

Fundación Universitaria  
**SAN MATEO**

INGENIERÍA EN SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO



Fundación Universitaria  
**SAN MATEO**

VIGILADA MINEDUCACIÓN

**FUNDACIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR SAN MATEO  
FACULTAD DE INGENIERÍA  
INGENIERÍA EN SEGURIDAD Y SALUD PARA EL TRABAJO  
BOGOTÁ, COLOMBIA**

**ESTADO ACTUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO SG - SST EN LA EMPRESA MCW SAS.**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:  
TÉCNICO PROFESIONAL EN MANEJO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**MAYERLY ALFONSO CORTÉS**

**DIRECTORA  
LIZ CASAS SANTAMARIA**

**BOGOTÁ, COLOMBIA**

**2018**

## **NOTA DE SALVEDAD DE RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL**

*“La Fundación Universitaria San Mateo NO se hace responsable de los conceptos emitidos en el presente documento, el departamento de investigaciones velará por el rigor metodológico de la investigación”.*

## CONTENIDO

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>CAPITULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO .....</b>	<b>17</b>
Presentación del problema de investigación.....	17
Justificación.....	20
Objetivos .....	22
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos.....	22
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>24</b>
Antecedentes de la investigación .....	24
Bases teóricas o fundamentos conceptuales.....	30
Bases legales de la investigación .....	46
<b>CAPITULO III. DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>49</b>
Fases de ejecución de la investigación.....	49
Tipo de investigación .....	51
Población.....	52
<b>CAPITULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>54</b>

Diagnóstico de la situación actual de la empresa en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	54
Evaluación del Grado de Conocimiento de los líderes y participantes en la Implementación del SG – SST. ....	55
Matriz de riesgos para la empresa MCW SAS .....	62
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>63</b>
Conclusiones .....	63
Recomendaciones .....	68
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO A.....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO B .....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXO C .....</b>	<b>103</b>
<b>ANEXO D.....</b>	<b>104</b>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

	<b>Pág.</b>
Figura 1.1 Ciclo PHVA SG - SST .....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.1:</b> Evaluación del SG - SST.....	57

*A las personas que han estado a mi lado en el cumplimiento de este logro.*

*La meta final de la verdadera educación es no sólo hacer que la gente haga lo que es correcto, sino que disfrute haciéndolo; no sólo formar personas trabajadoras, sino personas que amen el trabajo; no sólo individuos con conocimientos, sino con amor al conocimiento; no sólo seres puros, sino con amor a la pureza; no sólo personas justas, sino con hambre y sed de justicia.*

*John Ruskin*

## AGRADECIMIENTOS

A las personas que colaboraron en la planeación y ejecución de este trabajo de grado, especialmente a Martha Patricia Morales Gerente General de MCW SAS y a la Directora Administrativa Sonia Romanosky quienes me brindaron todo su apoyo y me abrieron las puertas de su empresa para la realización de este trabajo.

A mi Directora de trabajo de grado Liz Casas Santamaria quien con su apoyo y constante direccionamiento logro llevar a buen término esta investigación.

## LISTA DE SÍMBOLOS Y ABREVIATURAS

### ABREVIATURAS

Abreviatura	Término
SG - SST	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
SST	Seguridad y Salud del Trabajo
SS	Seguridad y Salud
DUR	Decreto Único Reglamentario
ARL	Administradora de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAT	Plan Anual de Trabajo

## RESUMEN

La empresa MCW SAS, ejecuta sus actividades en el sector de servicios específicamente en el área de Investigación de Mercados a nivel nacional, su propósito principal es desarrollar Estudios de Mercados que permitan a sus Clientes tomar decisiones acerca de sus productos y servicios que les generen mayores beneficios y utilidades. Gran parte de sus procesos se ejecutan fuera de sus oficinas centrales y por tanto el personal está expuesto a diferentes riesgos que se miden y cuantifican a través de esta investigación, debido a constantes cambios de personal el proceso de la implementación del SG – SST en la empresa se truncó y en la actualidad no se conoce el grado de avance de la implementación del mismo, el objetivo de la investigación es determinar este grado. Se trabaja mediante la investigación exploratoria, la metodología cualitativa y la observación de hechos reales para obtener la información requerida y analizar la situación actual de la empresa. Luego de realizado el diagnóstico de la situación actual de la empresa en cuanto al avance del SG – SST, la evaluación del grado de conocimiento de los responsables y participantes del SG – SST y el diseño de la matriz de riesgos se determina que aunque el SG – SST está documentado en la empresa aún no se ha iniciado la implementación

dentro de la organización. Se recomienda entonces que se inicie de inmediato con la implementación del SG – SST, mediante la ejecución del Plan Anual de trabajo, el establecimiento de responsables de la implementación y socializarlo a toda la compañía, esto a fin de cumplir con los tiempos definidos por Ley para la implementación.

**PALABRAS CLAVE:**

Gestión      Seguridad

Salud      Prevención

Riesgo      Investigación de Mercados      Trabajo de campo

## ABSTRACT

The company MCW SAS, executes its activities in the service sector specifically in the area of Market Research at national level, its main purpose is to develop Market Studies that allow its Clients to make decisions about their products and services that generate greater profits and profits. Many of its processes are executed outside its central offices and therefore the staff is exposed to different risks that are measured and quantified through this investigation, due to constant staff changes the process of the implementation of the SG - SST in the The company was truncated and at present the degree of progress of its implementation in the company is not known. The objective of the investigation is to determine the degree of progress in the execution and implementation of the SG - SST in the company. We work through exploratory research, qualitative methodology and observation of real facts to obtain the information required to analyze the current situation of the company. After having made the diagnosis of the current situation of the company regarding the progress of the SG - SST, the evaluation of the degree of knowledge of the managers and participants of the SG - OSH and the design of the risk matrix, it is determined that although the SG - SST is documented in the company, implementation has not yet begun within the organization. It is therefore recommended that it be

immediately initiated with the implementation of the SG - SST, through the execution of the Annual Work Plan, the establishment of responsible for the implementation and the due to socialize the entire company, this in order to comply with the defined times by Law for the implementation of the SG - SST.

**KEY WORDS:**

Management

Security

Health

Prevention

Risk

Market Research

Field work

## INTRODUCCIÓN

La Investigación de Mercados lleva cerca de 50 años de desarrollo en el país, se ha ido desarrollando de manera importante a partir de la primera década de siglo XXI, con el auge de la misma y se han incrementado la presencia de multinacionales dedicadas a esta labor así como empresas de orden nacional que han ingresado a este mercado, trayendo consigo un desarrollo importante del sector y una gran demanda de empleo formal e informal.

La base de toda investigación de mercados es la encuesta o el instrumento usado que es aplicado por personas a una muestra de la población definida, esta encuesta es realizada generalmente en los hogares o en puntos de afluencia de personas en cualquier zona de una o varias ciudades del país.

En este momento no se conoce en qué estado se encuentra el SG - SST en la empresa MCW SAS de acuerdo a la normatividad vigente del Decreto 1072 de 2015 y de la resolución 1111 del 2017 y por tanto es de gran importancia dotar a la empresa de un documento donde se analicen los

diferentes tópicos que la Ley exige para este año en cuanto al avance del SG – SST y proponer las líneas de acción a seguir.

La metodología planteada para la realización de la investigación se basa en buscar y recolectar información a través de fuentes primarias y secundarias, levantar un diagnóstico de la situación actual del sistema, consolidar información a través de herramientas tales como tablas y cuadros para finalmente generar unas conclusiones y recomendaciones que permitan a la empresa tomar acciones de corto y mediano plazo que causen un impacto positivo en la ejecución de las diferentes actividades.

## CAPITULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

### Presentación del problema de investigación

La empresa MCW SAS ha iniciado con la implementación del SG – SST desde el año 2017, sin embargo ha tenido una gran rotación de personal en las áreas administrativas encargadas del proceso y en este momento no se conoce el estado en el que se encuentra actualmente el SG - SST en la empresa MCW SAS de acuerdo a la normatividad vigente del Decreto 1072 de 2015 y de la resolución 1111 del 2017.

De esta manera y para continuar con la ejecución de las fases de la implementación del SG – SST, se requiere la urgente realización de un diagnóstico de la situación actual, una evaluación a lo que se ha implementado hasta el momento y los planes de acción a seguir de acuerdo a los hallazgos y avances encontrados.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del mejoramiento continuo de las condiciones,

el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (POSITIVA Compañía de Seguros, 2015, p4).

De acuerdo a esta definición y a la normatividad establecida en el Decreto 1072 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en su Libro 2, parte 2, Título 4, capítulo 6 emanado del Ministerio de Trabajo y a las fases de implementación dispuestas en la Resolución 1111 del 2017 donde se detalla la obligatoriedad y tiempos de ejecución de la implementación del SG – SST en todas las empresas colombianas se sientan las bases legales para que el SG – SST se implemente en la empresa MCW SAS no solo por el deber ético y empresarial de velar por la salud y seguridad de los empleados de la empresa sino para cumplir de manera estricta con lo definido en la Ley.

Las Administradoras de Riesgos Laborales instituidas en Colombia han contribuido de manera importante en el apoyo a las grandes y medianas empresas en la implementación del SG – SST, mediante la asesoría, creación de guías y diseño de formatos para facilitar la ejecución de las diferentes etapas del SG – SST, en esta investigación tomamos varios formatos que ya han sido aplicados en empresas colombianas con total éxito en el desarrollo de las fases del SG – SST, hoy en día las empresas de servicios del país han ido formalizando su SG – SST, las empresas del sector industrial fueron las

pioneras en la implementación dado que por sus características requieren de mayores controles en el manejo de sus riesgos laborales. En las pequeñas empresas ha sido un proceso un poco más lento por la falta de definición de políticas y organización de los responsables, sin embargo poco a poco se ha ido sintiendo el interés de todos los empresarios por cumplir las normas y preservar la salud de los empleados como objetivo social de las empresas.

La empresa MCW SAS cuenta con 25 personas contratadas de manera directa y con al menos 80 contratistas por prestación de servicios temporales, su base de operaciones es la ciudad de Bogotá y cuenta con equipos de trabajo en las principales ciudades del país, el personal que no es de contratación directa es básicamente equipos de supervisores y encuestadores de cada una de las ciudades, este personal ejecuta su trabajo prácticamente de manera permanente en calle dado que son las personas que recolectan mediante encuestas la información que luego de ser capturada, validada y analizada son el insumo para la presentación de los Informes de conclusiones y recomendaciones a los Clientes, este personal principalmente es el más expuesto a riesgos y peligros dada su permanencia constante en calle.

