

**UNIVERSIDAD ECCI**  
**FACULTAD DE POSGRADOS**  
**PROGRAMA DE GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA UN PLAN DE MEJORAMIENTO DEL  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA  
LA EMPRESA VIGILISTA LTDA**

**GRUPO NO. 7**

**CÉSAR AUGUSTO GÓMEZ SÁNCHEZ**

**ERIKA LIZETH SÁNCHEZ BARBOSA**

**HARLEY YINETH VEGA DONCEL**

**PLAN DE MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA VIGILISTA LTDA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**GRUPO NO. 7**

**CÉSAR AUGUSTO GÓMEZ SÁNCHEZ**

**ERIKA LIZETH SÁNCHEZ BARBOSA**

**HARLEY YINETH VEGA DONCEL**

**UNIVERSIDAD ECCI**

**FACULTAD DE POSGRADOS**

**PROGRAMA DE GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**BOGOTÁ, D.C.**

**FEBRERO 2019**

## CONTENIDO

<b>Introducción y/o Justificación</b> .....	<b>8</b>
<b>1. Título de la investigación</b> .....	<b>10</b>
<b>2. Problema de investigación</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1 Descripción del problema</b> .....	<b>10</b>
<b>2.2 Formulación del problema</b> .....	<b>11</b>
<b>3. Objetivos de la investigación</b> .....	<b>11</b>
<b>3.1 Objetivo general</b> .....	<b>11</b>
<b>3.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>11</b>
<b>4. Marcos de Referencia</b> .....	<b>12</b>
<b>4.1. Marco de Referencia Organizacional</b> .....	<b>12</b>
<b>4.1.1. Objeto Social</b> .....	<b>12</b>
<b>4.1.2. Ubicación Geográfica</b> .....	<b>13</b>
<b>4.1.3. Estructura de personal</b> .....	<b>13</b>
<b>4.1.4. Misión</b> .....	<b>14</b>
<b>4.1.5. Visión</b> .....	<b>14</b>
<b>4.2. Marco Teórico</b> .....	<b>15</b>
<b>4.3. Estado del Arte</b> .....	<b>18</b>
<b>4.3.1. Estado del arte, Ámbito Internacional</b> .....	<b>18</b>
<b>4.3.2. Estado del Arte, ámbito Nacional</b> .....	<b>21</b>
<b>4.3.3. Estado del arte, Sector seguridad y vigilancia</b> .....	<b>22</b>
<b>4.4. Marco Normativo</b> .....	<b>26</b>
<b>4.4.1. Antecedentes Legales</b> .....	<b>26</b>
<b>4.4.2. Marco Legal Vigente</b> .....	<b>30</b>

<b>5. Diseño Metodológico -----</b>	<b>31</b>
<b>5.1. Paradigma-----</b>	<b>31</b>
<b>5.2. Diseño de la Investigación -----</b>	<b>32</b>
<b>5.3. Método de la Investigación -----</b>	<b>32</b>
<b>5.4. Población -----</b>	<b>33</b>
<b>5.5. Instrumentos para la Recolección de Datos-----</b>	<b>33</b>
<b>5.5.1. Descripción de la herramienta (autoevaluación inicial resolución 1111 de 2017), usada para recolección de datos -----</b>	<b>34</b>
<b>6. Cronograma de la Investigación -----</b>	<b>36</b>
<b>7. Resultados de la Investigación -----</b>	<b>37</b>
<b>7.1. Resultados e interpretación de la Evaluación del ciclo Planear del SG- SST de Vigilista Ltda.-----</b>	<b>38</b>
<b>7.2. Resultados e interpretación de la Evaluación del ciclo Hacer del SG- SST de Vigilista Ltda.-----</b>	<b>40</b>
<b>7.3. Resultados e interpretación de la Evaluación, del ciclo Verificar del SG- SST de Vigilista Ltda.-----</b>	<b>45</b>
<b>7.4. Resultados e interpretación de Evaluación, del ciclo Tomar acciones del SG- SST de Vigilista Ltda.-----</b>	<b>46</b>
<b>7.5. Resultados e interpretación de la Evaluación Global del SG- SST de la Empresa Vigilista Ltda. -----</b>	<b>47</b>
<b>7.6. Plan de mejoramiento para el ajuste del SG- SST al cumplimiento Legal-----</b>	<b>49</b>
<b>7.6.1. Análisis de Causas sobre las Principales No conformidades (incumplimientos), identificados en la evaluación del SG- SST -----</b>	<b>50</b>
<b>7.6.2. Formulación de Correcciones, acciones correctivas, preventivas y de mejora</b>	<b>55</b>
<b>7.6.3. Determinación de Plazos Máximos, asignación de responsables y determinación de recursos requeridos -----</b>	<b>61</b>
<b>7.6.4. Inversión estimada para la implementación del Plan de Mejoramiento-----</b>	<b>70</b>
<b>7.6.5. Cronograma propuesto para la Implementación del Plan de mejoramiento--</b>	<b>77</b>
<b>8. Análisis de Resultados -----</b>	<b>81</b>

<b>9. Discusión</b> -----	<b>84</b>
<b>10. Conclusiones y recomendaciones</b> -----	<b>88</b>
<b>Referencias Bibliográficas</b> -----	<b>90</b>

**LISTA DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1: Ubicación Geográfica de Vigilista Ltda.-----	13
Ilustración 2: Ciclo Deming -----	18
Ilustración 3:antecedentes Normativos SG- SST-----	29
Ilustración 4: Marco legal Vigente SG- SST-----	31
Ilustración 5: Análisis de avance y cumplimiento ciclo Planear -----	82
Ilustración 6: Análisis de avance y cumplimiento ciclo Hacer -----	83
Ilustración 7: Análisis de avance y cumplimiento ciclo verificar -----	84
Ilustración 8: Análisis de avance y cumplimiento ciclo actuar-----	84

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Antecedentes Normativos -----	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 2: Marco Legal Vigente -----	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 3: Instrucciones para aplicar la evaluación inicial -----	35
Tabla 4: Criterios y valoración de resultados para la autoevaluación -----	36
Tabla 5: Cronograma de la Investigación -----	36
Tabla 6: Evaluación de cumplimiento ciclo Planear Vigilista Ltda -----	38
Tabla 7: Evaluación de cumplimiento ciclo Hacer Vigilista Ltda -----	41
Tabla 8: Evaluación de cumplimiento ciclo Verificar Vigilista Ltda-----	45
Tabla 9: Evaluación de cumplimiento ciclo Actuar Vigilista Ltda -----	46
Tabla 10:: Resultados Totales Calificación SG- SST Vigilista Ltda -----	49
Tabla 11: Incumplimientos identificados y definición de causa raíz -----	51
Tabla 12: Formulación de correcciones y acciones correctivas para Vigilista Ltda-----	56
Tabla 13: Plazos, responsables y recursos para la implementación del plan de mejoramiento -----	61
Tabla 14: Inversión estimada para implementación del plan -----	70
Tabla 15: Cronograma propuesto para la implementación del plan de mejoramiento. -----	77
Tabla 16: Análisis del Estado Global del Sg- SST de Vigilista Ltda-----	81

## **Introducción y/o Justificación**

Vigilista Ltda., no se encuentra exenta del deber de implementar el Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo SG- SST, en los términos establecidos en el decreto 1072 de 2015, y los demás que lo adicionan y modifican. Por esta razón, la Empresa ha realizado esfuerzos por el diseño e implementación de la Norma, sin embargo, es necesario de acuerdo a la resolución 1111 de 2017, realizar autoevaluación que indique el estado actual del SG- SST y de esta manera formular y ejecutar un plan de mejoramiento que permita el total cumplimiento de los requisitos Legales en materia de Gestión de Peligros y Riesgos laborales.

Es de anotar que VIGILISTA LTDA., se encuentra comprometida con la salud de los trabajadores, y se preocupa por las condiciones en las que se encuentran actualmente, sin embargo, a la fecha no ha realizado ningún proceso de evaluación externa o certificación que le genere respaldo y la acredite como una Entidad con operaciones seguras, generando desconfianza a sus clientes ya que la exigencia cada día es mayor.

Por esta razón es de vital importancia la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en trabajo, esta implementación se realizara por fases, se realizara un diagnóstico para verificar en qué condiciones se encuentra la empresa versus decreto 1072 de 2015, se identificaran no conformidades y oportunidades de mejora, las cuales se consolidaran en un plan de mejoramiento que contenga actividades, responsables, cronograma, recursos y un presupuesto estimado para establecer la inversión necesaria para el desarrollo del proyecto.



Todo el desarrollo del proyecto, se hará mediante el ciclo Deming PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), tomando como referencia el decreto 1072 de 2015, de esta forma poder indagar y saber en realidad en qué estado de cumplimiento a la norma se encuentra el sistema de gestión de Vigilista, de acuerdo a estos resultados poder hacer un análisis detallado y poder generar recomendaciones de cumplimiento a la norma con miras a poder obtener la certificación ISO 45001: 2015

Esta propuesta se quiere llevar más allá del cumplimiento normativo y de la adquisición de Certificaciones, como un compromiso de llevar a las directivas y población trabajadora de Vigilista Ltda., a desarrollar una cultura de prevención del riesgo y promoción de estilos de vida saludable no solo en su ámbito laboral sino para su vida personal y la de sus familias, La empresa se organizaría internamente, garantizando un ambiente de trabajo seguro, creando cultura de identificación y prevención de Peligros y riesgos y de reporte de actos y condiciones de salud y seguridad, aumentando de productividad y la calidad de vida laboral.

## **1. Título de la investigación**

Plan de Mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa Vigilista Ltda.

## **2. Problema de investigación**

### **2.1 Descripción del problema**

La empresa Vigilista Ltda., como todos los empleadores en Colombia, desarrolla sus operaciones con la exposición a factores de Riesgos, cuya ocurrencia, puede afectar la Población trabajadora y demás partes interesadas de la Empresa. Por esta misma razón y siendo que Vigilista Ltda., reúne las calidades de Empleador de acuerdo a lo establecido por el ordenamiento Jurídico Colombiano, debe implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en los términos y plazos establecidos en el decreto 1072 de 2015, y modificados por la resolución 1111 de 2017 y demás normas complementarias, so pena de las sanciones contempladas en los requisitos relacionados.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene que ser implementado y aprobado por la alta gerencia, incluyendo a todos los funcionarios y contratistas; con cobertura sobre todos los centros de trabajo con el fin de que haya protección, prevención y mejoramiento continuo, controlando todos los peligros y riesgos propios del entorno laboral.

Es necesario tener claro que el SG- SST implementado tiene que ser una herramienta que permita disminuir accidentalidad y enfermedades a nivel laboral, además de esto lograr, una compañía con un ambiente de trabajo seguro.

Vigilista Ltda., a la fecha no ha realizado el proceso de autoevaluación de acuerdo a la metodología de la resolución 1111 de 2017, para establecer el estado actual del SG- SST por lo cual tampoco ha identificado las acciones a implementar, ni ha formulado plan de mejoramiento que lleve a la Empresa a ajustar su Sistema a los requisitos establecidos por el Estado a través del ordenamiento legal, ya referenciado.

## **2.2 Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de avance y cumplimiento del SG- SST de la empresa Vigilista Ltda. y cuál debe ser el plan de mejoramiento a implementar para lograr el pleno cumplimiento del decreto 1072 de 2015, y los demás requisitos en materia de salud y seguridad?

## **3. Objetivos de la investigación**

### **3.1 Objetivo general**

Formular plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Vigilista Ltda., siguiendo los lineamientos vigentes, con miras al pleno cumplimiento de los requisitos en esta materia.

### **3.2 Objetivos específicos**

1. Realizar un diagnóstico inicial de cómo se encuentra la empresa Vigilista Ltda. actualmente frente al cumplimiento de estándares mínimos, utilizando la autoevaluación propuesta por la resolución 1111 de 2017.
2. Hacer un análisis de datos e identificar el nivel de cumplimiento en cada una de las etapas PHVA, frente a la norma, estableciendo los requisitos susceptibles de corrección, acción correctiva y mejora.
3. Formular un plan de mejoramiento que contenga acciones sobre las causas de los incumplimientos, que al ser implementado permita el cumplimiento del SG-SST, bajo los estándares legales.
4. Identificar los recursos necesarios y la inversión estimada, para el desarrollo del plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Vigilista Ltda.
5. Proponer un cronograma para la Implementación del plan de mejoramiento

#### **4. Marcos de Referencia**

##### **4.1. Marco de Referencia Organizacional**

###### **4.1.1. Objeto Social**

Vigilista Ltda., es una empresa que tiene como principal actividad prestar servicios de Seguridad a través de la provisión de guardas de seguridad, para ejercer vigilancia empresarial y residencial.

**Razón Social:** Compañía de Vigilancia Privada Vigilista Ltda.

**Nit:** 800035936-1

**Ciudad:** Bogotá

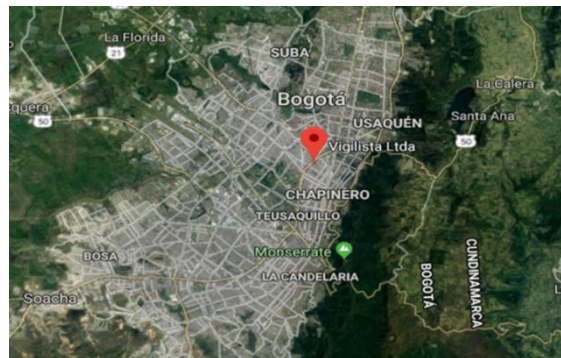
**Sede principal:** Bogotá

**Representante Legal:** Alfredo Reyes Sánchez

#### **4.1.2. Ubicación Geográfica**

El espacio donde se va a desarrollar la investigación de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud es en Bogotá D.C, sede de la empresa Vigilista Ltda., Carrera 29 A No. 73-60 Barrio 11 de noviembre ubicado en el occidente de Bogotá, tal y como aparece en las Grafica 1y 2.

#### **Ilustración 1: Ubicación Geográfica de Vigilista Ltda.**



Fuente: Google maps. Mapa de ubicación Vigilista Ltda., Bogotá: disponible en internet:

URL: [maps.google.es](https://maps.google.es)

#### **4.1.3. Estructura de personal**

Vigilista Ltda., está compuesta por 150 colaboradores de los cuales y de acuerdo a sus diferentes procesos se divide de la siguiente manera:

**Tabla 1: Planta de personal de Vigilista Ltda.**

<b>ÁREA</b>	<b>NUMERO DE TRABAJADORES</b>
GERENTE	1
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	1
GESTION DE CONTRATOS	2
GESTION LOGISTICA	2
GESTIÓN DE RIESGOS	1
OPERATIVA	143
<b>TOTAL DE LA POBLACION TRABAJADORA</b>	<b>150</b>

Fuente: los autores con datos de Vigilista Ltda.

