BY NC SA

Informe de desarrollo Práctica Empresarial

IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A NIVEL REGIONAL DEL PROYECTO GANADERIA COLOMBIANA SOSTENIBLE FEDEGAN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CONSULTORIO DE DESARROLLO EMPRESARIAL
CDEM

Presentado por:

Lizeth Daniela Castro Rozo

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Bogotá D.C., noviembre 2018

BY NC SA

Informe de desarrollo Práctica Empresarial

IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A NIVEL REGIONAL DEL PROYECTO GANADERIA COLOMBIANA SOSTENIBLE FEDEGAN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CONSULTORIO DE DESARROLLO EMPRESARIAL
CDEM

Presentado por:

LIZETH DANIELA CASTRO ROZO

Docente:

ELSA RODRIGUEZ MARTINEZ

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Bogotá D.C., noviembre 2018

BY NC SA

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, por estar conmigo en todo momento, por enseñarme a crecer, por ser mi punto de apoyo y guía, porqué me brindan en cada momento bases y fundamentos que contribuyen al logro de mis metas. También a mi novio Jefferson, amigo, cómplice y compañero quien día a día me llena de palabras de aliento para culminar y hacer realidad mis sueños y proyectos.

BY NC SA

Agradecimientos

Agradezco inmensamente a Dios por todas sus bendiciones, por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante en mi formación profesional, a mi tutora, quien siempre me brindo todo su apoyo y disposición para culminar satisfactoriamente este proyecto. De igual manera a mi madre, mi padre y mi hermano quienes son el pilar de mi vida.

Un agradecimiento extenso a mi tía….quien con su gran conocimiento y cariño me apoyo en todo momento.

CC BY NC SA

Tabla de Contenido

Introducción 11
1. Planteamiento del Problema 14
1.1 Formulación de Pregunta **15**
2. Objetivos 15
2.1 Objetivo general **15**
2.1.1 Objetivos específicos **15**
3. Justificación 16
4. Fundamentación de la práctica 17
4.1 Carácter Situacional **17**
4.1.1 Identificación de la organización 17
4.1.2 Estructura Organizacional 20
4.1.3 Misión 20
4.1.4 Visión 21
4.1.5 Imagen 21
2.1.6 Valores Institucionales 22
4.1.7 Ubicación geográfica 24
5. Marco Teórico 24
5.1 Introducción a la Salud y Seguridad en el Trabajo **24**
5.2 Marco Conceptual **33**
5.3 Marco legal de las empresas de servicios temporales y las empresas usuarias en Colombia. **41**
5.3.1 Documentación **47**
5.3.2 Identificación de peligros, evaluación, valoración gestión de los riesgos. **49**
5.3.3 Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo **52**
5.3.5 Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST **52**
5.3.6 Inducción y reinducción **53**
5.3.7 Programa de capacitación y entrenamiento **54**
5.3.8 Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas **54**
5.3.9 Acciones preventivas o correctivas **56**
6. Desarrollo de la práctica 57

6.1 Plan de Trabajo **57**
6.2 Cronograma **58**
7. Diagnóstico Empresarial 58
7.1 Diseño Metodológico **58**
7.2. Análisis situacional **59**
7.3 Recolección de la información **60**
8. Presentación de los resultados 63
9. Conclusiones 87
10. Recomendaciones 88
11. Referencias 89

cc BY NC SA

Lista de Tablas

Tabla No. 1 Generalidades de la Empresa.....17

Tabla No. 2 Línea de tiempo normatividad del SG-SST.....26

Tabla No. 3 Documentación EST y Empresa usuaria 47

Tabla No. 4 Evaluación y valoración del riesgo.....50

Tabla No. 5 Investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.....55

Tabla No. 6 Plan De Trabajo.....57

Tabla No. 7 Criterios de cumplimiento SG-SST- Resolución 1111 de 2017.....67

Tabla No. 8 Criterios de incumplimiento SG-SST- Resolución 1111 de 2017.....77

Tabla No. 9 Criterios que se justifican y criterios que no justifica SG-SST- Resolución 1111 de 2017 78

BY NC SA

Lista de Figuras

Figura No 1. Organigrama Fedegan 20

Figura No 2. Imagen Institucional.....21

Figura No 3. Ubicación de la Empresa Fedegan sede principal Bogotá 24

Figura No 4. Factores y condiciones de trabajo 28

Figura No 5. Relación ciclo PHVA- Elementos del SG-SST.....32

Figura No 6. Alcance del proceso de Identificación de peligros.....49

Figura No 7. Fases de la investigación cualitativa 59

Figura No 8. Etapa Planear carpeta de archivos.....61

Figura No 9. Ciclo Hacer carpeta de archivos.....61

Figura No 10. Etapa Verificar carpeta de archivos 62

Figura No 11. Etapa Actuar carpeta de archivos.....62

Figura No 12. Estándares mínimos para el SG-SST 64

Figura No 13. Estándar 1 Recursos 64

Figura No 14. Estándar 2 Gestión integral del SST 65

Figura No 15. Estándares Gestión de la salud, peligros y riesgos.....65

Figura No 16 Estándar Verificación del SG-SST y Mejoramiento.....66

Figura No 17 . Criterios de cumplimiento: Fase planear-Recursos.....68

Figura No 18. Criterios de cumplimiento: Fase planear- Capacitación SG-SST.....69

Figura No 19 . Criterios de cumplimiento: Fase Planear-Gestión Integral del SG-SST.....70

BY NC SA

Figura No 20. Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Condiciones de salud 70

Figura No 21. Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Registro, Reporte e Investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales. 71

Figura No 22. Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Mecanismo de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores 72

Figura No 23. Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. 72

Figura No 24 . Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Medidas de prevención 73

Figura No 25. Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Plan de prevención, preparación de emergencias 74

Figura No 26. Criterios de cumplimiento. Fase Verificar-Gestión y resultados del SG-SST..75

Figura No 27. Criterios de cumplimiento. Fase Actuar- Acciones preventivas y correctivas .75

Figura No 28. Resultado por ciclo.....79

Figura No 29. Resultado por estándares.....79

Figura No 30. Matriz FODA 81

BY NC SA

PRÓLOGO

Este trabajo presenta una propuesta para la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo- SG_SST de la Empresa Fedegan, quien desarrolla su objeto misional apoyándose con trabajadores en misión presentes a nivel regional en Colombia.

A lo largo de los capítulos se encuentra un marco teórico que abarca los lineamientos legales y normativos en cuanto al SG-SST vigentes en Colombia haciendo énfasis en la implementación de este para los trabajadores en misión.

Inicialmente se desarrolla un diagnostico situacional con base en el proceso de autoevaluación a la luz de la Resolución 1111 de 2017, documento aportado por la empresa donde se determinan los estándares mínimos para el SG-SST y se define una radiografía de los parámetros tanto de cumplimiento como de incumplimiento de la organización.

