja de Aceptación

Dedicatoria

A Dios, porque sin su ayuda, guía y amor infinito no podría culminar esta etapa de formación profesional.

A mi madre Luz Fanny Ortega por sus consejos, amor, fortaleza, el apoyo brindado durante toda la etapa de mi vida, por acompañarme en cada momento difícil, por enseñarme que no hay que subestimar las capacidades que Dios nos da, y que somos capaces de todo si lo hacemos con amor y dedicación.

A mi hermana Natalia Andrea Ospina, por todo su apoyo en cada momento de mi vida, esfuerzo y por brindarme su amor de hermana, la oportunidad de ser una profesional en el futuro, por todo el apoyo moral y la compañía en los momentos difíciles de la vida, y sobre todo por demostrarme que todo esfuerzo siempre tendrá una recompensa.

A mi pareja Adolfo Vargas por su compañía y apoyo incondicional en cada momento especial, por demostrarme que en la vida no existen obstáculos suficientes si se quieren alcanzar los sueños, por enseñarme que la dulzura y la felicidad de la vida está en aceptar y disfrutarla tal como es y cómo nos la da Dios.

Especialmente reconocimiento a la profesora Yina Marcela Olguín por el interés mostrado por mi trabajo, las sugerencias recibidas, el ánimo infundido y la confianza en mí, también me gustaría agradecerle la ayuda recibida al profesor Huberney Londoño por su formación y exigencia en las áreas pilares de mi profesión, principalmente por su exigencia e interés en formarme con una cultura de puntualidad y creer en mis habilidades como futura profesional.

Agradecimiento

Agradecimientos a Dios por ser mi guía y darme la capacidad de desenvolverme en todas las actividades cotidianas, ser mi fortaleza y sostén, por ayudarme en aquellos momentos en que sentí que no podría seguir adelante, porque gracias a su infinita misericordia, hoy doy gracias por concluir mi carrera universitaria.

A mi madre Luz Fanny Ortega por todo su apoyo, sacrificio y esfuerzo por brindarme educación de calidad, acompañarme en mis vivencias a lo largo de mi vida universitaria, por educarme con principios y valores y sembrar en mí, el siempre ir tras mis sueños y anhelos, por creer en mí, en mi capacidad y sobre todo por su amor y comprensión en cada momento.

A mis hermanas Natalia Andrea Ospina y Estefanía Ospina, además de ser mis hermanas, amigas y compañeras, en todos los momentos de mi vida y brindarme todo su apoyo incondicional.

A mi actual pareja Adolfo Vargas, por brindarme toda su comprensión y apoyo a lo largo de este proceso tan importante para mí, gracias por ser ese complemento ideal.

A las Empresas Varias de Caicedonia, por haberme brindado la oportunidad de formarme como futura Administradora de Empresas.

Y a la Universidad del Valle por darme la oportunidad de creer en mis sueños, metas y expectativas personales.

Tabla de Contenido

Resumen.....	8
Abstract.....	11
1. Planteamiento del Problema.....	12
Descripción Técnica	12
1.1 Formulación del Problema.....	14
2. Justificación del Problema	14
2.1 Justificación Económica	14
2.2 Justificación Social	15
2.3 Justificación Académica	15
3. Objetivos	16
3.1 Objetivo General	16
3.2 Objetivos Específicos	16
3.3 Resultados Esperados	17
4. Alcances de la Propuesta	19
Límites:	19
5. Marco Referencial	1
5.1 Marco Conceptual	1
5.2 Marco contextual	3
5.3 Marco Teórico	7
5.4 Antecedentes o Estado del Arte	14
6. Metodología	17
6.1 Modalidad.....	18
6.2 Justificación de la cantidad de Integrantes.....	19
6.3 Actividades para realizar	19
Capítulo 1: Revisión interna del estado de SG SST y verificación del cumplimiento con el Decreto 1072	
2015 y la Resolución 0312 del 2019	24

Capítulo 2: Comunicación del estado de cumplimiento del SG-SST para el conocimiento del empleador acerca del diagnóstico del sistema y su grado de responsabilidad con el mismo	3
---	---

Capítulo 3: Socialización de la política del SG SST a través del uso de nuevas estrategias para el conocimiento por parte de los colaboradores sobre el	6
---	---

Capítulo 4: Gestión de capacitaciones en torno a la gestión del cambio y la mejora de los indicadores del SG SST, para la formación de los colaboradores de manera continua	14
---	----

Capítulo 5: Diseño de planes de acción de mejora del proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través del uso de nuevas metodologías basadas en las necesidades de la empresa	16
---	----

Capítulo 6: Plan de acción de mejora sobre los hallazgos y observaciones del cumplimiento del SG SST para el fortalecimiento de las debilidades del sistema	43
---	----

7. Conclusiones	¡Error! Marcador no definido.
-----------------------	-------------------------------

8. Recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
--------------------------	-------------------------------

9. Anexos	1
-----------------	---

10. Bibliografía	1
------------------------	---

Tabla de Tablas

Tabla 1 Descripción Técnica	12
Tabla 2 Resultados Esperados	17
Tabla 3 Marco Conceptual	1
Tabla 4 Auditoría SG-SST	7
Tabla 5 Actividades a Realizar	19
Tabla 6 Planes de Mejora	27
Tabla 7 Lista de Chequeo	1
Tabla 8 Desarrollo del Procedimiento	25
Tabla 9 Plan de Mejora EVC.....	1

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Central de Sacrificios.....	4
Ilustración 2 Plaza de Mercado	4
Ilustración 3 Alumbrado Público.....	5
Ilustración 4 Organigrama EVC	6
Ilustración 5 Desarrollo por Ciclo PHVA.....	28
Ilustración 6 Logo EVC	10
Ilustración 7 Pizza Preventiva	14
Ilustración 8 Análisis de Causas	39

Resumen

Esta pasantía tiene como finalidad realizar una AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) PARA LAS EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA (E.V.C). Permitiendo tener mayor conocimiento sobre la situación actual de la organización, para ello, se evaluaron factores internos con el fin de medir la eficacia de sus actividades o tareas y en la medida de lo posible manejar un ciclo P.H.V.A. De esta manera, se promueve la planificación de dichas actividades, partiendo de cómo se realizan dentro de la organización, cómo se verifican y cómo se actúa frente a alguna falla de las acciones realizadas; es por ello, que estos Sistemas de Gestión deben ir orientados a las partes interesadas, siendo de gran importancia la participación de todos ellos, haciendo aportes al mismo y contribuyendo así, a su mejora.

La realización de la auditoría interna para EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA frente a su SG-SST permite identificar de forma clara y puntual el cómo se está llevando en la actualidad dicho Sistema de Gestión y los diferentes aportes de las partes interesadas para con su eficacia y cumplimiento, de igual forma permite saber cómo se ha venido implementando de acuerdo a la normatividad vigente según Decreto 1072 del 2015, y la Resolución 0312 2019.

Por medio de la pasantía de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE se pretende diseñar una estructura organizacional, que tenga cohesión con los objetivos de la empresa, que permita poner en marcha un plan de acción como una opción de mejoramiento para la organización, el cual dará una mejor organización interna, logrando que la empresa se vuelva competitiva en el mercado.

Abstract

The purpose of this internship is to carry out an AUDIT OF THE SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEM AT WORK (SG-SST) FOR THE VARIOUS COMPANIES OF CAICEDONIA (E.V.C). Allowing to have greater knowledge about the current situation of the organization, for this, internal factors were evaluated in order to measure the effectiveness of their activities or tasks and, as far as possible, manage a P.H.V.A. cycle. In this way, the planning of these activities is promoted, starting from how they are carried out within the organization, how they are verified and how to act in the face of any failure of the actions carried out; That is why these Management Systems must be oriented to the interested parties, with the participation of all of them being of great importance, making contributions to it and thus contributing to its improvement.

Carrying out the internal audit for EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA in front of its SG-SST allows to clearly and punctually identify how this Management System is currently being carried out and the different contributions of the interested parties for its effectiveness and compliance Likewise, it allows to know how it has been implemented in accordance with current regulations according to Decree 1072 of 2015, and resolution 0312 2019.

Through the internship of BUSINESS ADMINISTRATION OF THE UNIVERSITY OF VALLE, it is intended to design an organizational structure that has cohesion with the objectives of the company, which allows to implement an action plan as an improvement option for the organization, the which will give a better internal organization, making the company become competitive in the market.

1. Planteamiento del Problema

Con el fin de evidenciar las falencias encontradas, se elaboró la siguiente matriz que muestra los síntomas, causas, pronóstico y control al pronóstico.

Descripción Técnica

Tabla 1 Descripción Técnica

Síntomas	Causas	Pronósticos	Control al pronóstico
Desactualización de la matriz de riesgo	La falta de personal no logra establecer la actualización previa de la matriz de riesgo a tiempo	Desconocimientos de los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores	Identificar y analizar los resultados obtenidos por la matriz de riesgo para identificar el nivel de riesgo en que se encuentra la organización
No hay seguimiento al Copasst	No hay compromiso de la alta dirección	No habría un cumplimiento del copast que favorezca el seguimiento del sistema SST que marche periódicamente y esté vivo dentro de la	Ejecutar un seguimiento mensual que les permita identificar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Síntomas	Causas	Pronósticos	Control al pronóstico
		organización	
La ARL no presenta apoyo técnico de riesgos profesionales	No hay compromiso ARL ya que trabajan sus capacitaciones de forma virtual no presencial no verifican el cumplimiento de ellas	No hay cumplimiento en la formación del personal en cuanto al manejo de riesgos	Se va a ser una solicitud a través de una carta a la Gerencia y a la ARL para el cumplimiento de las capacitaciones presenciales
No hay profesional del SG-SST Solo se presenta por vinculaciones de la empresa cada dos meses o cuando lo requieren	No hay presupuesto desde la alta dirección	No tendría un correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ya que solo quedaría proyectado a los objetivos de mejora durante los meses que trabaja la profesional	Tener un presupuesto para la persona encargada del sistema teniendo en cuenta las demandas que puede tener la organización por falta de personal encargado
No hay compromiso para la verificación del sistema de gestión	No hay tiempo de la profesional	No se garantiza la mejora continua dentro de la organización	Tener el personal capacitado para hacer un buen seguimiento de la norma

Fuente: Elaboración Propia

1.1 Formulación del Problema

¿Qué acciones debe contener el plan de mejora del SG-SST conforme a la auditoría de la situación actual del sistema?

1.2 Sistematización del problema

- ¿Cuál es el estado actual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?
- ¿Cómo debería darse a conocer el estado de cumplimiento al empleador?
- ¿Cómo debería abordarse la socialización de la política?
- ¿Cuáles son las capacitaciones en entorno a la gestión de cambio y la mejora de indicadores necesarias para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?
- ¿Cómo definir la metodología acorde a las necesidades para revisar el proceso de investigación de incidentes y accidentes de trabajo?
- ¿Cuál es el plan de acción de mejora frente a los hallazgos y observaciones para Empresas Varias de Caicedonia

2. Justificación del Problema

2.1 Justificación Económica

Una de las principales preocupaciones de una empresa debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su

solidez y permanencia en el mercado, conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social. En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia de toda organización deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

2.2 Justificación Social

El presente estudio se realiza con el fin de deducir las causas de la auditoría interna basadas en normatividad vigente del (SG-SST) que conlleva el mejoramiento continuo de la organización, teniendo en cuenta INICIATIVAS QUE SE PROPONDRÁN PARA EL MEJORAMIENTO de procesos dentro de EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA, y obteniendo una responsabilidad social y empresarial. Además, la iniciativa aporta de una manera administrativa, y logra mejorar la salud de los empleados y contratistas.

2.3 Justificación Académica

La pasantía permite emplear los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera, de manera que se apliquen de forma práctica a la empresa (EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA), ubicada en el municipio de Caicedonia Valle del Cauca, para que tenga un mejor desarrollo y permanencia que contribuye a mejorar el sistema seguridad y salud en el trabajo dando mayor beneficio a la organización (E.V.C) cumpliendo con lo exigido en el Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 2015.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Realizar una auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para empresas varias de Caicedonia Valle (E.V.C) que permita adoptar estrategias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

3.2 Objetivos Específicos

1. Realizar una revisión interna del estado de SG SST para verificar el cumplimiento con el Decreto 1072 2015 y la Resolución 0312 del 2019
2. Comunicar el estado de cumplimiento del SG-SST para que el empleador conozca el diagnóstico del sistema y su grado de responsabilidad con el mismo.
3. Socializar la política del SG SST para que los colaboradores conozcan más sobre el SG-SST a través del uso de nuevas estrategias.
4. Gestionar capacitaciones en torno a la gestión del cambio y la mejora de los indicadores del SG SST, para que el colaborador se forme de manera continua.
5. Diseñar planes de acción de mejora del proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para diseñar nuevas metodologías basadas en las necesidades de la empresa
6. Elaborar un plan de acción de mejora sobre los hallazgos y observaciones del cumplimiento del SG SST para fortalecer las debilidades del sistema

3.3 Resultados Esperados

Tabla 2 Resultados Esperados

Objetivos Específicos	Producto(s) Esperados
1.Realizar una revisión interna del estado de SG SST para verificar el cumplimiento con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019	Con este objetivo se realizará un informe de auditoría interna, que dará un diagnóstico de la situación actual del SG-SST conforme al Decreto 1072 de 2015
2. Comunicar el estado de cumplimiento del SG-SST para que el empleador conozca el diagnóstico del sistema y su grado de responsabilidad con el mismo	Con este objetivo se va a comunicar por medio de una reunión con el comité de Copasst el estado en que se encuentra la empresa sobre el SG-SST con el fin de dar cumplimiento a la auditoría interna.
3.Socializar la política del SG SST para que los colaboradores conozcan más sobre el SG-SST a través del uso de nuevas estrategias.	Con este objetivo de socialización del SG-SST se busca que los colaboradores conozcan más sobre la política a través de procesos lúdicos.
4. Gestionar capacitaciones en torno a la gestión del cambio y la mejora de los indicadores del SG SST, para que el colaborador se forme de manera continua.	Con este objetivo se pretende fortalecer el programa de capacitación conforme a la gestión de cambio y todo lo que tiene que ver con los riesgos que son más altos, dentro de la organización para mejorar la medición de los indicadores del sistema
5 Diseñar planes de acción de mejora del proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades	Con este objetivo se establecerán nuevos planes de acciones de mejora del proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo

Objetivos Específicos	Producto(s) Esperados
laborales, para diseñar nuevas metodologías basadas en las necesidades de la empresa.	Y enfermedades laborales diseñando nuevas metodologías basadas en las necesidades de la empresa.
6. Elaborar un plan de acción de mejora sobre los hallazgos y observaciones del cumplimiento del SG SST para fortalecer las debilidades del sistema	Con este objetivo se realizará un diseño de un plan de acción que les ayuden a fortalecer los hallazgos encontrados basado en observaciones y criterios profesionales

Fuente: Elaboración Propia

4. Alcances de la Propuesta

Con este proyecto se pretende realizar una auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de realizar una revisión interna para la empresa (EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA), identificando fortalezas y oportunidades de mejora, enfocando la pasantía en procesos teóricos prácticos que le permita a la empresa fortalecer su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realizado un plan de acción de mejora del SG-SST con los hallazgos encontrados en el proceso de auditoría interna, que dará un diagnóstico de la situación actual del SG-SST conforme al Decreto 1072 2015 En el municipio de Caicedonia valle.

Límites:

Las limitaciones es que no se va a desarrollar un SG-SST para EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA si no que se va diseñará un plan de acción del SG-SST teniendo en cuenta que la pasantía de administración de empresas solo puede llegar hasta cierto punto de diseño por lo cual es necesario un profesional o un tecnólogo SG-SST para implementar este trabajo entonces lo que Se va a lograr es diseñar ese plan de acción para que la empresa verifique y actúe sobre el sistema.

5. Marco Referencial

5.1 Marco Conceptual

Tabla 3 Marco Conceptual

Palabra	Autor	Concepto
Sistema de seguridad y salud en el trabajo	García, 2005)	El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar, mejorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.
La higiene industrial	(García, 2005)	Se ocupa del reconocimiento de evaluación y control de los factores ambientales provocados por el lugar de trabajo que pueden llegar a desencadenar enfermedades y donde se entiende por salud al completo bienestar físico, mental y social, teniendo en cuenta que los tipos de contaminantes ambientales
Accidente de trabajo	(Art. 9, capítulo II, Decreto 1295/94)	Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte
Ambiente de trabajo	Revista (dinero)	Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en

		la salud y vida del trabajador.
Copasst	Art. 2 Resolución 2013 de 1.986	Es un grupo de personas conformado paritariamente por representantes de los trabajadores y de la administración de la empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente (Art. 2 Resolución 2013 de 1.986). Debe funcionar como organismo de promoción y vigilancia del Programa de Salud Ocupacional
Consecuencias de los accidentes de trabajo	Blog (Ignacio Sánchez)	Son las lesiones personales y las pérdidas económicas por múltiples aspectos. Las consecuencias personales pueden ser desde lesiones pequeñas hasta la muerte. Las de tipo económico comprenden pensiones por invalidez o de sobrevivientes, indemnizaciones por incapacidad temporal o incapacidad permanente parcial y auxilio funerario, los daños que se produjeron en las máquinas y/o equipos, paro en la producción y los valores de servicios médicos y los salarios entre otros.
Diagnóstico de condiciones de salud	Blog (Ignacio Sánchez)	Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles sociodemográficos y de morbi-mortalidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de

		trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el auto reporte, encuestas, entre otros
--	--	--

Fuente: (elaboración propia)

5.2 Marco contextual

Descripción

EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA

Fue creada en 1998 por medio del consejo municipal de Caicedonia Valle, se constituyó una empresa industrial y comercial de orden municipal, se logra establecer la empresa con una tutela gubernamental o administrativa del municipio de Caicedonia. bajo la vigilancia de la Superintendencia de Servicios Públicos y demás autoridades de control que se establezca para tal fin.

NOMBRE: La empresa Industrial y Comercial constituida se denominará EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA E.P.S y podrá utilizar las siglas (E.V.C E-P-S)

La ley 142 de 1994 se articula como sociedad anónima

NIT: 821.001-448

OBJETIVO: (E.V.C – E.P.S)

Es la administración y la presentación de los servicios públicos, central de sacrificios y plaza de mercado los anexos que la presentación de estos servicios implique y los demás que asuman hacia el futuro, de conformidad con las prevenciones de la ley 142 de 1994. Tales servicios se prestarán en la jurisdicción del municipio de Caicedonia y en cualquier lugar de la región y del país, por autorización de la junta directiva de conformidad con las disposiciones vigentes. El objetivo se extiende a las actividades complementarias definidas en la ley 142 de 1992.