#### **4.1.4. Misión**

Vigilista Ltda., es una Empresa dedicada a ofrecer a Empresas, establecimientos comerciales y conjuntos residenciales; servicios de seguridad, vigilancia y soluciones integrales de seguridad; con altos estándares de calidad, con el talento humano competente, tecnología avanzada y mejoramiento continuo de procesos y servicios.

#### **4.1.5. Visión**

Posicionarse en el año 2025 como empresa líder en el sector, ampliando la cobertura a nivel nacional, garantizando que las operaciones de seguridad y vigilancia, sean ejecutadas con calidad, responsabilidad y honestidad a completa satisfacción de los interesados.

## 4.2. Marco Teórico

La primera noción de Salud Ocupacional, se cree que inicio en la edad media; pero su aplicación se fue dando con el tiempo, aun así, solo se empezó a evidenciar en la revolución industrial, el concepto principal de la salud ocupacional es referente a los cuidados, al bienestar físico y mental de los trabajadores de acuerdo a las funciones que tenga a su cargo.

En la actualidad en el mundo ya existen diferentes maneras de llamar la salud ocupacional, sin embargo, el concepto es el mismo y es proteger a los trabajadores.

En su avance, se han logrado conseguir medidas para que las empresas brinden un bienestar a sus trabajadores de acuerdo a las necesidades de sus labores, es por esta razón que principalmente debemos conocer como su evolución para así evidenciar su gran importancia.

En la edad media la primera actividad económica con la que se evidenciaron necesidades para los trabajadores fue en las minerías, esto se fue evidenciando con el tiempo ya que no existía ningún programa de protección para los trabajadores, a razón y causa de sus enfermedades.

El primer acercamiento que se tuvo con el termino fue por el alquimista, médico y astrólogo suizo Paracelso donde título un libro “Sobre el mal de las minas y otras enfermedades de los mineros”.

En la revolución industrial se empezó a evidenciar el peligro que representaban las máquinas para los trabajadores, y empezó a representar un gran problema para los empresarios, además porque los trabajadores que se accidentaban y por causa de su trabajo, y que además no podían volver a laborar quedaban sin sustento.

La salud ocupacional se empezó a aplicar en el Reino Unido, donde se creó como primera medida una legislación la cual estableció lo mínimo para una contratación refiriendo a condiciones de trabajo.

En el siglo XX se establecieron grandes cambios para la salud ocupacional, cambios como la llegada de la OIT organización internacional del trabajo en 1919, de allí se empezó a evidenciar los cambios en las organizaciones en todo lo relacionado con las condiciones laborales de los miembros de una compañía.

A raíz de la accidentalidad que se presentaba en las empresas en aquel momento, la llegada de estos controles presento complicaciones para los empresarios al no entender claro los beneficios de aplicar y pensar en las condiciones de sus trabajadores, aun así, poco a poco se ha evidenciado los cambios y lo más importante lo relevante que es aplicar y ejecutar los cuidados necesarios para los trabajadores.

Precisamente en Colombia se conoció la salud ocupacional en el mandato de Rafael Uribe Uribe donde en 1904 creo las primeras leyes relacionadas a la accidentalidad y enfermedades profesionales, a partir de allí y actualmente en Colombia existe normatividad para dar cumplimiento obligatorio en todas las empresas con todo lo relacionado a las condiciones de trabajo adecuadas para todos los trabajadores.



Para aplicar la Salud ocupacional, hoy en día llamado Seguridad y Salud en el Trabajo, un sistema el cual se debe establecer por medio del ciclo Deming PHVA Planear, Hacer, Verificar y actuar, el cual es un proceso de continuo mejoramiento. Analizando un poco cada factor del ciclo, para las empresas es una técnica para la adecuada aplicación de la SST.

**Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar, la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

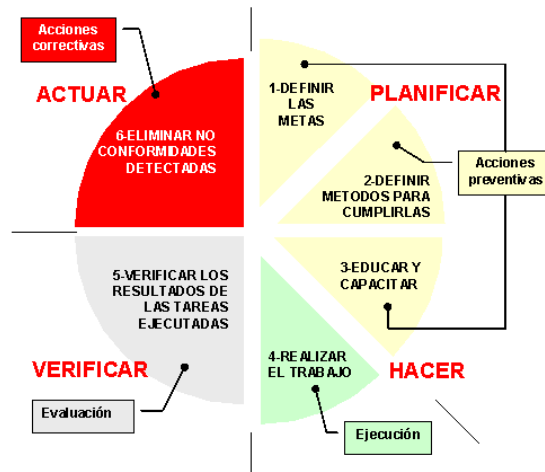
**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas

**Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados

**Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores, para que se establezca una visión más amplia.

El ciclo P.H.V.A, es una herramienta que es utilizada en diferentes campos de acción, para procesos industriales, planificación de acciones, procesos, obras, etc. Nos brinda una solución, que realmente nos permite mantener la competitividad, mejora la calidad, reduce costos, mejora productividad, se reducen precios, aumenta la participación de mercado, supervivencia de la empresa, provee nuevos puestos de trabajo, aumenta la rentabilidad de la empresa. No es posible realizar con calidad una actividad, proceso, producto o servicio si se salta algún paso.

## Ilustración 2: Ciclo Deming



Fuente: <http://www.blog-top.com/el-ciclo-phva-planear-hacer-verificar-actuar/>

### 4.3. Estado del Arte

El estado del arte entendido como el quehacer actual investigativo sobre el tema, para este caso la Seguridad y Salud Ocupacional, se relaciona de lo global a lo local en los numerales siguientes.

#### 4.3.1. Estado del arte, Ámbito Internacional

1. Implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo ohsas 18001:2007 en protocolos, Institución Universidad Internacional de la Rioja. Este documento tiene por objeto el desarrollo e implementación de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al estándar OSHAS 18001:2007, en una empresa ficticia, con este trabajo que se realizó de investigación se evidencia que se realizó con un supuesto 800 trabajadores, se tomó un sector de la construcción, siendo estos uno de los riesgos más altos y los índices

de probabilidad de accidentes son más probables, Con la implantación de OSHAS 18001:2007 La Gerencia y el profesional encargado del área de gestión de riesgos industriales, consiguiendo herramientas de mejoramiento y alcanzar certificación OSHAS 18001:2007 y posteriormente implementar, las normas ISO 9001 y 14001, para finalizar teniendo un sistema de gestión integrado.

## 2. BASES PARA EL DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS DE CUBA.

Se examinan las bases para el diseño de un sistema de gestión del conocimiento en el Centro de Estudios Avanzados de Cuba, proponiéndose un esquema metodológico de trabajo basado en la interacción de dos etapas de sistemas de Gestión de conocimiento, definiéndose para el mismo diferentes variables e indicadores de corte cuantitativo y cualitativo que conforman el sistema, sustentado con diversas opiniones de especialistas en la materia, consultados en la literatura. Se muestra el resultado de encuestas aplicadas a grupos de diferentes especialidades dentro de la organización, evidenciando sus resultados en tablas y gráficos donde se pueden apreciar los datos con mayor precisión y organización arribando a resultados generales.

## 3. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA MINERÍA ESPAÑOLA.

La preocupación por la seguridad y la salud en el trabajo está presente en todos los sectores de actividad laboral, pero especialmente en aquellos altos riesgos: como la industria de la minería. La legislación española en materia preventiva obliga a las empresas a integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema de gestión indicando la modalidad de organización de la actividad preventiva elegida. El presente trabajo evidencia que, para las empresas mineras, el sistema de gestión de la seguridad y salud laboral OHSAS 18001 constituye un marco adecuado para

el cumplimiento de la legislación, al tiempo que asegura la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

#### 4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN SALUD LABORAL

El objetivo de este artículo es dar a conocer los principales diseños utilizados en investigación aplicada, clínica o de Salud Laboral. Se analiza su estructura básica y el proceso llevado a cabo en un proyecto de investigación. Se describen los métodos de investigación, sus utilidades, su interpretación y su aplicación práctica en relación con la obtención de información fiable y válida que permita una lectura crítica de la comunicación científica, generalmente artículos científicos. La calidad, validez y fiabilidad de la información generada por un trabajo de investigación determinado dependen del diseño y metodología y del proceso llevado a cabo por el equipo de investigación. Su utilidad fundamental es generar evidencias científicas necesarias e imprescindibles para la toma de decisiones, adecuadas y pertinentes, en relación con la prevención, atención y rehabilitación de las personas que padecen enfermedades relacionadas con el trabajo, enfermedades profesionales o accidentes laborales. También, constituye una herramienta imprescindible en el Desarrollo Profesional Continuo, siendo el elemento determinante del autoaprendizaje a través de la lectura crítica de los artículos científicos.

#### 5. CHOFERES DEL AUTOTRANSPORTE DE CARGA EN MÉXICO: INVESTIGACIONES SOBRE CONDICIONES LABORALES Y LA CADENA DE SUMINISTRO

En una amplia búsqueda sobre las condiciones laborales de los conductores de camiones en México y de su impacto en las operaciones logísticas, se identificaron sólo 60 investigaciones relacionadas con choferes en México (11% sobre choferes de carga). En general, los choferes son susceptibles a problemas de salud y es una práctica común que desarrollen sus

actividades en condiciones precarias de trabajo. Por su parte, las investigaciones en el área de los negocios han sido limitadas y no logran reflejar, ni las profundas transformaciones que ha experimentado el trabajo de los conductores de camiones de carga, ni su impacto en la cadena de suministro. Puede decirse que, a la fecha, la fundamentación teórica es insuficiente, por lo que se requiere profundizar en el estudio de las condiciones laborales de los choferes, bajo el enfoque de la productividad empresarial y desde el punto de vista de la cadena de suministro.

#### **4.3.2. Estado del Arte, ámbito Nacional**

##### **TENDENCIAS EN INVESTIGACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PROPUESTA METODOLÓGICA APLICADA AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

En este artículo se realiza un análisis de las tendencias en investigación sobre seguridad y salud ocupacional aplicadas al sector de la construcción. Se investigaron fuentes publicadas en inglés (1930 -2007) y se encontraron más de 250 artículos. Para clasificar la información, se propone el “ciclo riesgo accidente” formado por cinco pasos que reflejan la realidad de la seguridad laboral en la construcción. Para cada paso, se seleccionaron las publicaciones más representativas y se elaboraron árboles de evolución lógica teniendo en cuenta el contenido, grado de importancia, orden cronológico, aplicación sobre cada tema, etc. Con estos árboles, se pasa de lo general a lo particular en forma cronológica, para demostrar las tendencias actuales en investigación en seguridad y salud en la construcción y podemos concluir que la investigación en este aspecto sigue siendo escasa, tratándose de un campo lleno de oportunidades y con un futuro prometedor.

### 4.3.3. Estado del arte, Sector seguridad y vigilancia

#### 1. ALCANCES DE LA SEGURIDAD LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE VIGILANCIA DE BOGOTÁ D.C,

Se inicia el estudio con una breve reseña de la Seguridad en Colombia, luego aborda el ámbito de la Vigilancia Privada, analizando su mercado, su competencia y algunos datos estadísticos de gran interés para su evaluación. Se profundiza así mismo, desde un ámbito de reflexión y análisis del sector y la salud ocupacional, soportándolo en el conocimiento sobre Administración de la Seguridad.

Además, se evalúa desde una perspectiva vivencial en el puesto de trabajo, donde el entorno laboral exige aceptables condiciones de trabajo, elementos de dotación y protección integral, un excelente clima de motivación y respeto, demostrando compromiso y responsabilidad laboral.

Se profundiza además, en el manejo que las Empresas de Vigilancia frente a la seguridad laboral, mediante el análisis de cuatro características que en concepto del autor son la razón de ser de la seguridad laboral como son, el comportamiento individual, la capacidad intelectual, la calidad y seguridad en el puesto de trabajo; características que integradas y correlacionadas permiten cumplir con las medidas de prevención puestas en marcha, con el fin de reducir los riesgos y proporcionar salud y bienestar al trabajador, como soporte fundamental para mejorar la productividad y competitividad a partir de un eficaz y eficiente desempeño laboral.

2. DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD BAJO LA NORMA ISO 9001 2008, EN BRISTOL SECURITY LTDA. INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD LIBRE FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL BOGOTÁ D.C

Los procesos discontinuos de la globalización económica que Afrontan las organizaciones, hace necesario que estas reestructuren sus procesos y estrategias con el fin de lograr el uso eficiente de sus recursos y el aumento de su productividad, siendo competitivos con éxito, en el mercado el cual se extiende veloz mente con el paso del tiempo.

Bristol Security Ltda., es una empresa de Vigilancia y Seguridad Privada que tiene como objeto principal investigar, implementar y desarrollar los sistemas de seguridad en la prevención, control y disminución de factores de riesgo que afecten la vida y bienes de los clientes; garantizando la seriedad en los servicios prestados, y de este modo contar con los estándares mínimos de calidad con el propósito de que el servicio final ofrecido genere en los clientes satisfacción total y así mismo los direcciona a ser más competitivos.

3. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SEGÚN LA RESOLUCIÓN 1111/2017 PARA LA EMPRESA VASCO SECURITY GROUP LTDA., Institución: Universidad ECCI, Cuando se hace una revisión del concepto que brinda la Normatividad en Colombia relativo a la salud, se puede hablar de entornos saludables donde el trabajador pueda desarrollar sus actividades en sus sitios de trabajo en el cual se preserve la salud, en donde se esté monitoreando día a día sus entornos y estén tomando las medidas preventivas necesarias para que estos espacios sean cada vez más seguros, cuando junto a los encargados del SG-SST se trabaja en la mejora continua para proteger y promover la salud y el bienestar de todos sus trabajadores. El resumen de la gestión

realizada, se debe reflejar en la disminución de enfermedades y a la preservación de la vida del empleado.

Las tecnologías en la seguridad privada, Lo que no se dice del riesgo de las Tecnologías en Seguridad Privada La seguridad ha evolucionado a medida que ha avanzado el tiempo, el personal de seguridad controla las situaciones a través de receptoras de alarmas con cámaras de seguridad estratégicamente situadas para tener una mayor cobertura consiguiendo un apoyo total al personal que presta el servicio de la seguridad, estas son controladas a través de teléfonos móviles para garantizar la calidad y eficiencia de los servicios y seguridad de las personas que prestan sus servicios como vigilantes, otros servicios es el de instalación de alarmas y respuestas a centros del gobierno que prestan su apoyo, pero también estas tecnologías se convierten en un riesgo ya que también hay personas especializadas en manipular este tipo de tecnologías ilegal mente, robando información y datos, ataque a servidores u otro tipo de sistemas tecnológicos, por esta razón las empresas de seguridad tienen que estar pendientes de estos tipos de ataques cibernéticos, el personal de seguridad son los responsables en proteger la información y la integridad de información privada

Para la investigación se tendrá en cuenta el decreto 1072 de 2005, el cual es la estructura principal en la empresa Vigilista, que comprende una guía paso a paso para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en Trabajo, se usara la herramienta para el desarrollo el ciclo (P.H.V.A).

