

Fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la implementación de la legislación legal vigente en el sector público y privado para el año 2022.

Janneth Paola Mora Parra
Laura Liliana Ramírez Sánchez
Rubén Darío Sierra Medina

Universitaria Agustiniiana
Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D.C.
2022

Fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la implementación de la legislación legal vigente en el sector público y privado para el año 2022.

Janneth Paola Mora Parra
Laura Liliana Ramírez Sánchez
Rubén Darío Sierra Medina

Tutor
Nydia Parra León

Universitaria Agustiniana
Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D.C.
2022

Resumen

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a las organizaciones identificar los riesgos críticos y crear estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. La importancia de cumplir con esta documentación es que se da respuesta a la normatividad legal vigente acorde con los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y por ende ante una eventual auditoria por los entes encargados, como ARL, Supervisores y el Ministerio de Trabajo no habrá sanciones para la organización.

Ahora bien con el fin de fortalecer las organizaciones en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el Ministerio de Trabajo promueve el diseño e implementación y las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), este Sistema busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores; es por esta razón que el equipo de trabajo de Gerencia Estratégica de Talento Humano al interior de la organización estructuro un Sistema de Gestión para la vigencia 2022 con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales de los colaboradores que promuevan el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad. Las organizaciones deben realizar el diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicando la evaluación inicial, la cual se conoce como un reflejo de la organización y permite trazar el camino que se debe seguir y que dará las pautas para desarrollar el plan de trabajo, así mismo permitirá que las organizaciones sin importar el número de colaboradores y el nivel de riesgo puedan alcanzar un 85% de la implementación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otra parte, las organizaciones no estaban preparados para enfrentar la pandemia, la cual trajo consecuencias psicológicas, económicas y laborales a nivel mundial, obligando a adaptarse y transformar su funcionamiento, acogiendo nuevos procesos e implementando nuevas estrategias para dar cumplimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Teniendo en cuenta que el Gobierno Nacional da las pautas para que las organizaciones cuenten con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de esta manera se busca resolver la siguiente pregunta: ¿Cómo adaptar y fortalecer un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la normatividad legal vigente?

Palabras clave: Decreto, gestión, seguridad, salud, trabajo, normatividad, sistema, organizaciones, fortalecimiento, programa, mejoramiento.

Abstract

The Occupational Health and Safety Management System allows organizations to identify critical risks and create control strategies to ensure a safe work environment. The importance of complying with this documentation is that it responds to current legal regulations in accordance with the Occupational Health and Safety Management Systems and therefore before a possible audit by the entities in charge, such as ARL, Supervisors and the Ministry of Labor there will be no sanctions for the organization.

Now, in order to strengthen the organizations in the Occupational Health and Safety Management System SG-SST, the Ministry of Labor promotes the design and implementation and mandatory compliance guidelines to implement the Safety Management System and Occupational Health (SG-SST), this System seeks to contribute to improving the quality of life of employees; It is for this reason that the Human Talent Strategic Management work team within the organization structured a Management System for the 2022 term in order to guarantee a favorable environment in the development of the work activities of the collaborators that promote the increased levels of satisfaction, efficiency and effectiveness. Organizations must carry out the design and implementation of the Occupational Health and Safety Management System, applying the initial evaluation, which is known as a reflection of the organization and allows to trace the path that must be followed and that will give the guidelines. to develop the work plan, it will also allow organizations regardless of the number of collaborators and the level of risk to reach 85% of the implementation in the Occupational Health and Safety Management System.

On the other hand, organizations were not prepared to face the pandemic, which brought psychological, economic and labor consequences worldwide, forcing them to adapt and transform their operation, accepting new processes and implementing new strategies to comply with the Management System of Safety and Health at Work.

Taking into account that the National Government gives the guidelines for organizations to have an Occupational Health and Safety Management System, in this way it seeks to solve the following question: How to adapt and strengthen an Occupational Health and Safety Management System? Safety and Health at Work, according to current legal regulations?

Keywords: Decree, management, safety, health, work, regulations, system, organizations, strengthening, program, improvement.

Tabla de contenido

1. Integrantes del grupo	6
1.1 Janneth Paola Mora Parra.....	6
1.2 Laura Liliana Ramírez Sánchez	6
1.3 Rubén Darío Sierra Medina.....	6
2. Problema de Investigación	7
3. Justificación.....	11
4. Objetivos	12
4.1 General	12
4.1 Específicos	12
5. Marco Referencial	13
6. Metodología	21
6.1. Técnicas de Recolección de Información.....	21
6.2. Encuesta:	22
6.3. Observación:.....	22
6.4. Entrevista:.....	22
6.5. Evaluación:.....	22
7. Análisis de resultados.....	24
7.1. Análisis evaluación	24
7.2. Muestra a analizar	24
7.2.1. Aplicación diagnóstico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo empresa BSM COMPANY S.A.S.....	25
7.3. Análisis diagnósticos 2021 -2022	25
8. Plan de mejoramiento.....	29
8.1. Autoevaluación del SG-SST	30
9. Conclusiones	31
10. Recomendaciones.....	32
Bibliografía.....	33

1. Integrantes del grupo

1.1 Janneth Paola Mora Parra

Psicóloga, tecnóloga en SST y candidata para el título en gerencia estratégica del talento humano, amplio conocimientos en seguridad, salud en el trabajo y acompañamiento en crisis y experiencia en el área de talento humano, proceso de selección y contratación, perfilación de hojas de vida, citación de personal, aplicación de pruebas psicotécnicas y afiliación a seguridad social, conocimiento y manejo del área de bienestar laboral, entrega de dotación, plan carrera, celebración de cumpleaños, plan destacados y todo lo relacionado con salarios emocionales.