Ilustración 1 Central de Sacrificios

Fuente: (E.C.V)



Ilustración 2 Plaza de Mercado

Fuente: (E.V.C)



Ilustración 3 Alumbrado Público

Fuentes: (E.C.V) Alumbrado público

PLAN ESTRATÉGICO DE E.V.C

MISIÓN

La Razón de ser de las Empresas Varias del Municipio de Caicedonia Valle E.V.C.-E.S.P., es la de propiciar un ambiente organizacional para cumplir con la debida prestación de los servicios públicos no domiciliarios, como son: la prestación del servicio de alumbrado público del municipio tanto en la zona urbana como rural, sacrificio de ganado mayor y menor y la administración de la plaza de mercado, de una manera eficaz, eficiente y con calidad, encaminadas a satisfacer las expectativas y las necesidades de los usuarios, y comunidad en general; con el apoyo del talento humano calificado de nuestra Empresa, y el direccionamiento estratégico, el cual garantizará un alto nivel de desempeño y una economía sostenible, gestionando los recursos para la inversión social y la equidad.

VISIÓN

“Las Empresas Varias de Caicedonia E.V.C.-E.S.P., será en el 2021, una entidad reconocida municipal, departamental y nacionalmente por su modelo de gestión administrativa en eficacia,

eficiencia y calidad, donde los usuarios serán los primeros favorecidos de la gestión; soportada en los más importantes adelantos técnicos y tecnológicos; con unos recursos humanos profesionalizados, altamente capacitados, comprometidos con la excelente prestación de los servicios públicos no domiciliarios, la prestación de servicios de degüello de ganado menor y mayor, con todas las normas técnicas y de salubridad correspondientes, con una excelente administración y gestión de la plaza de mercado, logrando un desarrollo armónico para el beneficio de la empresa, la comunidad y desarrollo de nuestro municipio.”

Política de la Organización

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la prestación de servicios de beneficio Animal en la Central de Sacrificio, la Plaza de Mercado y el Alumbrado Público del Municipio de Caicedonia. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA EVC

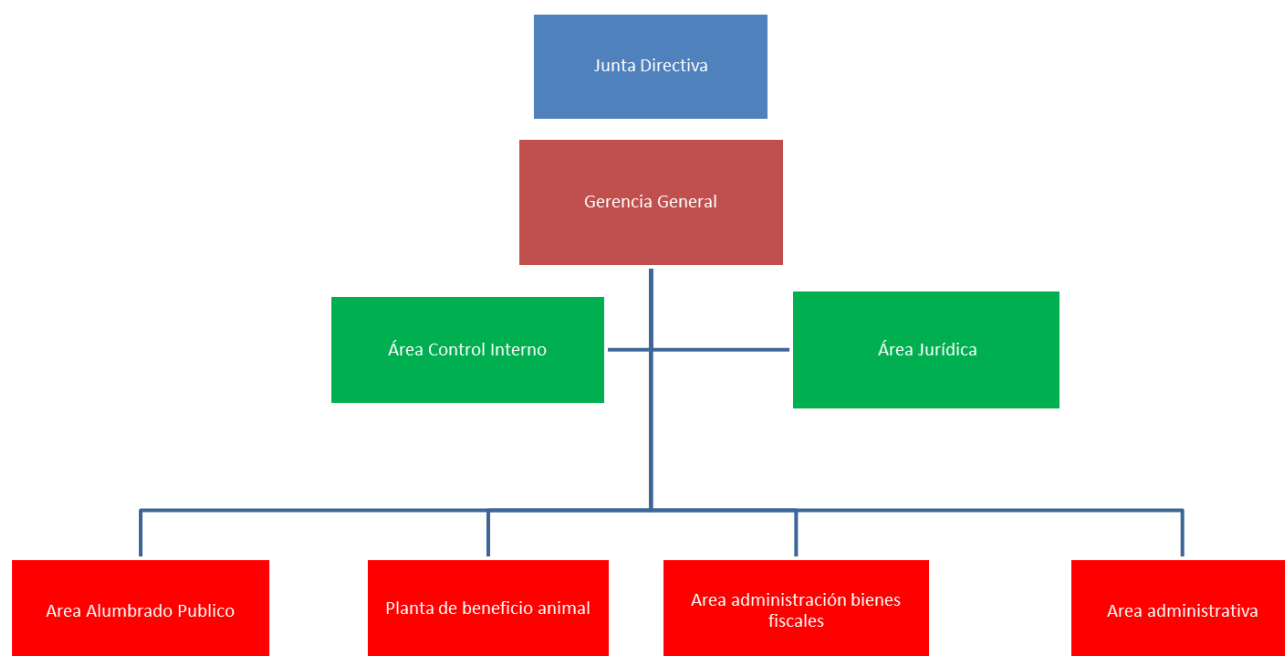


Ilustración 4 Organigrama EVC

5.3 Marco Teórico

En este marco teórico se presentan los temas y/o conceptos de manera puntual que se utilizarán en el desarrollo de la pasantía de Administración de Empresas, ya que proporcionan y enmarcan el sustento teórico para llevar a cabo la realización del proyecto.

Para la realización de la auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se toma como pilar el modelo planteado por el autor Arístides Alfonso Tejada Arana puesto que su teoría se encuentra muy relacionada con objetivo central del trabajo en cuanto al aporte que realiza diagnóstico organizacional con el fin de evaluar la situación estratégica actual de la empresa con una visión futura, a través de un estudio del diagnóstico organizacional el presente autor logra establecer una investigación documental y descriptiva a través de recolección de datos.

Con base a lo anterior, el diagnóstico organizacional implica el análisis de los aspectos externos y su impacto en la organización, equiparándolos, a su vez, con los aspectos internos, la evaluación de estos escenarios permite diseñar estrategias de maximización de oportunidades y de minimización de amenazas haciendo uso eficiente de los recursos organizacionales.

Tabla 4 Auditoría SG-SST

AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) PARA EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA	
OBJETIVO GENERAL	Realizar una auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para empresas varias de Caicedonia valle (E.V.C) que permita adoptar estrategias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos específicos	Teoría/ Metodologías	Autor	Descripción
1. Realizar una revisión interna del estado de SG SST para verificar el cumplimiento con el Decreto 1072 2015 y la Resolución 0312 del 2019	Teoría del diagnóstico	Arístides Alfonso Tejada Arana	La auditoría se caracteriza por depender de varios principios. Éstos hacen de la auditoría una herramienta eficaz y fiable en apoyo de las políticas y controles de gestión, proporcionando información sobre la cual una organización puede actuar para mejorar su desempeño
2.Comunicar el estado de cumplimiento del SG-SST para que el empleador garantice la responsabilidad específica del SG-SST	Estándar de control interno	Lucas Marín (2001)	La comunicación interna presenta diferentes posibilidades de clasificación y conceptualización.

3.Socializar la política del SG SST para que los colaboradores conozcan más sobre el SG-SST creando nuevas estrategias.	La teoría de las relaciones humanas	Elton Mayo (26 de diciembre 1880)	Las relaciones humanas es una teoría propia de la psicología de las organizaciones, la cual propone que la parte más importante de una organización es la humana e interactiva y que la conducta del trabajador está más relacionada con la pertenencia a un grupo social, su bienestar con el entorno y las normas sociales.
4.Gestionar capacitaciones en torno a la gestión del cambio y la mejora de los indicadores del SG SST, Para que la organización tenga una mejora.	INDICADORES DE GESTIÓN SG-SST	Decreto 1072 -2015	El SG-SST es la herramienta para gestionar los riesgos laborales mediante la aplicación de un ciclo de mejoramiento PHVA, de una manera documentada y que pueda ser sostenida

	Teoría administrativa Los principios del Management	Peter Drucker	en el tiempo en gestión. Su análisis de la Administración es una valiosa guía para los dirigentes de empresas que necesitan estudiar su propio rendimiento, diagnosticar sus propias fallas y mejorar su propia productividad
5. Diseñar planes de acción de mejora del proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para diseñar nuevas metodologías basada en las necesidades de la empresa.	Diagrama de Pareto	Wilfredo Pareto (1948)	“Consiste en un diagrama de barras en el que la longitud de las barras ordenadas por longitud descendente representa frecuencia de ocurrencia o costo. Muestra que situación es la más importante.”

6.Elaborar un plan de acción de mejora sobre los hallazgos y observaciones del cumplimiento del SG SST para fortalecer las debilidades del sistema.	Teoría de planeación estratégica	Henry Mintzberg (2006)	Planeación estratégica es determinar las políticas y programas necesarios para alcanzar objetivos específicos encaminados hacia esas metas y establecer los métodos necesarios para asegurar que las políticas y los programas sean ejecutados, o sea, es un proceso formulado de planeación a largo plazo que se utiliza para definir y alcanzar metas organizacionales”.
--	----------------------------------	-------------------------------	--

Fuente: Elaboración Propia

William Thomas Porter y John C. Burton definen “La Auditoría como el examen de la información por una tercera persona distinta de quien la preparó y del usuario, con la intención de establecer su veracidad; y el dar a conocer los resultados de este examen, con la finalidad de aumentar la utilidad de tal información para el usuario.” (Porter, 1983) Para garantizar la imparcialidad de los resultados del examen, este debe ser realizado por una persona diferente del elaborador de la

información y el usuario estándar de control interno el autor Lucas Marín (2001): El control interno es algo que cada segmento de la organización ha desarrollado por separado a lo largo del tiempo, a partir de su experiencia particular y las ideas de los directivos en turno. Un experto en hacer diagramas de proceso ayudó a homologar la descripción gráfica y el responsable de control coordina reportes y acciones de mejora. Sin embargo, cada área se mantiene buscando el esquema óptimo en su ámbito sin que necesariamente se logre un óptimo a nivel de toda la organización.

Teoría de las relaciones humanas Elton Mayo (26 de diciembre 1880) los estudios de Elton Mayo ayudaron al desarrollo de la teoría de las relaciones humanas, cuyo objetivo principalmente es resaltar la importancia que tiene los recursos humanos para la organización y reconocer que el trabajador no solo trabaja por la obtención de dinero también lo hace para satisfacer sus necesidades psicológicas y sociales, es donde esta teoría se vuelve de una manera más social impacta las organizaciones y transforma el concepto de que los trabajadores tienen que ser esclavos para la organizaciones si no que ya pasan a ser parte del talento humano de una organización.

Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Se crea una evolución a través de procesos reglamentarios que ayudan a la organización mejorar sus procesos basándose en indicadores de gestión. Y se crean nuevos espacios de prospectiva para las organizaciones.

Peter Drucker (2007) La Administración por Objetivos es un enfoque de gestión del rendimiento en el que se busca un equilibrio entre los objetivos de los empleados y los objetivos de una organización. La esencia del principio básico de Peter Drucker: Administración por Objetivos, es determinar objetivos conjuntos y proporcionar retroalimentación sobre los resultados. Establecer objetivos desafiantes pero alcanzables, promueve la motivación y el empoderamiento de los empleados. Al aumentar el compromiso, los gerentes tienen la oportunidad de enfocarse en nuevas ideas e innovación que contribuyan al desarrollo y a los objetivos de las organizaciones

Diagrama de Pareto: Dr. Joseph Juran sociólogo, Diagrama de Pareto consiste en un gráfico de barras similar al histograma que clasifica de izquierda a derecha en orden descendente las causas o factores detectados en torno a un fenómeno este diseño lo trabajaremos de manera metodológica para establecer los procesos de incidentes y accidentes laborales logrando establecer nuevos lineamientos administrativos a través de una situación problemática.

Mintzberg (1987) este autor nos habla de la planeación estratégica como base fundamental para la organización a través de un control estratégico para alcanzar objetivos específicos en camino hacia esas metas y establecer los métodos necesarios para asegurar que las políticas y los programas sean ejecutados, o sea, es un proceso formulado de planeación a largo plazo que se utiliza para definir y alcanzar metas organizacionales.

La Administración Estratégica (Hernández, 2014) implementa y evalúa las decisiones multifuncionales que le permitan a la organización el logro de los objetivos, además de ser conocida como planeación estratégica asimismo tiene como finalidad el aprovechamiento de las oportunidades existentes y creando otras nuevas que sean auténticas, diferentes con visión al futuro ya que es una proyección a largo plazo con el propósito de optimizar para el mañana las tendencias que se pueden ejecutar en el presente.

La Organización Mundial de la Salud la define como una actividad interdisciplinaria, que controla y ejecuta medidas de preventivas para cuidar la salud de todos los colaboradores esto integra enfermedades, accidentes, amenazas y todos aquellos estados que puedan poner en peligro la vida, salud o la seguridad de las personas dentro de las organizaciones. (García, 2005)

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el crecimiento de un proceso lógico y por fases establecidas con el objetivo de una mejora continua lo cual introduce la política en las organizaciones para que planifiquen las evaluaciones, las auditorías, y las acciones de mejora con el

objetivo de adelantar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar directamente la seguridad y la salud. (García, 2005)

La revista (Velandia, 2017), el estudio de la relación salud con el trabajo y los efectos sobre la salud de los trabajadores ha sido un tema de interés para los diferentes actores y especialmente para aquellos que se han propuesto seguir con dedicación la prevención de riesgos laborales. La historia de la salud y seguridad en el trabajo ha sido un estado evidente ya que los determinantes sociales, políticos y económicos propios de cada época, con diferentes formas de comprender, realizar el trabajo y preservar la salud de los trabajadores

5.4 Antecedentes o Estado del Arte

- La presente pasantía tiene como finalidad Diseñar un plan de acción del SG-SST para EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA del municipio del Valle del Cauca, por tal motivo se considera pertinente conocer algunos trabajos relacionados con el tema a abordar, en este caso la AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) PARA EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA Y que contiene aspectos relevantes que serán un soporte para el correcto diseño del plan de acción del SG.SST necesario para la empresa objeto estudio, en este caso la pasantía está enfocada en la formulación de auditoría del SGSST Para EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA que ejercen actividades de alumbrado público, planta de sacrificio, plazoleta se constituye en este caso como los antecedentes y cada uno de ellos continuamente un aporte esencial en el momento de establecer los lineamientos necesarios para la construcción del diseño de plan de

acción del SG-SST, además de ser un plan preventivo para entender la mejora continua de la organización a través de nuevos diseños metodológicos y estratégicos para la organización

Existen diversos trabajos relacionados con la Auditoría del sistema de gestión de seguridad en el trabajo en Colombia.

- En el año 2007 en ciudad de Cali, perteneciente a Colombia una estudiante de universidad COOPERATIVA DE COLOMBIA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS en la modalidad de formación avanzada (2007) realiza El presente proyecto surge de la necesidad y obligatorio cumplimiento por parte de la empresa OPTIMA CONSULTING, de lo establecido en la ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la normatividad vigente, el cual se encuentra estructurando el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre OPTIMA CONSULTING y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para su efecto, OPTIMA CONSULTING aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora
- En el año 2016 en la ciudad de Bogotá, perteneciente a Colombia una estudiante de la un UNIVERSIDAD LIBRE – COLOMBIA FACULTAD DE INGENIERÍA, INDUSTRIAL BOGOTÁ D.C 2016 realiza el presente proyecto En la actualidad existen normas y leyes en salud y seguridad que establece criterios técnicos, administrativos y de gestión para las compañías, una de estas es el Decreto 1072 de 2015, donde determina las pautas básicas para el

manejo de Salud y Seguridad en el Trabajo para todas las empresas en Colombia. A partir de esto, está determinado que al 31 de enero de 2017 todas las empresas deben implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así realizando un diagnóstico de las condiciones actuales de la empresa en relación con las exigencias del Decreto 1072 de 2015. Colnotex S.A., es una empresa con varios aspectos críticos: accidentes y enfermedades laborales, uso de elementos de protección personal y trabajo en alturas, que afectan de manera significativa en la salud y seguridad de los trabajadores y que a lo largo del desarrollo del proyecto se abarcaron cada uno de los aspectos con la metodología que presenta el Decreto 1072 de 2015. Así que, bajo la metodología determinada, se desarrolló una propuesta de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, donde fuera una herramienta de trabajo para la empresa Colnotex S.A., y brindará soluciones efectivas en el tema de riesgos laborales.

- En el año 2016 en la ciudad de Bogotá perteneciente a Colombia una estudiante de la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA Realiza una monografía del SG-SST DIAGNÓSTICO DEL CUMPLIMIENTO DE ALGUNOS ASPECTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA LITOCajas LTDA EN BOGOTÁ D.C La presente investigación se elaboró en la empresa Lito cajas Ltda., perteneciente al sector industrial, en la ciudad de Bogotá D.C., sobre el cumplimiento de algunos aspectos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de la cual se realizó un análisis de la situación actual de la empresa en cuanto al cumplimiento de la normatividad del SG-SST , entregando un diagnóstico final que contribuya a reducir, mitigar y prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral. Adicional, se analizaron las brechas entre lo propuesto por la legislación colombiana (Decretos 1072 de 2015 y 1443 de 2014) para la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo y la empresa objeto de estudio Los resultados del análisis, permitieron

detectar la posición actual de la empresa frente al cumplimiento de la normatividad vigente (Decretos 1072 de 2015 y 1443 de 2014), encontrando, que la misma cumple parcialmente con éstos requisitos, evidenciándose la urgencia y correcta aplicación del SG-SST

- En el año 2014 en la ciudad de Bogotá perteneciente a Colombia dos estudiantes de la universidad ECCI FACULTAD DE PREGRADOS ESPECIALISTA en seguridad y salud en el trabajo realizan un proyecto DIAGNOSTICO INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA CÍTRICOS ZAMBRANO Este proyecto de grado de la especialización consiste en realizar un diagnóstico inicial del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cítricos Zambrano, se dedica a cultivar y comercializar naranja en la ciudad de Bogotá, con una serie de procesos y manejos especiales de producción. Para esto se tiene en cuenta el Decreto 1443 de 2014 siendo esta parte importante de la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo donde se dictan las disposiciones para implementar un Sistema De Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, con este se busca prevenir los riesgos laborales, evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Este Decreto es obligatorio para todas las empresas que estén radicadas en Colombia sin importar el tamaño de las empresas, a partir de la fecha de publicación se dieron unos plazos para su implementación del sistema si no se cumplen se sancionará, por la cantidad de trabajadores. Tomando en cuenta este Decreto se observó que la empresa Cítricos Zambrano tiene un plazo de 24 meses para la implementación.

6. Metodología

Durante el desarrollo de la Propuesta para la auditoría del SG-SST basado en los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015 en la Empresa E.V.C se utilizará el

tipo investigación **descriptivo**, ya que en esta propuesta se trata de conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas mediante la aplicación de la evaluación establecida en la Resolución 0312 de 2019 Y el Decreto 1072 del 2015 se tendrá en cuenta el estado actual del sistema con el fin de proponer a la empresa un plan de acción de mejora sobre los hallazgos y observaciones del cumplimiento del SG SST para fortalecer las debilidades del sistema .

Método de Investigación: Deductivo

Deductivo: Proceso de conocimiento en general E.V.C que se inicia por la identificación de cada una de las partes que componen el SG-SST y que caracterizan una realidad de esta manera se establece la relación causa efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación recopilar toda la información acerca del cumplimiento legal y los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la empresa E.V.C para hacer un análisis preliminar de la situación y posteriormente proponer el plan de trabajo.

6.1 Modalidad

Auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Para EMPRESAS VARIAS DE (CAICEDONIA (E.V.C) hace parte de la modalidad pasantía o práctica empresarial. Pertenece al programa académico de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FACULTAD CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN

6.2 Justificación de la cantidad de Integrantes

Para el desarrollo del presente trabajo de grado, no aplica este apartado.