Mediante la ejecución de la evaluación al Sistema, la toma de información a través de entrevistas y la elaboración de la matriz de riesgos se sentarán bases concretas para generar acciones que prevengan los accidentes laborales al personal de la empresa.

De esta manera el problema que se presenta en la empresa MCW es que no se conoce el grado de avance de la implementación del SG – SST, la pregunta que direcciona la investigación es la siguiente:

¿Cuál es el grado de avance de la implementación del SG – SST en la empresa MCW SAS?

De acuerdo a la respuesta hallada a esta pregunta se definirán cuáles son las actividades a corto y mediano plazo que se deben ejecutar en la empresa para culminar de manera exitosa la implementación del SG – SST.

## **Justificación**

La Ley a través del Decreto 1072 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, dictamina la obligatoriedad de la implementación del SG – SST en todas las empresas de Colombia, en este orden de ideas la empresa MCW SAS empresa mediana del sector Servicios

dedicada a la Investigación de Mercados no es ajena al cumplimiento de dicho estándar y ha iniciado con el proceso desde el año 2017, el proceso fue truncado debido a constantes cambios en el personal encargado de la implementación del SG – SST en la empresa.

Dicha situación justifica que mediante esta investigación se determine la situación actual de la empresa en cuanto a las fases de Ejecución del SG – SST y se planteen los planes y planes de acción requeridos para cumplir con las normas vigentes.

Los trabajadores de la empresa MCW SAS carecen aún de las disposiciones y acciones tendientes al cuidado de su salud en el desarrollo de sus actividades, al ser una empresa de Servicios los riesgos no suelen implicar una situación de constante peligro para los trabajadores pero se desconocen los potenciales riesgos a los que están expuestos, mediante esta investigación y la elaboración de la matriz de riesgos se dotará a la empresa de esta importante herramienta para determinar los niveles de riesgo a los que están expuestos los trabajadores según el área de trabajo a la que pertenecen, que comprende básicamente 2 grandes centros de trabajo, el trabajo en Oficina y el trabajo en campo o calle cada cual con sus respectivos niveles de riesgo según las actividades que ejecutan.

Tomando como bases teóricas todas las leyes referentes al SG – SST, la literatura que se ha establecido para esta área del sector trabajo y abordando las diferentes herramientas diseñadas por la Ley y adaptadas por las ARL para las empresas colombianas se ejecuta esta investigación conducente a determinar el grado de avance de la implementación del SG – SST en la empresa MCW SAS.

## Objetivos

### Objetivo General

Determinar el estado actual del SG - SST en la empresa MCW SAS de acuerdo a los lineamientos del Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 del Decreto 1072 del 2015 que reglamenta el SG - SST y a lo estipulado en la resolución 1111 del 2017 que reglamenta los estándares mínimos del SG – SST del Ministerio de Trabajo.

### Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual de la empresa en cuanto al SG - SST.

- Evaluar el grado de conocimiento de los líderes de seguridad y salud en el trabajo en la implementación y seguimiento del SG – SST.
- Elaborar una matriz de riesgos que identifique los peligros y los riesgos a que están expuestos los trabajadores.

## CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

### Antecedentes de la investigación

**Antecedentes en el mundo.** La historia de la salud ocupacional inicia en la Edad Media. Su aplicación inicia luego de la Revolución Industrial, teniendo importantes cambios en el siglo XX.

Actualmente existe en todo el mundo regulaciones y disposiciones de seguridad y salud en el trabajo que están diseñadas para proteger a los trabajadores. Sin embargo no siempre existió un acuerdo sobre la preponderancia de la vida humana por sobre el desarrollo empresarial.

En la antigüedad, la minería era la principal actividad económica. Pero no había ningún tipo de precaución o cuidado con los trabajadores de las minas, estos eran en su gran mayoría esclavos o presidiarios.

Los primeros escritos que se conocen de la salud ocupacional fueron los publicados por Paracelso en su obra titulada "Sobre el mal de las minas y otras enfermedades de los mineros".

Esta obra publicada en 1556, relaciona el aumento de las enfermedades ocupacionales con el desarrollo de la explotación industrial.

Según Paracelso, las minas deberían tener una adecuada ventilación y los trabajadores deberían usar de manera permanente máscaras para protegerse de enfermedades.

En el inicio de la revolución industrial las máquinas eran muy rudimentarias y peligrosas para los operarios, en esa época las máquinas se usaban para agilizar la producción y no se tenía en cuenta la seguridad que requerían los operarios.

De igual manera, no hubo interés alguno en identificar los potenciales riesgos que presentaban las máquinas o los mismos implementos de trabajo que eran utilizados.

Debido a esto las lesiones y enfermedades laborales e inclusive la muerte, eran amenazas constantes para los trabajadores en la industria.

No existían normas que regularan la seguridad, por tanto los trabajadores se encontraban expuestos a perder su trabajo y medio de sustento debido a las consecuencias de los accidentes laborales.

Era frecuente que un trabajador resultara herido o con alguna lesión grave perdiendo así por completo la posibilidad de trabajar en cualquier actividad y por la falta de reglamentación los empleadores o contratantes no tenían ninguna responsabilidad, dejando al trabajador y a las personas que dependían de él a la deriva económica.

Con el correr del tiempo, el crecimiento de los movimientos laborales puso a la vista de todos la preocupante frecuencia con la que se presentaban accidentes laborales. Como resultado de esto, aparecieron las primeras leyes de regularon la salud ocupacional.

En 1880, en Estados Unidos se creó la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos. Esta Sociedad tenía como objetivo reglamentar la fabricación de maquinaria luego de que un informe mostrara que en Estados Unidos ocurrían 50.000 muertes al año debido a accidentes laborales.

Posteriormente, en Alemania se reglamentaron dos leyes fundamentales: la primera ley de seguros sociales en el año 1883 y la primera ley de compensación a trabajadores en el año de 1884.

En el Siglo XX comenzó con un cambio fundamental: el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo en 1919. El Convenio 155 de esta organización hace referencia a la seguridad y a la salud de los trabajadores y es aceptado por todos los países miembros.

**Antecedentes en Colombia.** En los albores de la práctica empresarial en Colombia la protección de los trabajadores fue conocida solo a inicios del siglo XX en el año 1904, Rafael Uribe comienza a tratar el tema de seguridad en el trabajo que daría origen a la Ley 57 de 1915 llamada luego la “Ley Uribe” sobre los accidentes laborales y las enfermedades profesionales y que se convirtió en la primera ley que trato sobre la salud ocupacional en Colombia.

Luego se presenta la Ley 46 de 1918, que trato las medidas de Higiene y Sanidad tanto para empleados como para empleadores, la Ley 37 de 1921 que definió la necesidad de un seguro colectivo de vida para empleados, posteriormente vino la Ley 10 de 1934, donde se reglamentó las enfermedades profesionales, los auxilios de cesantías, la forma de

contratación y las vacaciones, luego se presenta la Ley 96 de 1938 que crea lo que hoy se conoce como Ministerio de la Protección Social, posteriormente vino la Ley 44 de 1939, que crea el Seguro Obligatorio y las indemnizaciones para accidentes de trabajo, en 1994 se presenta el Decreto 2350 que promulga los fundamentos y bases del Código Sustantivo del Trabajo y que establece la obligación de proteger a los trabajadores en cualquier actividad laboral.

Ya para 1945 se establecen las bases y regulaciones de la salud ocupacional en Colombia con la aprobación de la Ley 6 (Ley General del Trabajo) que promulgaba las disposiciones relacionadas a las convenciones de trabajo, las asociaciones profesionales, los conflictos colectivos y la jurisdicción especial de los asuntos y temas del trabajo. En 1946 con la aprobación de la Ley 90 se crea el ISS - Instituto de Seguros Sociales, con el objeto de ser el prestador de servicios de salud y pensiones de los trabajadores. En 1948, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, con el Decreto 3767 de 1949, se regulan políticas de seguridad industrial e higiene para los lugares de trabajo.

La Ley 9 de 1979 establece la protección de la salud del trabajador, en su artículo 81 señala específicamente que:

La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares. (Ley 9 Ministerio de Trabajo, 1979, Art 81)

Esta definición ha traído importantes cambios, tanto en las empresas como en los trabajadores, los cuales se han visto reflejados en el establecimiento de políticas y estrategias que permitan una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias.

Posterior a esta ley surgieron otras leyes que reglamentan la Salud Ocupacional, la Resolución 1016 de 1989 que reglamenta la organización, el funcionamiento y la forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben ejecutar los empleadores en el país, luego entra en vigencia la Ley 100 de 1993 que crea el sistema de seguridad social integral y la Ley 1295 de 1994 donde se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales y la conformación de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), el gobierno promulgó una cultura de la prevención para evitar accidentes y enfermedades profesionales con el fin de evitar el pago de indemnizaciones, disminuir el ausentismo laboral y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, obteniendo un mejor clima laboral adecuado para la organización.

Continuando con la evolución de la reglamentación colombiana y con base en la normatividad mundial, se expide en el 2012 la Ley 1562 que modifica el Sistema de Riesgos Laborales y dicta otras disposiciones en relación a la Salud Ocupacional, la Resolución No. 652 de 2012 regula los Comités de Convivencia Laboral y el Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6, que establece la organización del Sistema de Gestión para la Seguridad y la salud en el trabajo (SG - SST) posteriormente el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de marzo de 2017, en la que señala que las organizaciones se deben regir bajo esta norma para la implementación del SG – SST.

### **Bases teóricas o fundamentos conceptuales**

**Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.** Un sistema de gestión se puede definir según la Organización Internacional del Trabajo (2011) como: “El conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan, para dirigir y controlar una organización, alcanzando de esta manera los objetivos establecidos” (OIT y Sistema de Gestión de Seguridad, 2011).

La seguridad, la salud en el trabajo y en el ambiente, se puede definir como una actividad interdisciplinaria cuyo objetivo es proteger y promover la salud de los empleados a través de la promoción, prevención y control de las enfermedades y accidentes laborales, y que busca la eliminación de las condiciones laborales que ponen en riesgo la salud y la seguridad en los diferentes procesos laborales. Adicionalmente propone un conjunto de actividades que promueven que el trabajo se desarrolle en un ambiente sano y seguro.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se define como un conjunto de herramientas, que se caracteriza por ser flexible, que se adapta a las actividades y al tamaño de la empresa y se centra en los riesgos y peligros asociados con las actividades laborales, se fundamenta en normas legales establecidas para el SST. Su objetivo es establecer un método que permita evaluar y mejorar los resultados de cada empresa en la prevención de los accidentes laborales por medio de una eficaz gestión que prevenga los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

El SG – SST permite supervisar e inspeccionar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas, por medio de la evaluación de los procesos que se ejecutan y la medición cuantitativa de la eficacia de las medidas aplicadas, mejorando así continuamente el sistema de gestión.