Los resultados obtenidos en la autoevaluación sirvieron de insumo para determinar las fortalezas y debilidades de la organización y posteriormente para el diseño del plan de trabajo que contiene las acciones necesarias a desarrollar para alcanzar el propósito establecido en el Decreto 1072 de 2015.

Es importante mencionar que el presente documento es un aporte valioso para la organización ya que permitió hacer claridades frente a las responsabilidades de las partes involucradas en cuanto al cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.

Introducción

La empresa de hoy no es la misma de ayer, los cambios que surgen en el mundo influyen notoriamente en su diario accionar; con esto, cada uno de los componentes debe moldearse para ajustarse óptimamente, Valencia (2005) refiere que el proceso de la globalización de la economía y la configuración de bloques comerciales ha hecho resaltar intensamente los grandes beneficios que se obtienen al invertir en la formación y en la adecuada administración del capital humano como factor competitivo y de progreso.

Es precisamente en este proceso de cambios que ha cobrado importancia la gestión de las empresas enfocadas hacia el capital humano y en esta dirección las condiciones laborales que ofrecen a los trabajadores, considerando la importancia del trabajo como una necesidad para el ser humano, pues requiere de el para obtener recursos y así suplir sus necesidades básicas, por esta razón debe gozar de garantías que no le afecten su seguridad ni mucho menos su salud.

En Colombia, conforme con el Decreto Único Reglamentario del Ministerio de Trabajo 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.3 la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente laboral, así como la salud, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones.

En la actualidad implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo de ahora en adelante SG-SST, se ha convertido en una necesidad, ya que genera beneficios a la empresa y a su vez incide en el bienestar de sus trabajadores. Desde esta perspectiva, toda institución en el marco de la mejora continua debe diseñar e implementar acciones tendientes a identificar, controlar, manejar los riesgos y gestionar los peligros a fin de evitar problemáticas a corto, mediano y largo plazo en los diferentes ámbitos de la vida a sus empleados.

A nivel conceptual se retoma en su mayoría el Decreto 1072 de 2015, que determina las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SG-SST y que deben ser aplicadas por todos los empleadores, dentro de las cuales expresamente se señalan a las empresas de servicios temporales (EST) y los trabajadores en misión. Para efectos del presente trabajo, es importante hacer énfasis en esta modalidad laboral, ya que es las forma en la cual Fedegan cumple su misionalidad a nivel regional.

En consecuencia, es necesario tomar como referencia lo expuesto por el Ministerio del Trabajo en la guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias:

> "Los trabajadores en misión conforme a la ley citada, tienen los mismos derechos laborales de cualquier trabajador en Colombia (Artículo 75 Ley 50 de 1990) y prestan sus servicios a las empresas usuarias bajo la subordinación delegada (tiempo, modo y lugar) de estas y en sus centros de trabajo; es decir, en materia de gestión de riesgos, el trabajador en misión está expuesto a los peligros y riesgos de la empresa usuaria donde ejecuta el servicio temporal de colaboración contratado y que es objeto del contrato comercial suscrito entre la EST y la empresa usuaria."

Así las cosas, implementar el SG-SST es una necesidad apremiante, para garantizar óptimas condiciones laborales, evitar acciones correctivas establecidas en el Decreto 472 de 2015, donde aparecen claramente definidas las situaciones que configuran una infracción grave y las multas y sanciones que deben aplicarse, atendiendo a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

El Decreto 472 de 2015 especifica el procedimiento a seguir para clausurar los lugares de trabajo u ordenar su cierre definitivo.

A nivel metodológico, el proyecto se llevó a cabo bajo el paradigma cualitativo, Hancock (1998) acorde con su naturaleza constructivista, enmarcada por ser subjetiva, descriptiva y naturalista.

El punto inicial se basó en la recolección de información mediante la revisión documental del SG-SST tanto de la empresa usuaria (Fedegan) como la empresa de servicios temporales (Grupo Soluciones Horizonte) y el proceso de autoevaluación realizado por la organización a la luz de la Resolución 1111 del 2017, insumo principal del presente trabajo de investigación con el cual se logró elaborar el diagnóstico, determinar el grado de responsabilidad de los actores involucrados y establecer el plan de trabajo para el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.

1. Planteamiento del Problema

El presente trabajo se desarrolla en La Federación Colombiana de Ganaderos-Fedegan sede central ubicada en Bogotá, organización gremial sin ánimo de lucro, creada el 13 de diciembre de 1963 con sujeción al derecho privado colombiano y como decisión del IX Congreso Nacional de Ganaderos. En su condición de gremio cúpula de la ganadería colombiana, Fedegan agrupa, en calidad de afiliadas, a las organizaciones gremiales ganaderas regionales y locales, como también a otro tipo de entidades vinculadas a la actividad ganadera nacional.

De acuerdo con los factores mencionados, actualmente existe un vínculo laboral con la empresa de servicios temporales (EST) Grupo Soluciones Horizonte encargada de suministrar el personal en misión del proyecto ganadería colombiana sostenible, desarrollando actividades en sedes propias de Fedegan, ubicadas en varias regiones del territorio nacional.

A partir de este contexto, surge una problemática relacionada con las responsabilidades en cuanto a la implementación del SG-SST, pues desafortunadamente no existe claridad sobre las responsabilidades de cada estatuto (empresa usuaria – EST) en cuanto al cumplimiento del SG-SST, aunque Fedegan tiene unos avances frente al sistema, es pertinente generar el cumplimiento de la normatividad en todos los niveles y reconocer el derecho de los trabajadores en misión.

Por lo mencionado, el presente trabajo tiene como propósito primero hacer un levantamiento de la información basado en la observación y revisión de documentos pertenecientes al SG-SST con el que cuenta la organización actualmente; segundo determinar

el grado de responsabilidad de cada uno de los actores, y finalmente, establecer un plan de acción para implementar el SG-SST acorde con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

1.1 Formulación de Pregunta

En concordancia con estas características, la presente investigación aborda la siguiente pregunta problema: ¿Cómo implementar el SG-SST en Fedegan como empresa usuaria y en la empresa de servicios temporales, acorde al Decreto 1072 de 2015?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

- Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Fedegan y en la empresa de servicios temporales a través de la formulación de un plan de acción.

2.1.1 Objetivos específicos

1. Describir la situación actual de la organización en relación con el grado de cumplimiento del SG-SST.

2. Identificar las fortalezas y debilidades de la organización en el marco del SG-SST en busca de diseñar estrategias que permitan el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.

3. Construir un plan de acción para dar cumplimiento a la normatividad vigente y las necesidades de la empresa en cuanto al SG-SST.

3. Justificación

La Constitución Política de Colombia, establece que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Art 25), este postulado define un compromiso de las empresas con carácter social y humano, pues no se trata únicamente de ofrecer la posibilidad de obtener recursos económicos para solventar las necesidades, intereses y demás factores de las personas, sino de garantizar que no se presenten riesgos ni afectaciones de salud, basado en un sistema de detección, prevención y promoción de la salud llevado al ámbito laboral.