6.3 Actividades para realizar

Tabla 5 Actividades a Realizar

Actividades	Fuentes	Estrategias	Resultados
Realizar una revisión interna del estado de SG SST para verificar el cumplimiento con el Decreto 1072 2015 y la Resolución 0312 del 2019	Primaria (entrevistas, observaciones) Responsable del SG-SST Secundaria (documentos internos) Administrativos SG-SST (E.V.C)	1. Definir criterios de auditoría. 2. Revisión interna de la empresa leer observar verificar 3. Consignar todas las observaciones en la herramienta 4. Revisión de informe 5. Resumen de lo que se va comunicar para la gerencia	Descripción de las situaciones en términos generales de acuerdo a los hallazgos encontrados
2. Comunicar el estado de cumplimiento del SG-	Secundarias (documentos)	1. Definir la situación al Copasst	Comunicar a la alta dirección el estado actual del SG-SST

SST para que el empleador conozca el diagnóstico del sistema y su grado de responsabilidad con el mismo.	Administrativos SG-SST) Secundarias (consulta web)	2. Establecer el orden del día de la reunión 3. Presentar informe del estado del SG-SST. 4. Dejar acta escrita de lo que se presentó en la reunión con el fin de dar cumplimiento a la alta dirección sobre la verificación del sistema.	para que el gerente conozca su autoevaluación del SG-SST
3. Socializar la política del SG SST para que los colaboradores conozcan más sobre el SG-SST a través del uso de nuevas estrategias.	Secundarias (documentos) Administrativos SG-SST Secundaria	1. Revisar la política del sistema actual del año 2020 2. Realizar la actualización de la política del sistema para el año 2021 3. Divulgar y	Realizar actividades que ayuden a mejorar la política del SG-SST para que los colaboradores generen un buen ambiente del sistema.

	(consulta web)	Socializar la política dentro de la empresa 4. Realizar una lúdica de aprendizaje para dicha gestión	
Gestionar capacitaciones en torno a la gestión del cambio y la mejora de los indicadores del SG SST, Para que el colaborador se forme de manera continua	Secundaria (consulta web) ARL Fuentes secundarias (documentos)	1. Búsquedas de capacitaciones en la ARL 2. Realizar capacitaciones para mejorar los indicadores SG-SST acompañada de la pasante del Sena de Salud ocupacional 3. Citar las personas de acuerdo con los riesgos más prioritarios E.V.C	Se crea un entorno de mejora de procesos y si hay capacitaciones los indicadores se mejoran por su buen rendimiento organizacional.

		que vayan de acuerdo con las necesidades de la empresa 4. Realizar de 2 a 3 capacitaciones dentro de E.V.C	
Diseñar planes de acción de mejora del proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para diseñar nuevas metodologías basadas en las necesidades de la empresa.	Secundaria (documentos) Administrativos Secundaria (consulta web)	1. Revisar los casos de investigación cuántos fueron incidentes o accidentes 2. Realizar una investigación de una metodología 3. Establecer de manera escrita alguna metodología o procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Fortalecer los programas a través de procesos metodológicos que le ayuden a la empresa a garantizar una mejora de los procesos de incidentes accidentes y enfermedades laborales dentro de la empresa

Elaborar un plan de acción de mejora sobre los hallazgos y observaciones del cumplimiento del SG SST para fortalecer las debilidades del sistema	Secundaria (documentos E.V.C) Administrativa	1. Evaluar todos los hallazgos y observaciones encontradas dentro de la organización 2. Realizar un procedimiento que fortalezca el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se diseñará un plan que cumpla con todas las observaciones y hallazgos encontrados dentro de la organización priorizando la mejora continua de la organización a través del SG-SST
---	---	--	--

Fuente: Elaboración propia

Capítulo 1: Revisión interna del estado de SG SST y verificación del cumplimiento con el Decreto 1072 2015 y la Resolución 0312 del 2019

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” ¿Qué significa esto? Que el SG-SST guía todos los procesos de organización que estén en pro de proteger a sus empleados y brindarles mejores condiciones laborales.

El Decreto 1072 de 2015 obliga a las empresas públicas y privadas a implementar un sistema de gestión enfocado en la parte de Seguridad y Salud en el Trabajo, volviéndose así una necesidad, dentro de la empresa, el sistema de mejoramiento continuo donde se identifiquen oportunamente los riesgos, con el fin de disminuir accidentes y enfermedades laborales.

La Resolución 0312 2019 define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, y a la que se debe prestar la atención necesaria si su objetivo es mantener su empresa con todas las de la ley. los estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes. De esta manera, se busca lograr un sistema de gestión ajustado al tamaño y capacidad de las empresas y a su nivel de riesgo: 10 o menos trabajadores, 11 a 50 trabajadores y más de 50 trabajadores, no son más que una serie de normas, requisitos y procedimientos para registrar, verificar y controlar el cumplimiento de las condiciones básicas indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de

Riesgos Laborales. Así, las empresas deberán llevar un registro de los indicadores de SG-SST entre los cuales se encuentran la severidad, la frecuencia de los accidentes de trabajo, la prevalencia e incidencia con respecto a enfermedades y el ausentismo laboral.

Se da inicio a la auditoria del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa el día 19 junio del año 2021 por lo cual finaliza el 19 julio del año 2021 se realiza con el fin de identificar un proceso de autoevaluación y verificación del sistema actual. Esta investigación busca identificar posibles falencias del sistema, a través de dos criterios muy importantes para el Ministerio de Trabajo que nos ayudarán a la verificación del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 2019, el cual establece una lista de chequeo -ya realizada por la organización- por lo cual, dará a conocer a profundidad los documentos que establece la empresa frente a la legislación y la Resolución, finalizada esta auditoría, se realizará un plan de mejora que le ayudara E.V.C.

Los pasos para seguir dentro de la auditoría fueron:

- 1) Primer lugar una evaluación inicial del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 2019
- 2) Segundo lugar se realizan entrevistas con la profesional del SG-SST para verificar dichos cumplimientos
- 3) En tercer lugar, se hace una inspección de control frente a los documentos establecidos frente al Decreto y la Resolución con el fin de verificar una buena evaluación
- 4) En cuarto lugar, se realizará un plan de mejora con el fin de que el empleador conozca las dificultades que tiene la organización dentro del sistema

Fuentes

- **Primarias:**
 - (entrevistas, observaciones)
 - Responsable del SG-SST
- **Secundarias:**
 - (documentos internos)
 - Administrativos
 - SG-SST (E.V.C)
 - (Consulta web)

1. OBJETIVO

Revisar el cumplimiento de los estándares del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que establece el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 2019, mediante la evaluación inicial, para establecer un plan de mejoramiento en SST para (EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA)

2. ALCANCE

La presente evaluación cubre todos los aspectos del SG-SST que enmarcan la Empresa

3. ENCUESTA BASE DE LA EVALUACIÓN

Esta evaluación se desarrolló con base al instrumento de evaluación denominado Decreto 1072 2015 y la Resolución 0312 2019, al anexo de diagnóstico establecido por la guía para la implementación del SG- SST publicado por el Ministerio de Trabajo el cual tiene la siguiente estructura organizada de chequeos:

A continuación, se presentará la lista de chequeo y verificación de la Resolución 0312 del 2019 el cual se basa en los estandares mínimos de la empresa se realiza una actualización para saber el estado actual de estos estándares mínimos dentro de la empresa.

Tabla 6 Planes de Mejora

Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:		
CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el termino maximo de tres (3) meses despues de realizada la autoevaluacion de estandares Minimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoracion critica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el termino maximo de seis (6) meses despues de realizada la autoevaluacion de Estandares Minimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor a 85%	ACEPTABLE	1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluacion.

Fuente: Elaboración propia

1. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

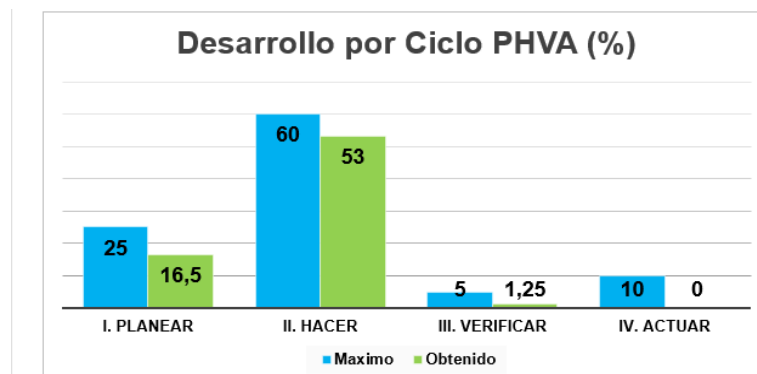


Ilustración 5 Desarrollo por Ciclo PHVA

Fuente: Elaboración propia

La E.V.C tiene una evaluación por medio de la cual verifica el cumplimiento de los estándares de la Resolución 0312 del 2019, sin embargo, a la hora de revisar esta información, se evidencia un incumpliendo en la gestión de estos procesos y su documentación, por tanto, se realizó una segunda evaluación con el fin de conocer la calificación real de los parámetros mínimos de la empresa y la calificación fue de 70,75 y de acuerdo con la tabla de calificación está moderadamente aceptable.

A Continuación, se presentará la verificación de documentación establecida por la empresa razón por lo cual se debe realizar un plan por parte de la profesional del sistema para identificar las falencias dentro de este Decreto.

Tabla 7 Lista de Chequeo

LISTA DE CHEQUEO PARA LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST BAJO EL DECRETO 1072					
El objeto de la presente lista de chequeo es darle la oportunidad a la empresa de conocer el estado de la documentación de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo frente a los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015, de obligatorio cumplimiento para todas las empresas sin importar el número de trabajadores o sus características. Por favor en la columna documentos marque la opción dada si su empresa dispone el documento especificado. En la casilla observaciones describa las aclaraciones que sean necesarias y las oportunidades de mejora a las que haya lugar. En la columna requerimiento se describe el aparte del decreto 1072 que da a lugar al documento identificado. Una vez finalice la revisión, se recomienda establecer un plan de acción que le permita cumplir con los requisitos establecidos					
Empresa		Elabora		Fecha:	
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
REQUERIMIENTO DEL DECRETO 1072	Cumplimiento general del decreto 1072 hacia la implementación del SG-SST orientando en las directrices de obligatorio cumplimiento	1	Documento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este es opcional y se recomienda para la administración organizada del SG-SST	√	Documentar manual del sistema para control del mismo
	Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST define que deberá realizarse 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. El	2	Procedimiento de autoevaluación al SG-SST		No se cuenta con procedimiento de auto evaluación

	Parágrafo 2 define que la evaluación inicial debe estar documentada Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST está basada en la evaluación inicial	3	Formato de Autoevaluación SG-SST (radar)	✓	Se cuenta con evidencia de implementación del SG-SST, se evidencia evaluación de estándares mínimos del año 2019. falta evaluación del sistema incluyendo Cumplimiento Decreto 1072
	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos indica que se debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias que	4	Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (actualización periódica o frente eventos)		Documentar procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (actualización periódica o frente eventos)
	le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo. También define la actualización anual y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa	5	Matriz de peligros y riesgos	✓	Se cuenta con matriz de peligros que define los peligros y riesgo
	Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG~SST. Incluye la evaluación de las estadísticas de ATEL y en el Parágrafo 1 que todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de estas los dos (2) últimos años en la empresa como línea base Artículo 31. Revisión por la alta dirección. Incluye tanto estadísticas de ATEL como de ausentismo	6	Formato de registro estadístico ATEL y ausentismo	✓	Se evidencia el registro de ausentismo e incapacidades, incluir el DX en incapacidades para implementar acciones de promoción y prevención.
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación que incluye la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa	7	Formato de matriz legal	✓	Se evidencia matriz legal, se recomienda hacer revisión de su contenido y actualizarla.

	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de los objetivos del SG-SST Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST establece la necesidad de definir objetivos medibles y cuantificables al igual que indicadores Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece sus características Artículos 2.2.4.6.22 y 2.2.4.6.31 definen el seguimiento a los resultados de los indicadores	8	Formato de seguimiento a objetivos e indicadores (estructura, proceso, resultado)	√	Se evidencia la planificación y definición de objetivos, pero no su seguimiento a través de los indicadores de estructura, proceso, resultado
	Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece su características	9	Formato de ficha técnica de indicadores	√	Se evidencia ficha técnica de indicadores basadas en la resolución 0312 del 2019
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de la política del SG-SST	10	Política de Seguridad y Salud en el trabajo	√	Se cuenta con política de SST, Firmada y divulgada. Se recomienda hacer revisión anual de la política
	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define dentro de las mismas en el ítem 8 la necesidad de un plan anual coherente para cada uno de los objetivos del SG-SST con metas, responsables, recursos y cronograma y es parte de la documentación (firmado por empleador y responsable del SG-SST	11	Plan de trabajo del SG-SST		Se evidencia plan anual de trabajo

	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores refiere la definición de recursos financieros, técnicos, físicos y de personal (humanos). Se debe tener medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos dentro de los indicadores de estructura y su relación con los resultados obtenidos y las necesidades del SG-SST	12	Formato de asignación de presupuesto y recursos	√	Se evidencia procedimiento que define los recursos. Se recomienda hacer verificación anual de la asignación de recursos
	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define en el ítem 2 la asignación, comunicación y documentación de responsabilidades asignadas en SST para implementación y mejoramiento continuo a todos los niveles. Artículo 2.2.4.6.10 define las responsabilidades de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores de estructura	13	Formatos de asignación de responsabilidades en el SG-SST	√	Se tiene el formato de Roles y Responsabilidades que define los roles y responsabilidades.
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos a presentar en los procesos de seguimiento el informe diagnóstico de condiciones de salud de la empresa. Artículo 2.2.4.6.12. Como parte del proceso de control documental el parágrafo 3 establece que "se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente" lo que establece la necesidad de consentimiento informado para exámenes ocupacionales y para efectos de manejo de historia clínica sobre todo si hay médico en la empresa	14	Informe diagnóstico condiciones de Salud / profesiograma y exámenes periódicos	√	La empresa ha realizado los exámenes ocupacionales de inicio y periódicos, se garantiza la confidencialidad de la documentación.
		15	Formato de consentimiento de custodia y reserva de Historia Clínica	√	El consentimiento y reserva de la historia clínica se tiene a través de la IPS prestadora del servicio

	Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece que el empleador debe identificar todas las amenazas que puedan afectar a la empresa y establecer su vulnerabilidad frente a estas	16	Plan de prevención. preparación y respuesta ante emergencias	✓	Se tiene el formato Plan de Emergencia y de Evacuación. Falta incluir otros sectores de la empresa.
	Igualmente establece que debe implementar un plan de prevención. preparación y respuesta ante emergencias	17	Formato de análisis vulnerabilidad	✓	Se contempla en el formato plan de emergencia y de evacuación
	Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 5 que dentro del plan de emergencias se debe diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias	18	Procedimiento(s) Operativo(s) Normalizado(s) PON		No se tienen PONS
	Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 10 que se deben realizar simulacros como mínimo una (1) vez a.1 año con la participación de todos los trabajadores	19	Procedimiento para simulacros de emergencia	✓	Se define a través del Plan de Emergencia y evacuación Se recomienda realizar simulacros de evacuación como mínimo una vez al año
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece dentro de los requisitos Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud y de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados	20	Programas de Vigilancia Epidemiológica		No se tienen Programas de Vigilancia Epidemiológica
	Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye en el parágrafo 3 la obligación de implementar programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control	21	Formatos asociados con los PVEs incluida la evaluación puestos de trabajo		No se tiene evidencia de formatos asociados a Planes de Vigilancia Epidemiológica, aunque sí se realizan actividades de prevención y control

	Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y Campo de Aplicación define cobertura del SG-SST sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión e igualmente proveedores Artículo 2.2.4.6.28. Contratación. define que El empleador debe adoptar disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas	22	Procedimiento de Gestión de contratistas		Aunque no se cuenta con procedimiento para la gestión de Contratista, la empresa sí valida que se dé cumplimiento de las normas de seguridad.
	Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua. Establece que el empleador debe identificar oportunidades de mejora a partir de Los resultados de los programas de promoción y prevención	23	Programas de promoción y prevención		No se tiene identificado oportunidades de mejora a partir de los resultados de promoción y prevención. Se cuenta con ejecución de actividades de medicina de trabajo, promoción y prevención, se hacen los exámenes médicos según corresponda a los trabajadores.
	Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. 4. Controles Administrativos: establece la necesidad de permisos de trabajo	24	Formato de permiso de trabajo	✓	Revisar los formatos existentes
	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.	25	Formato de Registro trabajadores actividades alto riesgo (Decreto 2090 2003)	✓	Se tienen identificados los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.