1.2 Laura Liliana Ramírez Sánchez

Ingeniera Industrial actualmente cursando una especialización en Gerencia Estratégica de Talento Humano, con experiencia en administración de proyectos y recursos tanto humanos como administrativos, con conocimiento en elaboración de presupuestos, informes de gestión e indicadores de cumplimiento, amplio manejo en liquidación de nóminas, pago de parafiscales, afiliaciones al sistema de seguridad social. Con habilidades de liderazgo y manejo de personal, además de la operación y contactos de soporte del software contable HELISA. Caracterizada por planeación, pensamiento conceptual, proactividad y con orientación al logro.

1.3 Rubén Darío Sierra Medina

Administrador en Salud Ocupacional, en proceso de formación en Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano en la Universidad Uniagustiniana, con formación integral y competencias que permiten observar, reconocer, controlar y realizar procedimientos que prevengan los riesgos laborales; identificar, desarrollar e implementar matrices de peligros y riesgos que mitiguen los accidentes y enfermedades laborales; planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores apoyando los comités de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia, hacer seguimiento al estado de las acciones correctivas y/o preventivas generadas por los entes correspondientes, así como la identificación y verificación del cumplimiento de la legislación aplicable a la organización. Me considero una persona con liderazgo, honesta, competitiva, respetuosa, responsable, dinámica, emprendedora, hábil para trabajar en equipo con facilidad de aprendizaje, un gran sentido de pertenencia y con una gran expectativa de poner en práctica los conocimientos adquiridos en mi experiencia laboral.

2. Problema de Investigación

Con el fin de fortalecer las organizaciones en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el Ministerio de Trabajo promueve la implementación y las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este Sistema busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores por medio de actividades que son diseñadas estratégicamente teniendo en cuenta las necesidades de la organización.

Es por esta razón que el equipo de trabajo de Gestión Humana al interior de la organización estructuro un Sistema de Gestión para la vigencia 2022 con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales de los colaboradores que promuevan el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad.

Por lo anterior, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se enmarca en seis ejes principales:

1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Planificación
4. Aplicación
5. Auditoría y Revisión de la Alta Dirección
6. Mejoramiento

Las organizaciones que desean iniciar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo por medio de diagnóstico inicial, el cual se conoce como un reflejo de la organización, permite trazar el camino que se debe seguir y que dará unas pautas para desarrollar el plan de trabajo, esto permitirá que las empresas puedan alcanzar hasta un 85% de implementación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Es importante que el diagnóstico se encuentre documentado y que sea parte principal de la implementación del SG-SST.

La finalidad es que de esta manera las organizaciones puedan adaptar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo independientemente de su nivel de riesgo.

Así las cosas y teniendo en cuenta que, mediante el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Capítulo 6 y la Resolución 312 de

2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, obligo a contar con dicho sistema.

En este punto vale la pena especificar los Estándares Mínimos para la implementación del SG-SST, se establecen según la norma por el número de trabajadores vinculados en la organización y la clasificación del Riesgo, así:

ARTICULO QUE REGLAMENTA	CANTIDAD DE ESTANDERES	CANTIDAD DE TRABAJADORES	CLASIFICACIÓN DE RIESGO
Artículo 3°	7	Hasta de 10 trabajadores	I, II y III
Artículo 9°	21	11 a 50 trabajadores	I, II y III
Artículo 16	60	De 50 trabajadores en adelante	IV y V

Los estándares mínimos del SG-SST son de obligatorio cumplimiento, y su implementación se ajusta y adecua a cada empresa o entidad de manera particular conforme con el número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados.

Teniendo presente que su implementación y cumplimiento es responsabilidad de cada empleador o contratante de acuerdo con sus características particulares, se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas y entidades de la misma actividad económica, no obstante, los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, deben asegurar la cobertura en todas las jornadas, así mismo si la empresas cuenta con centros de trabajo el sistema debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.

La implementación del SG-SST cuenta con cinco (5) fases de adecuación, transición y aplicación, a continuación, se realiza una breve descripción de las mismas:

FASE	ACTIVIDAD
1. Evaluación Inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa, conforme al artículo 2.2.4.6.16. Del Decreto número 1072 de 2015.
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control, que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben primero realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Luego establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Después diseñar el SG-SST y formular el plan anual.

3. Ejecución	Es la puesta en marcha del SG-SST, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento.
4. Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST.
5. Inspección, vigilancia y Control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de SST. Esta fase la efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución.

Según lo establecido en el Artículo 27 los planes de mejoramiento se ajustarán según el puntaje obtenido en la autoevaluación, y en base en este criterio se basa la valoración y la acción de mejora, a continuación, se realiza una breve descripción:

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%.	MODERADAMENTE ACEPTABLE	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor al 85%	ACEPTABLE	Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.

El plan de mejoramiento conforme a la evaluación de los estándares mínimos que realiza el empleador o contratante se debe presentar vía correo electrónico o en documento en físico a la ARL, quien dará sus recomendaciones a través del mismo medio de comunicación por el que se hizo le envío.

El empleador o contratante debe rendir informe sobre el avance del plan de mejoramiento en el mes de julio de cada año, teniendo en cuenta las recomendaciones de la ARL.

El plan de mejoramiento debe contener como mínimo lo siguiente:

1. Las actividades concretas a desarrollar.
2. Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora.
3. El plazo determinado para su cumplimiento.
4. Los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para la realización de las acciones de mejora.
5. Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en las empresas.