Bajo esta perspectiva, a nivel nacional se estableció una normatividad para garantizar que las empresas cumplan con ofrecer condiciones laborales óptimas, sin embargo, es necesario examinar detalladamente el grado de cumplimiento de las empresas sobre todo cuando existen diferentes modalidades de colaboración y apoyo al objeto misional de las mismas.

De esta manera es importante el diseño de un plan de acción para implementar el SG-SST en este caso que existe la modalidad de Empresa Usuaria (Fedegan) y EST (Grupo Soluciones Horizonte), que permita cubrir a cabalidad a todos los trabajadores para que gocen de las garantías antes mencionadas y dar cumplimiento a la normatividad establecida, trabajando mancomunadamente en pro del bienestar de los trabajadores.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 en sus Artículo 2.2.4.7.4. “Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente” Ministerio del Trabajo (2015). Dicha labor será facilitada mediante la gestión de un plan de acción, que cumpla con los propósitos propios del sistema, tomando como base la normatividad vigente.

4. Fundamentación de la práctica

4.1 Carácter Situacional

Tabla No. 1 Generalidades de la Empresa

Razón Social	Federación Colombiana de Ganaderos
Categoría	Servicios Gremiales
Representante Legal	Jaime Rafael Daza Almendrales
Objeto Social	Representación del Sector Pecuario
Tipo de sociedad	Entidad sin Ánimo de Lucro
Actividad Económica	9412
Sucursales	5
Municipios	87
Dirección	Calle 37 #14-31
Teléfono	5782020

Fuente: Autoría propia

4.1.1 Identificación de la organización

Reseña histórica

El ganado llegó a América con los conquistadores españoles como un elemento indispensable para su alimentación. Los pueblos indígenas no tenían animales domésticos, por

consiguiente, sin el ganado hubiera imposible la conquista y apropiación del continente americano.

Durante el siglo XX la actividad ganadera cobró importancia como una industria, pues el crecimiento demográfico exigió mayor productividad, la modernización del país y su vinculación en firme a la economía mundial. Por eso la historia de la ganadería es la historia del país.

1963. El 13 de diciembre se crea la Federación Colombiana de Ganaderos FEDEGÁN, como instancia de representación nacional de la ganadería colombiana y factor de cohesión de le dispersa gremialidad regional que se venía creando desde comienzos del siglo XX.

1964. Nacen los almacenes ganaderos, las plantas de sal y el servicio de radio, el cual sería definitivo para la comunicación y la seguridad de los ganaderos, hasta que fue reemplazado por la telefonía moderna. Igualmente, se adquiere la actual sede de FEDEGÁN, una hermosa casa estilo republicano en el barrio Teusaquillo.

1993. Con la ley 89 de 1993 se crea el Fondo Nacional del Ganado, con lo que se marca un hito en la historia de la ganadería colombiana y representa su principal logro.

1995. El 30 de septiembre José Raimundo Zambrano, ex presidente de FEDEGÁN, es asesinado por las FARC en su finca en Anolaima, Cundinamarca.

1997. Se declara la erradicación de la fiebre aftosa en todo el territorio colombiano como tema de interés social nacional.

2001. La zona norte del país y el departamento de Antioquia son certificados como zona libre de aftosa con vacunación.

2004. Con la llegada a la Presidencia de FEDEGÁN de José Félix Lafaurie Rivera, se da un giro a los paradigmas de gestión, que se centran en la modernización y la competitividad. Se emprende el proceso de diversificación de los programas y servicios orientados al mejoramiento de la productividad y la empresarización de la ganadería.

2006. Se lanza el Plan Estratégico de la Ganadería Colombiana PEGA 2019, con lo que se inicia el proceso de reorganización interna de FEDEGÁN, con énfasis en la presencia regional para la prestación de los servicios.

2007. Con el fin de hacer frente a la responsabilidad social del gremio nace FUNDAGÁN, igualmente, ha hecho visible la crítica situación de los ganaderos que han sido víctimas de la violencia.

2009. Después de ocho años de la primera certificación, Colombia completa el mapa de país libre de aftosa.

2010. Se crea el GEF. Este programa representa el compromiso de FEDEGÁN hacia el respeto por la naturaleza y la producción sostenible.

2013. Se cumplen 50 años de trabajo permanente de FEDEGÁN apoyando a los ganaderos del país.

4.1.2 Estructura Organizacional

Figura No. 1 Organigrama Fedegan

Fuente: Fedegan sistema de calidad

4.1.3 Misión

“Producir competitivamente carne y leche mediante la incorporación de procesos productivos modernos, la integración eficaz a las cadenas productivas y una sólida organización gremial de

sus productores, para contribuir así al desarrollo económico, el equilibrio social y la conservación de la paz en el campo colombiano.”

4.1.4 Visión

“Hacer de la ganadería una actividad moderna, rentable, solidaria, ambientalmente sostenible y socialmente responsable, para el bienestar del ganadero y del país.”

4.1.5 Imagen

Figura No. 2 Imagen Institucional

Fuente: Fedegan sistema de calidad

La identidad de FEDEGÁN ha sido diseñada como expresión de su proceso de modernización que se ha trazado como meta del Plan Estratégico de la Ganadería Colombiana 2019. Por ello, el logo símbolo, más que un diseño, es una verdadera promesa de valor que juega un papel importante dentro de la transformación de la Federación como institución, y de la ganadería como una actividad moderna, competitiva y comprometida con el ganadero, con la sociedad y con la naturaleza.

La G. Elemento principal del logo símbolo, es la consonante relacionada con más fuerza, como inicial, con las palabras Ganadería y Ganadero. Pero, además, representa al mundo

globalizado en que se desenvuelve la ganadería. Por ello, su espacio abierto simboliza una ventana hacia nuevos mercados y hacia el futuro.

El ícono: el ganado. El ganado está representado con el icono de una res ubicada en el centro del logo símbolo y en posición hacia delante y hacia fuera, como expresión de la proyección de la ganadería hacia los mercados y hacia un mejor futuro.

La ubicación del ícono. El ganado se encuentra sobre la línea horizontal de la letra G, que se ondula hasta convertirse en una rama verde, para simbolizar las pasturas naturales colombianas, localizadas en la zona más tropical del planeta, justo sobre la línea ecuatorial, lo cual representa una gran ventaja competitiva para la ganadería colombiana.

2.1.6 Valores Institucionales

Nuestro compromiso siempre está a la altura de nuestros valores y, ahora más que nunca, somos una organización ejemplar: una agremiación que inspire confianza, respeto respaldo a todos y cada uno de los ganaderos. Nuestros valores institucionales son:

- El respeto al sistema democrático.

- Al Estado Social de Derecho, y a la prevalencia de la ley y el orden con equidad, como valores fundamentales de la convivencia.

- El apoyo irrestricto a las autoridades legítimas colombianas y a las Fuerzas Militares y de Policía, que salvaguardan la vida y derechos de los ciudadanos.

• El respeto a la propiedad privada, dentro de los preceptos constitucionales de su función social y de la supremacía del bien general.