	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores define que el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo según las características de la empresa y los riesgos Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores, establece su participación en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en. el Trabajo -SST. Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación con registros de las actividades de capacitación	26	Programa de capacitación e inducción		No se tiene un programa de capacitación e inducción, se han realizado actividades de capacitación a través de la ARL pero no se tiene evidencia a través del programa
	Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en. el Trabajo -SST. Parágrafo 2 especifica inducción a todo trabajador nuevo Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación incluida inducción y reinducción con registros de las actividades	27	Matriz capacitación por cargo / trabajador		Se han realizado actividades de capacitación a través de la ARL sobre SST, pero no se logra evidenciar a través del programa de capacitación
	Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye los resultados de los programas de rehabilitación al igual que en el Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección	28	Formato de inducción		
	Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Define en el Parágrafo 2. que se debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.	29	Programa de rehabilitación		No Aplica
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye el registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y	30	Programa de mantenimiento		No realizan actividades de mantenimiento preventivo y correctivo,
		31	Procedimiento Fichas técnicas.	v	En las áreas de trabajo se tiene ficha técnica de productos, Revisar para verificar cumplimiento de almacenamiento y protocolos de

	salud en el trabajo				seguridad
		32	Formato de registro de entrega de documentos de seguridad (protocolos y fichas)		No se realiza
	Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. se debe implementar un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos y externos Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos define en el párrafo 2 que debe ser documentada y actualizada cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST incluye en la identificación de peligros contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias	33	Procedimiento de gestión del cambio (interno/externo)		No se tiene definido un procedimiento para evaluar el impacto del SG-SST frente a cambios que se puedan generar.
	Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones. se establece un procedimiento para garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST	34	Procedimiento de adquisiciones		No se evalúan las especificaciones relativas a compras de productos y servicios, relacionadas con SG_SST

	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Incluye Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	35	Formato de Convocatoria, elección y conformación COPASST	v	Se evidencia el acta o los soportes de la convocatoria, elección, conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el acta de constitución. Falta evidencia de información del COPASST, del último año - 2018, y soportes de gestiones adelantadas y el cumplimiento de sus funciones.
	Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador con la participación de los trabajadores y/o contratistas	36	Procedimiento para la participación de los trabajadores		Aunque hay participación de los trabajadores falta documentar dicho procedimiento
	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores indica que se debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST incluye la evaluación de la participación de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. en esta se debe determinar si promueve la participación de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST en el Parágrafo 3. define que se debe facilitar mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores	37	Formato de auto reporte condiciones de trabajo y de salud		No se tiene

	Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST dentro de los temas incluye el mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación. El empleador debe establecer mecanismos de todo lo concerniente al SG-SST	38	Plan / mecanismos y canales de comunicación del SG-SST y de los temas relacionados	√	La empresa cuenta con mecanismos para recibir y responder las comunicaciones que son atendidas de acuerdo a su nivel de prioridad.
	Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Incluye actas de sus reuniones de Copasst	39	Formato de acta de reunión		No se tiene evidencia de actas de reunión del 2018, 2019
	Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos. Especifica que el empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada y por los tiempos determinados	40	Procedimiento de retención, archivo y conservación de documentos	√	Empresas Varias cuenta con un sistema de archivo para los documentos y registros del SG-SST , fácilmente identificable y accesible, actualmente se conservan en físico y en archivo digital
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece las evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios. Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso incluye la ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas Y de mejora Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye la evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora	41	Formato seguimiento plan de acción control riesgos prioritarios / oportunidades de mejora / NC.		No se tiene evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones.
	Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye los equipos y elementos de protección personal que cumplan con las disposiciones legales vigentes y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.	42	Programa de Elementos de Protección Personal (EPP)		No se cuenta con programa de EPP, más estos si son suministrados a los trabajadores que lo requieren
		43	Matriz de EPP		No se tiene matriz de EPP

	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos los registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.	44	Formato de registro entrega equipos y EPP		Se suministra a los trabajadores que lo requieran los Elementos de Protección Personal y se les reponen conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos, pero no hay un registro de ello. Se recomienda realizar actividades que refuercen la cultura del uso de EPP
	Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control en Controles Administrativos diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones en Condiciones y medio ambiente de trabajo incluye procedimientos para la utilización de los agentes químicos, físicos y biológicos Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	45	Procedimiento para la implementación de Protocolos seguridad (Procedimientos e instructivos internos de seguridad)		No se cuenta con soporte documental para verificar el cumplimiento de los trabajadores frente a medidas de prevención. Se recomienda contar con un programa de prevención y protección de la seguridad y salud de las personas (incluye procedimientos, instructivos, fichas técnicas).
		46	Formato de análisis de trabajo seguro		No se tiene documentado
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST evalúan el cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo	47	Procedimiento de Investigación incidentes y ATEL	✓	
		48	Formato de Investigación incidentes y ATEL	✓	Se hace uso del formato suministrado por la ARL
	Artículo 2.2.4.6.29. Auditoria de cumplimiento del SG-SST incluye el desarrollo de un programa de auditoría para verificar su cumplimiento	49	Procedimiento de auditoría		No se cuenta con procedimiento de auditoria

	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye los formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas	50	Procedimiento para inspecciones	√	
	Artículo 2.2.4.6.2. Inspecciones define en condiciones y medio ambiente de trabajo los elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.	51	Inspecciones a instalaciones / máquinas y equipos	√	Para dar cumplimiento realiza inspecciones a las diferentes áreas de trabajo, pero no se deja evidencia de esta actividad. Adicional no se cuenta con inspecciones realizadas por el COPASST
	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. en el párrafo 2 se establece que cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.	52	Formato de Inventario de químicos y agentes (Cancerígenos)	√	Si hay uno en la planta de sacrificio
	Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua Proceso recurrente de optimización del SG-SST para lograr mejoras en su desempeño. La alta dirección debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para implementar oportunidades de mejora de las distintas fuentes definidas	53	Procedimiento de mejora continua		No se tiene documentado
	Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	54	Formato de acciones de mejora, preventivas, correctivas y NO conformidad		No se tiene documentado
	Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas. se establece la necesidad de definir e implementar las acciones preventivas y correctivas necesarias.				
	Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección establece la necesidad de adelantar	55	Procedimiento para la revisión por la alta dirección	√	

	una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST por parte de la gerencia Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define en su ítem 3 la rendición documentada de cuentas en el SG-SST a través de medios escritos, electrónicos o verbales anualmente	56	Formato de informe rendición de cuentas / Desempeño anuales		No se tiene evidencia de realización de rendición de cuentas
OTROS REQUERIMIENTOS	Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa	57	Reglamento de Seguridad e Higiene industrial	√	Se cuenta con el formato Reglamento de Higiene y Seguridad y Salud en el trabajo
	Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa	58	Reglamento interno de trabajo	√	Se tiene publicado
	Ley 1010 "Por la cual se adoptan medidas para prevenir , corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".	59	Comité de convivencia	√	

Estado de la documentación del SG-SST frente al decreto 1072 de 2014		
Disponible	√	30
Total requisitos		59
% Implementación		50,85%

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Con base en la lista de chequeo de la Resolución 0312 del 2019 se encontró que la empresa se encuentra en estado Aceptable, para ello se recomienda a la organización aplicar nuevos planes de acciones de mejora que les ayudará a garantizar los procesos dentro del sistema; por otro lado, el Decreto 1072 del 2015 que es la parte documental del sistema, se encuentra en un estado Crítico, debido a que la persona encargada del sistema establece unas metas de trabajo, que no se enfocan en mejorar el sistema, sino hacen prioridad en mejorar cada uno de los estándares mínimos de la resolución el cual va dirigida a las necesidades de la organización con el fin de garantizar la protección de cada trabajador, por esta razón la profesional solo realiza metas a cumplir según su contrato por prestación de Servicio entonces limita su trabajo dentro de Empresas Varias de Caicedonia debido este problema es que la organización no está cumpliendo con lo que le exige la ley, es así que por medio de la Auditoria se busca realizar un seguimiento para identificar las causas del porqué de los resultados obtenidos.

Política

La Política en SST de EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA quedó establecida mediante Resolución de la misma empresa, por la Profesional del sistema el cual fue avalada y aprobada por la empresa, pero hay que tener en cuenta que la política se debe comunicar y publicar con el fin de garantizar la responsabilidad del empleador.

1. Organización

El diagnóstico inicial en aspectos de organización muestra el cumplimiento de los aspectos laborales, de seguridad y prestaciones sociales.

2. La Planificación

La planificación se realiza de acuerdo hallazgos encontrados en los años anteriores tomando como referencia la identificación de peligros y la evaluación de riesgos del año (2019), en el establecimiento de los objetivos en SST y en el diseño de un plan de trabajo. Además, la identificación de los requisitos legales y de otra índole, y la evaluación periódica del SST es deficiente.

3. Aplicación del sistema

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se deberá restablecer con el fin de garantizar los indicadores de gestión y de mejora continua, teniendo en cuenta que la normatividad colombiana, es una ley que regula las empresas tanto públicas como privadas, ya que el sistema es una Responsabilidad Social, que garantiza el bienestar físico y mental de cada uno de los integrantes de Empresas Varias de Caicedonia.

Capítulo 2: Comunicación del estado de cumplimiento del SG-SST para el conocimiento del empleador acerca del diagnóstico del sistema y su grado de responsabilidad con el mismo

INTRODUCCIÓN

Todo sistema tiene un comienzo, incluso cuando son Empresas del sector público que sufren cambios de administración durante periodos frecuentes, por lo tanto, aplicar una evaluación inicial dentro de Empresas Varias De Caicedonia ayudará a identificar los Estándares Mínimos que deberán incluir en su plan anual de trabajo para definir temas de presupuesto, garantizando un buen seguimiento del SG-SST.

Es importante abordar el sistema bajo una estructura adecuada y pasar por todos los estándares, ya que muchas veces, en algunas organizaciones, solo revisan el número de estándares que aplican y dejan de lado el restante sin tener en cuenta que la norma es clara. La Resolución 0312 del 2019 indica que todos los estándares se deben cumplir y calificar y, en caso de no aplicar, se marcan como casilla máxima y se debe argumentar por qué no aplica, es decir que siempre se tiende a que el sistema cumpla al 100% independientemente de la estructura.

Esta auditoria ayudará a que el empleador conozca el estado del sistema identificando diferentes fallas y así ejecutara planes de mejora que garanticen el cumplimiento dentro del SG-SST basados en el Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 2019 que comprometen al empleador a un correcto funcionamiento del Sistema.

Reunión:

Una vez terminado el diagnóstico del sistema se procede a realizar una cita; con anticipación para comunicar el estado en el que se encuentra el SG-SST dentro de E.V.C es donde se programa para el día 22 del mes 07 del año 2021, con el Gerente: EDUARD COLINAS RAMIREZ.

Hora de inicio: 10:00 am

Lugar: Empresas Varias de Caicedonia

Temas para desarrollar:

- **Porque es importante el SG-SST**

La seguridad y salud en el trabajo (SST) reporta ventajas a las empresas, además de constituir una obligación jurídica y social para ellas. Empresas Varias de Caicedonia debe enfocarse en los riesgos críticos identificados durante la auditoria, esto le permitirá a la alta gerencia realizar estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro, ya que el Ministerio de Trabajo Obliga a las Empresas tanto públicas como privadas, cumplir con esta normatividad.

Además, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ayudará a las empresas sin importar su tamaño o actividad comercial, para que desarrollen un enfoque ordenado en la administración de sus riesgos operacionales, no solo como una obligación de cumplimiento de los requisitos legales aplicables, si no como una oportunidad de mejora de las condiciones de trabajo de su personal y de reducción de su tasa de accidentes y las perdidas asociadas a los mismos.

- **Diagnostico actual del SG-SST para E.V.C**

El diagnostico actual de Empresas Varias de Caicedonia se encuentra en estado crítico, ya que cuenta con un resultado 50,82, es donde la Empresa deberá desarrollar nuevas herramientas de mejora dentro la organización cumpliendo, con todo lo que exige la ley y el Ministerio de Trabajo.

- **Que beneficios tiene la mejora del SG-SST**

1. EL bienestar y la seguridad de los trabajadores
2. Aumenta la credibilidad y mejora la imagen de la empresa
3. Mejora los procesos dentro la organización
4. Evita que E.V.C tenga multas
5. Crea una cultura preventiva en el trabajo

Finaliza la reunión y el Gerente de E.V.C toma la decisión de contratar un pasante del SG-SST para mejorar su sistema dentro de la organización ya que para él es preocupante que la organización este en estado crítico además se pone en alerta por que la empresa cuenta con una profesional que hace la revisión del sistema, pero no les está informando la importancia de cumplir con sus metas como lo expide la ley.

Debido a esta evolución inicial dentro de E.V.C es donde él quiere fomentar una cultura de ambiente de trabajo seguro.

Teniendo en cuenta el Decreto 1072 y la Resolución 0312 del 2019 que nos ayudan realizar una mejora continua dentro del ciclo PHVA.

Como evidencia de la reunión, se puede revisar en el anexo 1: Acta de la reunión firmada.

Capítulo 3: Socialización de la política del SG SST a través del uso de nuevas estrategias para el conocimiento por parte de los colaboradores sobre el

SG-SST

INTRODUCCIÓN

La socialización de la Política ayuda evidenciar el compromiso de la alta dirección con sus trabajadores, ya que al cumplir con la política ayuda a mejorar las condiciones laborales, teniendo en cuenta que el Decreto 1072 2015, indica que la política del SST es el compromiso de la alta dirección, con la seguridad en el trabajo y la salud de sus trabajadores expresados formalmente.

La importancia de una buena socialización de la política es que los colaboradores tengan un grado de consciencia y conocimiento frente a la misma además facilitara dos cosas la importante de enseñar a partir de estrategias que generen motivación y recordación en la mente de los colaboradores para motivar a la acción de cumplir la política del SG-SST.

La Empresa establece una política del SG-SST basándose en procesos de prevención de accidentes y enfermedades laborales como lo expide la norma. Es donde se observa, que la política del sistema se encuentra desactualizada mediante esto se logra identificar estas posibles falencias además E.V.C al ser una Empresa pública sufre diferentes cambios de administración por periodos determinados.

En el año 2020 la persona encargada del sistema realiza una política que establece unos parámetros de seguridad para la empresa en general donde dicha política expresa el compromiso de la

alta dirección para sus trabajadores, lo que indica el Decreto 1072 del 2015 para dar el correcto funcionamiento de la política.

Y es donde se crea la necesidad de realizar una actualización de la política con el fin de realizar el correcto funcionamiento de las partes administrativa y operativa teniendo en cuenta cada uno de los sectores en el que se encuentra E.V.C. ya que la empresa cuenta con la plaza de mercados, la planta de sacrificios, y el sector eléctrico que es el alumbrado público.

A continuación, se presentará la política anterior con fecha de emisión 2020 la cual no fue aprobada.

POLÍTICA DEL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA

Empresas Varias de Caicedonia, se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente. Todos los niveles de Dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad. Los programas desarrollados en Empresas Varias de Caicedonia estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales.

Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo, Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la empresa.

Para constancia se firma en el mes de junio del año 2020

JORGE MARIO FERNANDEZ ARANGO

Gerente

A continuación, se presentará la política actualizada para E.V.C para el año 2021

	SG-SST	Código
	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de emisión: 2/08/2021
		Versión: 02
		Página:

EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA

EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA es una empresa ubicada en el sector industrial y comercial, que se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores procurando su integridad física y mental mediante el control de los peligros y riesgos tanto; Biológicos, Químicos, Psicosociales, Biomecánicos, Mecánicos, Locativos y Eléctricos a través del mejoramiento continuo de los procesos.

Todos los trabajadores de EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculados a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la Gestión del bienestar de cada uno de los trabajos al interior de la empresa.

Los programas desarrollados en EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del autocuidado, de la intervención de las condiciones de trabajo que pueda causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la prevención, preparación y respuesta ante una emergencia.

Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad establecidos por la empresa, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Cargo:	Cargo:	Cargo:
Fecha:	Fecha:	Fecha:
Firma:	Firma	Firma:

Con el fin de visualizar la propuesta de socialización, se puede ver el anexo 2.

ESTRATEGIAS LÚDICAS PARA LA SOCIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DEL SG-SST

PARA EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA



Ilustración 6 Logo EVC

Autor:

Yeimi Tatiana mejía ortega

INTRODUCCIÓN

Empresas Varias de Caicedonia está cada día más interesada en que los trabajadores adopten la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que esto ayudara a evitar accidentes más comunes dentro de la empresa también, está diseñada por la alta dirección en los diferentes procesos de la organización, además está comprometida con el bienestar de los trabajadores.

De modo que, cuando se habla de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, se incluye todo el personal con el propósito de mantener el bienestar social, mental y físico de todos los empleados, para cumplir con este propósito, es necesario que toda la organización contribuya y participe en la política SG-SST teniendo en cuenta las acciones de mejora que pueden ayudar a prevenir accidentes.

Así la organización se pondrá en contexto a una buena socialización eficiente al interior de su personal, con el fin de crear una cultura de empoderamiento que le garantice el cumplimiento de la mejora continua de sus objetivos; además E.V.C trabajará de manera continua para que cumpla con lo que estipulado el Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 2019.

MÉTODO:

La metodología aplicada fue exploratoria documental en donde primero se indaga en literatura la importancia de saber la política del SG-SST, para Empresas Varias de Caicedonia y de cómo hacerlo de manera práctica lúdica innovadora para atraer más atención y conciencia del tema, se escogieron unas herramientas de juegos didácticos los cuales se aplicarán al interior de la Empresa en una jornada de socialización.

Herramienta lúdica aplicada a la socialización de la política del SG-SST Para Empresas Varias de Caicedonia

Se realiza la selección de los juegos fáciles e innovadores para aplicarlos en el aprender jugando, algo que se es muy simple y sencillo, pero recupera importancia cuando se le abre el espacio para practicarlo y observar que genera en el desarrollo del juego; se escogieron juegos que generen expectativa de interés, en donde participan un grupo de funcionarios con un capitán, analizando las estrategias tomadas en el juego Así llegaran a ganar o perder.

Los juegos enganchan:

Está claro que las personas adquieren las habilidades y los conocimientos que necesitan cuando están interesados en aprender es donde por medio del aprendizaje se da a conocer un factor muy importante como es la política del SG-SST con el fin de promover una cultura de autocuidado y protección dentro de E.V.C En este clima organizacional se deben desarrollar métodos de aprendizaje que jueguen con las funciones realizadas tanto en lo operativo como lo administrativo, para que el funcionario experimente su aplicabilidad y genere más atención.

Pizza preventiva

Se realiza con el fin de que los colaboradores de Empresas varias de Caicedonia conozcan sobre la política del SG-SST es allí donde se busca la socialización de una manera lúdica y creativa para que los empleados de la organización utilicen su imaginación su creatividad para la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales así lograr un buen ambiente de trabajo seguro.

Esta pizza preventiva genera un impacto positivo dentro de la organización ya que se creará una estrategia lúdica y de enseñanza para fortalecer una responsabilidad de la alta dirección.

Dinámica

La pizza preventiva consiste en que los trabajadores de la empresa tanto administrativos como operativos conozcan la importancia de la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro, es así por lo cual se realiza un juego con palabras claves de la política, esto ayudara a lograr que los colaboradores de la organización sepan cuáles son sus derechos dentro de la política ya que esto ayudara a reducir el ausentismo laboral y accidentes de trabajo.

El juego consiste en hacer equipos de 3 personas cada equipo tendrá 3 tareas para realizar la primera tarea es que entre todos asignes un líder ese líder se encargara de manejar estrategias que les permita ganar en equipo

La segunda fase consta en que cada equipo escoja un color para identificarse en esta etapa el líder deberá leer la política en voz alta para los integrantes de su equipo escuchen una vez terminada la lectura se procede a que cada equipo coja una pizza el cual va a estar diseñada con el logo de la empresa para que ellos identifiquen que esta política pertenece a la empresa a la cual laboran.

En la tercera fase los integrantes deberán construir una rompecabeza en forma de pizza el cual tendrá palabras claves de la política para dicha tarea los participantes solo tendrán un periodo de 2 minutos para construir la pizza y tendrán el acompañamiento de su líder el cual fue el que hizo la lectura, pero estará vendado no podrá ver solo podrá escuchar ayudar a que su equipo gane



Ilustración 7 Pizza Preventiva

Materiales:

1. dos cajas de pizza con el logo de la empresa
2. papel de colores
3. marcadores de colores
4. cinta enmascarar
5. cartulina cartón para los diseños

Ganadores:

Premios para los colaboradores que completen la dinámica de una manera rápida y responsable

Responsable:

- La pasante de administración de empresas
- Profesor de actividad física

La evidencia fotográfica se puede evidenciar en los anexos 3.

Capítulo 4: Gestión de capacitaciones en torno a la gestión del cambio y la mejora de los indicadores del SG SST, para la formación de los colaboradores de manera continua

Introducción

La situación de la seguridad y salud de las empresas es compleja, Los índices de mortalidad y accidentalidad aumentan año tras año. El objetivo de lograr niveles óptimos de salud y seguridad laboral lo cual depende en su gran mayoría del compromiso entre empleadores y trabajadores. Es de trascendental importancia generar medidas preventivas en salud por cuenta del empleador y contar con la colaboración del trabajador en la ejecución de los programas establecidos por la compañía.

Importante introducir planes de capacitación para los colaboradores en lo que respecta al SG-SST ya que hace parte de uno de los requisitos del Decreto 1072 del 2015, el cual establece capacitaciones periódicas con el fin de garantizar el compromiso de todos dentro de la organización con el fin de establecer medidas de autocuidado y prevención.

EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA es una empresa que cuenta con diferentes factores de riesgo ya que es una empresa que se dividen en tres actividades económicas y se establece en riesgo tipo 1,2,3 ya que la empresa está dirigida en sector industrial y comercial.

Es así como se presenta unas actas de capacitación de mejora continua dentro de la organización con el fin de dirigir procesos de transformación basadas en el SG-SST, con el fin de garantizar la mejora continua de la organización y dar cumplimiento al Decreto y a los estándares mínimos dentro de EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA se debe garantizar la protección de los trabajadores para cumplir con lo que estipula el Ministerio de trabajo, que es la entidad que regula las empresas del sector público, y quien se establece dos tipos de capacitaciones que son de vital importancia para la organización.

1) La primera va dirigida a los beneficios que trae el SG-SST con el fin de que los colaboradores conozcan un poco más sobre el fortalecimiento del SG-SST para Empresas Varias

Caicedonia y creando una cultura de auto cuidado dentro de la organización ¿Por qué? este sistema es responsabilidad de todos.

2) Se crea con el fin de dar a conocer aspectos muy importantes dentro de la organización y que son de mayor importancia dentro del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 2019 garantizando la protección de los colaboradores dentro de la empresa que es el proceso de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Para la aprobación de las capacitaciones, se contó con el apoyo del Pasante de Seguridad y Salud en el Trabajo, y se establecieron dos actas para la aprobación: Realizadas el día 28 de septiembre con el fin de garantizar la mejora continua de la organización.

El programa de capacitaciones se establecerá de manera periódica dando cumplimiento con la mejora del sistema teniendo en cuenta las ventajas que trae SG-SST para contribuir en un ambiente de trabajo seguro, Los indicadores se lograran mejorar de manera continua porque gracias estas capacitaciones periódicas se reduce los incidentes y accidentes de trabajo ya que el colaborador se formará de manera continua con el fin de garantizar una cultura de autocuidado dentro de la organización, por ende el empleador cumplirá con lo que le exige la norma a través de capacitaciones continuas que le garanticen el bienestar de los colaboradores.

Capítulo 5: Diseño de planes de acción de mejora del proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través del uso de nuevas metodologías basadas en las necesidades de la empresa

INTRODUCCIÓN

El plan de investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Debe adelantarse de acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social.

E.V.C cumple medianamente con el Decreto y la Resolución, ya que, al ser una empresa del sector público, debe de contar con el buen manejo de las herramientas que le permitan identificar posibles incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales con el fin de garantizar la protección de los trabajadores dentro de la empresa.

Cabe aclarar que, todo el procedimiento queda en verificación y aprobación con el fin de que la que la persona encargada del proceso dentro de la empresa vuelva realizar su seguimiento con el fin de prevenir accidentes e incidentes dentro de la organización, pero este seguimiento no es constante ya que la empresa asegura no contar con los recursos para garantizar un puesto de trabajo en esta área.

Y es donde se procede a realizar una verificación de los documentos establecidos por la profesional de SG-SST, teniendo en cuenta todas las investigaciones de incidentes y accidentes laborales, expuestas por la profesional en los siguientes años, y se encontraron informes del (2019 al 2020) donde se evidencia que no hay un correcto funcionamiento, debido a que no hay un personal fijo dentro de la organización que se encargue de cumplir los objetivos basados en las necesidades que tiene la empresa, pues no son procedimientos realizados durante el año, sino que son a corto plazo, es decir, todos los procesos realizados por la profesional, quedan establecidos dentro de la organización, pero se no vuelven a verificar.

Por medio de esta información nos damos cuenta de que la organización necesita cumplir y mejorar su plan de acción con el fin de dar el adecuado manejo dentro de la empresa a través de nuevos procedimientos que garantice la responsabilidad del empleador como la de las colaboradoras ya que al

no cumplir con este requisito legal establecidos por el Ministerio de Protección Social la empresa estaría incumpliendo con una normatividad legal vigente del Ministerio de trabajo.

A continuación, se presentará el plan de acción que maneja la profesional del SG-SST para los diferentes procedimientos dentro E.V.C fecha de emisión día 27 del mes 07 del año 2020 elaborada por la profesional Lina Jhoanna Palacio Ardila; revisada por la jefe de personal Amparo Ocampo y Aprobada por el antiguo Gerente: Jorge Mario Fernández A

1. OBJETIVOS

- ◆ Investigar todo accidente e incidente que pudiese ocurrir en el desarrollo de las labores propias de la empresa en cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- ◆ Analizar las causas y tendencias de los accidentes e incidente para obtener registros e historia sobre las situaciones presentadas.
- ◆ Descubrir la relación que existe entre las causas de los accidentes, incidentes y los elementos que hubieran podido contribuir a la ocurrencia de estos eventos.
- ◆ Establecer una lección aprendida de cada accidente, incidente, y realizar su difusión en el personal.
- ◆ Implementar o aplicar lo aprendido de cada accidente o incidente, por medio de campañas y reentrenamiento en el personal.

2. ALCANCE

El presente procedimiento se aplicará para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo ocurridos al personal de la empresa.

3. RESPONSABLES

La investigación de accidentes será realizada por el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, en caso de accidente grave o mortal, en la investigación participará un Profesional con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. NORMATIVIDAD

- **Resolución 156 de 2005** Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1401 de 2007** Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- **Resolución 2851 de 2015** Por la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución número 156 de 2005
- **Decreto 1072 de 2015** Capitulo 11 articulo 2.2.4.11.14
- **NTC 3701** Guía para la clasificación, registro, y estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

5. DEFINICIONES

INCIDENTE: es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

ACCIDENTE DE TABAJO: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

ACCIDENTE DE TRÁNSITO: Evento generalmente involuntario, generado al menos por un vehículo en movimiento, que causa daños a personas y bienes involucrados en él e igualmente afecta la normal circulación de los vehículos que se movilizan por la vía o vías comprendidas en el lugar o dentro de la zona de influencia del hecho.

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE O INCIDENTE: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia

del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

ACTO INSEGURO: Son conductas por acción u omisión que conllevan a la violación de procedimientos, normas, reglamentos o prácticas seguras preestablecidas.

CONDICIÓN INSEGURA: Son aquellos factores físicos o circunstancias del medio ambiente de trabajo que pueden facilitar la ocurrencia de accidentes.

6. GENERALIDADES

6.1 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES

La investigación de incidentes y accidentes laborales está encaminada primordialmente a identificar las causas que pudieron generar el evento, buscando determinar acciones de mejora que permitan prevenir la ocurrencia de situaciones similares.

Toda investigación deberá realizarse dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del accidente, en caso de accidente grave o mortal; la investigación debe ser remitida a la Administradora de Riesgos Laborales Positiva, para que esta la evalúe, complemente y emita un concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar la empresa, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles siguientes.

6.2 EQUIPO INVESTIGADOR

La investigación se realizará teniendo en cuenta la Resolución 1401 de 2007 conformando un equipo investigador integrado como mínimo por:

- ❖ El Gerente
- ❖ Jefe de personal
- ❖ Administrador de proceso
- ❖ Copasst
- ❖ Encargado de SST

6.3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación involucra los siguientes pasos:

- **Entrevistas:** Se deben identificar las personas involucradas en el accidente, tanto los implicados directamente en el mismo como los testigos (aquellos que vieron los hechos anteriores al accidente, los que vieron el accidente ocurrir, y, los que llegaron al lugar inmediatamente después de que este ocurriera). El equipo investigador debe tener en cuenta que los accidentes pueden causar un alto grado de ansiedad y de temor por lo que se debe explicar a los entrevistados el valor de las entrevistas en la investigación y la importancia de prevenir accidentes en el futuro. El equipo debe evitar toda insinuación de que se quiere culpar o tomar represalias disciplinarias y debe explicar a las personas reunidas en el lugar, que se deben tomar declaraciones individuales a los testigos por separado (no se deben tomar declaraciones en conjunto pues es muy difícil que dos testigos tengan exactamente la misma versión de los hechos). Así mismo, el equipo investigador debe focalizar las preguntas en puntos que el individuo conozca (opiniones, conclusiones y suposiciones no son

hechos), debe usar preguntas simples, concisas y sin influenciar, evitando preguntas que sólo puedan ser respondidas con sí o no. Al diligenciar el registro, se deben dejar las respuestas tal como las expresaron y solicitar al testigo que firme la declaración. El equipo investigador puede considerar la posibilidad de grabar la entrevista.

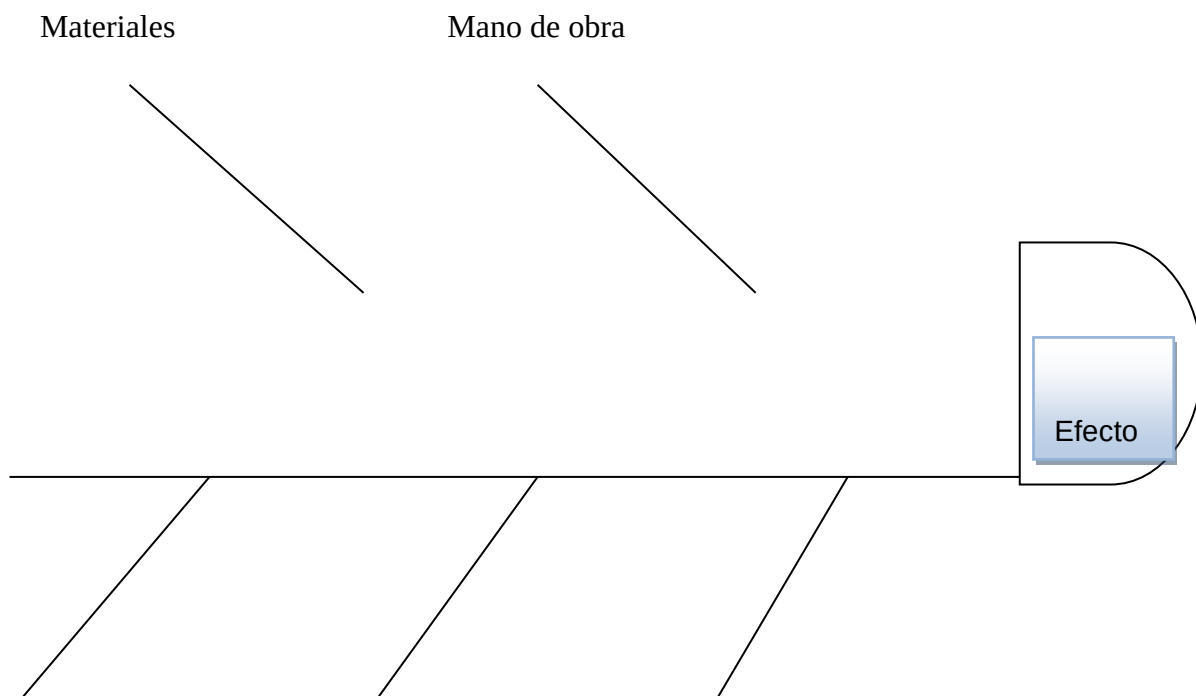
- **Registro fotográfico o diagrama del lugar:** En caso de que el equipo investigador visite el lugar de los hechos, debe tomar fotografías, filmaciones o hacer dibujos de la escena. No es posible predecir con exactitud qué información será necesaria para análisis futuros, por lo tanto los testimonios visuales son importantes. En primera instancia el equipo investigador debe buscar las condiciones y evidencias físicas que puedan estar relacionadas con el accidente, así como las evidencias trascendentes y otros factores que puedan haber contribuido y que pudieron haber cambiado.
- **Analizar datos:** En primera instancia el equipo investigador debe identificar los hechos principales: ¿Quién? ¿Qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Dónde? Posteriormente, debe identificar las causas que llevaron al evento. Esto puede resultar algo difícil dado que casi siempre hay muchas variables y factores interrelacionados. Por lo general, un accidente nunca tiene una causa única, es en realidad un asunto complejo donde las causas reales están combinadas con condiciones físicas inseguras, acciones inseguras, inadecuados procedimientos y otros factores contribuyentes.

Las causas analizadas en la investigación se clasifican de la siguiente manera:

- **Causas básicas:** Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones sub-estándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas

ayudan a explicar por qué se cometen actos sub-estándares o inseguros y por qué existen condiciones sub-estándares o inseguras.

- **Causas inmediatas:** Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos sub-estándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones sub-estándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).
- **Análisis de causalidad:** adopta la metodología para la investigación de accidentes de trabajo mediante el diagrama de espina de pescado con el fin de analizar si las causas del accidente obedecieron a una deficiencia en las máquinas, mano de obra, medio ambiente, materiales o métodos.



Medio ambiente

Máquinas

Métodos

7. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Tabla 8 Desarrollo del Procedimiento

ID	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1.	Notificar inmediatamente la ocurrencia del accidente de trabajo al supervisor.	Persona accidentada, acompañante o testigo.	Voz a Voz Telefónico
2.	Remitir al trabajador a la IPS autorizada por la Arl Positiva más cercana según su ubicación, si el trabajador tiene dificultad de movilidad se solicitará ambulancia a través de la línea central	Jefe de personal, administrador	Telefónico

ID	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	de emergencias 123		
3.	Realizar el reporte a ARL Positiva dentro de los 2 días hábiles siguientes a la ocurrencia del AT, si el accidente es grave independientemente del reporte a la ARL se realizará el reporte del accidente a la Dirección Territorial u oficinas correspondientes del Ministerio del Trabajo.	Jefe de personal, administrador	Telefónico Escrito
4.	Realizar la conformación del equipo investigador	Seguridad y Salud en el Trabajo	Registro de firmas de los participantes en la investigación
5.	Realizar la investigación teniendo en cuenta el criterio 6.3 del presente procedimiento. Si el accidente fue grave o mortal, en la investigación debe participar un profesional con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Gerente Jefe de personal Encargado SST	Registros fotográficos, registro de entrevistas, registro de inspección del sitio donde ocurrió el accidente
6.	Realizar el informe de accidente de trabajo donde se incluya la descripción clara y completa del	Seguridad y Salud en el Trabajo	Informe detallado de los accidentes de

ID	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	accidente, análisis de las causas básicas e inmediatas, definición de medidas correctivas y responsables de su ejecución y recomendaciones.		trabajo
7.	Implementar medidas correctivas y acciones de mejora según el resultado de la investigación.	Seguridad y Salud en el Trabajo	Matriz de peligros y valoración de riesgos Documento con fecha de ejecución de las medidas correctivas y acciones de mejora con sus responsables.
8.	Realizar seguimiento a las acciones de control propuestas.	Seguridad y Salud en el Trabajo	Documento que evidencie el avance de las acciones de control ejecutadas.
9.	Divulgar al Copasst y los trabajadores involucrados las lecciones aprendidas del accidente de trabajo.	Seguridad y Salud	Acta de reunión COPASST Lista asistencia

Elaboró:	Revisó	Aprobó
Lina Jhoanna Palacio Ardila Asesora SST	Amparo Ocampo Jefe de Personal	Jorge Mario Fernández A. Gerente
Fecha: 27/06/2020	Fecha: 27/06/2020	Fecha: 27/06/2020

A continuación, se presentará una actualización del plan de acción incidentes, accidentes y enfermedades laborales basadas en las necesidades de la organización para el presente año 2021 cumpliendo con el ciclo PHVA.

1. OBJETIVOS

- El siguiente procedimiento dará las pautas para la elaboración de la investigación de incidentes y accidentes y enfermedades laborales

2. ALCANCE

- El presente procedimiento se aplicará para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo ocurridos al personal de la empresa.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Aplica a todos los procesos del SG-SST

4. RESPONSABLES

- La investigación de accidentes será realizada por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPPAST), en caso de accidente grave o mortal, en la investigación participará un Profesional con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS

- **Ley 1562 de 2012** “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- **Decreto Ley 2663 de 1950** “Sobre Código Sustantivo del Trabajo”
- **Decreto 1072 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- **Resolución 1401 de 2007** “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”
- **NTC 3701** Guía para la clasificación, registro, y estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6. DEFINICIONES

ACCIDENTE DE TRABAJO: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también, aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. (Decreto-ley 1295 de 1994)

ACCIDENTE GRAVE: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o Lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

INCIDENTE: Suceso en el trabajo que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

CAUSAS DIRECTAS DE INVESTIGACIÓN: son de dos tipos: Origen humano (acción insegura): definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente. Origen ambiental (condición insegura): definida como cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente

CAUSAS BÁSICAS DE INVESTIGACIÓN: Son de dos tipos:

Origen humano: explica por qué la gente no actúa como debiera; “no saber”: desconocimiento de la tarea, ya sea por imitación, por inexperiencia, por improvisación y/o falta de destreza; “no poder” por circunstancias permanentes como incapacidad física (incapacidad visual, incapacidad auditiva), incapacidad mental o reacciones sicomotoras inadecuadas; o por circunstancias temporales como la adicción al alcohol y fatiga física; “no querer”: por motivación: apreciación errónea del riesgo, experiencias y hábitos anteriores; por frustración: estado de mayor tensión o mayor agresividad del trabajador; regresión: irresponsabilidad y conducta infantil del trabajador; fijación: resistencia a cambios de hábitos laborales. (ARL POSITIVA). Origen ambiental: explica por qué existen las condiciones inseguras: normas inexistentes, normas inadecuadas, desgaste normal de maquinarias e instalaciones causados por el uso, diseño, fabricación e instalación defectuosa de maquinaria, uso anormal de maquinarias e instalaciones, acción de terceros. (ARL POSITIVA)

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL: Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior. (Ley 776 de 2002)

PRIMEROS AUXILIOS: Los primeros auxilios son todas aquellas medidas o actuaciones que realiza el auxiliador, en el mismo lugar donde ha ocurrido el accidente y con material prácticamente

improvisado, hasta la llegada de personal especializado. Los primeros auxilios no son tratamientos médicos. Son acciones de emergencia para reducir los efectos de las lesiones y estabilizar el estado del accidentado.

ESTADO DE INVALIDEZ: Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral. (Ley 776 de 2002).

7. ACTIVIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES

Reporte de Incidentes o Situaciones Inseguras: Cualquier servidor público o contratista, puede reportar un incidente y/o situaciones inseguras presentes en la Entidad por cualquier medio de comunicación como correo electrónico, telefónicamente o mediante comunicación escrita y radicada en la Subdirección de Gestión de Talento Humano para que los responsables del área de Seguridad y Salud en el Trabajo adelanten el trámite que corresponda. De estos reportes se pueden generar solicitudes de acciones correctivas. Ver Procedimiento MACP04 Formulación y seguimiento de acciones preventivas y correctivas

Reporte del accidente Tan pronto ocurre el hecho, el servidor público y/o contratista implicado, está en la obligación de reportar lo ocurrido en un lapso no mayor de dos días hábiles al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, para que se proceda a tomar las acciones necesarias. En el evento de accidente se deberá diligenciar el formato único de reporte de

accidente de trabajo a través de la Subdirección Gestión del Talento Humano apoyado por el área de Seguridad y Salud en trabajo, debe contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio de trabajo y las versiones de los testigos, involucrando todo aquello que se considere importante o que aporte información para determinar las causas específicas del accidente o incidentes el accidente requiere atención médica, se deberá acudir a la IPS adscrita a su EPS o al centro hospitalario más cercano de acuerdo a la recomendación emitida por la ARL.,

Proceso de investigación

En caso de ser necesario la persona designada por la Subdirección de Gestión del Talento Humano a través de la estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo- SST se encargará de aislar el área del accidente. Posteriormente el representante designado de SST y en compañía de un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (en ausencia de alguno el otro se encargará de seguir la investigación inicialmente) y el jefe inmediato del accidentado, en un tiempo no mayor a quince días calendarios, precederán a investigar el hecho, iniciando con una reunión con el personal que se encontraba en el área.