En Colombia entre los años 1820 y 1850 en la ciudad de Bogotá, nacen las primeras empresas que su actividad económica estaban relacionadas con algunos de los siguientes insumos: tejido de algodón, ácido sulfúrico, lozas, hierros y plomo para la fabricación de monición. Las cual en su momento se posicionaron como la principal estructura de mercado en Colombia; a partir de esto nacen las asociaciones en la explotación en minería de algunos



materiales como: oro, plata y sal entre otros y se evidencia que aun en esa época no había ninguna regulación en el sector industrial, la cual aún no se le daba la importancia para proteger al trabajador como la mano de obra principal en el desarrollo de la actividad.

#### 4. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES A LOS QUE SE ENCUENTRAN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA “COORDINAR SEGURIDAD” DE ACUERDO A LAS LABORES REALIZADAS EN SUS PUESTOS DE TRABAJO

Las empresas de Seguridad Privada han estado presentes tradicionalmente en las grandes empresas y en organismos oficiales. Sin embargo, la actual tendencia muestra que se está captando al usuario de las edificaciones residenciales y ahora podemos encontrar servicios de vigilancia en urbanizaciones privadas, en pequeñas empresas. Del mismo modo, se están generalizando los servicios de alarmas con acudas domiciliarias. Por lo tanto, los servicios que presta el Sector a la comunidad se están convirtiendo en cotidianos, haciéndose extensibles a *todas* las actividades de la sociedad. Esta expansión de los servicios que responde a las demandas procedentes de la sociedad ha supuesto un empuje para la creación de empleo innegable. Sin embargo, la actividad de vigilancia, aunque es considerada como una tarea de alto riesgo, sus índices de accidentalidad son bajos, pero es responsabilidad del empresario garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Entre los principios de prevención figura: “evitar los riesgos”, “combatir los riesgos en su origen” y “adaptar el trabajo a la persona”. Dadas las características del sector de seguridad, los riesgos se pueden dividir en dos grandes bloques: aquellos que se derivan de la propia actividad y los derivados del puesto de trabajo, por esta razón se han realizado una serie de visitas por las pasantes de la Especialización de Salud Ocupacional, Gerencia y control de riesgo, de la Universidad Libre seccional Pereira, para

conocer a fondo las funciones y actividades realizadas por cada vigilante de acuerdo al sector en el cual se especializa y en el caso de Coordinar el 80% de sus puestos están en el sector residencial. La problemática aumenta, puesto que a los factores de riesgos comunes de la profesión hay que añadir los relacionados con el entorno laboral de la empresa que contrata el servicio y, en este caso, suelen darse múltiples circunstancias, según la actividad de la empresa principal: servicios de vigilancia en empresas, hospitales, edificios oficiales, obras de construcción, entre otras. La gran variedad de factores ligados a la propia tarea realizada por el trabajador, conllevan a potencializar incidentes, accidentes y enfermedades laborales los cuales generan una serie de condicionantes que pueden afectar la salud, sin dejar de lado las múltiples implicaciones a nivel laboral, familiar y social.

#### **4.4. Marco Normativo**

##### **4.4.1. Antecedentes Legales**

En Colombia en 1904 en Bogotá, el general Rafael Uribe Uribe fue la primera persona en plantear la necesidad de dictar leyes en protección de los niños, jóvenes y mujeres en los talleres y trabajos del campo, gracias a un proceso de seguridad que se había desarrollado en Europa en el siglo XIX , **(Cruz, 1996)**.

A comienzos del siglo XX, hubo protestas fuertes por parte de los obreros ya que las condiciones no eran las más adecuadas por la explotación y precarias condiciones de vida, a partir de 1912 hubo un florecimiento del movimiento obrero en diversos sectores de la producción como la construcción de infraestructura de transporte, la industria manufacturera, las industrias extractivas, el transporte y la agricultura industrializada, entre otros. por ejemplo una mayor remuneración, asistencia médica, reducción de las jornadas laborales y

mejora en las condiciones de vivienda, entre otras (Arana & Guerrero, 2013; Elías, 2013; Vega, 2002).

Después del asesinato de Rafael Uribe Uribe, se aprueba en el Congreso la Ley 57 de 1915, con la cual se obliga a la reparación por accidentes de trabajo a las empresas de alumbrado público, de acueductos públicos, de ferrocarriles y tranvías, de arquitectura o construcción de albañilería en que trabajen más de quince obreros, a las minas y canteras, navegación por embarcaciones mayores, industriales servidas por maquinaria con fuerza mecánica y las obras públicas nacionales y a las fábricas de licores y de fósforos (art. 10). Se empieza a dar cumplimiento a ciertos requisitos en protección al trabajador como lo son los accidentes de trabajo que es un paso muy importante en la era de la protección de los trabajadores que prestan un servicio a las empresas de esta época, se evidencia que las empresas a un son esquivas a prestar esa atención de cuidado a sus empleados por el ahorro de dinero y la cultura que aún es muy arraigada, a pesar del paso del tiempo y siglos desde que se aprobó la primera ley de protección al trabajador.

Con la Ley 90 del 1946 se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales y se establece el seguro social obligatorio de los trabajadores. Para 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo con el cual se establecen múltiples normas relativas a la salud ocupacional como la jornada laboral, el descanso obligatorio y las prestaciones (Henao, 2010). Se van mejorando las condiciones de descansos que son de obligatorio cumplimiento y aun en la cultura colombiana las jornadas son largas y no se quieren reconocer las horas extras, que son obligatorias ya que los establecido son 8 horas diarias que son las horas legales de cumplimiento laboral y que no hacen que el personal tenga sobre carga laboral

En 1964 mediante el Decreto 3170 se aprueba el Reglamento del Seguro Social obligatorio para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y en 1968 la protección para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de los Servidores del Sector Público que se empezó a manejar a través de la Caja Nacional de Previsión Social (CAJANAL) **(Henaó, 2010)**.

Para Vigilista Ltda., es importante que tenga claridad en los requisitos y lo que se debe seguir según lo estipulado, ya que si se llegara a encontrar una persona sin seguridad social y ocurre un accidente tiene que la empresa responder económicamente y legal mente por incumplir esta ley.

En el siguiente año mediante el Decreto 614 de 1984, se establecen nuevos parámetros para la organización de la salud ocupacional y se modifica la composición del Comité Nacional de Salud Ocupacional, estableciendo que los empleadores tienen la obligación de estructurar, desarrollar y evaluar programas integrales de salud ocupacional en las empresas.

De acuerdo a esta evolución que ha tenido la protección del trabajador como empresa también se tiene que evolucionar a la par de cada ley decreto resolución en pro de mejorar sus procesos y la calidad de vida de cada uno de sus trabajadores, trayendo certificaciones positivas y traer nuevos clientes, cada programa que se integre a la empresa es un proceso de mejora tanto en la parte de bienestar del trabajador como de la motivación de los trabajadores para hacer bien su trabajo desde su área y obtener una buena producción.

En la Resolución 1016 de 1989 se reglamenta la organización, el funcionamiento y la forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, se incluyen los programas de medicina preventiva y medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, los cuales serán ampliados en la Resolución 2646 de 2008 en relación con los riesgos psicosociales.

Aunque las empresas no crean, el riesgo psicosocial es uno de los que causan más daño a la población trabajadora ya que es un riesgo silencioso y no cree que esto causa enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y desordenes psicológicos, se recomienda a Vigilista Ltda., estar pendiente de todos esos programas, aunque se crea que no tienen la misma importancia que los demás.

Con la expedición de la Ley 1562 de 2012 el sistema cambia a Sistema de riesgos laborales con el fin de permitir la ampliación de la cobertura de los trabajadores que deben ser afiliados al sistema y de los trabajadores informales que ahora podrán afiliarse de manera voluntaria.

La siguiente ilustración muestra los antecedentes normativos del SG\_ SST.

### Ilustración 3:antecedentes Normativos SG- SST



Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=9e1zMBelajQ>

El Decreto 1443 de 2014 elevó el concepto de la Salud Ocupacional convirtiendo un programa en un sistema, esto a nivel de desarrollo empresarial sin embargo y por los avances que la Seguridad y salud presentaban este decreto fue derogado por el decreto 1072 de 2015, todo en busca del mejoramiento de las condiciones laborales.

Se evidencia que en Colombia la salud ocupacional ha tenido gran evolución en el sector industrial, Social y Cultural a la medida que van pasando los años, el gobierno y las empresas han tomado conciencia en la protección de los trabajadores, el gobierno ha hecho esfuerzos para mejorar la legislación que han tomado modelos de otros países y los han implementado en concesión del riesgo ocupacional, en pro de prevenir y controlar.

El decreto 1072 de 2005, se diseñó con la recopilación de normatividad para mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores, dando un giro de gran importancia, impactando gobierno, Administradoras de riesgos laborales (ARL), Empresas y por su puesto lo más importante a los trabajadores.

#### **4.4.2. Marco Legal Vigente**

En el numeral anterior se relacionan los antecedentes de seguridad y salud en el trabajo, los cuales se unificó con la Resolución 1111 de 2017 el cual contiene directrices para regular los objetivos de la SST.

En este numeral, se registran en forma ordenada la normatividad existente y de acuerdo a su jerarquía así, Constitucionales, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo, Leyes, Decretos, Resoluciones, circulares y demás, que cobijan el objeto de la empresa de seguridad y vigilancia privada, relativos a la seguridad y salud en el trabajo ver la siguiente

#### Ilustración 4: Marco legal Vigente SG- SST



Fuente: <https://slideplayer.es/slide/14211075/>

## 5. Diseño Metodológico

### 5.1. Paradigma

El paradigma que se ha identificado en este proyecto es el positivista ya que de acuerdo a los objetivos propuestos se busca de una manera ontológica, la realidad objetiva, externa, real y conducida por leyes; transmitir ideas que vayan de generación en generación, hace referencia a la cultura que siguen cada una de las empresas de seguridad y vigilancia en Colombia.

La estrategia metodológica corresponde a una revisión sistemática y exhaustiva de las leyes colombianas relacionadas con la salud en el lugar del trabajo (**Beltrán, 2005; Letelier, Manríquez & Rada, 2005; Nelson, 2002; Perestelo-Pérez, 2012; Toro, 2001**).

## **5.2. Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación a emplear es el analítico, ya que con este se logra identificar de cada una de las partes interesadas y de los procesos de la compañía, las cuales componen el objeto de la investigación.

Finalizando con este diseño el análisis de cada uno de los factores encontrados, y con base a esa identificación, tomar las acciones correctivas y preventivas.

Esta técnica está sujeta de acuerdo a la normatividad vigente, la cual en nuestro caso corresponde a la resolución 1111 del 2017, al ajustar las no conformidades al plan de mejoramiento el promedio de los estándares mínimos alcanza su nivel adecuado.

## **5.3. Método de la Investigación**

El tipo de estudio que vamos a operar en esta investigación es el descriptivo, teniendo en cuenta que lo que se quiere identificar, son las características de los diferentes mecanismos, elementos y procesos.

Podemos encontrar herramientas y fuentes de información en el marco metodológico que nos ayudan en la elaboración de nuestro proyecto.

Este tipo de estudio para nuestro proyecto logra identificar diferentes aspectos importantes como lo son los factores de riesgo de los cuales se necesita intervenir para mitigar la accidentalidad y enfermedades laborales. así mismo los aspectos y datos que necesita Vigilista Ltda., para el mejoramiento de los estándares del SGSST.

El tipo de estudio descriptivo por medio de su práctica, consigue por medio de la recolección de datos, reuniones con líderes y todo el personal involucrado, evidenciar la problemática y



la necesidad de diseño e implementación de un Sistema de a Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de atender la problemática.

#### **5.4. Población**

La población objetivo para el proyecto, son las partes interesadas de Vigilista Ltda., que se definen a continuación, y que son las mismas que regula el decreto 1072 de 2015:

1. Socios y/o accionistas y/o asociados
2. Alta Dirección
3. Trabajadores
4. Clientes
5. Proveedores
6. Contratistas
7. Entes Gubernamentales, de inspección, control y vigilancia

#### **5.5. Instrumentos para la Recolección de Datos**

Para recolectar **Información Primaria** se utilizará como principal herramienta la autoevaluación inicial propuesta por la resolución 1111 de 2017 (diagnóstico inicial a toda la compañía), la cual se aplicará a la empresa, utilizando las siguientes técnicas:

Reunión con el gerente de la compañía

Entrevistas con la alta Dirección

Entrevistas los líderes de procesos

Entrevistas con los funcionarios de la compañía

Inspecciones a puestos de trabajo

Para recolectar **Información Secundaria (documental)**, se utilizarán las siguientes herramientas y técnicas.

Revisión y Análisis de estadísticas de accidentalidad

Revisión y Análisis de estadísticas de enfermedad laboral

Revisión y Análisis de estadísticas de ausentismo laboral

Revisión y Análisis del Diagnóstico de Condiciones de Salud

Análisis de la base de datos del personal.

#### **5.5.1. Descripción de la herramienta (autoevaluación inicial resolución 1111 de 2017), usada para recolección de datos**

Tal como se explicó en el ítem de este trabajo y de acuerdo a las exigencias de la resolución 1111 de 2017, la evaluación inicial de todo SG- SST, y que se haga con miras a la identificación desviaciones para formulación de planes de mejoramiento conducentes al cumplimiento total de la legislación; debe realizarse aplicando la herramienta “autoevaluación inicial”, cuyo aplicativo es una base de datos en excel dinámica, la cual se encuentra parametrizada para que al introducirle los datos tomados de la realidad actual del SG- SST, emita un nivel de avance y cumplimiento ubicado entre 0 y 100%, sobre un estándar de 100% máximo posible.

La base de datos se divide en ciclo PHVA, y contiene 6 libros (hojas Excel) las cuatro primeras reciben los nombres de (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), y estas hojas se dividen en estándares, que a su vez se dividen en numerales (requisitos de la Norma), cada uno de estos numerales tiene asignado un peso porcentual %, según la norma y cada uno de estos deben evaluarse de manera independiente seleccionando el nivel de desarrollo de una lista desplegable contenida en la herramienta, de modo tal que al finalizar la aplicación de cada una de estos libros excel se tenga una información de entrada que permita establecer una calificación.

El quinto libro de la base de datos (autoevaluación inicial 1111) se denomina tabla de valores y Calificación, en ella se consolidan los resultados obtenidos en los libros Planear, Hacer, Verificar, actual, y con ello encontrar el nivel de avance del SG- SST en una escala de 0 – 100%, frente al máximo posible 100%.

En la siguiente tabla, se muestran las instrucciones contenidas en la herramienta Excel autoevaluación y que son usadas para la evaluación aplicada.