Por otra parte, las organizaciones no estaban preparados para enfrentar la pandemia, la cual trajo consecuencias psicológicas, económicas y laborales a nivel mundial, obligando a adaptarse y transformar su funcionamiento, acogiendo nuevos procesos e implementando nuevas estrategias para dar cumplimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con base en lo anterior, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en aras de la protección de sus organizaciones adaptó que las actividades se ejecutaran de manera virtual.

Teniendo en cuenta que el Gobierno Nacional da las pautas para que las organizaciones cuenten con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de esta manera se busca resolver la siguiente pregunta:

¿Cómo adaptar y fortalecer un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la normatividad legal vigente?

3. Justificación

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a las organizaciones identificar los riesgos críticos y crear estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. Incentivando a los colaboradores a la participación en la toma de decisiones, todo lo anterior apuntando hacia la mejora continua de todos los procesos operacionales.

Debido a la evolución de nuestro entorno, las organizaciones deben adaptarse para seguir cumpliendo en el mercado, por tal razón es de vital importancia tener toda la documentación respectiva al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y mantenerla actualizada permitiendo a las organizaciones tener establecidos los documentos relacionado con el SG-SST, facilitando así la creación del mismo, la competitividad de la empresa en el mercado y dando cumplimiento a la legislación legal vigente.

La importancia de cumplir con esta documentación es que se da respuesta a la evidencia sobre los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y por ende ante una eventual auditoria por el Ministerio de Trabajo no habrá sanciones para la organización. además que la organización va contar con registros pertinentes como los accidentes de trabajo, matriz de riesgos y peligros que al final nos permiten desarrollar estrategias, acciones pertinentes para mitigar los accidentes, incidentes, enfermedades laborales y así poder brindarles a los colaboradores una cultura y un ambiente de trabajo seguro.

El desarrollo de este proyecto nos permite contrastar la parte teórica adquirida, con la realidad de las organizaciones y corroborar que es aplicable, mejorando las competencias como parte de nuestra formación.

4. Objetivos

4.1 General

Fortalecer un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la normatividad legal vigente.

4.1 Específicos

1. Fortalecer en las organizaciones el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
2. Concientizar la importancia de implementación y cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
3. Informar a las organizaciones la normatividad establecida que hay acerca de las personas que están trabajando bajo la modalidad de teletrabajo, esto con base al marco legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Marco Referencial

La historia de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia surge con la resolución 2400 de 1979 en el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades. Posteriormente durante este mismo año se presentó la ley 9 de 1979 estableciendo las normas sanitarias de prevención y control de los agentes biológicos, físicos o químicos del ambiente exterior de las edificaciones hasta hacerlo peligroso para la salud humana, en dicha ley se estipularon el control sanitario de los usos del agua, el vertimiento y tratamiento de desecho de residuos líquidos, residuos sólidos, de las emisiones atmosféricas.

Así las cosas, en 1984 se expidió el decreto 614 con el cual se desarrollaron las bases de organización y administración gubernamental y privada de salud ocupacional en el país, se establece el objeto de Salud Ocupacional como las actividades en las cuales se definen los criterios de prevención, mejoramiento y mantenimiento de los procedimientos y las locativas de la organización, para proteger a la población trabajadora contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas. Por lo anterior para garantizar el control y la supervisión del plan de seguridad y salud en el trabajo surge la resolución 2013 de 1986 y con esta se reglamentó la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y así se crearon los comités paritarios de salud ocupacional.

En continuidad de las necesidades de las empresas colombianas que identificaron la necesidad de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que este mismo se reglamenta en el Decreto 1072 de 2015, que su implementación se puede usar como un elemento de marketing que aporta una buena imagen a la empresa, ya que no es solo una exigencia legal sino una herramienta que le permitirá a la empresa ser más estructurada, además permite disminuir costos al administrar todo como un sistema completo y no con programas de salud y seguridad independientes.

El estado colombiano ha creado a través del Ministerio de Trabajo y con la ayuda de la Dirección en Riesgos Laborales, genero la publicación del Decreto 1443 de 2014 hoy en día siendo el decreto único para el sector del trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo

6, todas las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en cualquier empresa. Esto con el fin de que los empleadores o contratantes posean y desarrollen un proceso lógico tradicional, por etapas y basados en las mejoras continuas con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan tener y afectar la seguridad y la salud en el cualquier trabajo. Es de resaltar y tener en cuenta la importancia de prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones laborales que se presenten en los trabajadores, este contexto de implementación brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los trabajadores. Esta implementación del SG-SST en toda empresa tiene que ser dirigida y realizada por el contratante, este fortalecimiento es una guía para la planificación basada en la mayoría principios propuestos por el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficiente de todos los peligros y riesgos que se puedan presentar en el lugar de trabajo, reduciendo así al máximo los incidentes, accidentes causados y enfermedades laborales que se puedan presentar.