• La convicción del papel preponderante y estratégico del sector rural colombiano, como factor de desarrollo económico y social y, por ende, como elemento fundamental para la construcción de la paz y la convivencia nacional.

• La unión de los productores ganaderos alrededor de FEDEGÁN como gremio cúpula de la ganadería colombiana.

• La importancia del conocimiento, la investigación y el desarrollo tecnológico, como factores imprescindibles para la modernización y el crecimiento de la ganadería colombiana.

• La calidad total y el mejoramiento continuo como valores necesarios para el crecimiento en medio de una sociedad y un mercado cada vez más competitivos.

• La actitud de servicio al productor ganadero a través de los programas y proyectos que desarrolla FEDEGÁN en cumplimiento de su objetivo social.

4.1.7 Ubicación geográfica

Figura No. 3 Ubicación de la Empresa Fedegan sede principal Bogotá

Fuente: www.google.maps.co.com

5. Marco Teórico

5.1 Introducción a la Salud y Seguridad en el Trabajo

El Ministerio del Trabajo (2015) comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral.

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales, Ministerio de Trabajo (2015).

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (2000) refieren que la promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

Desde este panorama, surge la necesidad de gestionar la seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de eliminar, mitigar o controlar los riesgos laborales, mediante actividades de prevención y promoción del trabajo seguro y hábitos saludables en el ambiente laboral y en últimas de reaccionar ante la presentación de accidentes y enfermedades laborales, Sibaja (2002).

El SG-SST deberá desarrollarse de acuerdo con la actividad económica de la empresa y deberá ser específico y particular para cada empresa, porque deberá estar acorde con los peligros y riesgos asociados reales o potenciales y el número de trabajadores.

El concepto seguridad y salud en el trabajo se ha venido desarrollando históricamente en Colombia, demostrando un interés del estado sobre las medidas de protección de los trabajadores, sin embargo, al respecto aún es mucho el camino que falta por recorrer.

Para abordar el tema, se han empleado variadas nominaciones en cuanto la seguridad y salud en el trabajo, presentando cambios en el enfoque, pues inicialmente se trataba únicamente de acciones correctivas evolucionando a un sistema basado en la prevención, vigente actualmente.

Con el fin de ampliar y comprender mejor lo mencionado, a continuación, se presenta una línea del tiempo de la normatividad en Colombia en cuanto la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Tabla No. 2 Línea de tiempo normatividad del SG-SST

Línea de tiempo normatividad del SG-SST

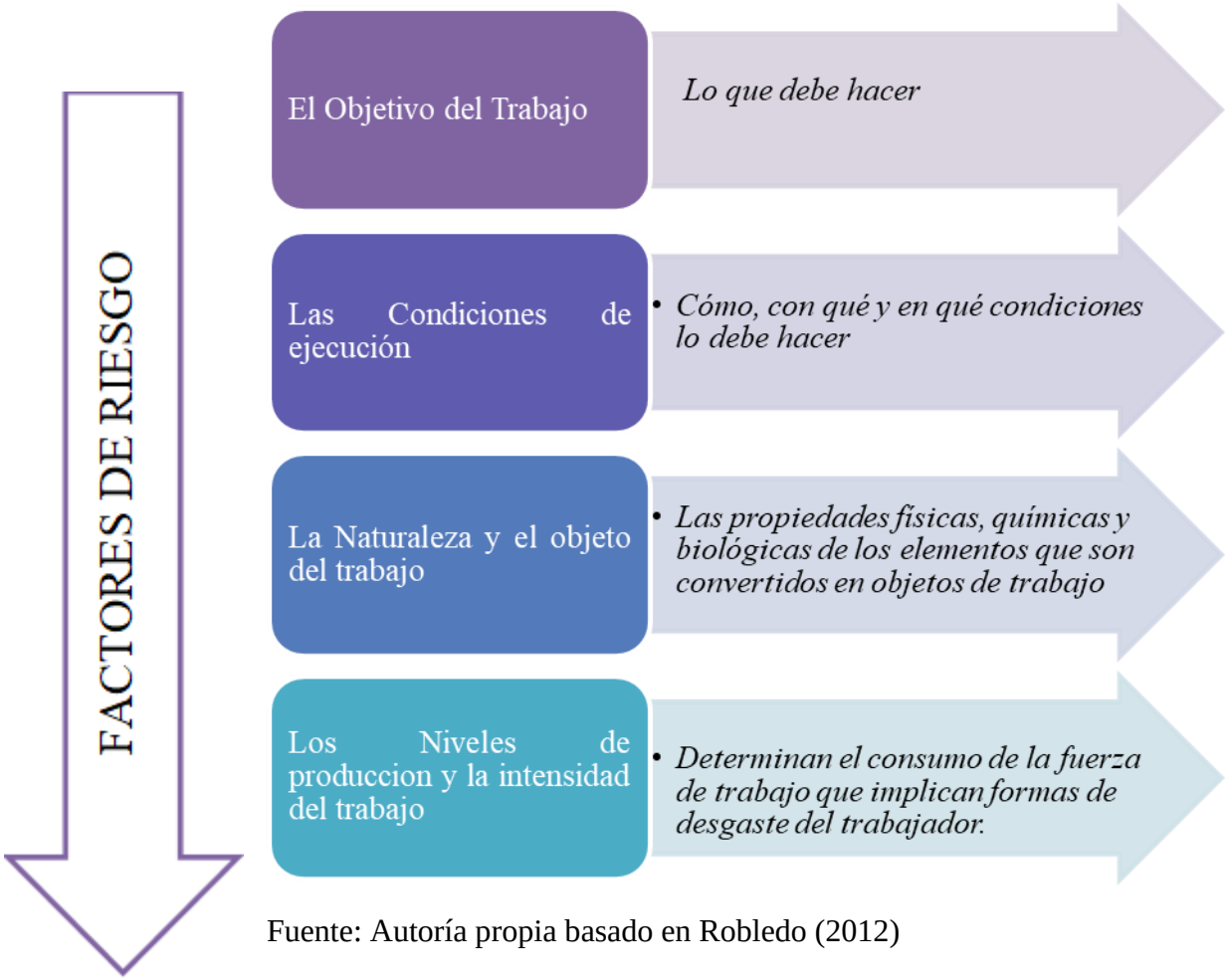
LINEA DE TIEMPO NORMATIVIDAD DEL SG-SST	1904	Rafael Uribe Trata el tema de seguridad en el trabajo. Se convierte en la Ley Uribe accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales
	1918	Ley 46 Medidas de higiene y sanidad
	1921	Ley 37 Seguro de vida colectivo para empleados
	1934	Ley 10 Reglamento de la enfermedad laboral
	1938	Ley 96 Creación del Ministerio de Protección Social
	1939	Ley 49 Creación del seguro obligatorio de indemnizaciones para accidentes de trabajo
	1944	Decreto 2050 Fundamentos Código sustantivo del Trabajo obligación de proteger a los trabajadores
	1945	Ley 6 Bases de salud ocupacional (Ley General del Trabajo)
	1946	Ley 90 Creación del ISS con el objetivo de prestar servicios de salud y pensión para el trabajador
	1948	Acto legislativo No 77 creación de la oficina nacional de Medicina e Higiene industrial
	1949	Decreto 3767 establece políticas de seguridad e higiene industrial para los establecimientos de trabajo
	1979	Ley 9 aproximación del gobierno para la protección de la salud del trabajador
	1993-1994	Ley 100 Decreto 1295 Creación del sistema general de riesgos laborales
	2012	Ley 1562 modificación al sistema general de riesgos laborales y se adopta el nombre de seguridad y salud en el trabajo
	2015	Decreto 1072 recopila toda la normatividad más conocido como Decreto único reglamentario del sector trabajo
	2017	Resolución 1111 Estándares mínimos para la implementación del SG-SST