**Tabla 2: Instrucciones para aplicar la evaluación inicial**

LIBRO	COLUMNA	OBSERVACIONES
I. PLANEAR II. HACER III. VERIFICAR IV. ACTUAR	Cumple totalmente	Seleccionar de la lista desplegable el valor que le aplica a la pregunta, de acuerdo con el cumplimiento. (0.5); (1); (1.25); (2); (2.5); (3) o (4).
	No Cumple	Seleccionar de la lista desplegable el valor que le aplica a la pregunta. (0)
	No aplica - Justifica No aplica - No justifica	En caso que el ítem evaluado <b>no aplique</b> a la Entidad y se requiera justificar esta opción, se elije de la lista desplegable la variable (X).
	Calificación	La columna arrojará automáticamente el valor del cumplimiento del ítem.
	NOTA: En cada Libro, al finalizar la aplicación del estándar, se generará un diagrama representando el avance en la ejecución de los ítems.	
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN	En este libro, no se requiere realizar ningún tipo de intervención, automáticamente se generará el resultado del cumplimiento de acuerdo a la Resolución 1111 de 2017.	
RESULTADO	Se adjunta el resultado de la aplicación de los estándares mínimos, de acuerdo con la Resolución 1111 de 2017	

Fuente: Tomada de la autoevaluación SG- SST de la resolución 1111 de 2017.

El sexto y último libro Excel de la autoevaluación contiene el estándar para resultados, la interpretación de los mismos y las acciones a seguir según el avance obtenido, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 3: Criterios y valoración de resultados para la autoevaluación**

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	<b>CRÍTICO</b>	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva administradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	<b>ACEPTABLE</b>	1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Fuente: Tomada de la autoevaluación SG- SST de la resolución 1111 de 2017.

## 6. Cronograma de la Investigación

Para la ejecución de la investigación se desarrollará el siguiente cronograma:

**Tabla 4: Cronograma de la Investigación**

No.	ACTIVIDADES	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4
1	Contactarse y conseguir el consentimiento de Empresa	■	■														
2	Alistamiento y preparación de herramienta para la recolección de información		■	■													
3	Aplicación de la Autoevaluación, mediante entrevistas e inspecciones.				■	■											
4	Procesamiento de la información y análisis de Datos					■	■										
5	Identificación de Oportunidades, correcciones, acciones correctivas, preventivas y de mejora						■	■									
6	Formulación del Plan de mejoramiento							■	■								
7	Establecer responsables y recursos para la implementación del Plan de mejoramiento									■	■						
8	Establecer Cronograma propuesto para la implementación del plan de mejoramiento									■	■						
9	Entregar el proyecto a tutor para Revisión académica												■				
10	Realizar ajustes de acuerdo a revisión académica													■	■		
11	Entrega de proyecto final para asignación de Jurados														■	■	
12	Sustentación															■	■
13	Entregar los resultados de la Investigación a la Empresa																■

Fuente: los autores

## 7. Resultados de la Investigación

A continuación, se mostrarán los resultados de aplicar la autoevaluación a Vigilista Ltda., en cada uno de los ciclos PHVA, según la metodología de autoevaluación inicial 1111 de 2017, en tabla Excel, con las siguientes columnas:

Columna A: Ciclo, el cual contiene Planear, Hacer, Verificar, y actuar según corresponda.

Columna B y C: Estándar, el cual contiene componente y elementos de cada ciclo.

Columna D: Ítem de estándar, el cual contiene el numeral o requisito de la Norma.

Columna E: Valor, el cual contiene el valor que la norma le ha establecido a cada numeral.

Columna F: Peso porcentual (%) asignado por la norma para ese ítem.

Columna G y H: Puntaje alcanzado en estas columnas CUMPLE Y NO CUMPLE, se consignan el valor correspondiente asignado para cada requisito, seleccionado de una lista desplegable.

Columna I: Calificación, en este ítem se totaliza los valores asignados para cada requisito y obteniendo el avance por cada estándar.

A continuación, a través de graficas se presenta los resultados de Vigilista, en cada ciclo.

## 7.1. Resultados e interpretación de la Evaluación del ciclo Planear del SG- SST de Vigilista Ltda.

**Tabla 5: Evaluación de cumplimiento ciclo Planear Vigilista Ltda.**

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO %	PUNTAJE ALCANZADO		CALIFICACIÓN	
					CUMPLE	NO CUMPLE		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	1,5	
		1.1.2 Responsabilidades en el SG-SST	0,5		0,5	0		
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0		
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0		
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0	0		
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0		
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0		
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2	0	4	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0	0		
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0		
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1	0	3
			Objetivos del SG-SST (1%)	1		0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del SG-SST	2		0	0	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1	0	
		Normatividad nacional SST (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		0	0	
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en SG-SST	1		0	0	
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	0		0		
Gestión del cambio (1%)		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST	1	0		0		

Fuente: los autores con resultados de Vigilista Ltda. y realizada sobre la herramienta evaluación inicial 1111.

De la anterior tabla que muestra los resultados de la evaluación aplicada al ciclo Planear del SG- SST de la empresa Vigilista Ltda., se pueden hacer la siguiente interpretación:

El ciclo del Planear este compuesto por dos (2) estándares (Gestión de recursos y Gestión del SG- SST), que a su vez se subdividen en trece (13) subestándares mediante los cuales se cumplen veintidós (22) requisitos (numerales). Aplicada la evaluación, se encuentra que de ellos solo ocho se cumplen y los restantes catorce (14), obtienen un puntaje (0) que implica que no se han implementado.

Los aspectos que se encuentran en cumplimiento total, son entre otros los siguientes:

1. La Empresa cuenta con responsable para el SG-SST
2. Se han asignado las responsabilidades de SST, en los diferentes niveles.
3. Se cuenta con afiliación a Riesgos Laborales.
4. La Empresa tiene Programa de Capacitación promoción y prevención PYP.
5. El Responsable del SG-SST cuenta con curso (50 horas).
6. La empresa formulo, firmo y divulgo Política de SST
7. Se ha realizado rendición de cuentas sobre el desempeño SST.
8. Se cuenta con mecanismos de comunicación, auto reporte en SG-SST

Entre las principales criticidades del ciclo del Planear se encuentran:

1. La Empresa no ha asignado ni planificado Recursos específicos para la implementación y gestión del SG- SST.
2. La Empresa no hace pago de pensión a trabajadores de alto riesgo.
3. La Empresa no ha realizado la elección de COPASST para el periodo actual.
4. En consecuencia, de lo anterior no existe capacitación al COPASST.
5. No se ha elegido el Comité de convivencia.

6. No se ha ejecutado el programa de capacitación, tampoco se ha realizado proceso de inducción y reinducción.
7. No se han definido Objetivos claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST
8. No se ha realizado evaluación e identificación de prioridades en SST.
9. La Organización no cuenta con Plan de trabajo SST.
10. No se hace un correcto manejo de registros a través de archivo o retención documental del SG-SST
11. No se tienen identificados y controlados los requisitos de orden legal a través de matriz legal.
12. No se realiza Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en SG-SST
13. No se realiza evaluación SST para la selección de proveedores y contratistas.
14. La empresa no realiza evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST.

## **7.2. Resultados e interpretación de la Evaluación del ciclo Hacer del SG- SST de**

### **Vigilista Ltda.**



**Tabla 6: Evaluación de cumplimiento ciclo Hacer Vigilista Ltda.**

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO %	PUNTAJE ALCANZADO		CALIFICACION	
					CUMPLE	NO CUMPLE		
IL HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0	0	4	
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0		
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0		
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		0	0		
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0		
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0		
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0		
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0		
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0	0		
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	4	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0		
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0		
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1	0	6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0		
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0		
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0	0	4
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	0	0	2
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control			2,5	2		0		
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos			2,5	0		0		
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía			2,5	0		0		
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas			2,5	0		0		
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2,5	0		0		
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	5	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0		

Fuente: los autores con resultados de Vigilista Ltda., y realizada sobre la herramienta evaluación inicial 1111.

De la anterior tabla que muestra los resultados de la evaluación aplicada al ciclo Hacer del SG- SST de la empresa Vigilista Ltda., se pueden hacer la siguiente interpretación.

De la anterior tabla que muestra los resultados de la evaluación aplicada al ciclo Hacer del SG- SST de la empresa Vigilista Ltda., se pueden hacer la siguiente interpretación:

El ciclo del Hacer este compuesto por tres (3) estándares (Gestión de la salud, Gestión de Peligros y riesgos y Gestión de amenazas), que a su vez se subdividen en seis (6) subestándares mediante los cuales se cumplen treinta (30) requisitos (numerales). Aplicada la evaluación, se encuentra que de ellos solo quince (15) se cumplen totalmente y los restantes quince (15), obtienen un puntaje (0) que implica que no se han implementado.

Los aspectos que se encuentran en cumplimiento total, son entre otros los siguientes:

1. Se realizan actividades de Promoción y Prevención en salud.
2. Se realiza una correcta custodia de historias Clínicas.
3. Se desarrollan actividades de Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)
4. Se cuenta con agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras.
5. Se realiza reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo
6. Se realiza investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral
7. La empresa ha hecho medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
8. Se ha realizado medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

9. La organización ha hecho medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
10. Se cuenta con medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
11. Se tiene evidencia de la medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
12. Se lleva registro de medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
13. La Empresa realizó Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.
14. Se verifica que la empresa ha realizado aplicación de las medidas de prevención y control sobre los Riesgos sin embargo están no se hacen de manera Sistémica, ni obedecen a planificación alguna, tampoco dichas acciones siguen la jerarquía normativa (eliminación, sustitución, control de ingeniería, control administrativo y uso de EPP).
15. La empresa cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias, el cual se encuentra documentado.

Entre las principales criticidades del ciclo del Hacer se encuentran:

1. No se cuenta con procedimiento que evidencie que se realizan evaluaciones medicas ocupacionales
2. No se cursa información al médico de los perfiles de cargo, a través de remisiones y/o profesiograma.

3. No se evidencia realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos
4. La empresa no hace seguimiento a las restricciones y recomendaciones médico laborales
5. No se realiza eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos
6. No se lleva registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
7. No se cuenta con metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros
8. No se hace identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros).
9. No se evidencia realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos
10. La empresa no ha establecido, ni planeado las medidas de prevención y control de peligros
11. La empresa no cuenta con procedimientos, instructivos, fichas, ni protocolos
12. La empresa no realiza Inspección con el COPASST o Vigía
13. No se cuenta con programas de mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas
14. Se verifica con trabajadores y contratistas y se evidencia que no se realiza, con la frecuencia debida la entrega de Elementos de Protección Persona EPP.
15. La empresa no ha conformado Brigadas para el control de emergencias, en consecuencia, tampoco se encuentran que hayan sido capacitadas, y entrenadas a través de simulacros.

### 7.3. Resultados e interpretación de la Evaluación, del ciclo Verificar del SG- SST de Vigilista Ltda.

**Tabla 7: Evaluación de cumplimiento ciclo Verificar Vigilista Ltda.**

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO %	PUNTAJE ALCANZADO		CALIFICACION
					CUMPLE	NO CUMPLE	
III. VERIFICAR VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0	0	3
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1	0	
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1	0	
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1	0	

Fuente: los autores con resultados de Vigilista Ltda., y realizada sobre la herramienta evaluación inicial 1111.

De la anterior tabla que muestra los resultados de la evaluación aplicada al ciclo Verificar del SG- SST de la empresa Vigilista Ltda., se pueden hacer la siguiente interpretación:

De la anterior tabla que muestra los resultados de la evaluación aplicada al ciclo Verificar del SG- SST de la empresa Vigilista Ltda., se pueden hacer la siguiente interpretación:

El ciclo del Verificar este compuesto por un (1) estándar (Verificación del SG- SST), que a su vez se subdividen en un (1) su estándar mediante el cual se cumplen cuatro (4) requisitos (numerales). Aplicada la evaluación, se encuentra que de ellos tres (3) se cumplen parcialmente y uno (1), obtiene un puntaje (0) que implica que no se ha implementado.

Los aspectos que se encuentran en cumplimiento parcial, son los siguientes:

1. La empresa realizo auditoria una vez en el año.
2. Se realizó la revisión anual por la Dirección.
3. La auditoría fue planeada con participación del COPASST.

El requisito en incumplimiento total es:

1. La empresa no cuenta con indicadores estructura, proceso y resultado, que permitan la medición del SG- SST.

#### 7.4. Resultados e interpretación de Evaluación, del ciclo Tomar acciones del SG-SST de Vigilista Ltda.

**Tabla 8: Evaluación de cumplimiento ciclo Actuar Vigilista Ltda.**

CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO %	PUNTAJE ALCANZADO		CALIFICACION
						CUMPLE	NO CUMPLE	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0	0
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	

Fuente: los autores con resultados de Vigilista Ltda., y realizada sobre la herramienta evaluación inicial 1111.

De la anterior tabla que muestra los resultados de la evaluación aplicada al ciclo Verificar del SG- SST de la empresa Vigilista Ltda., se pueden hacer la siguiente interpretación:

El ciclo Actuar este compuesto por un (1) estándar (Mejora Continua), que a su vez se subdividen en un (1) subestándar mediante el cual se cumplen cuatro (4) requisitos (numerales). Aplicada la evaluación, se encuentra que todos obtiene un puntaje (0) que implica que no se ha implementado; presentándose las siguientes criticidades:

1. No se definen acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
2. La empresa no toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora
3. No se ejecutan acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
4. Tampoco se Implementan medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL

En las tablas anteriores podemos ver el resultado cuantitativo de aplicar la autoevaluación inicial propuesta por la resolución 1111 de 2017, en cada uno de los ciclos, y cada uno de los Estándares Normativos, que a la vez se integran por requisitos y/o ítems del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, implementado por la Empresa VIGILIST LTDA.

#### **7.5. Resultados e interpretación de la Evaluación Global del SG- SST de la Empresa Vigilista Ltda.**

Como de la evaluación por ítems, se dificulta tener una ilustración precisa del nivel general de avance y cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-

SST, es preciso presentar el resultado consolidado o resumen general de la calificación de la Empresa, que muestre el estado general.

Es importante anotar que de acuerdo a la metodología propuesta por la resolución 1111 de 2017, esta no admite evaluaciones intermedias, si no que presenta como criterios de evaluación dos escenarios (cumplimiento Total e incumplimiento Total).

Es por ello que se refleja un bajo cumplimiento en cada uno de los ciclos evaluados en los ítems anteriores y cuya tendencia se mantiene también en la consolidación general, ya que la mayoría de los ítems presentan incumplimientos en alguno de sus aspectos.

En la tabla que se presenta a continuación, se muestra la evaluación consolidada de todo el SG- SST en la empresa Vigilista Ltda.