Para el desarrollo de este marco teórico fue necesario aprovechar revistas y libros electrónicos, esto con el fin de apoyarse en conceptos idóneos sobre el Ciclo PHVA, Seguridad y salud en el Trabajo, Higiene y seguridad industrial para desarrollar el trabajo investigativo en cualquier empresa. De acuerdo con estimaciones a nivel mundial realizadas por la OIT cada año cerca de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo; siendo 2,34 millones las que mueren debido a accidentes graves o enfermedades laborales. Las OSHAS publican la norma 18000 que orienta el establecimiento de requisitos mínimos de mejores prácticas en gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinado a permitir en una organización control de riesgos para SST y mejorar el desempeño. Como se puede apreciar estos criterios hace necesario Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo; siendo clave fundamental para toda empresa; además permite analizar el equilibrio que se debe manejar entre la producción de la Empresa y la cultura de la seguridad de sus trabajadores. Por lo anterior el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional ayuda a proteger a la empresa y a sus empleados. (OSHAS. 2013.). La seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones, es importante porque el trabajo es el medio por el cual el ser humano satisface sus necesidades básicas, es así que la actualización debe ser continua para evitar riesgos en sus trabajadores y sus condiciones de mejoramiento se vea reflejada en la contribución productiva en todos sus niveles. (Ortega 2018). Como se puede apreciar el contenido anterior la Institución prestadora de servicios de salud a través

del sistema de gestión de la calidad maneja sus 31 indicadores alineados al fortalecimiento partiendo del diagnóstico a través de la auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del trabajo permitiendo identificar y prevenir los riesgos laborales, evaluando los procedimientos, garantizando la seguridad y salud de los trabajadores, así como también comprueba la eficiencia y eficacia que estos aportan a la empresa. Todo lo anterior con el fin de proporcionar medidas correctivas, siempre en beneficio de los empleados. La Auditoría al sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo constituye una de las principales herramientas de una empresa u organización, ya que ésta permite realizar un análisis más minucioso sobre cómo evitar y prevenir riesgos que pueden afectar el normal funcionamiento de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, como es de conocimiento general a nivel internacional y nacional, las empresas se dedican a la producción de bienes y/o servicios, cuyo objetivo principal es generar una rentabilidad económica, la cual va acompañada en realizar una buena gestión con responsabilidad social, ambiental y fundamentalmente encaminada a garantizar y favorecer la seguridad y salud de sus trabajadores, como parte integral para el logro de sus objetivos financieros. De acuerdo al sistema de gestión de la calidad es necesario crear y contar con estrategias para generar un plan de mejora al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, basados en el cumplimiento de la legislación, evaluación y valoración del riesgo, la prevención de los riesgos que se encuentran expuestos los colaboradores, evitando o minimizando los accidentes y/o enfermedades laborales producto de las actividades que se realizan para tal fin. Uno de los estándares como es la valoración médico ocupacional hace que sus recomendaciones se implementen y se ejecuten programas de promoción y prevención sobre todo con la inducción, reinducción, capacitación y seguimiento a las recomendaciones brindadas por el profesional cuyo objetivo por parte de la institución prestadora de servicios de salud es lograr que sus trabajadores mantengan o mejoren su salud y la calidad de vida mediante acciones y prácticas que optimicen su bienestar. Como lo manifiesta el artículo en la Revista Colombiana de salud ocupacional “Los modelos de la gestión de los agentes de riesgo en el ambiente laboral se han enfocado en desarrollar un sistema con mejora continua, articulándose a la organización y administración de la empresa, cuyo objetivo es la protección de la salud y el bienestar del colaborador”. Para este caso la institución prestadora de servicios de salud lo realizará a través de la seguridad e higiene industrial con su reglamento. Para tal efecto se sabe que los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo son el desarrollo de un proceso lógico y por etapas que tienen como objetivo

anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo. Se puede referir que el factor humano (Conducta) es un elemento esencial, no solo para los programas de prevención de riesgos sino para el éxito de todas las estrategias y objetivos organizacionales. (Macias Ceballos. 2019).

En la actualidad, las empresas tienen que enfrentarse a un nivel tan alto de competencia que para poder crecer y desarrollarse, y a veces incluso para lograr su propia supervivencia, han de mejorar continuamente, evolucionar y renovarse de forma fluida y constante. Por lo anterior El ciclo PHVA de mejora continua es una herramienta de gestión presentada en los años 50 por el estadístico estadounidense Edward Deming. Y a través de la mejora continua recogida en la Norma ISO 9001. Hace eco en los procesos que se llevan a cabo en el día a día de la Institución; y puede enfocarse desde proyectos a largo plazo como a actividades de realización diaria. De lo que se trata es fortalecer la seguridad de los trabajadores optimizando las tareas que se dan durante el proceso productivo. La mejora continua en la empresa es muy beneficiosa, se consigue mejorar el rendimiento, crear nuevas oportunidades de negocio y poder reaccionar de un modo rápido ante los cambios imprevistos. Para conseguir esta mejora continua es necesario valerse de herramientas como resultados de auditorías, acciones correctivas u objetivos de calidad para llevar a cabo diversas acciones. De acuerdo a todo lo anterior esta propuesta estará enmarcada desde la investigación aplicada una investigación básica o aplicada; “un buen trabajo es aquel en el cual el equipo especialista ha puesto todo su empeño en la búsqueda de conocimiento o soluciones, manteniendo siempre la objetividad y la mente abierta para tomar las decisiones adecuadas”. (Hernández, Sampiere. 2017).

Ahora bien, con base a lo anterior; también es importante tener presente que es necesario contar con los conceptos técnicos y teóricos con el fin de dar una mayor cobertura para la interpretación del lector, por esta razón y en el contexto de la Gerencia Estratégica del Talento Humano es pertinente tocar algunos temas que de fondo se mencionaran en el desarrollo del presente proyecto.

Para poder tener una comprensión más detallada de la situación actual en cuanto a seguridad se refiere, es bueno tener una perspectiva histórica sobre el tema. Desde los comienzos de la historia el hombre ha hecho de su instinto de conservación un medio de defensa contra las lesiones corporales causadas por cualquier motivo, por esto, se cree que la Seguridad Industrial nació reflejada en un simple esfuerzo individual más que un sistema organizado.