Fuente: Autoría propia, basado en Lizarazo et al (2011)

El estado colombiano ha demostrado un interés en la salud y seguridad de los trabajadores, Robledo (2012) refiere que las condiciones de trabajo son consustanciales con el proceso de

trabajo y hacen referencia al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en relación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias, tanto para el propio individuo como para la empresa. Estos factores que constituyen las condiciones y el ambiente de trabajo le son impuestos al trabajador, en y por su trabajo, de las siguientes maneras:

Figura No. 4 Factores y condiciones de trabajo



Fuente: Autoría propia basado en Robledo (2012)

Esta naturaleza y las características de los ambientes de trabajo pueden originar problemas de salud en el trabajador. Por un lado, la presencia de determinadas condiciones en el medio

ambiente de trabajo, tales como sustancias, insumos, maquinarias, etc. que se traducen en ruido y contaminantes, entre otros; se constituyen en agentes de riesgo dentro del mundo en que vive cotidianamente el trabajador.

Complementario a lo anterior, Molano (2013) aprecia que la verdadera gestión de seguridad y salud en el trabajo implica un convencimiento desde la dirección de la organización. El diseño y la implementación de la gestión de riesgos laborales depende de las necesidades particulares de cada organización, sus objetivos concretos, su contexto, estructura, operaciones, procesos operativos, proyectos y servicios.

En tal sentido, los objetivos de toda gestión del riesgo, incluyendo la SG-SST, deben estar articulados e integrados con la gestión de la organización y su alcance bien puede estar dado en función del desarrollo o la sostenibilidad del negocio. Yendo más allá, se abre el escenario para que en el futuro dicha gestión deje de ser una forma de manejo y prevención de peligros y pueda convertirse en promotora de bienestar y desarrollo, tanto humano como organizacional. Molano (2013).

Por lo expuesto, es necesario que cada organización establezca los mecanismos necesarios para la implementación del SG-SST, en este aspecto la norma OHSAS 18001[1] es la más

[1] OHSAS siglas en ingles Occupational Health and Safety Assessment Series. Traducido literalmente al español, significa: Salud Ocupacional y Series de Evaluación de la seguridad, aunque la traducción más aceptada es Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. La norma OHSAS 18001 se creó para ser un referente internacional en temas de Salud y Seguridad en el Trabajo.

indicada para ello, pues establece las herramientas necesarias para implantar un SG-SST dando la habilidad a una organización para formular una política y objetivos específicos asociados al tema, se deben considerar los requisitos legales y la información sobre los riesgos de su actividad.

Gestionar las actividades de forma sistemática y estructurada es la manera más adecuada de asegurarse que se realiza la mejora continua en el SG-SST. El principal objetivo que se persigue es el de prevenir y controlar todos los riesgos que puedan suceder en la zona de trabajo y asegurarse de que los procesos de mejora continua los minimice.

En la actualidad las organizaciones han adoptado los principios de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001 que contribuye a gestionar y controlar de manera continua la calidad en todos los procesos. Como norma de gestión de la calidad de mayor reconocimiento en el mundo es un standard de referencia, que describe cómo alcanzar un desempeño y servicio consistentes, logrando la eficacia, eficiencia y efectividad en cuanto el aumento de la satisfacción del cliente y el cumplimiento de sus requisitos.

El proceso de mejora continua según la NTC-ISO 9001, pretende que la empresa perfeccione la idoneidad, adecuación y eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad según la norma ISO 9001:2015, considerando todos los resultados del análisis y la evaluación, además de la revisión

por parte de la dirección. Además, determinar si existen necesidades y oportunidades que tienen que considerarse como parte de la mejora continua.

La empresa debe establecer las acciones necesarias para identificar las áreas de su organización que tienen un bajo rendimiento y oportunidades, además de utilizar herramientas y metodologías necesarias para investigar las causas de ese bajo rendimiento y como apoyo para realizar la mejora continua.

La mejora continua es el resultado del desempeño que realice la organización con su Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015. Es una "actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos" siendo los requisitos la "necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria".

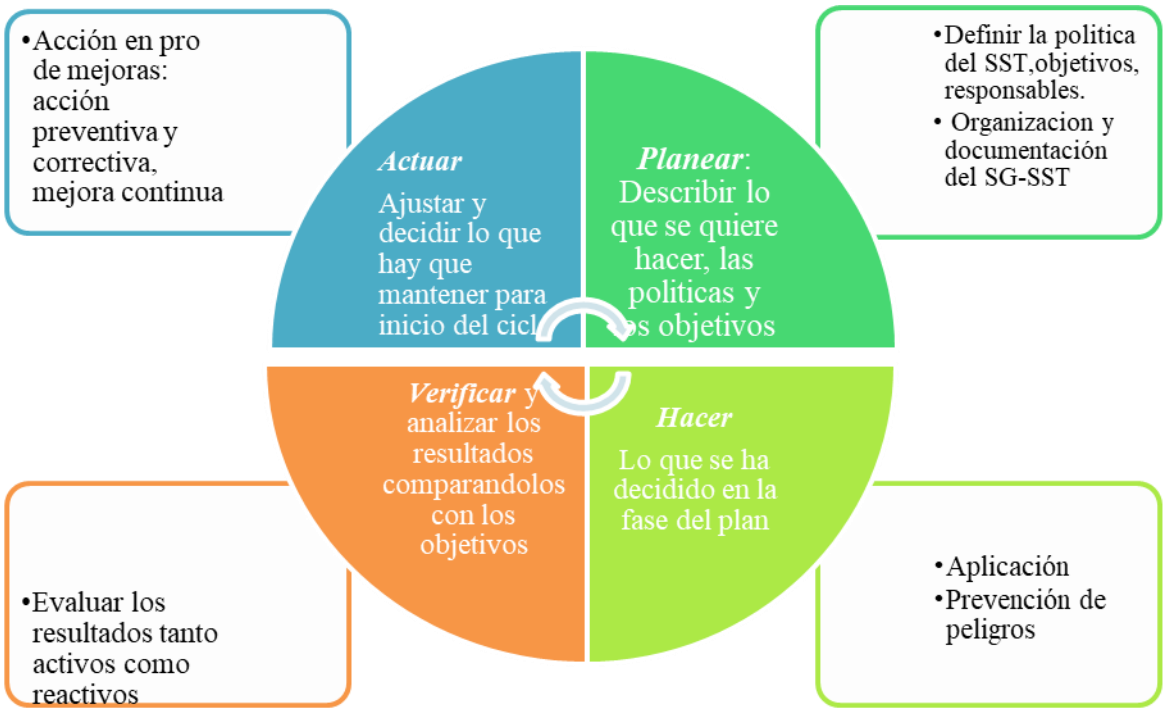
- Análisis y evaluación de la situación existente.
- Objetivos para la mejora.
- Implementación de posible solución.
- Medición, verificación, análisis y evaluación de los resultados de la implementación.
- Formalización de los cambios.