**Fases de implementación del SG - SST.** El Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 1111 del 2017 dividió las fases de implementación del sistema en un lapso de dos años y medio, las fases son las siguientes:

1. Fase de evaluación inicial (jun – ago de 2017). Las empresas deberán realizar la autoevaluación para identificar las prioridades y las necesidades en cuanto al SST.

Esta autoevaluación está contenida en la Resolución 1111 y define si la empresa está clasificada en nivel crítico, moderadamente aceptable o aceptable en el proceso de implementación del SG - SST.

Con esta evaluación inicial las empresas establecen su plan de mejoramiento.

Se deben implementar 2 planes el de mejoramiento y el Plan Anual, este Plan Anual involucra las medidas de intervención y control de factores y situaciones de riesgo ocupacional que se encuentren en la operación de la empresa.

2. Plan de mejoramiento (sep – dic de 2017). Resulta de la aplicación de la autoevaluación y se ejecuta en 3 o 6 meses. Las empresas calificadas en nivel crítico (menos del 60 %), deben hacerlo en 3 meses, y las que estén calificadas como moderado / aceptable (puntaje entre el 60 % y el 86 % en la autoevaluación) deben hacerlo

en 6 meses, las empresas que obtengan una calificación superior al 86 % se considerarán aceptables y no requieren obligatoriamente un plan de mejoramiento, pero sí deben establecer un plan de trabajo anual.

Se debe tener completo el diseño total del SG - SST para el 31 de diciembre de 2017 e iniciar su ejecución el 1 de enero de 2018 con todos los elementos y componentes y que establece el Decreto 1072. De igual manera tendrán que tener diseñado para el 2018 el plan anual de trabajo que es diferente al plan de mejoramiento.

3. Ejecución del SG - SST (ene – dic de 2018). En el mes de diciembre del año 2018 se debe tener preparado el plan de trabajo anual para el año 2019 (donde se identifiquen, intervengan y monitoreen los factores de riesgo hallados en la empresa).

4. Seguimiento y plan de mejora (ene a mar de 2019). Se debe hacer el seguimiento a la implementación del SG - SST. Se revisa el cumplimiento de los procedimientos, el óptimo funcionamiento del sistema, la realización oportuna de las inspecciones, el seguimiento de las no conformidades encontradas en el sistema, el cumplimiento estricto del plan de auditorías y del plan de capacitación diseñado, y la evaluación de la política y alimentación de los indicadores. Adicionalmente, se hace una auditoría para determinar si el SG - SST se cumplió y se debe hacer una nueva autoevaluación de estándares

mínimos. Con esta nueva calificación se determina que si se está por debajo de 60 puntos debe volverse a diseñar un plan de mejoramiento con fecha límite de 3 meses, si la calificación es más de 60 puntos e inferior a 86 deberá hacer un plan de mejoramiento con fecha límite de 6 meses.

5. Inspección, vigilancia y control (desde abril del año 2019 en adelante). El Ministerio de Trabajo empezará a ejercer su función de inspección, vigilancia y control del SG – SST, siendo muy estricto a partir del primero de enero del 2020.

Todos los planes de mejoramiento que se diseñen como resultado de las autoevaluaciones deben ser registradas en las ARL a partir del año 2020. Las ARL utilizarán la información a fin de orientar las visitas que realicen a las empresas y apoyarlas a obtener el reconocimiento oficial y legal de que están implementando el SG- SST.

**Ciclo PHVA.** Dentro del SG – SST se prevé el cumplimiento de las fases del ciclo PHVA, según el Decreto 1072 de 2015 el SG – SST:

Consiste en el desarrollo de 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 objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los

trabajadores y/o contratistas, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores y las condiciones del medio ambiente laboral, así como el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (Ministerio del Trabajo, Decreto 1072, 2015).

Las fases que debe cumplir el SG - SST son las siguientes:

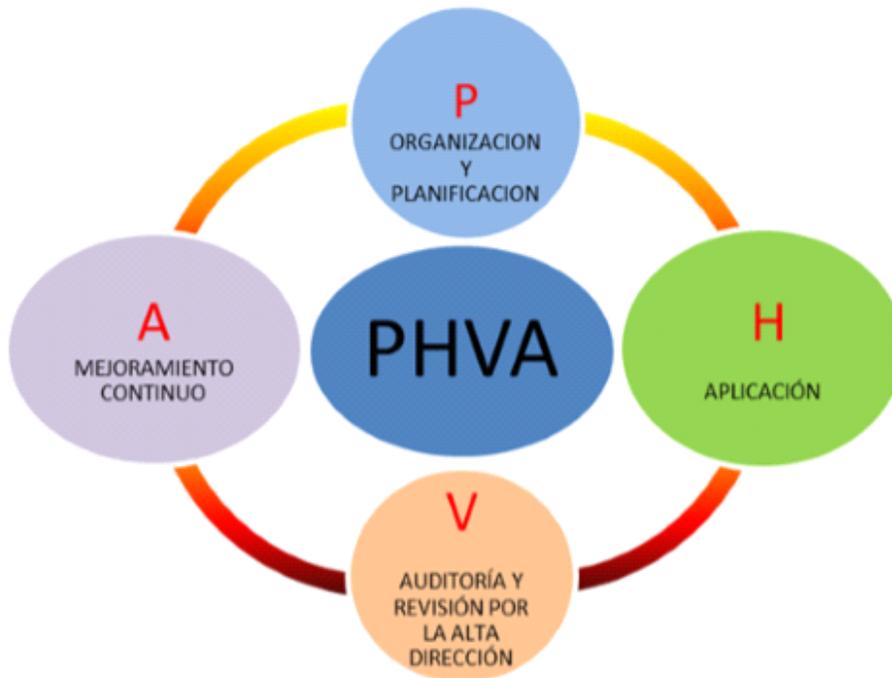


Figura 1.1 Ciclo PHVA SG - SST

Fuente: Curso virtual SENA: SG - SST, 2016

En la fase de Planificación se establecen acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos dentro de la empresa, se debe evaluar el estado actual la implementación del sistema en la organización a través de acciones como:

- Evaluación inicial del SG - SST.
- Elaboración de la matriz de riesgos (donde se identifican los peligros, se realiza la evaluación y valoración de los riesgos).
- Definición de los objetivos generales y específicos del sistema.
- Establecimiento por parte de la empresa del Plan de Trabajo Anual.
- Diseño de los indicadores que permitan la adecuada evaluación del SG - SST.
- Proponer la Gestión que facilite la verificación de los objetivos, para lograr la cobertura del sistema en todos los niveles de la empresa, cumpliendo la normatividad legal que está vigente.

Para la evaluación inicial del SG - SST el DUR del Sector Trabajo 1072 de mayo de 2015, en su art. 2.2.4.6.16 establece que el empleador o contratante debe realizar una evaluación inicial del SG - SST, para identificar las prioridades en cuanto la Seguridad y Salud en el trabajo que le permita diseñar y estructurar el Plan Anual de Trabajo (PAT).

Esta evaluación inicial debe quedar documentada y se usa para la toma de decisiones, debe contener según el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 del año 2015 la siguiente documentación respecto al SG - SST:

1. La política y los objetivos de la empresa en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo SST, debidamente firmados por el empleador;
2. Los responsables de la implementación y mejora continua del SG - SST SG - SST;
3. La identificación anual de los peligros y la evaluación y la valoración de los riesgos;
4. Informe donde se consiga las condiciones de salud, el perfil sociodemográfico de los trabajadores y los lineamientos de los programas para la vigilancia epidemiológica que sean consistentes con los riesgos existentes en la empresa;
5. El plan de trabajo anual diseñado para la SST de la empresa, debidamente firmado por el empleador y el responsable del SG - SST;
6. El programa establecido de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo, así como los soportes de la realización de inducciones, reinducciones y capacitaciones de todos los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión que laboran en la empresa;

7. Los procedimientos específicos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
8. Registros de la entrega de los equipos y de los elementos de protección personal a cada trabajador;
9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, y de aplicar el registro de las fichas técnicas de maquinaria y demás instructivos internos de seguridad en el trabajo;
10. Evidencia de la convocatoria, la elección y la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las respectivas actas de sus reuniones;
11. Los reportes de los incidentes y el resultado de las investigaciones adelantadas, reporte de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que se han presentado, todo esto de acuerdo con la normatividad vigente;
12. Identificar las amenazas y evaluar la vulnerabilidad de la empresa, de allí derivan los planes de prevención y respuesta ante la ocurrencia de emergencias;
13. Los programas de vigilancia de epidemias de la salud de los empleados, se deben incluir los resultados de las mediciones ambientales.
14. Formatos de registros de las inspecciones realizadas a las instalaciones, máquinas o equipos;

15. La matriz legal vigente que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplique a la empresa; y
16. Evidencias de las acciones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

El análisis estadístico de la accidentalidad dota a la empresa de una información ágil y oportuna. Con este fin se utilizan las categorías analíticas ANSI Z 16,2 (Método Normativo Americano de registrar los hechos básicos relacionados con la naturaleza y ocurrencia de las lesiones de trabajo). Las empresas deben tener registros de los indicadores, tales como el Índice de Severidad (IS), el Índice de Frecuencia (IF,) y el Índice de Lesión Incapacitante (ILI) que es el resultado de combinar la frecuencia y la gravedad del evento.

### **Identificación de los peligros existentes y la valoración de los riesgos.**

La identificación de los peligros existentes y la valoración de los riesgos en Seguridad y salud Ocupacional (S y SO), se basan en el entendimiento de los peligros que se pueden presentar en el desarrollo de las actividades, se hacen para que la empresa establezca los controles necesarios que aseguren que cualquier riesgo presente sea aceptable.

La valoración de los riesgos es el fundamento para la gestión proactiva de S y SO, debe ser liderada por la alta dirección con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa.

Todos los trabajadores deben identificar y comunicar a su empleador los peligros que perciban en su actividad laboral, a su vez los empleadores o contratantes tienen el deber legal de evaluar los riesgos detectados de las actividades laborales.

El procedimiento de valoración de riesgos debe ser utilizado en:

- Situaciones o eventos en que los peligros puedan afectar la seguridad y/o la salud y donde no haya certeza que los controles actuales sean los adecuados.
- Empresas que buscan la mejora continua del SG - SST y el cumplimiento de los requisitos legales, y
- Situaciones o eventos previos al diseño e implementación de cambios en sus procesos y/o instalaciones.