Dentro del proceso se desarrollarán las siguientes actividades:

- Se revisará detalladamente el área, equipos y/o elementos involucrados en el accidente.
- El grupo investigador (Designado de SST, un integrante de COPASST y el jefe inmediato) de ser posible, procederá a entrevistar al accidentado y testigos oculares.

- El grupo investigador realizará revisión, de la documentación correspondiente a Inducciones, Capacitaciones, Entrega de EPP, Evidencias de competencias laborales, Investigaciones de accidentes anteriores.
- Se analizará en un periodo menor a los 15 días posteriores al accidente, la causalidad del hecho teniendo en cuenta los aspectos especificados en la norma técnica colombiana NTC 3701.
- El resultado de la investigación se registrará en el formato GTHF22 - investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo.

En el proceso de investigación de los accidentes se deberán analizar las siguientes causas:

Causas inmediatas:

- Condiciones ambientales subestándares: Defectos de los agentes, riesgo de la ropa o vestuario, riesgos ambientales no especificados en otra parte, métodos o procedimientos peligrosos, riesgos de colocación o emplazamiento, inadecuadamente protegidos, riesgos ambientales en trabajos exteriores distinto a otros riesgos públicos, riesgos públicos, condiciones peligrosas no especificadas en otra parte.
- Actos subestándares: Omitir el uso de equipos de protección personal disponible, Omitir el uso de atuendo personal seguro, no asegurar o advertir, bromas o juegos pesados, uso inadecuado del equipo, uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo, falta de atención a las condiciones locativas, operar o trabajar a velocidad insegura, adoptar una posición insegura, errores de conducción, usar equipo inseguro

Causas básicas:

- Factor personal: Capacidad física / fisiológica inadecuada, capacidad mental / psicológica inadecuada, tensión física o fisiológica, tensión mental o psicológica, falta de conocimiento, falta de habilidad, motivación deficiente
- Factor de trabajo: Supervisión y liderazgo deficiente, ingeniería inadecuada, deficiencias en las adquisiciones, manutención deficiente, herramientas y equipos inadecuados, estándares deficientes de trabajo, uso y desgaste.

8. RESPONSABILIDADES EN LAS INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES LABORALES.

Por norma en el Decreto 1772 de 1994 y el Decreto 1295 de 1994, el empleador es el responsable por la afiliación, cotización y la prevención de los riesgos de sus empleados, lo cual tiene como fin garantizar la vida de sus trabajadores en los sitios y centros de trabajo.

La responsabilidad laboral, surge al momento de pactar el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador, el cual según el Artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo dice: “De modo general incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.”

El control de esta responsabilidad es ejercido por el Ministerio del Trabajo, quien tiene la función de vigilancia y control en la aplicación de las relaciones laborales legales vigentes.

Frente a estos incumplimientos derivados de la relación laboral, surge igualmente las sanciones de carácter administrativo de la Ley 1562 de 2012 Artículo 13, dice: “El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales”.»

El designado por la Subdirección de la Gestión del Talento Humano del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, será el encargado de Gestionar y desarrollar dicha investigación de incidente y/o accidente laboral por parte del Ministerio de Salud y Protección Social, en cumplimiento del marco legal vigente

9. FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

El equipo encargado de la investigación de incidentes y accidentes de trabajo tendrá las siguientes funciones:

- a. Solicitar el formato e instructivo de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, a la Administradora de Riesgos Laborales.
- b. Investigar los incidentes y accidentes de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento con la Metodología 5 Porqués o árbol de causalidad y se registra en el formato de Investigación y Análisis de Accidentes e Incidentes.

Metodología de los 5 ¿POR QUE?

Esta metodología se basa en un proceso de trazabilidad, donde se hacen preguntas para analizar las posibles causas del problema, caminando hacia atrás, hasta llegar a la última causa que originó el problema los 5 porqués consiste en examinar cualquier problema y realizar la pregunta: “¿Por qué?” La respuesta al primer “por qué” va a generar otro “por qué”, la respuesta al segundo “por qué” te pedirá otro y así sucesivamente, de ahí el nombre de la estrategia 5 por qué. La técnica es sencilla, no tiene gran dificultad de aplicación, es una herramienta fácil y muchas veces eficaz para descubrir la raíz. El objetivo de esta técnica es ayudarnos a descubrir información vital de una forma sistemática, analizar las causas ocultas y desarrollar soluciones a las preguntas planteadas. Este análisis se puede aplicar tanto para la Resolución de un conflicto, para realizar un diagnóstico de un problema o para la toma de decisiones.

C 1 ¿Por qué?	D 4 ¿Por qué?
E 2 ¿Por qué?	F 5 ¿Por qué?
G 3 ¿Por qué?	H i Causa raíz

Fuente: ARL Positiva

- Revisar hechos y evidencias.
- Determinar las causas inmediatas (actos y condiciones subestándar) y causas básicas (factores del trabajo y personales).
- Establecer medidas correctivas que prevengan la recurrencia del accidente, elaborar el plan de acción, coordinar su ejecución y realizar el seguimiento correspondiente.

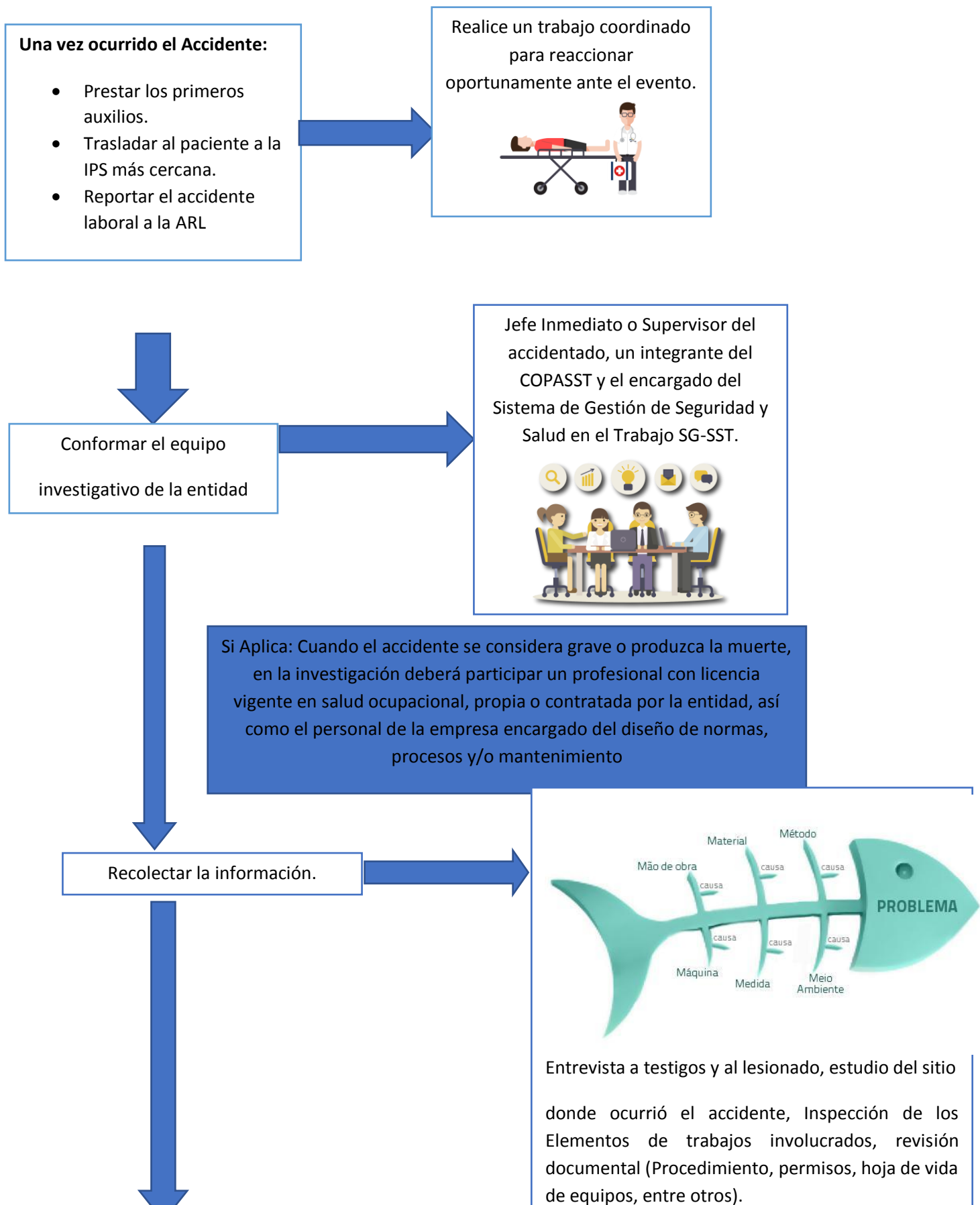
- Preparar el informe de la investigación, según lo descrito en el Capítulo II de la Resolución 1401 de 2007 (Ministerio de Trabajo).
- Apoyar al Representante Legal o a quien este designe en el desarrollo de sus funciones.
- Firmar el compromiso de adoptar las medidas de intervención en la fuente, el medio o el trabajador en el informe de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo

10. DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

1. Se realizará por medio de la profesional del SG-SST

ANÁLISIS DE CAUSA		
FACTORES PERSONALES		
Altura peso talla, alcance, etc, inadecuados	fatiga debido carga o duración de las tareas	capacidad psicológica inadecuada
vision defectuosa	capacidad de movimientos corporal limitada	sobrecarga emocional
bajo tiempo de reaccion	Restriccion de movimiento	Exposicion a riesgos contra la salud
falta de conocimiento	falta de experiencia	Motivacion insuficiente
FACTORES DE TRABAJO		
Habitos de trabajo incorrectos	Ingeniería inadecuada	Estandares de trabajo deficientes
Supervisor y liderazgo deficiente	Herramientas y equipos inadecuados	Otros ? cuales ?
Aspectos preventivos inadecuados	abuso y maltrato	
ACTOS SUBESTANDAR		
Limpiar lubricar equipo en movimiento	Trabajar con equipos de cargado eléctricamente	Omitir cerrar, bloquear o asegurar
Omitir el uso de equipo de protección personal	Uso de equipo o herramienta inadecuadamente	Agarrar objetos inseguramente
Omitir el uso de equipo atuendo seguro	Alimentar o suministrar muy rápidamente	Correr
Agarrar objetos en forma errada	Saltar desde partes elevadas	Conducir demasiado rápido
Bloquear o desconectar dispositivos de seguridad	Exponerse innecesariamente a cargas suspendidas	Omitir permisos de seguridad
CONDICIONES SUBESTANDAR		
Elaborado con materiales inadecuados	Carencia de equipo de protección personal	Ropa inadecuada o inapropiada
Elaborado construido ensablado	Resbaloso	Espacio libre inadecuado
Desgastado cuarteado ruido roto	Uso de procedimientos peligrosos	Iluminación inadecuada
Uso de material o equipo peligro	Ayuda inadecuada para levantar cosas pesadas	Inadecuadamente asegurado
Uso de herramientas o equipo inadecuado	Sin aislamiento	Ruido excesivo
Riesgos del transporte público	Riesgos ambientales en trabajos exteriores	Inapropiadamente apilado

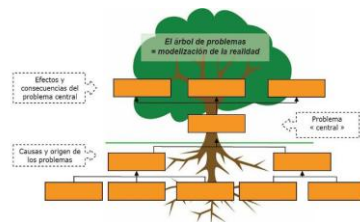
11. DIAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES



Desarrollar el Análisis de Causalidad



Realizar el análisis de los datos aplicando algunas metodologías como son: Árbol de Causalidad, Espina de Pescado, ¿Cinco por qué?, 5W-2H, modelo ILCI, entre otras.



Compromiso de adopción de las medidas de intervención.



Realizar el plan de acción y seguimiento de la eficacia de las acciones sugeridas



Determine las medidas de intervención Eficientes en la Fuente, en el Medio y en el Trabajador, en términos de prevención, indicando en cada caso los responsables y la fecha de intervención



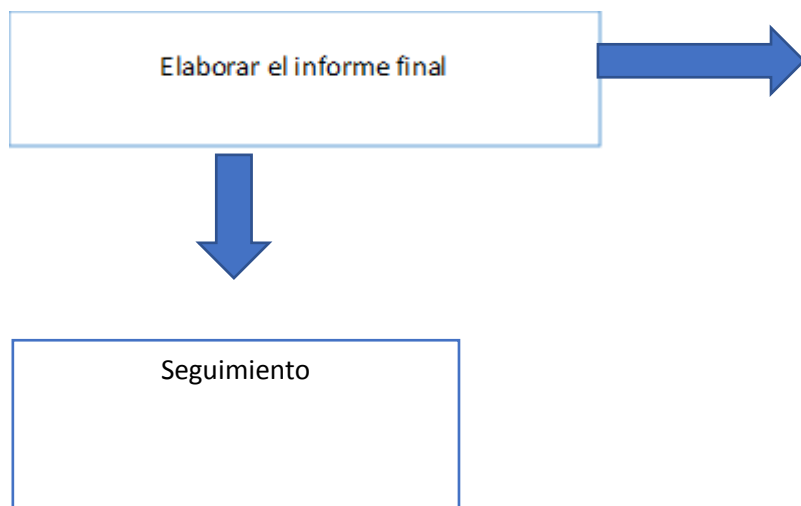
Realizar el plan de acción y seguimiento de la eficacia de las acciones sugeridas



Descripción clara de las medidas de intervención, Pasos requeridos para el desarrollo de las medidas de intervención, estableciendo los responsables.



El documento, resultado de la investigación debe contener lo establecido por el artículo 9 de la Resolución 1401 de 2.007, Información del aportante y



Como buena práctica, se debe realizar el monitoreo y seguimiento midiendo el impacto de las medidas de intervención para lograr el mejoramiento continuo del SG-SST.



El documento, resultado de la investigación debe contener lo establecido por el artículo 9 de la Resolución 1401 de 2.007, Información del aportante y accidentado, datos sobre el accidente, características de la lesión y del agente causante, descripción clara y concreta del accidente, análisis causal, medidas de control y demás datos propios de la investigación.

Capítulo 6: Plan de acción de mejora sobre los hallazgos y observaciones del cumplimiento del SG SST para el fortalecimiento de las debilidades del sistema

Introducción

En la actualidad las empresas deben brindar adecuados escenarios y condiciones de trabajo, ofreciendo herramientas que mejoren la calidad de vida de todos los empleados de la organización, la seguridad y salud ocupacional ocupan un lugar de gran relevancia, promoviendo buenas prácticas de bienestar social, mental y físico para los trabajadores, identificando, previniendo, controlando enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

La actividad laboral desempeña una función esencial en la vida cotidiana de las personas, puesto que la mayoría de los trabajadores pasan jornadas largas en su lugar de trabajo, haciendo que su estado físico, mental se disminuya, se deben establecer estrategias en donde se fortalezca la salud física, mental y emocional de cada trabajador para ir en pro de la obtención de las metas que la empresa establezca. Los accidentes o las enfermedades relacionados con el trabajo son de alto costo y pueden tener impactos negativos en la vida de los trabajadores, de sus familias y de la misma empresa

Con base a lo anterior, uno de los temas de mayor relevancia para los grandes mercados hoy en día, hacen referencia a que las empresas puedan integrar sus SG-SST con la gestión del conocimiento implementando estrategias y modelos que les permita mayor competitividad en el mercado. Pensando en este objetivo, el presente documento contiene el Convenio de prácticas de pasantías administrativas denominado AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) con énfasis en Gestión del Conocimiento para EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA el cual tiene como línea de investigación la gestión de las organizaciones, enfocado a la gestión del conocimiento en la gestión del talento humano, en el área de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST

Finalmente se propone un plan de mejora del SG-SST, con énfasis en la gestión del conocimiento ya que de esta forma se ayudará a garantizar el cumplimiento de las normas, del sistema con los objetivos corporativos así lograr competitividad en el mercado laboral a partir de estrategias que protejan el bienestar y la salud de los trabajadores para todos los empleados de Empresas Varias de Caicedonia.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de mejoramiento para SG -SST, en donde la gestión del conocimiento promueva el bienestar social para todos los trabajadores, cumpliendo con la normatividad requerida

Objetivos Específico

- Analizar las necesidades de la compañía y proponer acciones de mejora que garanticen la implementación, seguimiento y evaluación periódica del SG-SST.
- Implementar mecanismos de control permanente de los riesgos que tengan un alto potencial de impacto sobre la seguridad y la salud de los colaboradores.
- Buscar el cumplimiento total de las normas legales vigentes en Colombia establecidas para el SG-SST.

ALCANCE

El diseño, implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con énfasis en gestión del conocimiento, permitirá al empresario sensibilizarse de la importancia de realizar una inversión que a futuro será representada en la salud y bienestar de los trabajadores, ayudará a que se promueva el bienestar social dentro de la empresa ya que la gestión del conocimiento crea un

valor para todos los procesos que se lleven a cabo dentro E.V.C, donde el colaborador se apropia en la elaboración, transformación y divulgación del conocimiento el cual se verá reflejado en los resultados que obtenga la empresa

Empresas Varias de Caicedonia

Se define en el lineamiento a través de la Matriz de Cumplimiento Legal, garantizando la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la Entidad en Materia SST, para realizar el análisis de requisitos legales se tendrá en cuenta la siguiente información de entrada:

Definir las fuentes de acceso y consulta de los requisitos legales aplicables en el SG-SST.

Trimestralmente el responsable del SG-SST hará la revisión de cumplimiento de los requisitos legales y otros

Identificar todos los aspectos legales y de otra índole que le competan a la corporación en seguridad y salud en el trabajo

Registrar la información en la Matriz Legal

Definir el cómo E.V.C dará cumplimiento a cada uno de ellos a través de planes de Acción para el cumplimiento del sistema de gestión

Marco legal:

El primer paso es verificar el marco legal de los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019 y determinar las normas que son aplicables a la entidad. Sin embargo,

estas no son las únicas normas que deben ser incluidas en la matriz legal, ya que existen otros Decretos y Resoluciones que, aunque no se referencian en el marco legal de los estándares mínimos, no significa que no se deban cumplir

A continuación, se listan algunas normas vigentes que no están dentro del marco legal de los estándares mínimos, pero que se deben cumplir

- Decreto 1072/2015 título IV, Decreto único reglamentario el sector trabajo
- Resolución 2646 de 2008, la Resolución que reglamenta la evaluación de riesgo psicosocial.
- Resolución 1565 2014, No. 8.1.3, la cual establece que todas las empresas deben capacitarse en seguridad vial.
- Ley 55 de 1993, sobre la seguridad en el uso de productos químicos en el trabajo.
- Decreto 1607/2002, actividades económicas riesgos profesionales.
- Decreto 1295/1994, el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 2090/2003, por la cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador.
- Resolución 2013/1986, Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional).