Dentro del contexto de un sistema de gestión de la calidad, el ciclo PDCA o PHVA que significa "Planificar-Hacer- Verificar-Actuar" desarrollado por W. Shewarth (1920) y conocido gracias a W. Edwards Deming por su difusión, es un ciclo que está en pleno movimiento, se puede desarrollar en cada uno de los procesos y está ligado a la planificación, implementación,

control y mejora continua, tanto para los productos como para los procesos del sistema de gestión de la calidad.

En lo que concierne al SG-SST, el ciclo PHVA se puede concretar de la siguiente manera:

Figura No. 5 Relación ciclo PHVA- Elementos del SG-SST



Fuente: Autoría propia, basado en Álvarez (2012)

El enfoque de este método para el SG-SST asegura que:

- La aplicación de las medidas de prevención y protección se lleva a cabo de una manera eficiente y coherente
- Se establecen políticas pertinentes
- Se contraen compromisos

- Se consideran todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros y los riesgos
- La dirección y los trabajadores participan en el proceso a su nivel de responsabilidad.

5.2 Marco Conceptual

De acuerdo con el Decreto 1072 del 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 SG-SST, se dan las siguientes definiciones relacionadas con el tema:

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

Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: acción de optimización del SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización de forma coherente con su política.

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

Actos inseguros: son las acciones u omisiones cometidas por las personas que, al violar normas o procedimientos de seguridad previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes de trabajo.

Administradora de riesgos laborales – ARL: entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan.

Agentes de riesgo: los agentes de riesgo son aquellos riesgos que afectan la salud de una persona en un ambiente de trabajo.

Agente de riesgos biológicos: todos aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores en la forma de procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.

Agente de riesgos eléctricos: se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas y los equipos, instalaciones o materiales de estos, que al entrar en contacto con las personas pueden provocar lesiones o daños a la propiedad.

Agente de riesgos ergonómicos: acción, atributo o elemento de la tarea, equipo o ambiente de trabajo, o una combinación de los anteriores, que determina un aumento en la probabilidad de desarrollar la enfermedad o lesión.

Agente de riesgos físicos: son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad o el tiempo de exposición.

Agente de riesgos locativos: condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo, que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa. Se incluyen las deficientes condiciones de orden y aseo, la falta de dotación, señalización o ubicación adecuada de extintores, la carencia de señalización de vías de evacuación, estado de vías de tránsito, techos, puertas, paredes, etc.

Agente de riesgo psicolaboral: se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y a las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos y exógenos (vida familiar, cultura, etc.), tienen la capacidad potencial de producir cambios en el comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción) o trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, espasmos musculares, alteraciones en ciclos de sueño, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado).

Alta dirección: persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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

Ausentismo: es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.). Dicho de otra forma, es la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado (siempre y cuando este último sea inferior al primero), lo que es igual al tiempo perdido.

Centro de trabajo: se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área• a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Condiciones de salud: el conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Control de riesgos: proceso de toma de decisiones para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Descripción sociodemográfica: perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición

familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectividad: logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia: es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia: es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

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

Evaluación del riesgo: proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento catastrófico: acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del peligro: proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

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

Indicadores de proceso: medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

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

Límite tolerable: nivel de exposición a un estímulo o toxina suficientemente corto para no provocar sintomatologías en el sujeto.

Matriz legal: es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua: proceso recurrente de optimización SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de SST de la organización.

No conformidad: no cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro: fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Prevención de riesgos laborales: es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

Promoción: la integración de las acciones que realizan la población, los servicios de salud, las autoridades sanitarias y los sectores sociales y productivos con el objeto de garantizar, más allá de la ausencia de la enfermedad, mejores condiciones de salud física y psíquica de los individuos y las colectividades.

Revisión proactiva: es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SGSST.

Revisión reactiva: acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Riesgo: probabilidad cuantitativa de que un agente, una actividad o un equipamiento cause un daño.

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

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: SG-SST: consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la' planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Valoración del riesgo: consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación. Ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto .la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

5.3 Marco legal de las empresas de servicios temporales y las empresas usuarias en Colombia.

En desarrollo de las disposiciones legales contenidas en el Decreto Ley 1295 de 1994, Artículos 56 y 57, corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas

tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores en la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales; así como, ejercer a través de la Dirección de Riesgos Laborales, la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos profesionales (ahora laborales) en todas las empresas y las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las Empresas de Servicios Temporales (EST) conforme a lo dispuesto en los Artículos 71 al 94 de la Ley 50 de 1990 son las únicas autorizadas para colaborar temporalmente en la actividad misional de las empresas usuarias, para lo cual se envía por parte de la EST unas personas naturales que son definidas como trabajadores en misión, a las dependencias de la empresa usuaria (Artículo 74, Ley 50 de 1990), para ejecutar el servicio temporal de colaboración (Artículo 77, Ley 50 de 1990 y parágrafo artículo 6, Decreto 4369 de 2006) contratado por éste.

Los trabajadores en misión conforme a la ley citada, tienen los mismos derechos laborales de cualquier trabajador en Colombia (Artículo 75 Ley 50 de 1990) y prestan sus servicios a las empresas usuarias bajo la subordinación delegada (tiempo, modo y lugar) de estas y en sus centros de trabajo; es decir, en materia de gestión de riesgos, el trabajador en misión está expuesto a los peligros y riesgos de la empresa usuaria donde ejecuta el servicio temporal de colaboración contratado y que es objeto del contrato comercial suscrito entre la EST y la empresa usuaria.

Atendiendo a las características y complejidades propias de las Empresas de Servicios Temporales - cuya actividad legalmente regulada, expone a los trabajadores en misión a diferentes peligros de los sectores económicos de sus empresas usuarias, resulta necesario establecer una articulación entre EST (empresas de servicios temporales) USUARIAS (empresa usuaria) en la implementación armónica y coordinada del SG-SST, dentro del marco de las responsabilidades que a cada actor le compete, manteniendo íntegros los principios que rigen el Sistema de Seguridad Social Integral, tales como: Solidaridad, universalidad, eficacia y economía, entre otros.