La metodología usada para la valoración de los riesgos debe diseñarse y aplicarse de tal manera que apoye a la organización a:

- Identificar los peligros existentes en las actividades laborales, los lugares de trabajo y valorarlos,

- Toma de decisiones en relación a la selección de la maquinaria, los materiales, las herramientas, los métodos, los procedimientos, los equipos y la organización del trabajo, todo ello con base en la información recolectada y en la valoración de los riesgos;
- Comprobar la efectividad de las medidas de control existentes en los lugares de trabajo;
- Priorizar el desarrollo de acciones de mejora que resulten del proceso de valoración de riesgos, y
- Demostrar a las partes involucradas que se han identificado todos los peligros existentes en el trabajo y que se han propuesto los criterios para la implementación de medidas de control para mantener de manera adecuada la seguridad y la salud de los trabajadores.

**Definiciones.** El art. 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo (DUR del Sector Trabajo), describe las siguientes definiciones que aplican al SG - SST:

1. Acción correctiva: Acción que se toma para eliminar la causa de una no conformidad presentada u otra situación no deseable.
2. Acción de mejora: Acción de optimización del SG - SST, para lograr mejoras en el desempeño de la empresa.

3. Acción preventiva: Acción para mitigar o eliminar factores de una no conformidad potencial o de otra situación o evento potencial no deseable.

4. Actividad no rutinaria: Actividad que no es parte de la operación normal de la empresa.

5. Actividad rutinaria: Actividad que es parte de la operación normal de la empresa.

6. Alta dirección: Son las personas que dirigen la empresa.

7. Amenaza: Peligro existente de que un evento físico de origen natural o de origen causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, presente con severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como generar daños y pérdidas en bienes, infraestructura, medios de sustento, prestación de servicios y recursos ambientales.

8. Autorreporte de las condiciones de trabajo y salud: Acción mediante la cual el trabajador reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que detecta en su lugar de trabajo.

9. Centro de trabajo: Es toda edificación o área a cielo abierto donde se desarrolla una actividad económica.

10. Ciclo PHVA: Procedimiento que permite el mejoramiento continuo. Sus fases son: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.

11. Condiciones de salud: Son las condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que se incluyen en el perfil sociodemográfico y de morbilidad de los trabajadores.

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Son los factores que tienen influencia significativa en la aparición de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, algunos son: a) Las características de las instalaciones, máquinas y equipos, materias primas, productos y demás útiles presentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos que se hallen en el ambiente de trabajo; c) Los procedimientos para el uso de los agentes descritos en el punto anterior, que influyan en la aparición y generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las actividades labores, se incluyen los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

13. Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de los trabajadores como: escolaridad, ingresos, lugar de vivienda, composición familiar, estado civil, raza, profesión, ocupación, edad y género.

14. Efectividad: Logro de los objetivos del SG - SST con la mayor eficacia y la mayor eficiencia.

15. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera tras la realización de una acción.

16. Eficiencia: Relación que se presenta entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

17. Emergencia: Situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el normal funcionamiento de la empresa. Requiere una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, intervención de brigadas de emergencias y de primeros auxilios y en algunas situaciones de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

18. Evaluación del riesgo: Proceso que determina el nivel de riesgo existente al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y el nivel de severidad de las consecuencias de ese evento.

19. Evento Catastrófico: Acontecimiento no deseado que altera significativamente el normal funcionamiento de la empresa, involucra daños masivos al personal y las instalaciones, conlleva una parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y afecta la cadena productiva.

20. Identificación del peligro: Proceso para establecer la existencia de un peligro y definición de las características de este.

21. Indicadores de estructura: Medidas cuantificables de la disponibilidad, acceso a recursos y organización con que cuenta la empresa para responder a las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

22. Indicadores de proceso: Medidas cuantificables del grado de desarrollo e implementación del SG - SST.

23. Indicadores de resultado: Medidas cuantificables de los cambios alcanzados en un periodo determinado, teniendo como base la programación diseñada y la aplicación de recursos propios del sistema de gestión.

24. Matriz legal: Es la recopilación de los requisitos normativos exigibles a la organización de acuerdo a las actividades que desarrolla.

25. Mejora continua: Proceso permanente de optimización del SG - SST, para lograr mejoras en el desempeño.

26. No conformidad: Es el no cumplimiento de un requisito, es una desviación de los estándares o procedimientos de trabajo.

27. Peligro: Situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los empleados, equipos o instalaciones de la empresa.

28. Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso real de la alta dirección de una empresa con la seguridad y la salud en el trabajo que compromete a toda la organización.

29. Registro: Es la documentación de los resultados obtenidos de las actividades desempeñadas.

30. Rendición de cuentas: Es el mecanismo por el cual las personas o instituciones informan sobre su desempeño.

31. Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador en el desarrollo de acciones preventivas y correctivas para todos los procesos laborales.

32. Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de eventos posteriores a su aparición y ejecución tales como: enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

33. Requisito Normativo: Son los requisitos en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente.

34. Riesgo: Es la combinación de la probabilidad de que ocurra una exposición peligrosa y la severidad del daño que puede ser causada por este.

35. Valoración del riesgo: Es emitir un juicio sobre la tolerancia o no, de un riesgo estimado.

36. Vigilancia de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación y el análisis de datos con el fin de determinar efectos que ayuden a la prevención de peligros.

## **Bases legales de la investigación**

Las normas vigentes en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo y su integración con esta investigación son las siguientes:

- Ley 100 de 1993. Creación del sistema de seguridad social integral. Establece las normas para que los trabajadores se encuentren afiliados al Sistema.
- Decreto Ley 1295 de 1994. Dictamina la organización del Sistema General de Riesgos Profesionales. A partir de esta Ley se organiza la protección a los trabajadores en sus lugares de trabajo y origina parte de lo que es el SG – SST actualmente.
- Ley 1562 de julio de 2012. Por el que se modifica el Sistema de Riesgos laborales, es la Ley que establece que la salud Ocupacional se convierte en la Seguridad y Salud en el trabajo y que el Programa de Salud ocupacional es ahora el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo.
- Decreto 1447 de Agosto de 2014. Por la que se expide la tabla de enfermedades laborales. Este decreto organiza y define las enfermedades laborales que dentro del SG – SST deben tener máxima prioridad para prevenir su aparición mediante los programas de prevención y promoción de la salud en las empresas.
- Decreto 1072 de mayo de 2015. Expedición del Decreto único reglamentario del sector trabajo. Es la compilación de todas las Leyes

referentes al trabajo en Colombia derogó el Decreto 1443 de 2014 que dictaminaba la implementación del SG – SST ya que todo su contenido quedo dentro del Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 del Decreto 1072, y dictamina las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sg – SST.

- Resolución 1111 de marzo de 2017. Del Ministerio de Trabajo por la cual se define los Estándares Mínimos del SG - SST para empleadores y contratantes en Colombia y se describen las fases y planes para la implementación del SG – SST.

## CAPITULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

### Fases de ejecución de la investigación

Las fases que se ejecutaron para el desarrollo del Estudio son las siguientes:

**Fase 1.** Levantamiento de la información inicial, para la resolución del problema se inició con una detallada recopilación de información con las áreas encargadas de la implementación del SG – SST, se entrevistó a los Directivos, al personal Administrativo, el personal de Operaciones y se contactó vía teleconferencia con el personal de campo de cada una de las ciudades donde se tienen supervisores y personal.

Se usaron guías de entrevista para desarrollar las mismas con el protocolo adecuado a cada empleado de acuerdo a su conocimiento sobre el SG – SST.

Adicionalmente y de manera permanente se contó con el apoyo del área Administrativa con el que semanalmente se realizó un comité de 2 horas para realizar la evaluación inicial al SG – SST existente, el diagnóstico de la situación actual y en la etapa final se involucró a la parte directiva y a

los responsables integrantes del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el trabajo en estos comités para definir los cursos de acción a seguir una vez terminada esta fase de evaluación.

Para la elaboración de la matriz de riesgos se adelantó un acompañamiento con las diferentes áreas de la organización a fin de detectar los riesgos y peligros existentes, se separaron en 2 grandes grupos de personas, el personal que labora exclusivamente en oficina y el personal que labora exclusivamente en campo, de esta manera se cubrió toda la operación de la empresa.

**Fase 2. Consolidación de la información.** Una vez se tuvo levantada toda la información se procedió a organizar, agrupar y consolidar en tablas los resultados de la información recopilada y se presentan en los cuadros y tablas incluidos o vinculados en el capítulo III de este documento.

Para el diagnóstico inicial se contó con las tablas de los estándares mínimos según la resolución 1111 del 2017 del ministerio de trabajo que es la más completa para realizar la evaluación al sistema actual.

Para consolidar la evaluación del conocimiento acerca del SG – SST se utilizó las tablas diseñadas por la ARL Positiva que compilan la información

más relevante que cada área de la organización debe manejar, e identifica sus roles que deben ser asignados.

La matriz de riesgos se diseñó sobre el formato de la Norma GTC 45 que compila la información de cada una de las áreas de trabajo e identifica los riesgos y peligros inherentes a las actividades de la empresa.

**Fase 3. Conclusiones y planes de acción.** Por último ya con los resultados de las actividades ejecutadas se procedió a diseñar las conclusiones y recomendaciones que se enfocaron en los planes de acción a seguir a partir de este momento.

### Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizada es la investigación exploratoria y se desarrolló la metodología cualitativa para las entrevistas realizadas, se consolidaron y analizaron los datos y resultados para lograr las conclusiones y planes de acción.

La metodología cualitativa se basó en entrevistas personales y entrevistas por medio de teleconferencias donde se indagó de manera

profunda los conocimientos de los trabajadores en cuanto a la implementación del SG – SST.

Para el diagnóstico se utilizó la metodología exploratoria en búsqueda de los diferentes mecanismos y herramientas e indagando a los responsables de la implementación por cada ítem a evaluar para al final consolidar la información de manera general.

Para la matriz de riesgos se utilizó la técnica de la observación, de esta manera se analizaron las diferentes actividades que desarrollan los empleados de la empresa, el nivel detallado de esta observación permitió identificar y valorar los peligros y riesgos inherentes a las operaciones de la empresa.

En todas las actividades ejecutadas se aplicaron formatos diseñados por las ARL y adaptados a la empresa MCW SAS y se fueron diligenciando acorde a las fases de la investigación.

## **Población**

La población estudiada es de 25 personas en oficinas centrales en Bogotá y 80 personas en campo tanto de Bogotá como de las ciudades de Medellín, Cali, Barranquilla, Pereira, Bucaramanga y Cartagena.