RESPONSABLES:

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, en el formato PLAN DE TRABAJO SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST) se encuentran detalladas cada una de las actividades.

GLOSARIO

Seguridad y salud en el trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Ley 1562/2012.

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Ley 1562/2012

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. Decreto 1443/2014

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en Seguridad y salud en el trabajo de forma coherente con la política. Decreto 1443/2014

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable. Decreto 1443/2014

Enfermedad laboral: Resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Ley 1562/2012

Identificación del peligro. Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SGSST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión

Medidas de control: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes

1. ABREVIATURAS

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

- SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- SST: Seguridad y salud en el trabajo

2. GENERALIDADES

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene definidas las actividades de acuerdo con los resultados de los siguientes elementos de revisión, estos se definen como entradas de la revisión por la

Dirección de Gestión del Talento Humano en la implementación del SG-SST, a continuación, se listan los criterios de resultado que se tuvieron como entrada para formular el plan de acción.

- Estado actual de la intervención sobre los peligros identificados
- Estado actual y observancia del programa de capacitaciones
- Desempeño en relación con los indicadores de proceso, resultado y estructura de los diferentes programas.
- Estado actual de la investigación de accidentes y enfermedades laborales
- Cumplimiento de los planes de acción establecidos
- Nivel de cumplimiento de los requisitos legales
- Ejecución del presupuesto
- Estado de las comunicaciones en la organización
- Estado del cumplimiento de los sistemas de vigilancia epidemiológica
- Análisis del ausentismo laboral y de las acciones derivadas de este
- Estado de la documentación legal y de soporte del SG-SST
- Cumplimiento del plan anual de trabajo del año inmediatamente anterior año 2020
- Evaluación inicial
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Resultados de las auditorías internas
- Revisiones por la alta dirección
- Acciones preventivas y correctivas
- Análisis de riesgos y peligros

Igualmente se aclara que El Plan de acción del SG-SST tiene definidas las siguientes variables

- Objetivo
- Descripción del hallazgo
- Actividades para realizar

- Responsable
- Recursos
- Fecha de cumplimiento

Resumen de Hallazgos

Este capítulo es el más relevante de la investigación ya que presenta el resumen de los hallazgos, las recomendaciones y propuestas que permitirán mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA además de los recursos propuestos y un cronograma establecido

Luego de analizar cada resultado, se evidencia que la organización presenta algunas falencias en su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se debe efectuar y completar algunos aspectos de la normatividad (Decreto 1072 del 2015), donde los procedimientos, instructivos, y protocolos se ajusten al nuevo sistema de gestión.

Al realizar esta investigación se logra visualizar de una manera más amplia la importancia de mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo exige la norma, en donde la gestión del conocimiento promueve el bienestar social y laboral para todos los trabajadores, es relevante que la empresa reconozca el valor que tiene el recurso humano que la compone e implemente actividades en donde motive al trabajador en fortalecer el autocuidado y el compromiso con la organización para lograr aumentar la competitividad, y posicionarse de una mejor manera en el mercado, los trabajadores no manejan información apropiada en temas relacionados con el SG-SST

Se encuentra también, que, los programas del SG-SST deben gestionarse de una manera óptima y poder llevar así un pleno conocimiento a todas las áreas de la organización, la percepción de los trabajadores frente al bienestar y motivación no arroja un resultado positivo, La empresa debe brindar

escenarios seguros en donde el trabajador desarrolle sus actividades y permitirán Disminuir la rotación del personal, ausentismo, inconformidad de los trabajadores entre otros.

- Realizar una amplia y permanente campaña de difusión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que promueva el reconocimiento de los trabajadores al modelo de salud ocupacional y así mejore la percepción que ellos tienen del modelo.
- Diseñar un plan de capacitación a los trabajadores acerca de las acciones que se deben tomar para evitar accidentes de trabajo, como mantener hábitos saludables que ayuden a evitar las incapacidades, como acceder a los diferentes subprogramas de salud ocupacional que la compañía ofrece.
- Se sugiere implementar nuevas estrategias para que el conocimiento se lleve adecuadamente a todas las áreas de la organización.
- Se recomienda reevaluar cada indicador y en lo posible crear otros que se ajusten en la gestión del conocimiento enfocados en el SG-SST para que los objetivos se cumplan a cabalidad y permitan mitigar riesgos, reducir el ausentismo, mejorar la productividad y bienestar en general.
- Se debe seguir trabajando en la normatividad y estar actualizándose permanentemente para así poder cumplir con lo requerido y exigido por la ley
- Con base en la información recolectada es importante que se diseñe un plan de mejora en donde se establezcan las actividades para identificar, evaluar, medir y hacer el control de este, se recomienda hacer una autoevaluación para identificar necesidades de procesos
- En las actividades que se propongan en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe reconocer la labor del trabajador. La empresa debe satisfacer necesidades laborales, sociales, culturales debe propiciar escenarios en donde se interactúe con los demás miembros de la organización y su grupo familiar

- Se debe fortalecer en el proceso de aprendizaje el conocimiento del activo más importante de la organización; el trabajador, es su principal instrumento
- Se debe trazar el ciclo PHVA para garantizar el seguimiento y mejora continua del sistema SGSST

Uno de los principales hallazgos, tiene que ver con las deficiencias del plan de capacitación para los empleados, el cual tiene que fortalecerse de manera inmediata, integrando diferentes temáticas que contemplen conocimientos generales del sistema SG-SST, temas de seguridad y riesgos laborales, temas que apoyen la gestión del conocimiento al interior de la compañía y que permitan la interacción permanente entre los empleados y el personal a cargo del SG-SST.

PLAN DE MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EVC

Tabla 9 Plan de Mejora EVC

PLAN DE ACCION DE PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST 2021 EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA										
REQUISITO	OBJETIVO	ACTIVIDAD	TAREAS	INDICADOR	META	FRECUENCIA DE ACTIVIDAD	DIRIGIDO	Responsable	Recursos	Fecha cumplimiento
	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles	realizar una evaluación del sistema	Evaluación interna del SG-SST (Planeación, Recursos, Gestión Integral, Aplicación, Gestión de Peligros y Riesgos, Gestión de Amenazas, Auditoría, Mejoramiento) siguiendo los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019	(Evaluación Realizada / Evaluación Programada)*100	100%	Anual	N/A	Lider/Equipo del SG SST y Asesor ARL		
		Realizar inspecciones de condiciones inseguras	Inspeccionar Instalaciones Eléctricas, locales (muros, techos, humedad, puertas, escaleras etc.), Orden y aseo, luminarias, equipos de control de incendios, clasificación de residuos, adecuación de puestos de trabajo, eficiencia de los controles. Cumplimiento de las normas de higiene y seguridad	(Número de inspecciones Realizadas / Número de inspecciones Programadas)*100	100%	Semestral	N/A	Talento Humano, COPASST, Brigadas de emergencias, recursos físicos, tecnología y alta dirección		
		Implementar las acciones correctivas y preventivas de acuerdo a la matriz de peligros e inspecciones realizadas	Realizar reunión de COPASST con el fin de realizar seguimiento y control de las acciones	Número de acciones preventivas y correctivas tomadas/Número de acciones preventivas y correctivas previstas * 100	100%	Semestral	N/A	Lider/Equipo del SG SST y Talento Humano		
			Revisar y actualizar Matriz de peligros		100%	Permanente	N/A			
	Proteger la seguridad y salud de todos los funcionarios mediante la mejora continua del sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST En Empresas Varias de Caicedonia	Plan de mejora 2022	Diseñar e implementación de plan de mejora 2021 con base a los resultados y diagnóstico del SG-SST obteniendo firmado por el representante legal o su designado	SINO	100%	Anual (según el número de auto-evaluaciones realizadas)	N/A	lider/equipo del SG-SST Y ARL		
		Cumplir con la normatividad en el marco legal representado através de la respectiva matriz	Revisar y actualizar la matriz legal y mantener cumplimiento de la normatividad aplicable en E.V.C. que en esta se plasmo	No. De normatividad cumplida / No. Total de normatividad a cumplir * 100	100%	Anual	N/A	Lider /equipo del SG-SST		
			Actas de nombramiento del responsable SG-SST		100%	Anual	N/A			
			matriz de presupuestos del SG-SS		100%	Anual	N/A			
	Cumplir La normatividad nacional vigente aplicable vigente aplicable en materia de riesgos laborales	Cumplir con todas documentación vigente en SST de acuerdo a la resolución 0312 del 2019	seguimiento controles operativos	(Número de Actividades realizada / numero de actividades planeadas)*100	90%	Mensual	Todos los funcionarios y contratistas	Lider /equipo del SG-SST		
		programación y realización del SG-SST			100%	Anual	N/A			
	Comunicar	Divulgar la política del SG-SST	Divulgar la política del SG-SST Responsabilidades ante el SG-SST y reglamentos de higiene y seguridad	Número de trabajadores informados /numero de trabajadores a informar)*100	100%	Anual	todos los funcionarios y contratistas	Lider/equipo del SG-SST y talento humano		
		Divulgación y publicación de información necesaria	Divulgar y publicar planes, programas, y/o documentos necesarios de socialización	Número de trabajadores informados /numero de trabajadores a informar)*100	100%	Según se necesiten	todos los funcionarios y contratistas	Lider/equipo del SG-SST y talento humano		
		Oligenciar y actualizar los indicadores del SG-SST de estructura, proceso y resultado	Revisar, actualizar y oligenciar los indicadores del SG-SST de estructura, proceso y resultado	Número total de indicadores actualizados/numero de indicadores por actualizar *100	100%	Permanente	N/A	Ider /equipo del SG-SST		
	prevenir enfermedades laborales y accidentes de trabajo	Accidentes de trabajo (AT)	Realizar reporte e investigaciones de accidentes	Número de AT ocurridos/ Numero de Accidentes Investigados)*100 Número de AT Reportes/ Numero de Accidentes Investigados)*100	100%	cuando se presenten	todos los funcionarios y contratistas	lider/ equipo SG-SST Y Talento humano		
		Seguimientos tras acciones preventivas y correctivas	Hacer seguimiento a control de riesgos y a los planes de mejoramiento derivados de las acciones correctivas y preventivas	N/A	N/A	Permanente	N/A	lider/equipo del SG-SST Y talento humano		
		Realizar y actualizar indicadores de Accidentabilidad y morbilidad	recolección de datos, análisis de datos, interpretación y acciones de control	Número total de Accidentes de trabajo y Numeros de Enfermedades diagnosticada como de origen laboral*100	N/A	Anual	N/A	Lider equipo del SG-SST Y TALENTO HUMANO		
	Fomentar una cultura de autocuidado mediante	programas de capacitación SST	Realizar un programa estratégico en el cual genere un verdadero impacto de prevención de accidentes y enfermedades laborales	Número de capacitaciones ejecutadas/numero de capacitaciones programadas *100	100%	Mensual	todos los funcionarios y contratistas	ARL		

7. CONCLUSIONES

El presente proyecto de grado está enfocado a la Resolución 0312 de 2019 y al Decreto 1072 de 2015, los cuales por medio del SG-SST se procede a realizar una auditoría interna a Empresas Varias de Caicedonia EVC, con el fin de identificar el incumplimiento que tiene la organización respecto a la Normatividad y la Resolución, donde se procede a realizar una evaluación frente al Decreto que garantice lo que exige la ley. Sin embargo, se hizo necesario crear una nueva actualización porque habían dentro de la Resolución, documentos que no concordaban, de esta manera se obtuvo el primer resultado de 70, 32 que ubicó a la empresa en un rango Aceptable, indicando que cumplía con los estándares mínimos de la Resolución 0312 del 2019 que dicha evaluación se realiza con la observación encontradas dentro del sistema ya que la empresa cuenta con documentos muy desactualizados.

Frente al Decreto 1072 de 2015, se evidenció que la documentación se encuentra en estado Crítico, debido a la falta de documentos. Sin embargo, para solucionar este inconveniente se hace necesario contar con un profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo que dirija este proceso y cumpla a cabalidad con la norma. Con esta auditoria se evidenció que les hace falta cumplir en su totalidad con la normatividad tener un buen compromiso de la alta dirección, porque, Empresas Varias de Caicedonia tiene una falencia interna del SG-SST están omitiendo lo que verdaderamente es necesario para la organización y para los trabajadores

Por medio de la evaluación realizada se pudo comunicar a la Alta Dirección la importancia de contar con un buen SG-SST la organización deberá tener en cuenta las Matriz de riesgos y peligros ya que es de vital importancia para Empresas Varias de Caicedonia ya que es una empresa del sector publico deberá cumplir con toda la documentación ya que es primordial, para los tres sectores: planta de sacrificio, plaza de mercado y alumbrando público.

Es necesario para la organización cuente con un buen personal capacitado para realizar el buen manejo de SG-SST con el fin de que la Empresa cumpla internamente con los trabajadores de la organización para garantizar el bienestar físico y emocional. Dando cumplimiento a todo el tema de capacitaciones, socialización de la política divulgando el compromiso de cada uno de ellos dentro de la organización.

Referente a la socialización, se pudo realizar la actualización, aporte que brindó beneficios en la gestión del SG-SST y la mejora continua en todos los procesos de la organización, logrando establecer una responsabilidad a todo nivel y la importancia de la divulgación y socialización de la política.

En lo referente a la gestión de capacitaciones, se realizó con base en el diligenciamiento de las tablas de indicadores, teniendo en cuenta que estas tablas contribuyeron a generar rendimientos óptimos para la organización, de allí se plantean dos talleres para capacitar al personal, el primero se enfocó en brindar conocimiento general sobre el SG-SST y sus parámetros, derechos y deberes, siempre enfocado en mejorar los indicadores de todo el sistema. La segunda va dirigida a incidentes y accidentes dentro del SG-SST que se pueden presentar en la EVC, partiendo de todos los procesos que adelanta la organización, siendo uno de los más representativos, la planta de sacrificios y detectando las falencias que se presentan respecto a los trabajadores y la incidencia sobre el empleador, capacitando sobre los riesgos existentes y el autocuidado, para no incurrir en faltas graves a la norma.

8. RECOMENDACIONES

Es necesario crear un ambiente seguro a través de un programa donde se comprometan los directivos, empleados y representantes de los comités de COPASST y Convivencia Laboral de la empresa a generar acciones que permitan evitar Accidentes e Incidentes de trabajo a través de asesorías sobre higiene y seguridad laboral y de igual forma continuar con el registro detallado del ausentismo por enfermedad laboral y común o por accidente de trabajo, realizando la clasificación de su origen, con el fin de darle una solución pertinente a cada caso.

Empresa E.V.C tiene implementado un SG-SST, que contiene algunos de los requisitos establecidos en la normatividad colombiana, sin embargo, una vez identificado el principal problema y luego de desarrollar las diferentes etapas de la investigación, se evidencio la necesidad de proponer un plan de mejora que garantice el fortalecimiento, de la implementación y la evaluación permanente generando acciones de mejora del sistema SG-SST con el fin de garantizar la mejora continua de los procesos y procedimientos de tal manera que se encuentren alineados con la gestión del conocimiento, los objetivos corporativos y las necesidades del mercado globalizado

Teniendo en cuenta lo anterior se propone diseñar un plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST, integrando la totalidad de requisitos de acuerdo con el Decreto 1072 del 2015, factores relevantes de la gestión del conocimiento y el ciclo PHVA

Un elemento fundamental para el sistema tiene que ver con la implementación del ciclo PHVA, “ciclo de mejora continua”, donde se optimiza la calidad de los procesos, se mejora la productividad haciendo que la empresa se vuelva más competitiva. Con la aplicación del sistema ya que se disminuyen diferentes factores de riesgo, dado que las acciones que se tomen

están basadas en la evidencia del sistema y de esta forma se fortalece la SST Y Relaciones dentro de E.V.C, se mejora participación de los trabajadores en todos los procesos.

Empresas varias de Caicedonia deberá fomentar una cultura de autocuidado y protección para cada uno de sus trabajadores con el fin de que dicha participación del sistema sea de forma colectiva.

Promover una política del sistema le ayudará identificar factores claves del sistema, pero solo se logrará con la divulgación y publicación de la política dentro de la empresa.

Fortalecer capacitaciones del sistema con el fin de que ellos identifiquen los beneficios de un buen SG-SST.

Mejorar los indicadores de la Resolución 0312 del 2019 y cumplir con totalidad la documentación del Decreto 1072 del 2015 ya que esto le ayudara para procesos de licitación y será un factor muy importante para Empresas Varias de Caicedonia ya que al ser una empresa pública creara una cultura de autocuidado y prevención

Asegurar que la profesional contratada del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo cumpla con lo que le exige la ley con el fin de realizar a cabalidad todos los procesos que indica la normatividad ya que esto le ayudara a la organización tener una buena responsabilidad social.

Se hace esta aclaración por que el sistema dentro de Empresas Varias de Caicedonia tiene falencias tanto de indicadores como documental y este sistema de cumplir un ciclo de mejor continua que garantice la protección de cada trabajador se recomienda volver a realizar una implementación a través de un Profesional del SG-SST teniendo en cuenta estos hallazgos encontrados dentro de la auditoria interna.

9. Anexos

ANEXO 1: ACTA



REUNIÓN ADMINISTRATIVA INFORME DE AUDITORÍA

Fecha: 22/07/2021

Hora: 10:00 am

Lugar: Empresas Varias de Caicedonia E.V.C

Invitados: Eduard Colina Ramírez: Gerente E.V.C

Yeimi Tatiana Mejía Ortega: Practicante de La Universidad del Valle

ORDEN DEL DIA:

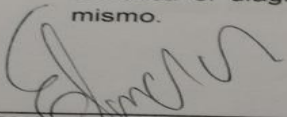
1. Porque es importante el SG-SST
2. Diagnóstico actual del SG-SST para E.V.C
3. Qué beneficios tiene La mejora del sistema SG-SST

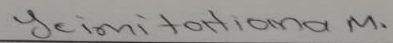
DESARROLLO

1. verificación de asistencia

Se da inicio a la reunión al verificar que todos asistieron

2. se realiza el cumplimiento de los dos primeros objetivos de la pasantía de administración de empresas de la universidad del valle sede Caicedonia teniendo en cuenta los tiempos establecidos para dichas funciones en primer lugar tenemos 1). revisión interna del estado de SG SST para verificar el cumplimiento con el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.
2). comunicar el estado de cumplimiento del SG-SST para que el empleador conozca el diagnóstico del sistema y su grado de responsabilidad con el mismo.