El Ministerio de Trabajo elaboro una Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias para la implementación del SG-SST donde se hace claridad frente a la responsabilidad tanto de las EST y las empresas usuarias quienes están obligadas solidariamente a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en misión, acorde con lo establecido en la normatividad vigente, y tendrán entre otras las siguientes obligaciones:

1. *Política de Seguridad y Salud en el Trabajo*: Las empresas usuarias y las EST deberán incluir expresamente el alcance y compromiso de cada una de ellas frente a los trabajadores en misión.

2. *Asignación y comunicación de responsabilidades*: De manera conjunta las EST y las Empresas Usuarias deberán asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los trabajadores en misión. Para definir las responsabilidades específicas en SST, se deben tener en cuenta las obligaciones de las EST, las empresas usuarias y las responsabilidades de los trabajadores en misión.
3. *Rendición de cuentas*: La rendición de cuentas se deberá efectuar de la siguiente manera:
    a) A quienes se les haya delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión del Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tanto al interior de la EST como de la empresa usuaria, deberán rendir cuentas a sus respectivas organizaciones, en relación con su desempeño frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con relación a los trabajadores en misión.
    b) Será responsabilidad de la empresa usuaria informar a la EST su desempeño frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), con relación a los trabajadores en misión que se encuentren en los lugares de trabajo asignado por éste. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables y deberá quedar documentada. La rendición se hará por regla general como mínimo anualmente, sin embargo, podrá efectuarse por periodos más cortos, si algunos de los siguientes aspectos se han desmejorado respecto de la última rendición de cuentas:
        - La probabilidad de la materialización de los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en misión.

- El comportamiento de la accidentalidad y enfermedades laborales.
- La morbilidad.
- El ausentismo.
- Las condiciones subestándares en el ambiente de trabajo.
- El nivel de desarrollo del SG-SST.

4. *Definición de recursos:* Las EST y las empresas usuarias deberán definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo de los trabajadores en misión de acuerdo con lo contemplado en el Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.6.8 numeral 4.
5. *Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables*: Por su importancia, la EST y la empresa usuaria identificarán la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a cada empresa.
6. *Gestión de los peligros y riesgos:* Las EST y las empresas usuarias deberán adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores en misión, en los equipos e instalaciones, por encontrarse estos en las dependencias de la empresa usuaria (Artículo 2.2.4.2.4.2 Decreto 1072 de 2015).

7. *Plan de trabajo anual:* Las EST y las empresas usuarias deberán articular su plan de trabajo anual diseñado y desarrollado en cada una de ellas, para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de cada entidad, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. Dicho plan debe ser flexible dependiendo de las circunstancias que se presenten.
8. *Prevención y promoción de riesgos laborales:* La EST y la empresa usuaria como generadora de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en misión al encontrarse estos en sus dependencias, deberán implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
9. *Participación de los trabajadores en misión:* La empresa usuaria y la EST deben promover la adopción de medidas para que los trabajadores en misión y/o sus representantes trabajen de manera articulada con el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada una de ellas.
10. *Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST:* La EST y la empresa usuaria deben garantizar, la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo en cada una de ellas, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.

b) Informar a la Alta Dirección y al Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

c) Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

5.3.1 Documentación

Retomando la Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias del Ministerio de Trabajo, la EST y la empresa usuaria mantendrán disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el SG-SST, con cobertura a todos los trabajadores en misión:

Tabla No. 3 Documentación EST y Empresa usuaria

DOCUMENTOS	EST	Usuaria
La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados.	X	X
Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.	X	X
La identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos en relación con los trabajadores en misión, con énfasis en aquellos considerados como prioritarios.	X	X
Inspección y seguimiento sobre la intervención de peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores en misión, con énfasis en aquellos considerados como prioritarios.	X	X
El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora en misión, según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.	X	X
El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST firmado por la empresa y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	X	X

El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo y su cumplimiento, así mismo la inducción y reinducción que incluya entre otros, la identificación, el control y los peligros en su trabajo, y la prevención de accidentes y enfermedades laborales, frente a los trabajadores en misión, incluyendo los soportes documentales correspondientes.	X	X
Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.		X
Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.		X
Elaboración de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo y la respectiva divulgación		X
Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de **sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones.**	X	X
Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.	X	X
Consolidado de información estadística sobre investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo respecto a los trabajadores en misión.	X	X
La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.		X
Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluyendo los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según la priorización de los riesgos.	X	X
Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos.	X	X
La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican según lo establecido en la definición de matriz legal de esta guía.	X	X

Fuente: Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias del Ministerio del Trabajo

5.3.2 Identificación de peligros, evaluación, valoración gestión de los riesgos.

Dentro de las responsabilidades se establecerán mecanismos de coordinación mediante los cuales la EST y la empresa usuaria trabajarán conjunta y solidariamente para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, e intervención y demás acciones que sean necesarias en la gestión de los peligros y riesgos respecto al trabajador en misión.

Las empresas usuarias y las EST aplicarán una metodología sistemática para la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos de cada uno de los centros de trabajo, procesos, actividades y tareas.

Figura No. 6 Alcance del proceso de Identificación de peligros

Fuente: Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias del Ministerio del Trabajo

Tanto la EST como la empresa usuaria actualizarán la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, anualmente, cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal, un evento catastrófico o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, en la maquinaria o en los equipos.

Gestión de peligros y riesgos

La EST y la empresa usuaria deberán articularse para establecer controles, con el fin de reducir los riesgos, incluyendo aquellos procesos, operaciones, tareas y actividades encomendadas a los trabajadores en misión.

La empresa usuaria, como generadores del peligro y riesgo al que se expone el trabajador en misión, debe tenerlos en cuenta en la implementación de su SG-SST con el fin de prevenir posibles accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Ejemplo: incluirlos en la matriz de identificación de peligros, vincularlos en sus actividades de promoción y prevención, entre otros). Y como complemento las EST, que son los empleadores del trabajador en misión, establecerán acciones orientadas a controlar los peligros y riesgos (Ejemplo: Capacitaciones, monitoreo biológico, inspecciones, entre otros)

Una vez que la empresa usuaria haya determinado los controles, esta puede necesitar priorizar sus acciones para implementarlos. Para priorizar las acciones, se tendrá en cuenta la evaluación y la valoración del riesgo lo cual permitirá saber la tolerabilidad de cada uno de los peligros identificados, para ejecutar dicha actividad.

Tabla No. 4 Evaluación y valoración del riesgo

MEDIDA A ADOPTAR	¿EN QUÉ CONSISTE?	EST	USUARIA
1. Eliminación del peligro/riesgo	Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo.		X
2. Sustitución	Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo.		X
3. Control de ingeniería	Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros.		X

4. Control administrativo	Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros.	X	X
5. Equipos de protección personal (EPP)*	**Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.**	X	X

Fuente: Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias del Ministerio del Trabajo

Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su SG-SST, para lo cual deberán suministrarles: Los elementos de protección personal que requieran en el puesto de trabajo… (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.2.4.2)

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión. (Ley 50 de 1990 Artículo 78).