**Tabla 9:: Resultados Totales Calificación SG- SST Vigilista Ltda**

CICLO	ESTÁNDAR	REQUISITOS	PESO %	CALIFICACION
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el SG-SST (4%)	4%	1,5%
		Capacitación en el SG-SST (6%)	6%	4%
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política SST (1%)	15%	3%
		Objetivos SG-SST (1%)		
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)		
		Plan Anual de Trabajo (2%)		
		Conservación de la documentación (2%)		
		Rendición de cuentas (1%)		
		Normatividad de SST (2%)		
		Comunicación (1%)		
		Adquisiciones (1%)		
		Contratación (2%)		
Gestión del cambio (1%)				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	9%	4%
		Registro, reporte e investigación de	5%	4%
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	6%	6%
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	15%	4%
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	15%	2%
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	10%	5%
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	5%	3%
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	10%	0%
<b>TOTALES</b>			<b>100%</b>	<b>36,5%</b>

Fuente: Los autores con resultados de Vigilista Ltda y realizada sobre la herramienta evaluación inicial 1111.

En esta ilustración se puede establecer un puntaje de 36, 5 de un máximo posible de 100%, que, según la metodología, ubica este Sistema en un escenario Crítico.

### 7.6. Plan de mejoramiento para el ajuste del SG- SST al cumplimiento Legal

Cumpliendo el ciclo PHVA, sobre el cual debe desarrollarse todo trabajo teórico o práctico cuyo objeto sea el estudio o implementación de sistemas de Gestión, una vez identificadas las principales No conformidades (incumplimientos), se procede a la formulación del Plan de mejoramiento, el cual se desarrollará en los siguientes pasos: Análisis de causas, Formulación de acciones, definición de plazos, responsables, recursos y cronograma para la implementación del plan; lo cual se hará en los ítems que se muestran a continuación.

#### **7.6.1. Análisis de Causas sobre las Principales No conformidades (incumplimientos), identificados en la evaluación del SG- SST**

Dando cumplimiento a los requisitos del SG- SST, se realiza un correcto análisis de causas, para poder encontrar la causa raíz, que permita que las acciones formuladas e implementadas apunten a eliminar dicha causa (raíz) y así asegurar la eficacia de las acciones y el cierre definitivo de los hallazgos.

Este análisis de causa se hizo siguiendo la metodología “5P” que consiste en preguntarse hasta por cinco veces ¿por qué?”, y establecer de entre las respuestas el orden de consecuencia para definir la causa raíz.

Este ejercicio de análisis se realizó en mesa de trabajo con el responsable del SG- SST y la alta dirección de Vigilista Ltda., en documento borrador, a continuación, se presenta el producto de este ejercicio de análisis de causas, y las causas raíz definidas para cada uno de los hallazgos.

**Tabla 10: Incumplimientos identificados y definición de causa raíz**

CICLO	ESTÁNDAR	IDENTIFICACION DEL NUMERAL QUE REQUIERE INTERVENCION	PUNTAJE ALCANZADO	IDENTIFICACION DE CAUSA RAIZ	
			NO CUMPLE		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0	Desconocimiento de la Norma	
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0	Falta de toma de conciencia sobre la prevención y manejo del Riesgo	
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0	Falta de compromiso y liderazgo	
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0	Omisión en los deberes de empleados emanados de la norma	
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0	Falta de compromiso y liderazgo	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P y P	0	Omisión en los deberes de empleados emanados de la norma	
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	0	Bajo nivel de competencia en implementación del SG- SST
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	0	Bajo nivel de competencia en implementación del SG- SST
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifique objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	0	Bajo nivel de competencia en implementación del SG- SST

CICLO	ESTÁNDAR	IDENTIFICACION DEL NUMERAL QUE REQUIERE INTERVENCION	PUNTAJE	IDENTIFICACION DE CAUSA RAIZ	
			ALCANZADO		NO CUMPLE
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del SG-SST	0	Desconocimiento de la Norma
		Normatividad nacional SST (2%)	2.7.1 Matriz legal	0	Bajo nivel de conocimiento y comprensión de los requisitos normativos
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en SG-SST	0	Bajo nivel de conocimiento y comprensión de los requisitos normativos
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	0	Bajo nivel de conocimiento y comprensión de los requisitos normativos
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST	0	Bajo nivel de competencia en implementación del SG- SST
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	0	Bajo nivel de competencia en implementación del SG- SST
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	0	Bajo nivel de competencia en implementación del SG- SST
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	0	Omisión en los deberes de empleados emanados de la norma
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	0	Bajo nivel de conocimiento y comprensión de los requisitos normativos
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	0	Bajo nivel de conocimiento y comprensión de los requisitos normativos

CICLO	ESTÁNDAR	IDENTIFICACION DEL NUMERAL QUE REQUIERE INTERVENCION	PUNTAJE	IDENTIFICACION DE CAUSA RAIZ
			ALCANZADO	
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	0	Bajo nivel de competencia en implementación del SG- SST
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	0	Bajo nivel de competencia en implementación del SG- SST
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	0	Bajo nivel de competencia en implementación del SG- SST
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	0	Bajo nivel de conocimiento y comprensión de los requisitos normativos
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	0	Omisión en los deberes de empleados emanados de la norma
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	0	Bajo nivel de conocimiento y comprensión de los requisitos normativos
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	0	Falta de toma de conciencia sobre la prevención y manejo del Riesgo
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	0	Falta de toma de conciencia sobre la prevención y manejo del Riesgo

CICLO	ESTÁNDAR		IDENTIFICACION DEL NUMERAL QUE REQUIERE INTERVENCION	PUNTAJE	IDENTIFICACION DE CAUSA RAIZ
				ALCANZADO	
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	0	Falta de toma de conciencia sobre la prevención y manejo del Riesgo
		GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	0
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	0	Bajo nivel de competencia en implementación del SG- SST
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0	Baja cultura de Gestión y mejoramiento continuo
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	0	Baja cultura de Gestión y mejoramiento continuo
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	0	Baja cultura de Gestión y mejoramiento continuo
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	0	Baja cultura de Gestión y mejoramiento continuo

Fuente; los autores.

En la anterior tabla de análisis, se puede observar que las principales causas raíz identificadas están asociadas principalmente a: desconocimiento de norma, Omisión en el cumplimiento

de requisitos normativos, bajo nivel de competencia, falta de toma de conciencia sobre la prevención del riesgo, ausencia de liderazgo y compromiso, baja cultura de gestión y mejora.

### **7.6.2. Formulación de Correcciones, acciones correctivas, preventivas y de mejora**

La teoría de los sistemas Integrados de Gestión, contemplan como mecanismos de tratamiento de cualquier hallazgo de carácter negativo las siguientes opciones: correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas y/o acciones de mejora.

Las correcciones hacen referencia a acciones puntuales para corregir el hallazgo puntual de manera inmediata, pero no asegura la eliminación de la causa raíz en consecuencia la repetición de la situación negativa.

Las acciones correctivas, son aquellas acciones tendientes a eliminar las causas “Raíz” que dan origen al hallazgo, se hacen a mediano y largo plazo y aseguran la no repetición de la situación negativa.

Las acciones preventivas se suscriben para corregir incumplimientos potenciales, es decir prevenir riesgos futuros de incumplimiento, pero en virtud de la ISO: 45001: 2017, estas acciones se definen en la etapa de planeación en la definición de Riesgos de Gestión, por lo cual para el caso que nos ocupa, cuyo objeto es el cierre de incumplimientos totales en el SG-SST de Vigilista Ltda., previa evaluación legal, este tipo de acciones no aplican.

Las acciones de mejora, hacen referencias a las que se suscriben sobre oportunidades de mejora, es decir situaciones que se encuentran en el estándar adecuado, pero pueden potenciarse, para el caso nos ocupa, cuyo objeto es el cierre de incumplimientos totales en el SG- SST de Vigilista Ltda., previa evaluación legal, este tipo de acciones no aplican.

En la tabla que se presenta a continuación se definen las correcciones y acciones correctivas a aplicar al SG- SST para el ajuste del mismo, a la normatividad vigente.

**Tabla 11: Formulación de correcciones y acciones correctivas para Vigilista Ltda.**

IDENTIFICACION DEL NUMERAL QUE REQUIERE INTERVENCION	PUNTAJE ALCANZADO	TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION
		NO CUMPLE	C	AC	
1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0		X		Definir necesidades de inversión, y asignar presupuesto para la Gestión de SST.
1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0		X		Identificar las actividades de alto Riesgo. Identificar las condiciones de salud de los trabajadores de alto Riesgo. Definir mesas de trabajo interdisciplinarias para tratar casos puntuales de los trabajadores de alto riesgo (entre ellas el reconocimiento de prestaciones sociales)
1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0	X			Elegir el COPASST.
			X		Definir programa de participación y consulta en el cual se incluya como actividad prioritaria la elección y asistencia continua al COPASST
1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0		X		Incluir dentro del Programa anual de Capacitación la Capacitación al COPASST. Desarrollar Capacitación permanente al COPASST



IDENTIFICACION DEL NUMERAL QUE REQUIERE INTERVENCION	PUNTAJE ALCANZADO	TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION
	NO CUMPLE	C	AC	AM	
1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0	X			Elegir el Comité de convivencia Brindar Capacitación y asesoría al Comité de Convivencia
1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P y P	0		X		Formular y ejecutar Plan anual de Capacitación Formular y ejecutar Programa de Inducción y reinducción
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	0		X		Definir y documentar, revisar y socializar objetivos, acordes a la Política que sean medibles
2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	0		X		Identificar las necesidades del SG- SST y establecer priorización para su ejecución
2.4.1 Plan que identifique objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	0		X		Establecer un plan de trabajo para la implementación y/o mantenimiento del SG- SST
2.5.1 Archivo o retención documental del SG-SST	0		X		Identificar los Documentos y Registros que se deriven del SG- SST Documentar un procedimiento para el control de documentos y Registros Establecer una tabla de Retención que determine el ciclo de vida y tiempos de retención de cada Documento o registro
2.7.1 Matriz legal	0		X		Identificar los requisitos legales aplicables al SG-SST Documentar y hacer seguimiento a los mismos mediante matriz Legal
2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en SG-SST	0		X		Identificar y evaluar las compras, proveedores y contratistas que afectan al SG- SST
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	0		X		Documentar y ejecutar procedimiento para la selección, evaluación y reevaluación de estos proveedores y contratistas

IDENTIFICACION DEL NUMERAL QUE REQUIERE INTERVENCION	PUNTAJE	TIPO DE			DESCRIPCION DE LA ACCION
	ALCANZADO	ACCION			
	NO CUMPLE	C	AC	AM	
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST	0		X		Documentar un procedimiento para la gestión de los cambios. Documentar herramienta documental para registrar y analizar los cambios al SG- SST Socializar a los responsables de estos requisitos
3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	0		X		Documentar procedimiento de evaluaciones medicas ocupacionales y Socializarlos con los responsables. Capacitar a la alta dirección y a los responsables SST y talento humano sobre la importancia de este ítem Contactar IPS habilitada para suscribir convenio para la prestación de estos servicios.
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	0		X		Diseñar Profesiograma y comunicarlo al médico ocupacional que realice las evaluaciones médicas. Realizar siempre por escrito las remisiones a exámenes, registrando el cargo y funciones del trabajador.
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	0		X		Suscribir contrato o convenio para realización de exámenes con IPS habilitada. Programar y realizar según corresponda exámenes de ingreso, periódicos y egreso a todo el personal
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	0		X		Documentar procedimiento para recuperación y rehabilitación. Identificar y hacer seguimiento a trabajadores con restricciones o recomendaciones medicas
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	0		X		Identificar los Tipos de residuos que produce la Organización. Definir manejo adecuado para cada uno de ellos
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	0		X		Levantar y mantener actualizado el registro de Incidentes, accidentes y enfermedades laborales
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	0		X		Documentar procedimiento para la Identificación, evaluación y valoración de Peligros, según metodología aceptada (se propone GTC 45)

IDENTIFICACION DEL NUMERAL QUE REQUIERE INTERVENCION	PUNTAJE ALCANZADO	TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION
		NO CUMPLE	C	AC	
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	0		X		Identificar y priorización de Peligros y Riesgos mediante matriz, basada en GTC - 45.
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	0		X		Realizar los estudios ambientales necesarios, con Entidades, profesionales y equipos certificados según el ramo.
4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	0		X		Definir e implementar acciones de control sobre los riesgos identificados en la Matriz.  Hacer seguimiento continuo a la eficacia de los controles
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	0		X		Documentar Procedimientos, instructivos, fichas, protocolos y demás herramientas documentales necesarias para el SG-SST
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	0		X		Realizar inspecciones periódicas con la participación del COPASST.
				X	Brindar capacitación y toma de conciencia al COPASST, sobre su rol e importancia en la prevención del riesgo
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	0		X		Formular y ejecutar Plan de mantenimiento de Instalaciones, equipos, máquinas y herramientas
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	0		X		Identificar los EPP aplicables según la naturaleza de las operaciones de la Empresa, mediante matriz.  Documentar y ejecutar procedimiento gestión y mantenimiento de EPP.  Proveer y hacer seguimiento mediante inspecciones de trabajo al buen uso de EPP

IDENTIFICACION DEL NUMERAL QUE REQUIERE INTERVENCION	PUNTAJE ALCANZADO	TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION
	NO CUMPLE	C	AC	AM	
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	0		X		Conformar, capacitar y entrenar las brigadas integrales para la atención de emergencias. Planear y ejecutar un simulacro sobre el principal evento de emergencia.
6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	0		X		Formular baterías de indicadores de Estructura, proceso y resultado del SG- SST Brindar orientación a los responsables y a la alta dirección sobre la medición de indicadores. Realizar una primera medición para establecer línea base.
7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0		X		Definir dentro del plan anual de trabajo acciones de Promoción y prevención basada en los resultados de evaluación inicial del SG-SST.
7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	0		X		Identificar mediante los mecanismos de evaluación oportunidades y No conformidades. Suscribir acciones para el manejo de oportunidades y No conformidades. Capacitar y brindar orientación a los responsables y a la alta dirección sobre la importancia y operatividad de este requisito.
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	0				Asesorar y apoyar a los responsables en la implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora. Realizar seguimiento al cierre de las acciones.

IDENTIFICACION DEL NUMERAL QUE REQUIERE INTERVENCION	PUNTAJE	TIPO DE			DESCRIPCION DE LA ACCION
	ALCANZADO	ACCION			
	NO CUMPLE	C	AC	AM	
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	0				Revisar los hallazgos u observaciones hechos por la ARL Suscribir plan de mejoramiento para cerrar dichos hallazgos. Asesorar continuamente a los responsables en la implementación de acciones. Hacer seguimiento al cierre de los hallazgos u observaciones realizadas por la ARL

Fuente; el autor.

En la tabla anterior se definen las correcciones y acciones correctivas adecuadas para cerrar los incumplimientos y ajustar el SG- SST de Vigilista a los requisitos legales vigentes.