El desarrollo industrial dado en el primer tercio del siglo XX, marca el inicio de la Seguridad Industrial como tal, como consecuencia de la aparición de la fuerza del vapor y de la mecanización de la industria, lo que generó el incremento de accidentes y enfermedades laborales, por tal motivo, se aumentaron las medidas de Seguridad, ya que debido a la degradación y a las condiciones de trabajo y de vida detestables en 1871 la mitad de los trabajadores morían antes de los veinte años por causa de los accidentes.

Pero es hasta este siglo XX que el tema de la Seguridad en el Trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de Protección de los trabajadores. En la actualidad la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, constituye el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad y salud del trabajador en todos los aspectos y niveles.

Las estadísticas oficiales relativas a los accidentes y enfermedades laborales que se publican cada año, no reflejan el dolor y el sufrimiento que cada evento trae a sus víctimas, sus familias, compañeros de trabajo y amigos. Además del costo humano, los accidentes y las enfermedades vinculadas a la actividad del trabajo, imponen costos financieros a los trabajadores, entidades del transporte y a la sociedad en general. Un buen desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo es una campaña "CERO ACCIDENTES". Todas las actividades económicas, deben dar la misma importancia al décimo cuarto logro de altos niveles en la gestión de seguridad, como lo hacen con otros aspectos claves de sus actividades.

Cada año se producen millones de accidentes de trabajo que en ocasiones provocan hasta la muerte de los colaboradores y cada día son detectadas enfermedades laborales provocadas por la exposición a la actividad que realizan.

Por lo anterior, la Seguridad y Salud en el Trabajo SST, hoy más que nunca, juega un papel primordial en las contribuciones que pueden hacer las técnicas y métodos de la Ingeniería del factor humano a la mejora del desempeño de las organizaciones.

Por otra parte, en el sistema general de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), también juega un papel importante la organización mundial de la salud (OMS) que al igual que la OIT, como organismos internacionales velan por el bienestar de los trabajadores.

Por último, hablaremos acerca de la modalidad de teletrabajo que aun cuando no es nueva, si tomó mayor fuerza a causa de la pandemia COVID-19; En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como "una forma de organización laboral, que consiste en el

desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Estos trabajadores tienen los mismos derechos que aquellos que desempeñan su labor en el lugar de trabajo que imparte el empleador, tienen derecho a afiliación a ARL, dotación, contar con un puesto de trabajo como lo indique la legislación colombiana vigente, esto con el fin de mitigar enfermedades de origen laboral y también tiene derecho a capacitaciones que velen por el bienestar de su integridad.

Para el caso particular de los empleadores, además de cumplir con toda la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, frente a la adopción de modelos de teletrabajo deberán:

- Afiliar al Teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Verificar las condiciones del lugar destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Asegurar que el Teletrabajador realice el Auto reporte de Condiciones de Trabajo.
- Allegar copia del contrato, acuerdo o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales- ARL.
- Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el Teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios en el lugar de trabajo del Teletrabajador, con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
- Garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores tengan los medios de protección adecuados para la tarea a realizar.
- Informar y dar una copia al Teletrabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Definir el perfil para el Teletrabajo.
- Reportar todo accidente de trabajo en conformidad con la legislación vigente.

- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, para las entidades del sector público se recomienda especialmente:

- Adaptar los manuales de funciones y competencias laborales a la modalidad de Teletrabajo.
- Generar dos resoluciones, por un lado, una resolución general por medio de la cual se implementa el teletrabajo al interior de la organización y la resolución individual de teletrabajo dirigida a cada funcionario público incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012.

Según el ministerio del trabajo en Colombia se establece las obligaciones por cada una de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo, así:

- EMPLEADOR: Brindar las garantías laborales y de promoción en salud y prevención de riesgos.
- TELETRABAJADOR: Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la ARL.
- ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES (ARL): Brindar la asesoría necesaria para que empleador y tele trabajador tengan la información suficiente y clara para protegerse ante las eventualidades.

También encontramos que, el Teletrabajador debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
- Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

Como se mencionó con anterioridad, Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones

que regulen los regímenes especiales, así como, a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

Para finalizar, es importante tener presente que si bien es cierto la humanidad ya ha tenido que enfrentarse a diferentes epidemias como: la gripe A(H1N1) y los brotes del virus del Ébola, esta pandemia generó cambios y modificaciones en muchos aspectos cotidianos, al nivel empresarial también generó cambios en los programas SG-SST de las empresas, toda vez que en razón a la identificación de nuevos riesgos y peligros de las nuevas formas de trabajo, como teletrabajo, trabajo en casa y/o remoto, así como la implementación de diversas estrategias y acciones de vigilancia individual, así las cosas la identificación de peligros y evaluación de riesgos que ahora debe abordar las empresas en materia de las condiciones de trabajo que se den en la modalidad en referencia, se pueden encontrar: el horario establecido para efectuar labores sus labores; las responsabilidades domésticas y la doble carga de los padres que trabajan; los peligros propios de la casa como lugar de trabajo y de residencia, entre otras condiciones que acarrearán al sector empresarial, a la empresa y a las ARL la necesidad de implementar estrategias que faciliten o medien las tensiones o conflictos generados por estas nuevas formas de trabajo.