## **CAPITULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Diagnóstico de la situación actual de la empresa en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Para la Evaluación inicial del SG – SST se tomarán los formatos con los que la ARL Positiva cuenta, luego de una revisión de los diferentes formatos que aplican en especial las ARL, que son las que más avanzadas están en el tema de la Evaluación del SG - SST se decidió tomar estos de Positiva por considerarlos más completos y que abarcan de la mejor manera la evaluación integral al SG\_SST.

Las tablas de la ejecución del diagnóstico se presentan en el anexo No. 1 del presente trabajo.

Del análisis y discusión de la información obtenido en el Diagnostico se generaron las conclusiones y recomendaciones que se plantean en el siguiente capítulo de este trabajo.

## **Evaluación del Grado de Conocimiento de los líderes y participantes en la Implementación del SG – SST.**

Se comprobará el grado de conocimiento que tiene cada uno de los líderes y participes de la organización en la implementación del SG – SST, según el nivel de jerarquía y responsabilidad en la empresa cada empleado o comité tiene plenamente identificadas unas funciones y responsabilidades.

De acuerdo a los resultados obtenidos se propondrán cursos de acción prioritarios y no prioritarios para mejorar la implantación del SG – SST en la empresa MCW SAS.

Para la ejecución del grado de conocimiento se concertaron reuniones con la alta Dirección, responsables del SG – SST, COPASST, Comité de Convivencia, Mandos medios de la organización y grupo de trabajadores con el fin de realizar entrevistas y encuestas que permitan definir si se cumple o no con las responsabilidades que le competen a cada individuo o comité, de esta manera se detectarán las posibles áreas de

oportunidad y mejora para la implementación de planes de acción a corto y mediano plazo.

Las personas que se entrevistaron fueron las siguientes:

Nivel Directivo: Leonardo Moreno - Director de Operaciones

Mandos Medios: Ángela Velandia - Auditor de Campo

Responsable de SG - SST: Sonia Romanosky - Directora Administrativa y Financiera

Trabajadores: Luisa Aguirre - Supervisora de Campo

Nubia Cortes - Supervisor de Campo

Ricardo Gonzalez - Supervisor de campo

Jenifer Lizcano - Encuestadora

Camila Martínez - Encuestadora

Dayana Torres - Encuestadora

Comité COPASST: Mónica López - Coordinadora de Estudios Cualitativos

Comité de Convivencia: Nereida García - Auxiliar de Servicios Generales

Los formatos que se prepararon para las entrevistas se encuentran en el anexo No. 2 de este documento.

El resultado de la realización de las entrevistas y de las reuniones sostenidas con las personas de los diferentes comités y con los responsables de la implementación del SG – SST, se presentan a continuación, para la presentación de resultados se tomó como referencia el formato implementado por la ARL Positiva llamado Lista de Chequeo de Responsabilidades, por considerarlo el más completo para determinar el grado de conocimiento de cada uno de los actores de la implementación del SG – SST y se complementó con unos subtotales y total general para poder determinar en % el grado de conocimiento de cada área en las diferentes actividades propias del SG – SST.

		<b>LISTA DE CHEQUEO DE RESPONSABILIDADES</b>	
		Fecha: 08-06-2018	
		Versión: 1.0	
<b>Nivel de Dirección</b>		<b>Cumpliment o Si / No</b>	
<b>Responsabilidad</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	Concretar, firmar y generalizar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de un escrito, el empleador debe reconocer dicha política para la empresa, como referencia debe tener un marco que facilite la revisión de lo propuesto.	1	
2	Desde la Gerencia y a través de toda la organización deben estar informados de las responsabilidades asignadas en cuanto al SG - SST, se debe dejar documentada la información.	1	

3	Quienes tengan responsabilidades en el SG - SST deben informar su trabajo a la empresa de manera interna por escrito, e-mail, verbal entre otros con un lapso de tiempo no mayor a un año.		0
4	Para la aplicación efectiva de medidas de control, intervención y prevención, disminución o eliminación de peligros y riesgos, que el personal del COPASST pueda culminar su trabajo se asignan recursos con el personal necesario e idóneo, recursos técnicos y financieros.	1	
5	Las responsabilidades de los participantes en SST se estipulan en el marco de funciones las cuales son comunicadas.		0
6	Los empleados deben participar en la identificación de peligros y riesgos, deben ser partícipes del Comité o como Vigía de SST.		0
7	Inspeccionar el desempeño del plan de trabajo anual en SST y su cronograma.		0
8	Certificar la inspección de la seguridad y salud en el trabajo.		0
9	Valorar mínimo una vez al año la misión de la seguridad y salud en el trabajo.		0
10	Trabajar en las acciones necesarias para cumplir las metas y objetivos.		0
11	Disponer de solo personal apto para liderar e intervenir el progreso de SST.	1	
12	Disponer de un bosquejo de la SST para los trabajadores nuevos (No afecta el tipo de contrato).		0
13	Capacitar al personal para enfatizar en la identificación de riesgos, peligros y la valoración de los mismos.		0
14	Informar puntualmente del SG - SST, disponer de la recepción de información por parte de trabajadores.		0
15	Efectuar y elaborar el método de auditorías mínimo una vez en el año.		0
<b>Cumplimiento</b>		<b>26,7%</b>	
<b>Mandos medios</b>		<b>Cumpliment o Si / No</b>	
<b>Responsabilidad</b>		<b>Si</b>	<b>no</b>
1	Ser partícipe del reajuste de la identificación, evaluación y valoración de peligros y riesgos.	1	

2	Ser partícipe de la planificación y realización de los planes de acción.	1	
3	Iniciar la comprensión por parte de los empleados, contratistas y entre otros, sobre la aplicación práctica de la política.		0
4	Si se evidencia desconocimiento sobre el SG - SST dar aviso para implementar capacitaciones y entrenamiento.	1	
5	En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo ser partícipe de la investigación.		0
6	Ser partícipe en las inspecciones y evaluaciones de SST.	1	
<b>Cumplimiento</b>		<b>66,7%</b>	
<b>Responsable de SG – SST</b>		<b>Cumpliment o Si / No</b>	
<b>Responsabilidad</b>		<b>si</b>	<b>no</b>
1	Mínimo una vez en el año se debe entrar a evaluar el SG - SST por lo cual se debe planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar.	1	
2	Reportar a la alta dirección resultados y funcionamiento del SG - SST.	1	
3	Hacer llamado a todas las partes de la empresa para su intervención en la ejecución e implantación del SG - SST.		0
4	Coordinar con los líderes de las dependencias para trabajar en la matriz de riesgos, priorizando los peligros para intervenirlos.		0
5	Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.		0
6	Enseñar la política en todas las dependencias de la empresa.		0
7	Con los recursos cumplir con el plan de SST, y rastrear los resultados de los indicadores.		0
8	En cuanto a los riesgos prioritarios y los niveles de la empresa de ser necesario capacitar para su prevención.		0
9	En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo ser partícipe de la investigación.		0
10	Ser partícipe de reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.		0

11	Implantación y seguimiento del SG - SST.		0
<b>Cumplimiento</b>		<b>18,2%</b>	
<b>Trabajadores</b>		<b>Cumplimiento o Si / No</b>	
<b>Responsabilidad</b>		<b>si</b>	<b>no</b>
1	Estar al tanto y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.		0
2	Procurar el cuidado completo de su salud.	1	
3	Información clara, completa y veraz sobre el estado de su salud.	1	
4	Las normas de SST de la empresa, se conocen y se cumplen.	1	
5	En las actividades de promoción y prevención realizadas en la empresa se participa activamente.		0
6	Dar aviso de condiciones de riesgo detectadas al líder inmediato o al área correspondiente.	1	
7	En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo debe dar aviso	1	
<b>Cumplimiento</b>		<b>71,4%</b>	
<b>COPASST</b>		<b>Cumplimiento o Si / No</b>	
<b>Responsabilidad</b>		<b>si</b>	<b>no</b>
1	Mínimo una vez al año es revisado el programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.		0
2	Si hay cambios en la documentación el Comité Paritario o Vigía de SST debe participar y tener conocimiento de las modificaciones.		0
3	Debe ser participe y planear auditorías internas del SG - SST junto con la alta dirección.	1	
4	A las directivas dar propuestas de actividades correspondidas con la SS de los empleados.	1	
5	En caso de incidentes, accidentes o enfermedades en el trabajo debe investigar.		0
6	Visitar e inspeccionar regularmente las instalaciones.		0
7	Tomar las sugerencias que exhiban los empleados en cuanto a la seguridad.	1	

8	Coordinar las directivas y el empleador para los casos con relación al SST.		0
<b>Cumplimiento</b>		<b>37,5%</b>	
<b>Comité de convivencia laboral</b>		<b>Cumpliment o Si / No</b>	
<b>Responsabilidad</b>		<b>si</b>	<b>no</b>
1	Recibir y tramitar las quejas en las que puede haber casos de acoso laboral y las pruebas que las soportan.		0
2	Manejar de forma confidencial las quejas relacionadas a posibles casos de acoso laboral		0
3	Citar y escuchar a las partes involucradas de forma individual para evidenciar hechos que dan lugar a la queja.	1	
4	Promover responsabilidades de parte y parte para resultados efectivos y llegar a una solución efectiva de las polémicas por medio de reuniones.	1	
5	Plantear estrategias de mejora, hacer rastreo a los compromisos.		0
6	Exponer a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para la evolución de medidas preventivas, correctivas frente al acoso laboral.		0
7	Cada tres meses informar el desempeño del comité, con estadísticas de quejas, seguimiento, resultados, recomendaciones entre otros.		0
<b>Cumplimiento</b>		<b>28,6%</b>	
<b>Cumplimiento General</b>		<b>37,0%</b>	

Esta información se analizó para determinar las conclusiones y recomendaciones que se describen en el siguiente capítulo.

## **Matriz de riesgos para la empresa MCW SAS**

Para finalizar la investigación se elaboró una matriz de riesgo detallada de cada una de las áreas de la organización para determinar en qué nivel de riesgo se encuentran y los posibles factores de peligro que se pueden hallar, a fin de mitigar su impacto y trabajar en la prevención y promoción de los planes que disminuyan los accidentes laborales.

Se tomó el formato de la Norma GTC 45 que es el más completo para el levantamiento de la información referente a la identificación de los peligros y la valoración del riesgo en cada uno de los procesos que se realizan dentro y fuera de la empresa.

Los resultados de la realización de la matriz de riesgos se presentan en el anexo No. 3 de este documento.