### **7.6.3. Determinación de Plazos Máximos, asignación de responsables y determinación de recursos requeridos**

Es necesario determinar plazos máximos para la implementación de las correcciones y acciones que se establecieron en el ítem anterior, asignar responsables de las actividades planteadas y determinar los recursos requeridos para ello.

Este requisito metodológico se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 12: Plazos, responsables y recursos para la implementación del plan de mejoramiento**

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS
C	AC	AM				
	X		Definir necesidades de inversión, y asignar presupuesto para la Gestión de SST.	15/05/2019	Gerente (Consultor)	recursos de inversión según presupuesto
	X		Identificar las actividades de alto Riesgo. Identificar las condiciones de salud de los trabajadores de alto Riesgo. Definir mesas de trabajo interdisciplinarias para tratar casos puntuales de los trabajadores de alto riesgo (entre ellas el reconocimiento de prestaciones sociales)	30/11/2019	Gerente Responsable SG-SST Talento Humano Asesoría Jurídica (Consultor)	Recursos Humanos competentes Recursos económicos para asegurabilidad en pensiones
X			Elegir el COPASST.	15/05/2019	Responsable SG-SST Talento Humano (Consultor)	Equipos de Oficina Papelería
	X		Definir programa de participación y consulta en el cual se incluya como actividad prioritaria la elección y asistencia continua al COPASST	30/05/2019	Responsable SG-SST (Consultor)	Equipos de Oficina Papelería
	X		Incluir dentro del Programa anual de Capacitación la Capacitación al COPASST. Desarrollar Capacitación permanente al COPASST	29/06/2019	Responsable SG-SST (Consultor)	Recursos para capacitadores Auditorio Hidratación Equipos de proyección de audio y video Equipos de oficina Papelería

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS
C	AC	AM				
X			Elegir el Comité de convivencia Brindar Capacitación y asesoría al Comité de Convivencia	30/05/2019	Responsable SG- SST Talento Humano (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería
	X		Formular y ejecutar Plan anual de Capacitación Formular y ejecutar Programa de Inducción y reinducción	30/11/2019	Responsable SG- SST Talento Humano (Consultor)	Recursos para capacitadores Auditorio Hidratación Equipos de proyección de audio y video Equipos de oficina Papelería
	X		Definir y documentar, revisar y socializar objetivos, acordes a la Política que sean medibles	30/05/2019	Gerencia Responsable SG- SST (consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería
	X		Identificar las necesidades del SG- SST y establecer priorización para su ejecución	30/05/2019	Gerencia Responsable SG- SST (consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería
	X		Establecer un plan de trabajo para la implementación y/o mantenimiento del SG- SST	30/05/2019	Responsable SG- SST (consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería
	X		Identificar los Documentos y Registros que se deriven del SG- SST Documentar un procedimiento para el control de documentos y Registros Establecer una tabla de Retención que determine el ciclo de vida y tiempos de retención de cada Documento o registro	31/10/2019	Responsable SG- SST Talento Humano (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Archivadores adecuados Infraestructura adecuado para archivo

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS
C	AC	AM				
	X		Identificar los requisitos legales aplicables al SG-SST Documentar y hacer seguimiento a los mismos mediante matriz Legal	30/06/2019	Responsable SG-SST (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet
	X		Identificar y evaluar las compras, proveedores y contratistas que afectan al SG-SST	15/07/2019	Responsable SG-SST (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet
	X		Documentar y ejecutar procedimiento para la selección, evaluación y reevaluación de estos proveedores y contratistas	15/07/2019	Responsable SG-SST (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet
	X		Documentar un procedimiento para la gestión de los cambios. Documentar herramienta documental para registrar y analizar los cambios al SG-SST Socializar a los responsables de estos requisitos	7/07/2019	Responsable SG-SST (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet
	X		Documentar procedimiento de evaluaciones medicas ocupacionales y Socializarlos con los responsables. Capacitar a la alta dirección y a los responsables SST y talento humano sobre la importancia de este ítem Contactar IPS habilitada para	15/07/2019	Gerencia Responsable SG-SST (consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet Recursos financieros para contratar IPS



TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS
C	AC	AM				
			suscribir convenio para la prestación de estos servicios.			
	X		Diseñar Profesiograma y comunicarlo al médico ocupacional que realice las evaluaciones médicas. Realizar siempre por escrito las remisiones a exámenes, registrando el cargo y funciones del trabajador.	15/07/2019	Responsable SG-SST Talento Humano (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet Recursos financieros para contratar IPS
	X		Suscribir contrato o convenio para realización de exámenes con IPS habilitada. Programar y realizar según corresponda exámenes de ingreso, periódicos y egreso a todo el personal	16/07/2019	Gerencia Responsable SG-SST (consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet Recursos financieros para contratar IPS
	X		Documentar procedimiento para recuperación y rehabilitación. Identificar y hacer seguimiento a trabajadores con restricciones o recomendaciones medicas	29/07/2019	Responsable SG-SST (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos para cubrir pagos de turnos y/o el costo de reubicaciones, indemnizaciones.

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS
C	AC	AM				
	X		Identificar los Tipos de residuos que produce la Organización. Definir manejo adecuado para cada uno de ellos	2/08/2019	Responsable SG-SST  (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet Recursos para adquisición de señalización Recursos para adquisición de puntos ecológicos y acopios
	X		Levantar y mantener actualizado el registro de Incidentes, accidentes y enfermedades laborales	1/08/2019	Responsable SG-SST  (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Asesoría ARL
	X		Documentar procedimiento para la Identificación, evaluación y valoración de Peligros, según metodología aceptada (se propone GTC 45)	20/05/2019	Responsable SG-SST  (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería
	X		Identificar y priorización de Peligros y Riesgos mediante matriz, basada en GTC - 45.	21/05/2019	Responsable SG-SST  (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería
	X		Realizar los estudios ambientales necesarios, con Entidades, profesionales y equipos certificados según el ramo.	14/06/2019	Gerencia Responsable SG-SST (consultor)	Recursos para contratar con entidades certificadas en cada ramo, para realización de estudios ambientales
	X		Definir e implementar acciones de control sobre los riesgos identificados en la Matriz. Hacer seguimiento continuo a la eficacia de los controles	21/05/2019	Responsable SG-SST  (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos para implementar controles

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS
C	AC	AM				
	X		Documentar Procedimientos, instructivos, fichas, protocolos y demás herramientas documentales necesarias para el SG-SST	30/09/2019	Responsable SG-SST  (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería
X			Realizar inspecciones periódicas con la participación del COPASST.	30/09/2019	Responsable SG-SST COPASST (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería
	X		Brindar capacitación y toma de conciencia al COPASST, sobre su rol e importancia en la prevención del riesgo	30/09/2019	Responsable SG-SST COPASST (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Equipos de proyección audiovisual Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos para contratar mantenimiento especializado
	X		Formular y ejecutar Plan de mantenimiento de Instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	20/08/2019	Responsable SG-SST COPASST (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros para contratar mantenimiento especializado
	X		Identificar los EPP aplicables según la naturaleza de las operaciones de la Empresa, mediante matriz. Documentar y ejecutar procedimiento gestión y mantenimiento de EPP. Proveer y hacer seguimiento	20/07/2019	Responsable SG-SST COPASST (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros para adquisición de EPP y dotaciones

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS
C	AC	AM				
			mediante inspecciones de trabajo al buen uso de EPP			
	X		Conformar, capacitar y entrenar las brigadas integrales para la atención de emergencias. Planear y ejecutar un simulacro sobre el principal evento de emergencia.	15/10/2019	Responsable SG-SST  (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros para adquisición de equipos de emergencias: camillas, inmovilizadores, botiquines, extintores. Recursos financieros adquisición para adquisición de logística como plano de evacuación, señalización. Recursos para financiar entrenamiento especializado y ejecución de simulacros.
	X		Formular baterías de indicadores de Estructura, proceso y resultado del SG-SST Brindar orientación a los responsables y a la alta dirección sobre la medición de indicadores. Realizar una primera medición para establecer línea base.	27/06/2019	Responsable SG-SST  (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS
C	AC	AM				
	X		Definir dentro del plan anual de trabajo acciones de Promoción y prevención basada en los resultados de evaluación inicial del SG-SST.	29/05/2019	Responsable SG-SST  (Consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros para contratar actividades de P y P especializadas. Logística para actividades P y P.
	X		Identificar mediante los mecanismos de evaluación oportunidades y No conformidades. Suscribir acciones para el manejo de oportunidades y No conformidades. Capacitar y brindar orientación a los responsables y a la alta dirección sobre la importancia y operatividad de este requisito.	17/08/2019	Gerencia Responsable SG-SST (consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería
			Asesorar y apoyar a los responsables en la implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora.  Realizar seguimiento al cierre de las acciones.	17/08/2019	Gerencia Responsable SG-SST (consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros y logísticos para implementar acciones
			Revisar los hallazgos u observaciones hechos por la ARL Suscribir plan de mejoramiento para cerrar dichos hallazgos. Asesorar continuamente a los responsables en la implementación de acciones.	17/08/2019	Gerencia Responsable SG-SST (consultor)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros y logísticos para implementar acciones

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS
C	AC	AM				
			Hacer seguimiento al cierre de los hallazgos u observaciones realizadas por la ARL			

Fuente; los autores

#### 7.6.4. Inversión estimada para la implementación del Plan de Mejoramiento

Previa determinación de los recursos requeridos para la implementación de todas y cada una de las acciones del plan de mejoramiento, realizado en el ítem anterior, se realizó estudio de mercado para establecer los precios comerciales de los bienes y/o servicios requerida para la ejecución del plan, y se realizó análisis financiero de las capacidades económicas de la Empresa, pudiéndose establecer la inversión estimada que se presenta en la siguiente tabla.

**Tabla 13: Inversión estimada para implementación del plan**

DESCRIPCION DE LA ACCION	RECURSOS REQUERIDOS	PRESUPUESTO/INVERSION ESTIMADA
Definir necesidades de inversión, y asignar presupuesto para la Gestión de SST.	recursos de inversión según presupuesto	\$200.000
Identificar las actividades de alto Riesgo. Identificar las condiciones de salud de los trabajadores de alto Riesgo. Definir mesas de trabajo interdisciplinarias para tratar casos	Recursos Humanos competentes Recursos económicos para asegurabilidad en pensiones	\$500.000

DESCRIPCION DE LA ACCION	RECURSOS REQUERIDOS	PRESUPUESTO/INVERSION ESTIMADA
puntuales de los trabajadores de alto riesgo (entre ellas el reconocimiento de prestaciones sociales)		
Elegir el COPASST.	Equipos de Oficina Papelería	\$100.000
Definir programa de participación y consulta en el cual se incluya como actividad prioritaria la elección y asistencia continua al COPASST	Equipos de Oficina Papelería	\$100.000
Incluir dentro del Programa anual de Capacitación la Capacitación al COPASST. Desarrollar Capacitación permanente al COPASST	Recursos para capacitadores Auditorio Hidratación Equipos de proyección de audio y video Equipos de oficina Papelería	\$100.000
Elegir el Comité de convivencia Brindar Capacitación y asesoría al Comité de Convivencia	Personal competente Equipos de Oficina Papelería	\$300.000
Formular y ejecutar Plan anual de Capacitación Formular y ejecutar Programa de Inducción y reinducción	Recursos para capacitadores Auditorio Hidratación Equipos de proyección de audio y video Equipos de oficina Papelería	\$500.000
Definir y documentar, revisar y socializar objetivos, acordes a la Política que sean medibles	Personal competente Equipos de Oficina Papelería	\$500.000
Identificar las necesidades del SG- SST y establecer priorización para su ejecución	Personal competente Equipos de Oficina Papelería	\$1.000.000

DESCRIPCION DE LA ACCION	RECURSOS REQUERIDOS	PRESUPUESTO/INVERSION ESTIMADA
Establecer un plan de trabajo para la implementación y/o mantenimiento del SG- SST	Personal competente Equipos de Oficina Papelería	\$500.000
Identificar los Documentos y Registros que se deriven del SG- SST  Documentar un procedimiento para el control de documentos y Registros  Establecer una tabla de Retención que determine el ciclo de vida y tiempos de retención de cada Documento o registro	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Archivadores adecuados Infraestructura adecuado para archivo	\$500.000
Identificar los requisitos legales aplicables al SG-SST  Documentar y hacer seguimiento a los mismos mediante matriz Legal	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet	\$200.000
Identificar y evaluar las compras, proveedores y contratistas que afectan al SG- SST	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet	\$200.000
Documentar y ejecutar procedimiento para la selección, evaluación y reevaluación de estos proveedores y contratistas	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet	\$100.000
Documentar un procedimiento para la gestión de los cambios.  Documentar herramienta documental para registrar y analizar los cambios al SG- SST  Socializar a los responsables de estos requisitos	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet	\$100.000
Documentar procedimiento de evaluaciones medicas ocupacionales y Socializarlos con los responsables.  Capacitar a la alta dirección y a los responsables SST y talento humano sobre la importancia de este ítem  Contactar IPS habilitada para suscribir convenio para la prestación de estos servicios.	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Acceso a internet Recursos financieros para contratar IPS	\$100.000



DESCRIPCION DE LA ACCION	RECURSOS REQUERIDOS	PRESUPUESTO/INVERSION ESTIMADA
<p>Diseñar Profesiograma y comunicarlo al médico ocupacional que realice las evaluaciones médicas.</p> <p>Realizar siempre por escrito las remisiones a exámenes, registrando el cargo y funciones del trabajador.</p>	<p>Personal competente</p> <p>Equipos de Oficina</p> <p>Papelería</p> <p>Acceso a internet</p> <p>Recursos financieros para contratar IPS</p>	<p>\$100.000</p>
<p>Suscribir contrato o convenio para realización de exámenes con IPS habilitada.</p> <p>Programar y realizar según corresponda exámenes de ingreso, periódicos y egreso a todo el personal</p>	<p>Personal competente</p> <p>Equipos de Oficina</p> <p>Papelería</p> <p>Acceso a internet</p> <p>Recursos financieros para contratar IPS</p>	<p>\$100.000</p>
<p>Documentar procedimiento para recuperación y rehabilitación.</p> <p>Identificar y hacer seguimiento a trabajadores con restricciones o recomendaciones medicas</p>	<p>Personal competente</p> <p>Equipos de Oficina</p> <p>Papelería</p> <p>Recursos para cubrir pagos de turnos y/o el costo de reubicaciones, indemnizaciones.</p>	<p>\$100.000</p>
<p>Identificar los Tipos de residuos que produce la Organización.</p> <p>Definir manejo adecuado para cada uno de ellos</p>	<p>Personal competente</p> <p>Equipos de Oficina</p> <p>Papelería</p> <p>Acceso a internet</p> <p>Recursos para adquisición de señalización</p> <p>Recursos para adquisición de puntos ecológicos y acopios</p>	<p>\$300.000</p>
<p>Levantar y mantener actualizado el registro de Incidentes, accidentes y enfermedades laborales</p>	<p>Personal competente</p> <p>Equipos de Oficina</p> <p>Papelería</p> <p>Asesoría ARL</p>	<p>\$300.000</p>