Según lo descrito anteriormente el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ha presentado algunos ajustes con los nuevos tiempos, por lo cual se hace seguimiento a la gestión de seguridad y salud de los trabajadores tanto presencial como en modalidad teletrabajo, a efectos de analizar los efectos de los riesgos según la labor que realizan, ya que estos sistemas se implementan bajo la figura de la mejora continua, por ello debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo mencionado por el ministerio del trabajo.

6. Metodología

El objetivo del presente proyecto es crear una metodología que sirva de base para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las organizaciones.

Al realizar un diagnóstico adecuado permitirá identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para el éxito de la implementación. Para comenzar a implementar de manera gradual en la organización el SG SST, se requiere el control de la información y la documentación, por esto se generan plantillas que servirán de base de almacenamiento con los datos necesarios para el historial del proceso. La comunicación adecuada en la organización, siendo liderada por las personas responsables de los procesos.

El procedimiento metodológico utilizado permite trabajar sobre la organización. El mismo consiste en un conjunto de acciones que conllevan a un cambio planificado y participativo, que responda a la demanda o necesidad que fue detectada.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es diferente para cada organización, sin embargo, la Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos los cuales se deben cumplir para la adecuada implementación y mantenimiento del mismo.

Teniendo presente que este trabajo se basa en el fortalecimiento de un plan de implementación de SG-SST en cualquier empresa del territorio colombiano y según la normatividad vigente. Razón por la cual el primer paso es la recolección de información, y entre la principal que se espera se vaya a usar, es la evaluación, y es así como con esta técnica se pueden conocer las necesidades de los colaboradores, propuestas y argumentos expuestos por los jefes, esto permite que se conozcan diferentes puntos de vista, se identifiquen posibles peligros, se puedan corregir ciertas conductas o procedimientos para la ejecución de las actividades. No obstante, también se menciona otra técnica de recolección que es la entrevista, por esta razón a continuación se mencionaran las principales características de cada una de estas técnicas.

6.1. Técnicas de Recolección de Información

Hay muchas formas de conseguir información en una investigación, lo primero que se debe tener en cuenta es que el centro de construcción es el problema de la investigación. Las principales las técnicas de recolección de información se basan en una serie de instrumentos de medición, y se pueden definir así:

6.2. Encuesta:

Se conforma por una serie de preguntas dirigidas a determinada población, y pueden ser administradas en persona, por correo, teléfono o electrónicamente, también pueden administrarse a un individuo o a un grupo. Es así que, en la investigación social, la encuesta se considera una técnica de recolección sistemática con preguntas de selección múltiple o preguntas abiertas.

6.3. Observación:

La observación se considera una imagen de una situación real. Las observaciones son registros tomados que no requieren participación, dichos registros se hacen mientras los participantes están involucrados en conductas rutinarias y se utilizan como un indicador de lo que los participantes hacen, en lugar de apoyarse completamente en los relatos de los colaboradores sobre su propia conducta. Existen dos tipos de observación: Participante y no Participante, en la primera el investigador al recolectar los datos se involucra directamente con la actividad objeto de la observación. En la segunda el investigador no tiene ningún tipo de relaciones con los sujetos que serán observados ni forma parte de la situación en la que se dan los fenómenos en estudio.

6.4. Entrevista:

Es una de las herramientas para la recolección de datos más usada, permite obtener información del colaborador mediante una interacción verbal con el investigador, de la cual se puede obtener su percepción de factores sociales o personales que condicionan una determinada realidad, se identifican como estructuradas, las cuales plantean preguntas con anterioridad y tiene una estructura definida lo que podría limitar la opinión del sujeto estudiado. Las semiestructuradas, son de mayor flexibilidad pues inician con una pregunta que se puede adaptar a las respuestas de los entrevistados. La entrevista se debe realizar en un ambiente de dialogo, aceptación y empatía.

6.5. Evaluación:

Es un proceso en el que, bajo parámetros específicos, se llega a una conclusión sobre las necesidades de la empresa, según unos criterios de calificación que sean asignado desde el principio de la evaluación y que están directamente relacionados con las necesidades de la organización, bien sea una empresa pública o privada. Este tipo de análisis de los factores, de las características, y de los aspectos a evaluar, se procederá a recopilar la información necesaria luego de presentar cinco fases cada una un puntaje de calificación el cual señale el avance de la implementación del SG-SST.

De acuerdo al proyecto realizado escogimos el método de la evaluación, el cual se presenta en el siguiente enlace.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VhBVizt1VPchBjQ4dL_MFbEH_e8pkX4C/edit#gid=671180229

7. Análisis de resultados

Para el desarrollo de la metodología se partirá con el análisis de la evaluación al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST de una entidad privada sobre la vigencia 2022, teniendo en cuenta que dicha evaluación se basó en el diagnóstico del año anterior, posteriormente, se analizará material sobre análisis de riesgos, plan de trabajo, capacitación e indicadores con el fin de presentar una propuesta que este encaminada al fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para Roberto Hernández (1991), existe una gran variedad de fuentes que pueden generar ideas de investigación, entre las cuales podemos mencionar las experiencias individuales, materiales escritos (libros, revistas, periódicos y tesis), teorías, descubrimientos producto de investigaciones, conversaciones personales, observaciones de hechos, creencias y aun presentimientos) (pg. 18-19).

7.1. Análisis evaluación

Con el fin de poder proporcionar un análisis más objetivo, a través de buenas prácticas empresariales, en el cual se pretende el fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario contar con la aprobación de las empresas para la aplicabilidad del diagnóstico inicial, teniendo en cuenta los datos para la vigencia 2022, partiendo de los diagnósticos de los años inmediatamente anteriores, con el fin de enfocar y tener claridad sobre el tipo de población objeto y de igual manera que se pueda contar como insumo informativo para las diferentes actividades y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a proponer.