Las conclusiones y recomendaciones que se obtuvieron de la aplicación de la matriz de riesgos se presentan en el siguiente capítulo.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Las conclusiones se presentan por cada uno de las etapas ejecutadas durante la investigación:

**Diagnóstico de la situación actual del SG – SST:** El diagnostico se realizó en las fases de Planear, Hacer, Verificar y Actuar del Ciclo PHVA, se concluye lo siguiente:

- La empresa MCW SAS cuenta con la documentación requerida para la puesta en marcha del SG – SST, desde al año 2017 tiene organizado todo lo referente a los recursos y responsables del manejo y control del SG – SST, sin embargo una alta rotación de personal no ha permitido consolidar un equipo ni capacitarlos en los temas pertinentes al SG – SST, ni comunicar de forma adecuada las políticas del SG – SST.

- Por ser una empresa de servicios no se advierten procesos ni actividades que revistan mayor peligrosidad ni comprometan de manera importante la salud y la vida de los trabajadores.
- La verificación al SG – SST no se está realizando de manera adecuada ni en los tiempos previstos en la Ley.
- El seguimiento a la prevención y toma de medidas preventivas en caso de accidentes se realiza en conjunto de la Alta dirección, en este punto es de anotar que los casos de accidentes han sido bajos en la empresa y todos son de gravedad menor.
- La empresa MCW obtiene un 57,5% en la calificación de la Evaluación de los Estándares mínimos del SG – SST lo cual la coloca en un nivel crítico que le implica que debe diseñar y realizar de inmediato el Plan de Mejoramiento del SG – SST, todas las fases evaluadas obtienen calificaciones muy bajas por lo que se necesita de una intervención inmediata y planificada para ponerse al día en cuanto a la implementación del SG – SST.

**Evaluación del Grado de conocimiento de los líderes en la implementación del SG – SST:** De la realización de esta evaluación se concluye lo siguiente de acuerdo al nivel o cargo evaluado:

- El nivel Directivo ha dado importancia a la implementación del SG – SST pero no ha logrado comunicar de manera eficaz al resto de la organización las políticas que se diseñaron dentro del Plan inicial, de tal manera que no ha fluido a través de la organización lo planeado ni se han cumplido las evaluaciones y seguimientos requeridos para el óptimo desarrollo del SG – SST.
- Los mandos medios conocen y participaron en la estructuración del SG – SST, se destaca que son el personal más antiguo y de menor rotación dentro de la empresa lo que les permite conocer a fondo las actividades que realizan y proponer prevención y promoción de los riesgos a que se vean expuestos.
- La responsable del SG – SST organizó y lideró la implementación del SG – SST pero no ha logrado llevarlo a la práctica en los diferentes niveles de la organización, la implementación del Plan aún está pendiente y por ende todas las actividades programadas están aún pendientes por ejecutar.
- Los trabajadores no conocen ni tienen clara la política de Seguridad y Salud en el trabajo, procuran su bienestar en el trabajo por sentido propio, cumplen con las normas mínimas de seguridad e higiene en su trabajo por voluntad propia y los incidentes menores que han ocurrido han sido reportados a sus jefes inmediatos.

- Los miembros del COPASST participaron del diseño del Plan inicial del SG – SST pero no han cumplido su función de ser el enlace entre el personal operativo y las Directivas para promover la implementación del Plan.
- Los miembros del comité de convivencia tan solo escuchan y tratan de resolver las diferencias que se puedan presentar entre el personal, las quejas y reclamos que los trabajadores, sin embargo no documentan a fondo ni proponen planes de mejora para la convivencia laboral y no presentan los informes periódicos que debieran dar a conocer sobre las situaciones que llegan a este comité.
- La calificación general del grado de conocimiento del SG – SST por parte de los trabajadores es apenas de un 37% lo que indica que no se ha comunicado ni socializado de manera eficaz las políticas y actividades del SG – SST, lo cual implica que se debe establecer estrategias conducentes a ser promovido y promulgado a toda la organización.

**Matriz de Riesgos:** En cuanto a la matriz de riesgos se realizó el levantamiento detallado de la información por área y se concluye lo siguiente:

- Dentro de la empresa se definen 2 grandes áreas de trabajo, las correspondientes a labores en oficina que se componen de las áreas de

Gerencia General, Contabilidad, Administración, Financiera, Gerencia Operativa y Servicios Generales y otra cuyo centro de Actividades es campo, definido como la realización de encuestas y la logística necesaria para la realización de las mismas, este personal corresponde a las áreas de Auditoría, Coordinación y Supervisión de campo y al área de equipos de Campo que son todos los trabajadores que realizan las encuestas los cuales trabajan en un muy alto porcentaje del tiempo en las calles de las diferentes ciudades realizando las encuestas a personas de diferentes estratos, género y edad o con alguna caracterización.

- Estas 2 áreas de trabajo tienen diferentes niveles de riesgo, ya que el riesgo en los trabajos propios de oficina es menor dado que desarrollan todas sus actividades en un solo lugar, cerrado y con condiciones óptimas para el desarrollo de sus actividades, eventualmente estas personas tienen desplazamientos entre ciudades y el riesgo pasa a ser mayor por la exposición a ambientes fuera de la oficina. Los equipos de campo realizan sus actividades en su mayoría en calle y el riesgo es mayor por las implicaciones y peligros que se encuentran en las diferentes zonas de las ciudades a donde se van trasladando, continuamente se están moviendo expuestos a riesgos ambientales, sociales, físicos y de seguridad.

Como conclusión general se puede afirmar que la empresa MCW SAS tiene documentado el SG – SST pero no ha realizado la implementación y seguimiento del mismo, no se tiene establecido un Plan de Mejoramiento, los trabajadores en general no tienen conocimiento de las políticas diseñadas y planteadas en el SG – SST y que el riesgo al que están expuestos los trabajadores es menor para el personal de oficina y mayor para el personal que labora en calle.

### Recomendaciones

Las recomendaciones al igual que las conclusiones se presentan por cada una de las etapas ejecutadas durante la investigación:

**Diagnóstico de la situación actual del SG – SST:** Del diagnóstico realizado se recomienda lo siguiente:

- Continuar con el diligenciamiento completo de la documentación del SG – SST en sus fases de implementación y seguimiento, es de vital importancia que estas 2 fases queden totalmente documentadas para que el seguimiento en cuanto a modificaciones al Plan sean los adecuados para lograr una mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo.

- Desarrollar una cultura de comunicación efectiva de las políticas y actividades del SG – SST, se debe socializar permanentemente las diferentes actividades que se realizan en pro del mejoramiento continuo de las condiciones laborales, como herramientas de apoyo se pueden utilizar carteleras, correos periódicos y reuniones periódicas donde se socialicen los temas propios del SG – SST.
- Involucrar a todas las áreas de la Organización en torno al SG – SST el cual debe ser participativo y tener representación de todas las áreas de la empresa, para ello los comités deben quedar conformados por personas que conozcan sus puestos de trabajo y contribuyan de manera efectiva en las decisiones que se tomen en cuanto al manejo y diseño de estrategias del Plan.
- Asesorarse con la ARL o con compañías especializadas en la implementación del SG – SST para que apoyen en el óptimo desarrollo de la implementación y el seguimiento del SG – SST, los instrumentos desarrollados en esta investigación deben ser base sólida para la toma adecuada de decisiones futuras en cuanto a la implementación y contribuyen para que esta se realice de manera más ágil y eficaz.
- Diseñar y ejecutar de inmediato el Plan de Mejoramiento del SG – SST a fin de cumplir con las normas vigentes en la Ley.

**Evaluación del Grado de conocimiento de los líderes en la implementación del SG – SST:** En relación al conocimiento del personal del SG – SST se recomienda lo siguiente:

- Generar un compromiso en todas las áreas encargadas de liderar el proceso de implementación del SG – SST, tanto los responsables de la implementación como los representantes ante los diferentes Comités deben firmar un Acta de Compromiso en la que quede evidenciada su responsabilidad con las diferentes actividades del Plan y el compromiso de cumplir estrictamente con los tiempos definidos para la culminación de cada actividad y fase, a su vez la Alta dirección debe garantizar los recursos financieros y de tiempo para que los equipos encargados y los comités cuenten con la disponibilidad de los mismos para el logro de los objetivos que se planteen a corto, mediano y largo plazo.
- Diseñar un manual de capacitación en cuanto al SG – SST para que cada vez que ingrese una persona nueva a la empresa no inicie sus actividades sin previamente recibir esta capacitación, al final de la capacitación se debe realizar una evaluación de los conocimientos adquiridos para determinar que la información haya sido entendida y comprendida por el personal nuevo, esta capacitación y evaluación debe quedar documentada en todos sus procesos.

- Los comités de COPASST y Convivencia deben generar sinergias al interior de la compañía, debe diseñarse un cronograma de estricto cumplimiento y en caso de que alguno de los miembros de estos Comités se retire de la empresa deben generarse los mecanismos para que en el menor tiempo posible se nombre a otro trabajador en su lugar y no se vea afectado el funcionamiento óptimo de las labores propias de los Comités.
- Diseñar, implementar y ejecutar un Plan de comunicación a toda la organización para que se den a conocer las políticas y estrategias para el cabal establecimiento del SG – SST, se debe lograr impregnar a toda la organización de la importancia del SG – SST para bienestar y beneficio de todos los trabajadores.

**Matriz de Riesgos:** De la matriz de riesgos se concluye lo siguiente:

- A partir de la matriz de riesgos se deben diseñar políticas y estrategias en pro de disminuir los posibles riesgos a los que están expuestos los trabajadores, de esta Matriz de Riesgos se deben generar Planes y Subplanes accionables y realizables en tiempos definidos que permitan la disminución de los accidentes de trabajo y por ende la disminución de las ausencias producto de esto.

- Esta matriz debe ser socializada a todos los niveles de la Organización junto con el SG – SST para que los empleados conozcan e identifiquen los riesgos a los que están expuestos y participen activamente en la construcción de ideas que disminuyan los riesgos encontrados.

Para el óptimo desarrollo de las actividades que se deben priorizar se ha diseñado el Plan Anual para el segundo semestre del 2018, el cual se presenta en el Anexo D del presente documento.

Con éste primer Plan se espera que se planteen las pautas requeridas para el cumplimiento del SG – SST y que tanto la Alta Dirección de la empresa como los encargados de la implementación y la planta de personal propia y de contratistas se hagan participes activos de las políticas, normas, estrategias y acciones del SG – SST y que esto se convierta en un hábito inmerso en la organización para que la ejecución de las actividades del SG – SST fluyan adecuadamente.