DESCRIPCION DE LA ACCION	RECURSOS REQUERIDOS	PRESUPUESTO/INVERSION ESTIMADA
Documentar procedimiento para la Identificación, evaluación y valoración de Peligros, según metodología aceptada (se propone GTC 45)	Personal competente Equipos de Oficina Papelería	\$100.000
Identificar y priorización de Peligros y Riesgos mediante matriz, basada en GTC - 45.	Personal competente Equipos de Oficina Papelería	\$500.000
Realizar los estudios ambientales necesarios, con Entidades, profesionales y equipos certificados según el ramo.	Recursos para contratar con entidades certificadas en cada ramo, para realización de estudios ambientales	\$200.000
Definir e implementar acciones de control sobre los riesgos identificados en la Matriz. Hacer seguimiento continuo a la eficacia de los controles	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos para implementar controles	\$300.000
Documentar Procedimientos, instructivos, fichas, protocolos y demás herramientas documentales necesarias para el SG-SST	Personal competente Equipos de Oficina Papelería	\$100.000
Realizar inspecciones periódicas con la participación del COPASST.	Personal competente Equipos de Oficina Papelería	\$200.000
Brindar capacitación y toma de conciencia al COPASST, sobre su rol e importancia en la prevención del riesgo	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Equipos de proyección audiovisual Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos para contratar mantenimiento especializado	\$300.000

DESCRIPCION DE LA ACCION	RECURSOS REQUERIDOS	PRESUPUESTO/INVERSION ESTIMADA
Formular y ejecutar Plan de mantenimiento de Instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros para contratar mantenimiento especializado	\$200.000
Identificar los EPP aplicables según la naturaleza de las operaciones de la Empresa, mediante matriz. Documentar y ejecutar procedimiento gestión y mantenimiento de EPP. Proveer y hacer seguimiento mediante inspecciones de trabajo al buen uso de EPP	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros para adquisición de EPP y dotaciones	\$200.000
Conformar, capacitar y entrenar las brigadas integrales para la atención de emergencias. Planear y ejecutar un simulacro sobre el principal evento de emergencia.	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros para adquisición de equipos de emergencias: camillas, inmovilizadores, botiquines, extintores. Recursos financieros adquisición para adquisición de logística como plano de evacuación, señalización. Recursos para financiar entrenamiento especializado y ejecución de simulacros.	\$300.000
Formular baterías de indicadores de Estructura, proceso y resultado del SG- SST Brindar orientación a los responsables y a la alta dirección sobre la medición de indicadores. Realizar una primera medición para establecer línea base.	Personal competente Equipos de Oficina Papelería	\$300.000

DESCRIPCION DE LA ACCION	RECURSOS REQUERIDOS	PRESUPUESTO/INVERSION ESTIMADA
Definir dentro del plan anual de trabajo acciones de Promoción y prevención basada en los resultados de evaluación inicial del SG-SST.	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros para contratar actividades de P y P especializadas. Logística para actividades P y P.	\$200.000
Identificar mediante los mecanismos de evaluación oportunidades y No conformidades. Suscribir acciones para el manejo de oportunidades y No conformidades. Capacitar y brindar orientación a los responsables y a la alta dirección sobre la importancia y operatividad de este requisito.	Personal competente Equipos de Oficina Papelería	\$200.000
Asesorar y apoyar a los responsables en la implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora. Realizar seguimiento al cierre de las acciones.	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros y logísticos para implementar acciones	\$300.000
Revisar los hallazgos u observaciones hechos por la ARL Suscribir plan de mejoramiento para cerrar dichos hallazgos. Asesorar continuamente a los responsables en la implementación de acciones. Hacer seguimiento al cierre de los hallazgos u observaciones realizadas por la ARL	Personal competente Equipos de Oficina Papelería Recursos financieros y logísticos para implementar acciones	\$200.000

Fuente, los autores.

Como se puede apreciar en la tabla anterior los costos de implementar el plan de mejoramiento de acuerdo a los precios de mercado oscila entre \$ 9.500.000, lo cual equivaldría a la asignación de recursos que requiere el SG- SST para la vigencia 2019.

### **7.6.5. Cronograma propuesto para la Implementación del Plan de mejoramiento**

Es importante establecer un orden lógico para la implementación del plan con el propósito de optimizar recursos y conseguir los resultados esperados dentro del plazo máximo propuesto.

En razón de lo anterior en la tabla que se presenta a continuación se propone el plan de mejoramiento ordenado cronológicamente, en el orden adecuado para su implementación.

**Tabla 14: Cronograma propuesto para la implementación del plan de mejoramiento.**

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO ORDENADO CRONOLOGICAMENTE
C	AC	AM		
	X		Definir necesidades de inversión, y asignar presupuesto para la Gestión de SST.	15/05/2019
X			Elegir el COPASST.	15/05/2019
	X		Documentar procedimiento para la Identificación, evaluación y valoración de Peligros, según metodología aceptada (se propone GTC 45)	20/05/2019
	X		Identificar y priorización de Peligros y Riesgos mediante matriz, basada en GTC - 45.	21/05/2019

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO ORDENADO CRONOLOGICAMENTE
C	AC	AM		
	X		Definir e implementar acciones de control sobre los riesgos identificados en la Matriz. Hacer seguimiento continuo a la eficacia de los controles	21/05/2019
	X		Definir dentro del plan anual de trabajo acciones de Promoción y prevención basada en los resultados de evaluación inicial del SG-SST.	29/05/2019
	X		Definir programa de participación y consulta en el cual se incluya como actividad prioritaria la elección y asistencia continua al COPASST	30/05/2019
X			Elegir el Comité de convivencia Brindar Capacitación y asesoría al Comité de Convivencia	30/05/2019
	X		Definir y documentar, revisar y socializar objetivos, acordes a la Política que sean medibles	30/05/2019
	X		Identificar las necesidades del SG- SST y establecer priorización para su ejecución	30/05/2019
	X		Establecer un plan de trabajo para la implementación y/o mantenimiento del SG-SST	30/05/2019
	X		Realizar los estudios ambientales necesarios, con Entidades, profesionales y equipos certificados según el ramo.	14/06/2019
	X		Formular baterías de indicadores de Estructura, proceso y resultado del SG- SST Brindar orientación a los responsables y a la alta dirección sobre la medición de indicadores. Realizar una primera medición para establecer línea base.	27/06/2019
	X		Incluir dentro del Programa anual de Capacitación la Capacitación al COPASST. Desarrollar Capacitación permanente al COPASST	29/06/2019
	X		Identificar los requisitos legales aplicables al SG-SST Documentar y hacer seguimiento a los mismos mediante matriz Legal	30/06/2019
	X		Documentar un procedimiento para la gestión de los cambios. Documentar herramienta documental para registrar y analizar los cambios al SG-SST Socializar a los responsables de estos requisitos	7/07/2019
	X		Identificar y evaluar las compras, proveedores y contratistas que afectan al SG- SST	15/07/2019

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO ORDENADO CRONOLOGICAMENTE
C	AC	AM		
	X		Documentar y ejecutar procedimiento para la selección, evaluación y reevaluación de estos proveedores y contratistas	15/07/2019
	X		Documentar procedimiento de evaluaciones medicas ocupacionales y Socializarlos con los responsables. Capacitar a la alta dirección y a los responsables SST y talento humano sobre la importancia de este ítem Contactar IPS habilitada para suscribir convenio para la prestación de estos servicios.	15/07/2019
	X		Diseñar Profesiograma y comunicarlo al médico ocupacional que realice las evaluaciones médicas. Realizar siempre por escrito las remisiones a exámenes, registrando el cargo y funciones del trabajador.	15/07/2019
	X		Suscribir contrato o convenio para realización de exámenes con IPS habilitada. Programar y realizar según corresponda exámenes de ingreso, periódicos y egreso a todo el personal	16/07/2019
	X		Identificar los EPP aplicables según la naturaleza de las operaciones de la Empresa, mediante matriz. Documentar y ejecutar procedimiento gestión y mantenimiento de EPP. Proveer y hacer seguimiento mediante inspecciones de trabajo al buen uso de EPP	20/07/2019
	X		Documentar procedimiento para recuperación y rehabilitación. Identificar y hacer seguimiento a trabajadores con restricciones o recomendaciones medicas	29/07/2019
	X		Levantar y mantener actualizado el registro de Incidentes, accidentes y enfermedades laborales	1/08/2019
	X		Identificar los Tipos de residuos que produce la Organización. Definir manejo adecuado para cada uno de ellos	2/08/2019
	X		Identificar mediante los mecanismos de evaluación oportunidades y No conformidades. Suscribir acciones para el manejo de oportunidades y No conformidades. Capacitar y brindar orientación a los responsables y a la alta dirección sobre la importancia y operatividad de este requisito.	17/08/2019

TIPO DE ACCION			DESCRIPCION DE LA ACCION	PLAZO MAXIMO ORDENADO CRONOLOGICAMENTE
C	AC	AM		
	X		Asesorar y apoyar a los responsables en la implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora. Realizar seguimiento al cierre de las acciones.	17/08/2019
	X		Revisar los hallazgos u observaciones hechos por la ARL Suscribir plan de mejoramiento para cerrar dichos hallazgos. Asesorar continuamente a los responsables en la implementación de acciones. Hacer seguimiento al cierre de los hallazgos u observaciones realizadas por la ARL	17/08/2019
	X		Formular y ejecutar Plan de mantenimiento de Instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	20/08/2019
	X		Documentar Procedimientos, instructivos, fichas, protocolos y demás herramientas documentales necesarias para el SG-SST	30/09/2019
X			Realizar inspecciones periódicas con la participación del COPASST.	30/09/2019
	X		Brindar capacitación y toma de conciencia al COPASST, sobre su rol e importancia en la prevención del riesgo	30/09/2019
	X		Conformar, capacitar y entrenar las brigadas integrales para la atención de emergencias. Planear y ejecutar un simulacro sobre el principal evento de emergencia.	15/10/2019
	X		Identificar los Documentos y Registros que se deriven del SG- SST Documentar un procedimiento para el control de documentos y Registros Establecer una tabla de Retención que determine el ciclo de vida y tiempos de retención de cada Documento o registro	31/10/2019
	X		Identificar las actividades de alto Riesgo. Identificar las condiciones de salud de los trabajadores de alto Riesgo. Definir mesas de trabajo interdisciplinarias para tratar casos puntuales de los trabajadores de alto riesgo (entre ellas el reconocimiento de prestaciones sociales)	30/11/2019
	X		Formular y ejecutar Plan anual de Capacitación Formular y ejecutar Programa de Inducción y reinducción	30/11/2019



## 8. Análisis de Resultados

A partir de los resultados contenidos a lo largo del capítulo 7, y que son la esencia de este proyecto, es necesario realizar un análisis de los mismos, frente a la base teórica y a los antecedentes del proyecto. A continuación, se presenta el resumen del estado de la evaluación del SG- SST de Vigilista Ltda.

Tabla 15: Estado Global del SG- SST de Vigilista Ltda.

TABLA RESUMEN DE VALORES Y CALIFICACIÓN			
CICLO	PESO % NORMATIVO	CALIFICACION OBTENIDA	PORCENTAJE DE AVANCE
I. PLANEAR	25%	8,5%	34,0%
II. HACER	60%	25%	42%
III. VERIFICAR	5%	3%	60%
IV. ACTUAR	10%	0%	0%
<b>TOTALES</b>	<b>100%</b>	<b>36,5%</b>	<b>36,5%</b>

Fuente; los autores con Datos de los resultados del Diagnostico SST

Esta tabla del estado del SG\_SST de Vigilista Ltda., en cada uno de sus ciclos (PHVA), nótese que el mayor peso (%) que otorga la norma corresponde al ciclo II HACER, cuyo valor es el 60% el ciclo I PLANEAR, es el segundo en importancia con un 25%, el menor peso (%) asignado por la norma corresponde al ciclo II VERIFICAR, ya que este ítem tiene solo un 5% de peso; mientras que en el ciclo IV ACTUAR, el peso porcentual asignado por la norma es (10%) su avance es nulo con el 0%.

Nótese que la importancia porcentual (%) asignada por la Norma, a través de la resolución 1111 de 2017, no es caprichosa si no que obedece al propósito fundamental del Tema que

nos ocupa que es asegurar la integridad de la población trabajadora, mediante la ejecución de actividades que minimicen el riesgo de sufrir enfermedades y/o accidentes.

De la anterior tabla el análisis quizá más importante, radica en que el desempeño Global del SG-SST de Vigilista Ltda., alcanza solo un 36,5% , cifra que de acuerdo a la metodología 1111 de 2017, se ubicó en un escenario crítico, toda vez que la citada resolución; es necesario resaltar que como se consignó en las bases teóricas de este trabajo, cuando en un Sistema de Gestión se identifican No conformidades (incumplimientos y/o desviaciones) deben suscribirse e implementarse acciones según corresponda. En este mismo sentido en los aspectos metodológicos, la resolución en comento establece que cuando un SG-SST genera en su evaluación un resultado que se ubica en un escenario Crítico (<60%) corresponde formular e implementar plan de mejoramiento para el cumplimiento de la Norma.

A continuación, se ilustra el resultado el resultado de la evaluación en el ciclo del Planear.