EDUARD COLINA RAMIREZ
GERENTE EVC
CAICEDONIA VALLE


YEIMI TATIANA MEJIA ORTEGA
PASANTÍA ADMINISTRATIVA
UNIVERSIDAD DEL VALLE

ANEXO 2: PROPUESTA DE SOCIALIZACIÓN



PROPUESTA DE SOCIALIZACIÓN METODOLÓGICA DE LA POLÍTICA SG-SST E.V.C

Fecha: 02/08/2021

Hora: 12:00 pm

Lugar: Empresas Varias de Caicedonia E.V.C

Invitados: Amparo Ocampo: Área de Talento Humano E.V.C
Yeimi Tatiana Mejía Ortega: Practicante de La Universidad del Valle

ORDEN DEL DIA:

1. Se realiza una propuesta de actualización de la política SG-SST para E.V.C
2. Se establece una propuesta de Socialización del SG-SST

DESARROLLO

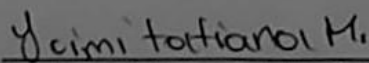
1. verificación de asistencia

Se da inicio a la reunión al verificar que todos asistieron

2. se realiza el cumplimiento del tercer objetivo de la pasantía de administración de empresas de la universidad del valle sede Caicedonia teniendo en cuenta los tiempos establecidos para dichas funciones en tercer lugar tenemos 3). Socializar la política del SG SST para que los colaboradores conozcan más sobre el SG-SST a través del uso de nuevas estrategias

- **Nota:** para realizar la socialización de política del SG-SST es necesario la actualización de dicha política con el fin de garantizar una mejora continua dentro de la organización. Para cumplir con dicho objetivo se realiza una actualización de la política del SG-SST y se establece una propuesta metodológica para La organización con el fin de garantizar Una mejora continua dentro de EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA


AMPARO ACAMPÓ
ÁREA DE TALENTO HUMANO
CAICEDONIA VALLE


YEIMI TATIANA MEJIA ORTEGA
PASANTÍA ADMINISTRATIVA
UNIVERSIDAD DEL VALLE

ANEXO 3: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA





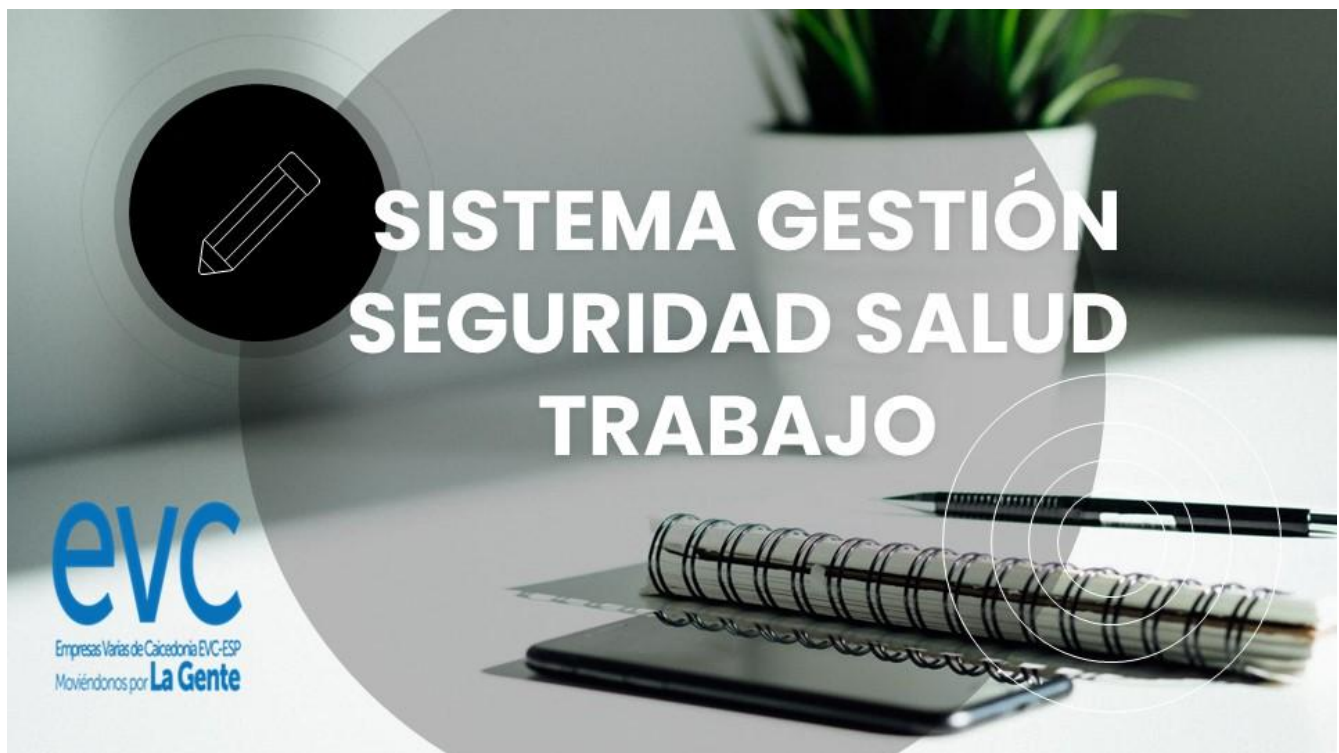


ANEXO 4: CAPACITACIONES DEL SG-SST E.V.C





ANEXO 5: CAPACITACIÓN DE ACCIDENTES Y INCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES



Temas a desarrollar

1. 1 Por que es importante el SG-SST
2. 2 Objetivos SG-SST para E.V.C
3. 3Ventajas del SG-SST Para E.V.C
4. 4 qué beneficios tiene La mejora del sistema SG-SST



2

SG-SST

Una de las principales preocupaciones de una empresa debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado, conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.



3

Dec 1072 2015 RES 0312 2019

Esta norma destina una parte importante en su contenido a especificar las definiciones que se utilizarán a lo largo del texto para referirse a la política de seguridad y salud en el trabajo.

- Acción correctiva.
- Mejora continua.
- Acción preventiva.
- Alta Dirección.
- Riesgos.
- Ciclo PHVA (PDCA por sus siglas en inglés).
- Efectividad, Eficacia, Eficiencia.
- Evaluación del riesgo.
- No conformidad.



4

Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo laboral mediante la revisión periódica gerencial. Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la organización



Online Job Interview



6



Muchas gracias

12

ANEXO 6: DIAPOSITIVAS SG-SST



ACCIDENTE LABORAL Y INCIDENTE LABORAL

Que es un accidente laboral

es un suceso repentino no deseado que produce consecuencias negativas ya sea en las personas, las instalaciones, las máquinas o el proceso.



Que es un incidente laboral

Es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

Un incidente es una alerta que es necesario atender. Es la oportunidad para identificar y controlar las causas básicas que lo generaron, antes de que ocurra un accidente.



Tipos de incidentes y accidentes laborales laborales

- ❑ Desgarros musculares
- ❑ Ser golpeado por objetos que caen.
- ❑ Desgaste por movimientos repetitivos
- ❑ Choques y colisiones
- ❑ Cortes y laceraciones.
- ❑ Inhalar vapores tóxicos.
- ❑ La exposición al ruido fuerte
- ❑ Resbalones, Tropezones y Caídas



¿Qué hacer en caso de accidente incidente de trabajo?



1. El trabajador o estudiante accidentado debe recibir oportunamente la atención necesaria, dirijase a las oficinas de primeros auxilios de la institución o acuda a un brigadista.

2 Reporte el evento al jefe inmediato o al encargado, y a área de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de las 24 horas siguientes.

Si eres empleado o estudiante en periodo de rotación
Llamar a la línea de atención de ARL SURA

Cual es el tiempo para reportar un accidente de trabajo

Resultado de imagen para como se puede tratar un accidente de trabajo

Una vez ocurre el accidente laboral el empleador debe notificarlo a la respectiva ARL, y el artículo 62 del decreto 1295 de 1994 otorga un plazo de 2 días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente.



Criterios para la recolección de datos en una investigación objetiva

- Es conveniente detectar el mayor número de factores causales posibles. (Aplique una metodología de análisis de causas)
- Soliciten relatos que tengan secuencia y orden cronológico, desde las actividades o situaciones previas hasta la ocurrencia del accidente
- Es conveniente realizar las entrevistas de forma individualizada
- Las declaraciones, deben ser directas del accidentado y/o testigos que presenciaron el hecho, reciba varios testimonios
- Verificar si las condiciones de trabajo eran las habituales o ese día se presentó algún cambio o novedad
- Realizar la investigación cuanto antes
- Evitar hacer juicios de valor durante la "toma de datos"
- Aceptar solamente hechos probados, nunca suposiciones
- Evitar la búsqueda de responsabilidades

Como hacer un reporte

- Fecha y lugar de ocurrencia del evento.
- Nombre y función o cargo de los empleados involucrados.
- Nombre, función o cargo de los testigos si es que los hubo.
- Descripción detallada, clara, precisa y concisa de los hechos que llevaron a la ocurrencia del hecho traumático.
- Descripción detallada de las consecuencias que tuvo el accidente: lesiones, heridas de gravedad, fatalidades...
- Descripción detallada del entorno y espacio en el que ocurrió el accidente, y de las herramientas, máquinas u otros elementos presentes, sobre todo cuando uno o varios de ellos tuvieron relación directa con el hecho.
- Descripción de las acciones tomadas para atender la emergencia por parte de otros trabajadores o por personal sanitario



Enfermedades laborales

Que es enfermedad laboral

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

¿Cuándo se considera que una enfermedad es profesional?

Una Enfermedad Profesional es aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o por cuenta propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro de Enfermedades Profesionales.



¿Cuáles son la enfermedad más común detectada en al ámbito laboral?

El Top 5 de las enfermedades

- ☐ Fatiga visual. Ojos rojos, ardor y/o cansancio son los síntomas. ...
- ☐ Dolor de espalda. ...
- ☐ Estrés. ...
- ☐ El Síndrome de la Fatiga Crónica (SFC). ...
- ☐ Síndrome del túnel carpiano.



¿Cuál es el decreto de las enfermedades laborales?

El Gobierno Nacional ha expedido el Decreto 1477 de 2014 mediante el cual se establece la nueva tabla de enfermedades laborales, que evidencia cinco factores de riesgo ocupacional: los químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agentes ergonómicos.



¿Cómo se clasifican las enfermedades en el trabajo?

¿En qué grupos están clasificadas las enfermedades laborales?

- ☐ Grupo I Enfermedades infecciosas y parasitarias.
- ☐ Grupo II Cáncer de origen laboral.
- ☐ Grupo III Enfermedades no malignas del sistema hematopoyético.
- ☐ Grupo IV Trastornos mentales y del comportamiento.
- ☐ Grupo V Enfermedades del sistema nervioso.



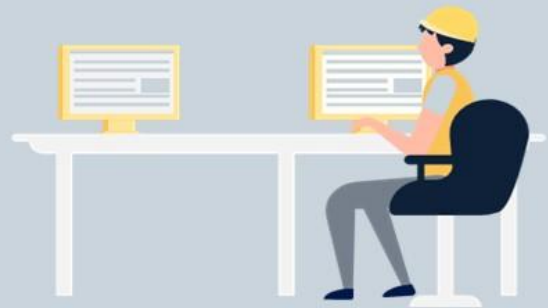
¿Qué hacer cuando se presenta una enfermedad laboral?

- ☐ Para reportar la enfermedad de manera correcta, el empleado debe: Asistir al médico donde señale la existencia de una "posible enfermedad laboral".
- ☐ Informar al empleador, para que éste la reporte a la EPS y a la ARL donde se encuentre afiliado el trabajador.



¿Cuánto tiempo se tiene para investigar una enfermedad laboral?

Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos ...



#AttalosFrases



"La **seguridad**
no pasa por
accidente"

ATTALOS
Seguridad Industrial

attalos.mx

**Muchas gracias por
su atención**



ANEXO 7:



Gestionar capacitaciones entorno a la gestión del cambio y la mejora de los indicadores del SG SST, para que el colaborador se forme de manera continua E.V.C

Fecha: 28/09/2021

Hora: 2:00 PM

Lugar: Empresas Varias de Caicedonia E.V.C

Invitados: Amparo Ocampo: Área de Talento Humano E.V.C

Yeimi Tatiana Mejía Ortega: Practicante de La Universidad del Valle

María Alejandra Quinchía cruz Pasante del Sena Salud Ocupacional

ORDEN DEL DIA:

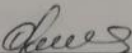
1. Se realiza capacitaciones en torno a la gestión del cambio y la mejora de los indicadores del SG SST, para que el colaborador se forme de manera continua

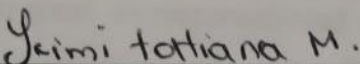
DESARROLLO

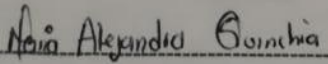
1. verificación de asistencia

Se da inicio a la reunión al verificar que todos asistieron

2. se realiza el cumplimiento del cuarto objetivo de la pasantía de administración de empresas de la universidad del valle sede Caicedonia teniendo en cuenta los tiempos establecidos para dichas funciones en cuarto lugar tenemos 4). Gestionar capacitaciones entorno a la gestión del cambio y la mejora de los indicadores del SG SST, para que el colaborador se forme de manera continua.


AMPARO ACAMPÓ GOMEZ
ÁREA DE TALENTO HUMANO
CAICEDONIA VALLE


YEIMI TATIANA MEJIA ORTEGA
PASANTÍA ADMINISTRATIVA
UNIVERSIDAD DEL VALLE


ALEJANDRA QUINCHIA CRUZ
PASANTE DEL SENA

ANEXO 8:



PLANES DE ACCIÓN DE MEJORA DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES Y EMFERMEDADES LABORALES E.V.C

Fecha: 2/09/2021

Hora: 12:00 pm

Lugar: Empresas Varias de Caicedonia E.V.C

Invitados: Amparo Ocampo: Área de Talento Humano E.V.C

Yeimi Tatiana Mejía Ortega: Practicante de La Universidad del Valle

ORDEN DEL DIA:

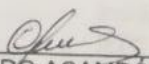
1. Se realiza un plan de acción de mejora de investigación de incidentes y accidentes y enfermedades laborales a través de nuevas metodologías De investigación

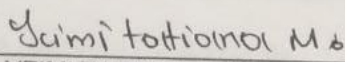
DESARROLLO

1. verificación de asistencia

Se da inicio a la reunión al verificar que todos asistieron

2. se realiza el cumplimiento del quinto objetivo de la pasantía de administración de empresas de la universidad del valle sede Caicedonia teniendo en cuenta los tiempos establecidos para dichas funciones en quinto lugar tenemos 5). diseñar planes de acción de mejora de los procesos de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para diseñar nuevas metodologías basadas en las necesidades de la empresa


AMPARO ACAMPÓ
ÁREA DE TALENTO HUMANO
CAICEDONIA VALLE


YEIMI TATIANA MEJIA ORTEGA
PASANTÍA ADMINISTRATIVA
UNIVERSIDAD DEL VALLE

ANEXO 9:



PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA SOBRE LOS HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DEL CUMPLIMIENTO DEL SG SST PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS DEBILIDADES DEL SISTEMA

Fecha: 16/11/2021

Hora: 10:00 AM

Lugar: Empresas Varias de Caicedonia E.V.C

Invitados: Amparo Ocampo: Área de Talento Humano E.V.C

Yeimi Tatiana Mejía Ortega: Practicante de La Universidad del Valle

ORDEN DEL DIA:

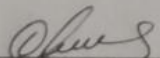
1. Se realiza un plan de acción del SG-SST
 - Objetivos
 - Actividades
 - Hallazgos
 - Indicadores
 - Meta

DESARROLLO

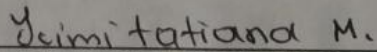
1. verificación de asistencia

Se da inició a la reunión al verificar que todos asistieron

se realiza el cumplimiento del sexto objetivo de la pasantía de administración de empresas de la universidad del valle sede Caicedonia teniendo en cuenta los tiempos establecidos para dichas funciones en sexto lugar tenemos 6). PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA SOBRE LOS HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DEL CUMPLIMIENTO DEL SG SST PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS DEBILIDADES DEL SISTEMA



AMPARO ACAMPÓ
ÁREA DE TALENTO HUMANO
CAICEDONIA VALLE



YEIMI TATIANA MEJIA ORTEGA
PASANTÍA ADMINISTRATIVA
UNIVERSIDAD DEL VALLE

10. Bibliografía

Ardila, L, 2016, Diagnóstico del cumplimiento de algunos aspectos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Litocajas Ltda en Bogotá D.C, tomado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2573/Garciaingrid2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

AXA Colpatria, 2019, Objetivos e Indicadores de SG-SST, tomado de: [https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/axafiles/gestor_contenidos/Objetivos e Indicadores de gestion SG-SST 680 2016 08 01 14 54 01.pdf](https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/axafiles/gestor_contenidos/Objetivos_e_Indicadores_de_gestion_SG-SST_680_2016_08_01_14_54_01.pdf)

Colorado, F, 2009, Artículo El Ciclo PHVA de Deming y al Proceso Administrativo de Fayol, tomado de: [https://www.academia.edu/5110051/3_Articulo_El_Ciclo_PHVA_de_Deming_y_al_Proceso_Administrativo de Fayol](https://www.academia.edu/5110051/3_Articulo_El_Ciclo_PHVA_de_Deming_y_al_Proceso_Administrativo_de_Fayol)

Dávalos, L, 2019, Indicadores del SG-SST, tomado de: <https://comunicandosalud.com/indicadores-del-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-Decreto-1072-de-2015/>

David, F, 2008, Conceptos de Administración -estratégica, tomado de: [descarga/3.%20David,%20F.%20\(2008\).pdf](descarga/3.%20David,%20F.%20(2008).pdf)

Díaz, W, 2014, Diagnóstico inicial del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa cítricos zambrano, tomado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/428/Trabajo%20de%20grado?sequence=1&isAllowed=y>

Equipo Dropbox, 2019, El Ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar, tomado de: <https://www.dropbox.com/es/business/resources/pdca>

Fernández, A, 2017, Proyecto De Grado Propuesta e Implementación Del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo En La Empresa Óptima Consulting Sas, tomado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10583/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez, I, 2010, Análisis y diseño de un plan de mejora en el área de producción de la empresa Albaluz SRL utilizando la metodología PHVA, tomado de: https://www.usmp.edu.pe/PFII/pdf/proy_gutierrez-serpa.pdf

Mora, N 016, Plan de Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad para una Institución de Educación Superior Basado en la Norma NTCGP1000:2009 e ISO 9001:2008, tomado de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/601/1/07061505378-2016-2-GC.pdf>

Morelos, J, 2010, Modelo de diagnóstico para la gestión administrativa en la actividad de comercialización del sector eléctrico en Colombia, tomado de: https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/3_sectoreselectrico.pdf

Ospina, N. 2019, Glosario de Salud Ocupacional. Tomado de: <file:///C:/Users/Nataly%20Ospina/Downloads/Glosario%20salud%20ocupacional.pdf>

Pérez, J, 2007, Gestión por Procesos, tomado de: <https://books.google.com.pe/books?id=jVOoK9rWGJgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Perdomo, L, 2013, La Teoría Kaizen Como Corriente Humanista Y Paradigmática En Las Organizaciones, tomado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/download/1527/3708?inline=1>

Sánchez, I, 2019, Consecuencias de los Accidentes de Trabajo, tomado de: <https://www.bufeteignaciosanchez.com/accidente-trabajo/>

Sena, 2016, CICLO PHVA DEL SG-SST, tomado de: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/59753/43092659.2017.ANEXO%202.pdf?sequence=2&isAllowed=y>