Como recomendación general para la empresa MCW SAS se tiene que debe implementar de inmediato el SG – SST cumpliendo las etapas de acuerdo a lo definido por la Ley, debe ejecutarse de inmediato el Plan de Trabajo Anual del SG - SST, debe establecer claramente los Comités y Responsables del SG – SST y debe socializar al interior de sus trabajadores las

actividades y dinámicas propias del SG – SST, la Alta dirección debe comprometerse totalmente con facilitar todos los recursos para la óptima implementación y seguimiento del SG – SST. La filosofía y fin último del SG – SST es la de brindar un mayor bienestar, salud y seguridad a todos y cada uno de los trabajadores y este debe ser el ideal que deben apropiarse y aplicar aquellos que de manera voluntaria y responsable asuman el reto de la implementación y seguimiento del SG – SST en la empresa MCW SAS.

## BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Trabajo. LEY DE 1979. (1979). Código Sanitario Nacional. Colombia.

Ministerio de Trabajo. DECRETO 1072 DE 2015. (2015). *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Colombia.

Ministerio de Trabajo. Resolución 1111 de 2017. (2017). *Estándares Mínimos del SG - SST*. Colombia.

ICONTEC. GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA 45. (2012). *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. Colombia.

Positiva Compañía de Seguros. (2015). *Guía para la Elaboración del SG – SST*. Colombia.

Lobo Karen. (2016). *Diseño del SG - SST, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y Libro 2 Parte 2 Titulo 4 Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH SAS*. Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.escuelaing.edu.co>

Sanchez Cesar. (2015). *Diseño del sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y ambiente de Metroindustrial SAS*. Colombia. Recuperado de: <https://red.uao.edu.co>

Achinte Adriana y Henao Sidney. (2016). *Planificación del SG - SST para una empresa de mantenimiento locativo basado en el decreto 1072 de 2015, período 2015-2016*. Colombia. Recuperado de: <http://repository.unilibre.edu.co>

## ANEXO A

El Diagnostico de la situación actual de la empresa MCW SAS en cuanto al SG – SST se encuentra consignado en el archivo Excel llamado ESTANDARES\_MINIMOS\_RESOLUCION \_1111\_MCW SAS que se anexa a este documento.

## ANEXO B

A continuación se presentan los formatos que se utilizaron para la recolección de información mediante entrevistas son los siguientes según el nivel o cargo de la persona entrevistada y luego se presentan las encuestas diligenciadas por cada funcionario.

### Formatos utilizados para las encuestas

#### **NIVEL DIRECTIVO**

1. ¿Se Concretó, firmo y generalizo la política de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de un escrito?
2. ¿Desde la Gerencia y a través de toda la organización todos los trabajadores están informados de sus responsabilidades asignadas?
3. ¿Los participantes con responsabilidades en el SG - SST informan de su trabajo a la empresa de manera interna por medios como escritos, e-mail, verbal entre otros con un lapso de tiempo no mayor a un año?
4. ¿Para la aplicación efectiva de medidas de control, intervención y prevención, disminución o eliminación de peligros y riesgos, que el

- personal del COPASST pueda culminar su trabajo se asignan recursos con el personal necesario e idóneo, recursos técnicos y financieros?
5. ¿Las responsabilidades de los participantes en SST se estipulan en el marco de funciones las cuales son comunicadas?
  6. ¿Los empleados participan en la identificación de peligros y riesgos, participan del Comité, Vigía o SST?
  7. ¿Se Inspecciona el desempeño del plan de trabajo anual en SST y su cronograma?
  8. ¿Certifica la inspección de la seguridad y salud en el trabajo?
  9. ¿Valora mínimo una vez al año la misión de la seguridad y salud en el trabajo?
  10. ¿Efectúa las acciones necesarias para cumplir las metas y objetivos?
  11. ¿Dispone de solo personal apto para liderar e intervenir el progreso de SST?
  12. ¿Dispone de un bosquejo de la SST para los trabajadores nuevos (No afecta el tipo de contrato)?
  13. ¿Capacita al personal para enfatizar en la identificación de riesgos y peligros la valoración de los mismos?
  14. ¿Informa puntualmente del SG - SST y se dispone de la recepción de información por parte de trabajadores?
  15. ¿Efectúa y elabora el método de auditorías mínimo una vez en el año?

## **MANDOS MEDIOS**

1. ¿Es partícipe del reajuste de la identificación, evaluación y valoración de peligros y riesgos?
2. ¿Participa de la planificación y realización de los planes de acción?
3. ¿Promueve la comprensión por parte de los empleados, contratistas y entre otros, sobre la aplicación práctica de la política?
4. ¿Evidencia desconocimiento sobre el SG - SST y da aviso para implementar capacitaciones y entrenamiento?
5. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo participa de la investigación?
6. ¿Participa en las inspecciones y evaluaciones de SST?

## **RESPONSABLE DE SG - SST**

1. ¿Mínimo una vez en el año evalúa el SG - SST por lo cual planifica, organiza, dirige, desarrolla y aplica?
2. ¿Reporta a la alta dirección resultados y funcionamiento del SG - SST?
3. ¿Hace llamado a todas las partes de la empresa para su intervención en la ejecución e implantación del SG - SST?

4. ¿Coordina con los líderes de las dependencias para trabajar en la matriz de riesgos, priorizando los peligros para intervenirlos?
5. ¿Valida con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento?
6. ¿Enseña la política en todas las dependencias de la empresa?
7. ¿Con los recursos cumple con el plan de SST, y rastrea los resultados de los indicadores?
8. ¿Para los riesgos prioritarios y los niveles de la empresa de ser necesario capacita para su prevención?
9. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo participa en la investigación?
10. ¿Es partícipe de reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?
11. ¿Participa en la Implantación y seguimiento del SG - SST?

#### **PERSONAL OPERATIVO DE NOMINA Y PERSONAL OPERATIVO CONTRATISTA**

1. ¿Está al tanto y tiene clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo?
2. ¿Procura el cuidado completo de su salud?
3. ¿Informa clara, completa y veraz sobre el estado de su salud?

4. ¿Las normas de SST de la empresa, las conoce y las cumple?
5. ¿Participa en las actividades de promoción y prevención realizadas en la empresa?
6. ¿Da aviso de condiciones de riesgo detectadas al líder inmediato o al área correspondiente?
7. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo da aviso?

### **MIEMBROS DEL COPASST**

1. ¿Mínimo una vez al año es revisado el programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo?
2. ¿Si hay cambios en la documentación el Comité Paritario o Vigía de SST participa y tiene conocimiento de las modificaciones?
3. ¿Participa y planea auditorías internas del SG - SST junto a la Alta dirección?
4. ¿A las directivas da propuestas de actividades correspondidas con la SS de los empleados?
5. ¿En caso de incidentes, accidentes o enfermedades en el trabajo investiga?
6. ¿Visita e inspecciona regularmente las instalaciones?

7. ¿Toma las sugerencias que exhiban los empleados en cuanto a la seguridad?
8. ¿Coordina las directivas y el empleador para los casos con relación al SST?

### **MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

1. ¿Recibe y tramita las quejas en las que puede haber casos de acoso laboral y las pruebas que las soportan?
2. ¿Maneja de forma confidencial las quejas relacionadas a posibles casos de acoso laboral?
3. ¿Cita y escucha a las partes involucradas de forma individual para evidenciar hechos que dan lugar a la queja?
4. ¿Promueve responsabilidades de parte y parte para resultados y llegar a una solución efectiva de las polémicas por medio de reuniones?
5. ¿Plantea estrategias de mejora, hace rastreo a los compromisos?
6. ¿Expone a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para la evolución de medidas preventivas, correctivas frente al acoso laboral?

7. ¿Cada tres meses informa el desempeño del comité, con estadísticas de quejas, seguimiento, resultados, recomendaciones entre otros?

## Encuestas diligenciadas

### NIVEL DIRECTIVO

Leonardo Moreno - Director de Operaciones

1. ¿Se Concretó, firmo y generalizo la política de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de un escrito?

Si

2. ¿Desde la Gerencia y de ahí en adelante todos los trabajadores están informados de sus responsabilidades asignadas?

Si

3. ¿Los participantes con responsabilidades en el SG - SST informan de su trabajo a la empresa de manera interna por medios como escritos, e-mail, verbal entre otros con un lapso de tiempo no mayor a un año?

No

4. ¿Para la aplicación efectiva de medidas de control, intervención y prevención, disminución o eliminación de peligros y riesgos, que el personal del COPASST pueda culminar su trabajo se asignan recursos con el personal necesario e idóneo, recursos técnicos y financieros?

Si

5. ¿Las responsabilidades de los participantes en SST se estipulan en el marco de funciones las cuales son comunicadas?

No

6. ¿Los empleados participan en la identificación de peligros y riesgos, participan del Comité, Vigía o SST?

No

7. ¿Se Inspecciona el desempeño del plan de trabajo anual en SST y su cronograma?

No

8. ¿Certifica la inspección de seguridad y salud en el trabajo?

No

9. ¿Valora mínimo una vez al año la misión de la seguridad y salud en el trabajo?

No

10. ¿Efectúa las acciones necesarias para cumplir las metas y objetivos en cuanto al SG - SST?

No

11. ¿Dispone de solo personal apto para liderar e intervenir el progreso de SST?

Si

12. ¿Dispone de un bosquejo de la SST para los trabajadores nuevos (No afecta el tipo de contrato)?

No

13. ¿Capacita al personal para enfatizar en la identificación de riesgos y peligros la valoración de los mismos?

No

14. ¿Informa puntualmente del SG - SST y se dispone de la recepción de información por parte de trabajadores?

No

15. ¿Efectúa y elabora el método de auditorías mínimo una vez en el año?

No

## **MANDOS INTERMEDIOS DE LA EMPRESA**

Ángela Velandia - Auditor de Campo

1. ¿Es partícipe del reajuste de la identificación, evaluación y valoración de peligros y riesgos?

Si

2. ¿Participa de la planificación y realización de los planes de acción?

Si

3. ¿Promueve la comprensión por parte de los empleados, contratistas y entre otros, sobre la aplicación práctica de la política?

No

4. ¿Evidencia desconocimiento sobre el SG - SST da aviso para implementar capacitaciones y entrenamiento?

Si

5. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo participa de la investigación?

No

6. ¿Participa en las inspecciones y evaluaciones de SST?

Si

### **RESPONSABLE DE SG - SST**

Sonia Romanosky - Directora Administrativa y Financiera

1. ¿Mínimo una vez en el año evalúa el SG - SST por lo cual planifica, organiza, dirige, desarrolla y aplica?

Si

2. ¿Reporta a la alta dirección resultados y funcionamiento del SG - SST?

Si

3. ¿Hace llamado a todas las partes de la empresa para su intervención en la ejecución e implantación del SG - SST?

No

4. ¿Coordina con los líderes de las dependencias para trabajar en la matriz de riesgos, priorizando los peligros para intervenirlos?