7.2. Muestra a analizar

Para la vigencia 2022, se realizó el acercamiento a tres empresas privadas, por lo cual se describen a continuación las respuestas generadas:

Ítem	Empresa para solicitud aplicación del diagnóstico del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Dirección	Fecha de solicitud	Fecha de respuesta	Respuesta
1	CENTRAL DE TORNILLOS Y REMACHES S.A.S	Cra 25 # 13 – 99	16 de agosto de 2022	22 de agosto de 2022	NO

2	TENDENCIA DE ORIENTACIÓN INNOVADORA S.A.S. - ISMO	Cra 11 B # 2 – 34 sur	16 de agosto de 2022	22 de agosto de 2022	NO
3	BSM COMPANY S.A.S.	Cra 7b # 24 - 41 Sur	22 de agosto de 2022	23 de agosto de 2022	SI

Nota: Fuente propia

Por lo anterior, se concluye que de las tres empresas que se les realizó la solicitud, solo una nos dio la oportunidad para la aplicación del diagnóstico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa BSM COMPANY S.A.S. que se encuentra en la ciudad de Bogotá.

En el siguiente enlace se encontraran las solicitudes y respuestas de las empresas:

https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1KNB3A6XCazM3XB-Q6bBt-v6Qnqs_5kWs

7.2.1. Aplicación diagnóstico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo empresa BSM COMPANY S.A.S.

Se realizó la visita el día 25 de agosto de 2022 por parte de los integrantes del grupo a la empresa BSM COMPANY S.A.S., ubicada en la Cra 7b # 24 -41 Sur, nos reunimos con el Representante Legal y le comunicamos el consentimiento informado, el cual fue diligenciado y se encuentra en el enlace del numeral 7.2.

Dado lo anterior se dio inicio al diagnóstico de verificación al cumplimiento de la resolución 0312 por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

7.3. Análisis diagnósticos 2021 -2022

Para el año 2021 la empresa contaba con una planta de 30 trabajadores y para el año 2022 ya había 42 trabajadores, a continuación, se realizará un análisis de los diagnósticos:

Es importante resaltar que los resultados para el diagnóstico 2021, los trabajadores veían las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo como una oportunidad para capacitarse y no participar de las mismas.

Los resultados del diagnóstico para la vigencia 2021 y al cual no fue posible obtener copia por temas de seguridad de la empresa, pero en el cual se obtuvo un porcentaje del 83%, concluyeron que se debe generar una estrategia con los jefes de cada procesos para que apoyen las actividades de seguridad y salud en le trabajo y participen junto con sus equipos de trabajo en estas, teniendo en cuenta que la población trabajadora dice no asistir a estas debido a su carga laboral o que no tiene tiempo, de igual manera se debe revisar el plan de trabajo teniendo en cuenta que muchas de las actividades no son de su gusto.

Por otra parte, en el diagnóstico realizado para la vigencia 2022, tomando como insumo el diagnóstico del año anterior, se pudo evidenciar que los trabajadores ven las actividades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como una oportunidad para mejorar su bienestar, contribuir a su salud, fortalecer el equilibrio psicosocial, aportes para la identificación de los peligros y disminución de los riesgos y fortalecer el clima y la cultura organizacional.

Realizando el análisis del diagnóstico al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del año 2022 se identificaron los siguientes factores por lo cual se pueden conocer el principal motivo por el cual los colaboradores dejan de asistir a las actividades del sistema, dentro de las cuales el representante legal nos comenta que el principal motivo es la falta de tiempo por carga laboral, se sugiere generar una estrategia de manejo productivo de tiempo, optimización y organización de trabajo, adicionalmente el diagnóstico mejoro considerablemente para el año 202 en el cual arrojó un cumplimiento del 90%.

Dado lo anterior la empresa tiene implementada la seguridad y salud en el trabajo como se observa a continuación:

N°	ESTÁNDAR	ASPECTO EVALUADO	TOTAL PUNTOS DEL ASPECTO	TOTAL PUNTOS OBTENIDOS	TOTAL OBTENIDO %
1	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requerida para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4 %)	4%	4%	4%

		Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	6%	2%	2%
2	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1%	1%	1%
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1%	1%	1%
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1%	1%	1%
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2%	2%	2%
		Conservación de la documentación (2%)	2%	2%	2%
		Rendición de cuentas (1%)	1%	1%	1%
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2%	0%	0%
		Comunicación (1%)	1%	1%	1%
		Adquisiciones (1%)	1%	1%	1%
		Contratación (2%)	2%	2%	2%
		Gestión del cambio (1%)	1%	1%	1%
		3	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	9%
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	5%			3%	3%
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	6%			6%	6%
4	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	15%	15%	15%
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	15%	15%	15%

5	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	10%	10%	10%
6	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	5%	4%	4%
7	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	10%	9%	9%
TOTAL			100%	90%	90%

Nota: Fuente propia

8. Plan de mejoramiento

Inicialmente es bastante favorable el cambio de mentalidad de los colaboradores de la empresa, toda vez que, si bien es cierto en el diagnóstico realizado en el año inmediatamente anterior el 2021, la asistencia al diagnóstico de análisis se veía como una excusa para ausentarse o por lo contrario no se asistía manifestando carga laboral, para este año 2022 ya se interpreta como una oportunidad para mejorar su bienestar, realizar sus aportes para la identificación de peligros y disminución de riesgos.