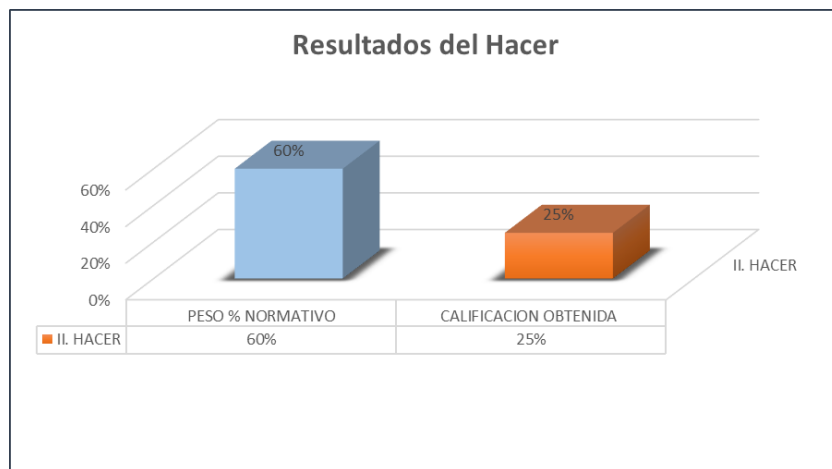
#### **Ilustración 5: Análisis de avance y cumplimiento ciclo Planear**



Fuente; los autores con Datos de los resultados del Diagnostico SST

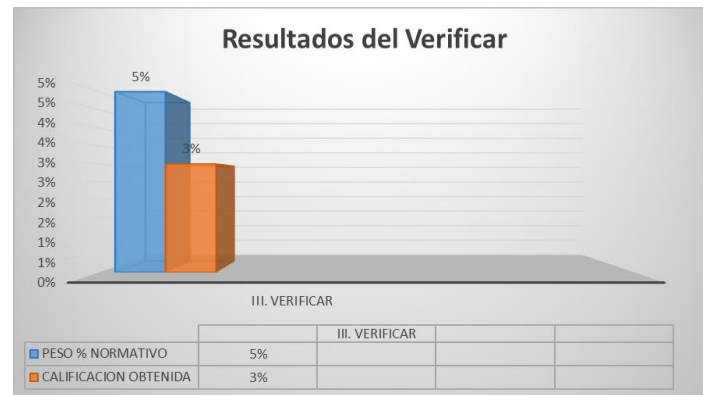
Esta ilustración muestra el resumen del avance de implementación del SG\_SST de Vigilista Ltda., en cada uno de sus ciclos (PHVA), nótese que el mayor peso (%) que otorga la norma corresponde al ciclo II HACER, cuyo valor es el 60% de la calificación total, del cual la empresa solo ha alcanzado un 25% que corresponde al 42% de avance en este ítem, mientras que el ciclo I PLANEAR, es el segundo en importancia con un 25%, cuyo avance del 8.5% representa un 34% de avance. Nótese también que el menor peso (%) asignado por la norma corresponde al ciclo II VERIFICAR; sin embargo, es en este ítem, donde la empresa tiene mayor avance de su sistema, con un desarrollo del 60%, lo cual no es relevante en el avance total, ya que este ítem tiene solo un 5% de peso; mientras que en el ciclo IV ACTUAR, cuyo peso porcentual por la norma es (10%) su avance es nulo con el 0%.

#### Ilustración 6: Análisis de avance y cumplimiento ciclo Hacer



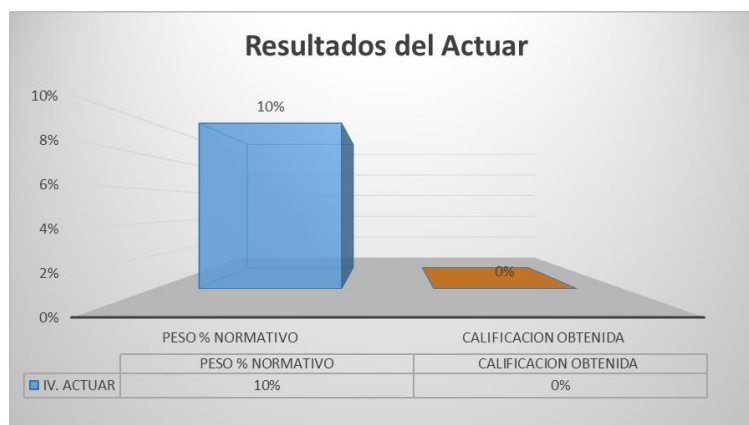
Fuente; los autores con Datos de los resultados del Diagnostico SST

### Ilustración 7: Análisis de avance y cumplimiento ciclo verificar



Fuente; los autores con Datos de los resultados del Diagnostico SST

### Ilustración 8: Análisis de avance y cumplimiento ciclo actuar



Fuente; los autores con Datos de los resultados del Diagnostico SST

## 9. Discusión

Queremos hacer énfasis en la realidad nacional e internacional de las empresas de Seguridad y Vigilancia, es un gremio que tiene un gran reto, con respecto al SGSST, dentro de dos grandes dimensiones, como lo son la Implementación y el plan de mejoramiento continuo y proactivo, para esto es importante despegar cuatro grandes variables así: 1. **El**

**comportamiento individual.** Es una constante para las diferentes compañías que asumen retos en diferentes áreas de la Seguridad como, por ejemplo, la Seguridad Residencial, hospitalaria, bancaria etc.

Por su nivel cultural y, el interés en crecer mediante la experiencia y las buenas practicas es muy baja la población en un 50% hace sus actividades con buena disposición y el 50 % restante son individuos que poseen poca experiencia, ingresan al medio porque no encuentran otra opción laboral, de igual forma el plan de mejoramiento de las compañías no contempla una capacitación formal en cuanto a liderazgo y crecimiento personal.

**2. la capacidad intelectual.** El nivel de estudios es adecuado, la problemática no es por aptitud, por el contrario, se identifica que la actitud del profesional de seguridad es muy baja, porque su motivación así lo es.

**3. La Calidad.** Los desarrollos de las actividades no tienen un lineamiento apropiado, porque la gestión de calidad es mínima, en algunas oportunidades a pesar de tener las certificaciones de calidad, solo están de nombre porque los empleados no la interiorizan, y en otras siendo la mayor tendencia los directivos no están interesados en alcanzar esos estándares de calidad que hoy la sociedad y el mercado exigen, porque la tendencia es obtener los contratos de seguridad por clientelismo y no por competencias.

**4. Seguridad.** Es un momento bastante crítico en nuestro país por diferentes episodios como lomes la recesión económica y la inmigración de la población procedente de Venezuela y China ocasionando un nivel de inseguridad muy alto, la tendencia del cliente en este sector es a invertir poco y esperar resultados eficientes, de igual forma los empresarios omiten efectuar una gestión de riesgos previa para efectuar un balance de la amenaza y como contrarrestarla adecuadamente, por otro lado las modalidades delincuenciales cada vez son más tecnicadas, especialmente involucrando a guardas, residentes o empleados de las

facilidades aseguradas, ocasionando esto un incremento en la vulnerabilidad de los lugares protegidos, razón por la cual cada día es más difícil, adelantar eficientemente la tarea de evitar el éxito del delincuente, y por otro lado la cultura de adquirir pólizas que garanticen los bienes en casos de pérdidas es mínima, presumiblemente por reducir costos que disminuyan las utilidades.

Cuando se discute la problemática del potencial humano encierra demasiadas variables que se centran en lo económico, la tarea de afianzar un servicio de alta calidad con un equipo lleno de ganas, competentes y decididos a dar lo mejor el resultado debiera ser garantizar un entorno seguro, donde el resultado se debe reflejar en la disminución de enfermedades y a la preservación de la vida del empleado. Los objetivos y las metas son muy pobres, siendo principalmente ocasionado por falta de empoderamiento y decisión de los directivos y asesores, que invierten o le apuestan a un servicio mediocre con multiplicidad de falencias, para este año, se requiere un impulso decidido y firme por parte de los órganos rectores encabezados por el Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad y Vigilancia, para multar y/o sancionar a los responsables de los infractores y causantes de la inferioridad de un servicio efectivo y el olvido de los derechos del guarda. Siendo esto un detonante no solo en el patrocinio silencioso de la delincuencia, que puede vulnerar las propias vidas de los profesionales de la seguridad, pero lo más crítico es la indolencia de este sector que por ausencia de una cultura de prevención y de oportunidad para evitar accidentes, enfermedades y ausentismos, queremos invitar a la Empresa Vigilista Ltda., para que empuñe la bandera del cumplimiento y acierto efectivo y evite primero la pérdida de vidas o minimización de las capacidades de sus funcionarios y siendo más abiertos y directos que al menos por evitar desembolsos de altas sumas de dinero se alineen en el cumplimiento acertado de Implementar

un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo proficiente y continuo en el tiempo.

El artículo 2.2.4.11.5 del Decreto 1072 de 2015 establece los criterios de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores con base en los siguientes parámetros:

<b>TAMAÑO DE EMPRESA</b>	<b>NÚMERO DE TRABAJADORES</b>	<b>ACTIVOS TOTALES</b>	<b>INCUMPLIMIENTO SG-SST*</b>	<b>NO REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO</b>	<b>MUERTE DEL TRABAJADOR</b>
<b>Microempresa</b>	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
<b>Pequeña empresa</b>	De 11 a 50	501 a 5000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
<b>Mediana empresa</b>	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
<b>Gran empresa</b>	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

## **10. Conclusiones y recomendaciones**

Para nuestro primer objetivo fue necesario la identificación de peligros de la empresa de acuerdo a las labores que realizan los trabajadores, de esta podemos concluir, que logramos establecer a que riesgos nos enfrentamos y de esos riesgos cuales son a los que se les debe dar prioridad e intervenir para minimizar o eliminar la exposición de los trabajadores, con esta herramienta pudimos identificar muchos de los controles que se requieren establecer de manera inmediata para los procesos que se desarrollan en Vigilista Ltda., para el mejoramiento y cumplimiento de la legislación vigente en el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para nuestro segundo objetivo, ya basándonos directamente en el diagnóstico inicial que nos indica la normatividad vigente y bajo sus parámetros, lo ejecutamos de acuerdo al ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), donde de acuerdo a cada proceso concluimos las necesidades que tiene la empresa para el mejoramiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde son críticos sus avances y es necesaria la ejecución de las actividades para el cumplimiento total de su implementación.

Las empresas de Seguridad y Vigilancia Privada especialmente en la ciudad de Bogotá, están omitiendo el cumplimiento de la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, exponiendo de esta manera la Preservación de la vida de sus funcionarios (guardas de seguridad).

Por otra parte, estamos de acuerdo con que el ministerio de trabajo realice más auditorias y sea más exigente respecto al cumplimiento de la implementación del sistema de gestión de



seguridad y salud en el trabajo, con el fin, en este caso, de beneficiar a los guardas en todo el relacionado con sus riesgos y peligros laborales.

La seguridad privada debe continuar con el seguimiento de normatividad vigente en riesgos laborales, con el objetivo de mantener y preservar las vidas de los trabajadores.

Y finalmente para nuestro último objetivo ejecutamos un plan financiero donde la empresa debe invertir con el propósito de salvaguardar la vida de sus funcionarios debe actualizar y divulgar en forma eficiente y oportuna su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para evitar la pérdida y/o afectación de vidas innecesariamente, desde el punto de vista económico, incurrir en gastos por indemnizaciones o multas por el incumplimiento de la normatividad.

### **RECOMENDACIONES**

Implementar en forma inmediata un plan de mejoramiento que ajuste el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Establecer mecanismos de control que identifiquen oportunamente las falencias en el cumplimiento de la normatividad vigente.

Posterior a la evaluación inicial, implementar los indicadores, que permitan identificar oportunamente las no conformidades.

En forma permanente efectuar seguimiento efectivo de cada una de las tareas por parte de la Gerencia y de los representantes de la gran mayoría de los funcionarios para este caso el guarda.

## Referencias Bibliográficas

Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto número 1072 de 2015*. Bogotá, Colombia.

Google Maps. (2018). *Bogotá, Vigilista Ltda*. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

[https://www.google.com.co/maps/place/Vigilista+Ltda/@4.6733404,-](https://www.google.com.co/maps/place/Vigilista+Ltda/@4.6733404,-74.0785772,2876m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x0:0xf9a68ea5b151f80!8m2!3d4.6678214!4d-74.0710138)

[74.0785772,2876m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x0:0xf9a68ea5b151f80!8m2!3d4.667821](https://www.google.com.co/maps/place/Vigilista+Ltda/@4.6733404,-74.0785772,2876m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x0:0xf9a68ea5b151f80!8m2!3d4.6678214!4d-74.0710138)

[4!4d-74.0710138](https://www.google.com.co/maps/place/Vigilista+Ltda/@4.6733404,-74.0785772,2876m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x0:0xf9a68ea5b151f80!8m2!3d4.6678214!4d-74.0710138)

ICONTEC. (2007). *NTC OHSAS 18001, Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional requisitos*. Colombia. Recuperado de:

<http://www.mincit.gov.co/mintranet/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf>

[&id=67471&name=NTC-OHSAS18001.pdf&prefijo=file](http://www.mincit.gov.co/mintranet/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=67471&name=NTC-OHSAS18001.pdf&prefijo=file)

Periódico El Tiempo (2017). En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo Bogotá, Colombia, recuperado de:

[http://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-](http://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464)

[colombia-en-2017-189464](http://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464)

Gepeese, Revolución industrial, (1760-1840) ficha didáctica pdf. Recuperado de

[http://www.finanzasparatodos.es/gepeese/es/inicio/laEconomiaEn/laHistoria/revolucion\\_in](http://www.finanzasparatodos.es/gepeese/es/inicio/laEconomiaEn/laHistoria/revolucion_in)

[dustrial.htm](http://www.finanzasparatodos.es/gepeese/es/inicio/laEconomiaEn/laHistoria/revolucion_in)

banrepcultural. (NA) El nacimiento de la industria colombiana (on-line). Recuperado de

[http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-151/el-](http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-151/el-nacimiento-de-la-industria-colombiana)

[nacimiento-de-la-industria-colombiana.](http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-151/el-nacimiento-de-la-industria-colombiana)

Oiss.(N/A) Breve historia de salud ocupacional en Colombia. Recuperado de [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)

Bocanegra, H.J. (Abril de 2014) Evolución y retos de la seguridad industrial en Colombia, reportero industrial, recuperado de <http://www.reporteroindustrial.com/temas/Evolucion-y-retos-de-la-seguridad-industrial-en-Colombia>, páginas 1,2,3,4,5.

Alcaldía de Bogotá (26 mayo de 2015) Decreto único reglamentario 1072 de 2015, recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Blog-top (julio 14 de 2007) Ciclo PHVA planear- hacer –verificar- actuar, recuperado de <http://www.blog-top.com/el-ciclo-phva-planear-hacer-verificar-actuar>

Lobo Pedraza, K. (Mayo de 2016) repositorio escuela de ingeniería. Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración en la norma OSHA 18001:2007 y el libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa de ingeniería y servicios sarborh s.a.s. Disponible en

<https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/EC->

<Trabajos%20de%20Grado%20Especializaci%C3%B3n%20en%20Gesti%C3%B3n%20Integrada%20QHSE-1064111948.pdf>

Saavedra Diéguez, M. M. (2015). Implantación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo ohsas 18001:2007 en protcolsl. (Trabajo de grado). Universidad Internacional de la Rioja.

Prieto Silva, J.A. (2015). Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá D.C. (Trabajo de grado). Universidad Militar Nueva Granada.

Herrera, M., & Cristancho, N. (2018). Desarrollo de un sistema de gestión de calidad bajo la norma ISO 9001: 2008 en Bristol Security Ltda.

Cedeño, J. D. A., Hardy, L. L. E., & Martínez, F. G. (2018). Bases para el Diseño de un Sistema de Gestión del Conocimiento en el Centro de Estudios Avanzados de Cuba. *Bibliotecas. Anales de Investigación*, (10), 149-159.

García-Miranda, C. E., Muñiz, B. F., & Sánchez, A. S. (2010). Organización de la actividad preventiva y gestión de la seguridad y salud laboral en la minería española: experiencia de las empresas certificadas ISO 9001. *Dirección y Organización*, (40), 86-98.