No

5. ¿Valida con los jefes de las áreas los planes de acción y hace seguimiento a su cumplimiento?

No

6. ¿Enseña la política en todas las dependencias de la empresa?

No

7. ¿Con los recursos cumple con el plan de SST, y rastrea los resultados de los indicadores?

No

8. ¿Para los riesgos prioritarios y los niveles de la empresa de ser necesario capacitar para su prevención?

No

9. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo participa en la investigación?

No

10. ¿Es partícipe de reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

No

11. ¿Participa en la Implantación y seguimiento del SG - SST?

No

## **PERSONAL OPERATIVO DE NOMINA Y PERSONAL OPERATIVO**

### **CONTRATISTA**

Luisa Aguirre - Supervisora de Campo

1. ¿Está al tanto y tiene clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo?

No

2. ¿Procura el cuidado completo de su salud?

Si

3. ¿Informa clara, completa y veraz sobre el estado de su salud?

Si

4. ¿Las normas de SST de la empresa, las conoce y las cumple?

Si

5. ¿Participa en las actividades de promoción y prevención realizadas en la empresa?

No

6. ¿Da aviso de condiciones de riesgo detectadas al líder inmediato o al área correspondiente?

Si

7. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo da aviso?

Si

## **PERSONAL OPERATIVO DE NOMINA Y PERSONAL OPERATIVO**

### **CONTRATISTA**

Nubia Cortes - Supervisor de Campo

1. ¿Está al tanto y tiene clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo?

No

2. ¿Procura el cuidado completo de su salud?

Si

3. ¿Informa clara, completa y veraz sobre el estado de su salud?

Si

4. ¿Las normas de SST de la empresa, las conoce y las cumple?

No

5. ¿Participa en las actividades de promoción y prevención realizadas en la empresa?

No

6. ¿Da aviso de condiciones de riesgo detectadas al líder inmediato o al área correspondiente?

No

7. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo da aviso?

Si

## **PERSONAL OPERATIVO DE NOMINA Y PERSONAL OPERATIVO**

### **CONTRATISTA**

Ricardo González - Supervisor de campo

1. ¿Está al tanto y tiene clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo?

No

2. ¿Procura el cuidado completo de su salud?

Si

3. ¿Informa clara, completa y veraz sobre el estado de su salud?

Si

4. ¿Las normas de SST de la empresa, las conoce y las cumple?

Si

5. ¿Participa en las actividades de promoción y prevención realizadas en la empresa?

No

6. ¿Da aviso de condiciones de riesgo detectadas al líder inmediato o al área correspondiente?

Si

7. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo da aviso?

Si

## **PERSONAL OPERATIVO DE NOMINA Y PERSONAL OPERATIVO**

### **CONTRATISTA**

Jenifer Lizcano - Encuestadora

1. ¿Está al tanto y tiene clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Si

2. ¿Procura el cuidado completo de su salud?

Si

3. ¿Informa clara, completa y veraz sobre el estado de su salud?

Si

4. ¿Las normas de SST de la empresa, las conoce y las cumple?

Si

5. ¿Participa en las actividades de promoción y prevención realizadas en la empresa?

Si

6. ¿Da aviso de condiciones de riesgo detectadas al líder inmediato o al área correspondiente?

Si

7. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo da aviso?

Si

#### **PERSONAL OPERATIVO DE NOMINA Y PERSONAL OPERATIVO**

#### **CONTRATISTA**

Camila Martínez - Encuestadora

1. ¿Está al tanto y tiene clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo?

No

2. ¿Procura el cuidado completo de su salud?

Si

3. ¿Informa clara, completa y veraz sobre el estado de su salud?

Si

4. ¿Las normas de SST de la empresa, las conoce y las cumple?

Si

5. ¿Participa en las actividades de promoción y prevención realizadas en la empresa?

No

6. ¿Da aviso de condiciones de riesgo detectadas al líder inmediato o al área correspondiente?

Si

7. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo da aviso?

Si

## **PERSONAL OPERATIVO DE NOMINA Y PERSONAL OPERATIVO**

### **CONTRATISTA**

Dayana Torres - Encuestadora

1. ¿Está al tanto y tiene clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo?

No

2. ¿Procura el cuidado completo de su salud?

Si

3. ¿Informa clara, completa y veraz sobre el estado de su salud?

Si

4. ¿Las normas de SST de la empresa, las conoce y las cumple?

No

5. ¿Participa en las actividades de promoción y prevención realizadas en la empresa?

No

6. ¿Da aviso de condiciones de riesgo detectadas al líder inmediato o al área correspondiente?

Si

7. ¿En caso de incidentes y/o accidentes en el trabajo da aviso?

Si

## MIEMBROS COPASST

Monica Lopez - Coordinadora de Estudios Cualitativos

1. ¿Mínimo una vez al año es revisado el programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo?

No

2. ¿Si hay cambios en la documentación el Comité Paritario o Vigía de SST participa y tiene conocimiento de las modificaciones?

No

3. ¿Participa y planea auditorías internas del SG - SST junto con la Alta dirección?

Si

4. ¿A las directivas da propuestas de actividades correspondidas con la SS de los empleados?

Si

5. ¿En caso de incidentes, accidentes o enfermedades en el trabajo investiga?

No

6. ¿Visita e inspecciona regularmente las instalaciones?

No

7. ¿Toma las sugerencias que exhiban los empleados en cuanto a la seguridad?

Si

8. ¿Coordina las directivas y el empleador para los casos con relación a SST?

No

## MIEMBROS COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Nereida García - Auxiliar de Servicios Generales

1. ¿Recibe y tramita las quejas en las que puede haber casos de acoso laboral y las pruebas que las soportan?

No

2. ¿Maneja de forma confidencial las quejas relacionadas a posibles casos de acoso laboral?

No

3. ¿Cita y escucha a las partes involucradas de forma individual para evidenciar hechos que dan lugar a la queja?

Si

4. ¿Promueve responsabilidades de parte y parte para resultados y llegar a una solución efectiva de las polémicas por medio de reuniones?

Si

5. ¿Plantea estrategias de mejora, hace rastreo a los compromisos?

No

6. ¿Expone a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para la evolución de medidas preventivas, correctivas frente al acoso laboral?

No

7. ¿Cada tres meses informa el desempeño del comité, con estadísticas de quejas, seguimiento, resultados, recomendaciones entre otros?

No

## ANEXO C

La matriz de riesgos que se levantó para la empresa MCW SAS esta consignada en el archivo Excel llamado Matriz de Riesgos NODO INVESTIGACION ESTRATEGICA MCW S.A.S que se encuentra anexo a este documento.

## ANEXO D

<b>Actividades</b>						
<b>PROGRAMAS 2018</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Presu- puesto</b>	<b>Recursos</b>		<b>Cronogram a</b>
				<b>Humano</b>	<b>Técnico</b>	
Programa De Auditorias	Revisar el avance y cumplimiento del SG - SST	* Verificar que la matriz legal este actualizada a las normas vigentes al primer semestre de 2018	250,000	* Coordinador de la implementación del SG - SST	PC e internet	Jul - Ago 2018 Sep - Oct 2018 Nov - Dic 2018
		* Evidenciar los avances del Plan de Mejoramiento que diseñe la empresa				
		* Comprobar que los Comités de Convivencia y COPASST estén conformados y funcionando adecuadamente				
		* Verificar que el Plan de capacitación del SG - SST este actualizado y se esté ejecutando				
		* Verificar que el Plan de comunicaciones, de Emergencias y de Sistema Vial estén diseñados y se estén ejecutando				
		* Verificar que el Plan Anual del SG - SST se esté cumpliendo en cada una de sus fases y este generando los resultados esperados				
				* Auxiliar de Implementación del SG - SST		
				* Miembros Comité COPASST		

Actividades						
PROGRAMAS 2018	Objetivo	Actividades	Presupuesto	Recursos		Cronograma
				Humano	Técnico	
Programa De Emergencia	Establecer los procedimientos administrativos y operativos requeridos en caso de presentarse una emergencia vital o un evento catastrófico.	* Identificar y clasificar los posibles riesgos de emergencias que puedan suceder	200,000	* Coordinador de la implementación del SG - SST	PC e internet TV, sala de capacitación , Botiquín, extintor.	Jul - Ago de 2018
		* Establecer las acciones a seguir en caso de emergencia				
		* Definir el personal a cargo de las evacuaciones y los puntos de encuentro y recuento de personal				
		* Capacitar al personal encargado de atender las emergencias				
		* Socializar el Plan a toda la Organización		* Asistente de Implementación del SG - SST		
		* Brigadistas				
Programa De Capacitaciones	Desarrollar en todo el personal habilidades y capacidades en torno a las actividades y Planes del SG - SST, a fin de minimizar los accidentes y ausencias laborales.	* Identificar las necesidades de capacitación en cada nivel de la Organización	350,000	* Coordinador de la implementación del SG - SST	PC e internet TV, sala de capacitación , formatos de evaluación.	Jul a Dic 2018
		* Organizar las sesiones de capacitación y los grupos de interés para cada tema				
		* Diseñar los contenidos, ayudas y elementos a utilizar en las capacitaciones y la duración de cada sesión				
		* Verificar el óptimo cumplimiento de los procesos de inducción a los nuevos empleados				
				* Asistente de Implementación del SG - SST		
				* Miembros Comité COPASST		

Actividades						
PROGRAMAS 2018	Objetivo	Actividades	Presupuesto	Recursos		Cronograma
				Humano	Técnico	
		* Documentar todas las jornadas de capacitación y llevar registros estrictos de cada programa		* Miembros Comité de Convivencia		
Programa De Sistema Vial	Planificar y documentar las actividades referentes a la movilización de los empleados a fin de disminuir los riesgos de accidentes de tránsito.	<p>* Identificar y clasificar los riesgos a que están expuestos los empleados en los desplazamientos a los lugares de residencia y a los lugares que por trabajo deban movilizarse</p> <p>* Elaborar las estrategias y acciones pertinentes a la prevención y disminución de los riesgos hallados</p> <p>* Establecer los protocolos de acción en caso de presentarse accidentes viales</p> <p>* Verificar el óptimo funcionamiento de los vehículos de la empresa</p> <p>* Capacitar a todo el personal en la prevención de accidentes viales</p>	200,000	<p>* Coordinador de la implementación del SG - SST</p> <p>* Asistente de Implementación del SG - SST</p>	PC e internet, TV, sala de capacitación, señalización, paletos, reflectivo.	Sep - Dic 2018
<b>INVERSIÓN PROGRAMAS</b>			<b>\$ 1,000,000</b>			