Sin embargo, el Ministerio del Trabajo, por medio de la Resolución 0312 de 2019 estableció que las empresas que en su autoevaluación tengan 85% o menos, deben realizar un plan de mejora del SG-SST. En diciembre de cada año, todos los empleadores y contratantes deben:

1. Realizar la autoevaluación del SG-SST
2. Reportar la autoevaluación al Ministerio del Trabajo y a la ARL
3. Reportar la autoevaluación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)
4. Enviar el plan de mejora a la ARL (si aplica)



Figura 1 Autoevaluación y Plan de Mejora Estándares Mínimos SG-SST

8.1. Autoevaluación del SG-SST

La persona encargada del SG-SST debe realizar una autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo utilizando la Tabla de Valores de los Estándares Mínimos del artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019.

Una vez realizada la evaluación, esta se debe imprimir y firmar por el empleador o contratante y por el responsable de la ejecución del SG-SST.

El número de ítems de la autoevaluación dependerá de las siguientes condiciones:

1. Estándares mínimos para Unidades de Producción Agropecuaria con diez (10) o menos trabajadores de forma permanente clasificadas con riesgo I, II ó III (UPA3)
2. Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores (MICRO7)
3. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores con riesgo I, II ó III (PYME21).
4. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V (GRUPO60)

Por lo anterior evidenciamos que la empresa BSM COMPANY S.A.S., obtuvo un resultado del 90%, por tal motivo se aprovechó para sugerir estrategias a los jefes y directivos que fomenten la participación de los colaboradores en este tipo de actividades, entre las cuales se simulacros de accidentes laborales que permitan con facilidad la participación de los colaboradores desde los peligros que se pueden presentar en la ejecución de sus actividades diarias.

9. Conclusiones

El proyecto que se está desarrollando ha contribuido de manera muy importante, para identificar y resaltar los puntos que hay que cubrir y considerar para llevar a cabo un diseño, implementación y seguimiento exitoso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el diagnóstico inicial que se realizó a la empresa BSM COMPANY S.A.S, se pudo observar que esta cuenta con un sistema SG-SST, el cual tenía poco avance en su desarrollo y que no se llevaba a cabo como lo establece la ley. En efecto, después de realizar un análisis a este sistema se pueden identificar las siguientes conclusiones:

1. Es importante que todas las empresas a nivel nacional cuenten con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, adaptado a las características físicas, locativas y humanas de la organización de acuerdo con la normatividad legal vigente.
2. Realizar un plan de trabajo de acuerdo a los hallazgos encontrados con el fin de realizar un cierre eficaz de las oportunidades de mejora encontradas.
3. Contar con un programa de capacitación para todos los niveles de la organización, independientemente que sea a nivel general o por cargos, esto con el fin no solo que haya una mejor competitividad, sino que el personal obtenga nuevos conocimientos y además esto reforzara las habilidades laborales.

Por otra parte, el plan de capacitación es fundamental para la organización ya que trae consigo beneficios tales como actualización constante de los procesos internos externos, los cuales obtendrán mayor productividad y así la organización será más eficaz y así lograra brindarle a los colaboradores mejores condiciones.

4. Con respecto al peligro psicosocial los colaboradores manifestaban la monotonía de las tareas, y la rapidez de las actividades, trayendo como consecuencia estrés, fatiga y ansiedad, originando de tal manera una falta de motivación a las labores asignadas.

10. Recomendaciones

Teniendo presente los análisis de diagnóstico realizados a la empresa BSM COMPANY S.A.S. tanto en el año 2021 como en el año 2022, al leer los resultados arrojados, a continuación, se relacionan algunas recomendaciones que se desean informar por parte del equipo evaluador.

Por lo anterior se realizarán las siguientes recomendaciones para que este sistema pueda mejorar y pueda cumplir con sus objetivos:

1. La Alta Dirección debe ser consciente que el diseño, implementación y seguimiento del SG-SST se realiza para evitar accidentes y enfermedades laborales y esto a su vez trae beneficios en lo que se refiere a su productividad y estabilidad financiera de la organización.
2. Contar con una persona que cumpla con los requerimientos para que asesore y capacite al personal de BSM COMPANY S.A.S.
3. Generar cultura y concientización a los colaboradores de prevención y cuidado de su integridad física y mental.
4. Disponer de los recursos necesarios para ejecutar el SG-SST. Trayendo consigo beneficios para la organización y sus colaboradores.
5. Capacitar de manera periódica al personal de BSM COMPANY S.A.S que se encuentra en modalidad teletrabajo

Bibliografía

- Trabajo, M. d. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072*. Recuperado el 15 de Febrero de 2022, de Decreto 1072: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>
- Trabajo, M. d. (13 de Febrero de 2019). *Resolución 0312*. Recuperado el 15 de Febrero de 2022, de Resolución 0312: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Colombia, M. d. (s.f.). ABCÉ DEL DECRETO REGLAMENTARIO DE TELETRABAJO. Recuperado el noviembre de 19 de 2022, de ABCÉ DEL DECRETO REGLAMENTARIO DE TELETRABAJO: http://www.nuevaleislacion.com/files/susc/cdj/doct/abc_teletrabajo.pdf
- COLOMBIA, M. D. (s.f.). Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo. Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo#:~:text=En%20Colombia%2C%20el%20teletrabajo%20se,para%20el%20contacto%20entre%20el>
- comunicaciones, M. d. (s.f.). Promoción de la salud y prevención de Riesgos Laborales. Recuperado el 17 de noviembre de 2022, de Promoción de la salud y prevención de Riesgos Laborales: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8431.html>