5.3.3 Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

La EST y la empresa usuaria establecerán por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que hará parte de las políticas de gestión de las respectivas empresas, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores en misión. Cada Política será concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa que corresponda.: Las empresas usuarias y las EST en la formulación de su política de SST, incluirán expresamente a los trabajadores en misión.

5.3.4 Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos

Es necesario que los responsables del SG-SST de las EST y las empresas usuarias diseñen y desarrollen su Plan de Trabajo anual del SG-SST, articulado entre las mismas, teniendo en cuenta los trabajadores en misión.

La empresa usuaria debe tener un plan anual de trabajo con alcance a todos los trabajadores, incluyendo los de trabajadores misión, en el cual debe incorporar las actividades que de manera articulada hayan establecido con la EST; dicho plan debe firmarlo la empresa usuaria de conformidad con el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015.

Los planes de la EST y la empresa usuaria serán divulgados a sus respectivos COPASST o vigía de SST, para realizar el seguimiento correspondiente.

5.3.5 Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST

La empresa usuaria deberá garantizar la capacitación de los trabajadores en misión en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo,

incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral establecida; Además deberá capacitar al trabajador en misión sobre las actividades que va a desarrollar y explicarle los riesgos a los que va a estar expuesto junto con las medidas de prevención y control para mitigarlos.

La formulación del programa de capacitación, la inducción y la reinducción de los trabajadores en misión, se estructura con base en la información de la empresa usuaria y la EST, respecto a sus procesos, peligros, necesidades en SST entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, la EST y la empresa usuaria, estructurarán un programa de capacitación y darán inducción y reinducción en SST para los trabajadores en misión.

La EST definirá las necesidades de conocimiento y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo necesarios para la realización de los trabajos de alto riesgo, con base en la identificación de peligros y evaluación de riesgos de los procesos de la empresa usuaria.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa usuaria deberá contar con el programa de capacitación y dará inducción y reinducción, que incluya a los trabajadores en misión, e información permanente para la prevención de los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores.

5.3.6 Inducción y reinducción

Todo trabajador en misión que ingrese por primera vez o que sea contratado nuevamente para la misma empresa usuaria u otra diferente, para ejecutar un servicio temporal de colaboración distinto, de manera previa al inicio de sus labores, tomará una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en la empresa usuaria y la prevención de

accidentes de trabajo y enfermedades laborales desarrolladas tanto por la EST y por la empresa usuaria.

5.3.7 Programa de capacitación y entrenamiento

El programa de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo SST, será revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin identificar las acciones de mejora, que se implementarán en los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se encuentren trabajadores en misión.

5.3.8 Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas

Independiente del reporte que realiza la EST con ocasión de la ocurrencia de ATEL, la empresa usuaria está obligada a reportar a la ARL a la cual se encuentre afiliada, el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral diagnosticada. Lo anterior para efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI), y la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 2.2.4.2.4.5 Decreto 1072 de 2015).

Para el reporte de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas y su correspondiente investigación, la EST y la empresa usuaria deberán:

- El trabajador en misión informará a la empresa usuaria sobre la ocurrencia de incidentes, accidentes laborales y de enfermedades laborales diagnosticadas.
- La Empresa usuaria informará a la EST, los accidentes, incidentes y las enfermedades, diagnosticadas que afecten a trabajadores en misión.

- Las EST diligenciará el reporte del accidente o enfermedad diagnosticada a su respectiva ARL.

Para la investigación de los accidentes e incidentes laborales, la EST y la empresa usuaria desarrollarán las siguientes actividades:

Tabla No. 5 Investigación de los accidentes e incidentes de trabajo

ACTIVIDAD	EST	USUARIA
Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador conformado por la EST y empresa usuaria conforme a lo establecido más adelante.	X	X
Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la Resolución 1401 de 2007 y las disposiciones que la modifique, adicione o sustituya, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos laborales. Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la EST.	X	X
Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo.	X	X
Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el COPASST o Vigía de SST; las autoridades administrativas laborales; así como la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la EST.		X
Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del plan anual de trabajo de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.		X
Implementar el registro del seguimiento realizado por la empresa usuaria a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, a los trabajadores en misión.	X	X
Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas.	X	X
Remitir, a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la Resolución 1401 de 2007, los cuales deberán ser firmados por el representante legal de la EST o su delegado.	X	

Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio del Trabajo cuando este los requiera.	X	

Fuente: Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias del Ministerio del Trabajo.

5.3.9 Acciones preventivas o correctivas

El responsable del SG-SST de la empresa usuaria y de la EST, establecerán los mecanismos a través de los cuales se implementen las acciones correctivas y preventivas, esto con el fin de manejar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST y para garantizar la eficacia de cualquier acción correctiva y preventiva que se tome frente a los riesgos y peligros a los que se encuentren expuestos los trabajadores en misión.

Las acciones pueden ser las derivadas, entre otras, de las siguientes actividades:

- Resultados de las inspecciones.
- Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Auditorías internas y externas.
- Revisión por la Alta Dirección.
- Observación de tareas.
- Recomendaciones dadas por la EST a la empresa usuaria, como consecuencia de la verificación al cumplimiento del SG-SST respecto de los trabajadores en misión.
- Observaciones o sugerencias de los trabajadores de planta y en misión que se encuentren en las dependencias de la empresa usuaria.

Adicionalmente, la empresa usuaria y la EST contemplarán una metodología para el análisis de causas que le permitan identificar el origen de las desviaciones que se pueden presentar, a fin de implementar acciones correctivas y preventivas correspondientes, para mitigar al máximo la ocurrencia de eventos no deseados, frente a las no conformidades potenciales que pudieren afectar a los trabajadores en misión.

La empresa usuaria y la EST darán los lineamientos y brindarán todos aquellos recursos necesarios para la mejora continua de cada uno de sus SG-SST, con el fin de optimizar la eficacia de todas sus actividades y el mejoramiento de sus propósitos de manera conjunta involucrando a sus respectivas ARL.

6. Desarrollo de la práctica

6.1 Plan de Trabajo

Tabla No. 6 Plan De Trabajo

	Objetivos	Estrategias	Actividades	Responsable
Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Fedegan y en la empresa de servicios temporales a través de la formulación de un plan de acción.	Describir la situación actual de la organización en relación con el grado de cumplimiento del SG-SST.	Examinar la posibilidad de reuniones periodicas que permitan tener un mejor control sobre el tema.	Reuniones estratégicas con la ARL y la Coordinadora Análisis del organigrama Identificación marco legal.	Daniela Castro
	Identificar las fortalezas y debilidades de la organización en el marco del SG-SST en busca de diseñar estrategias que permitan el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.	Desarrollar un diagnostico que permita la identificacion de las falecias de sistema e identificar los riesgos a los que se encuentran expuestos.	Analizar las características y tendencias de posibles factores de riesgos y de esta manera verificar si llevan un control positivo tanto la empresa Fedegan como la Temporal.	Daniela Castro
	Construir un plan de acción para dar cumplimiento a la normatividad vigente y las necesidades de la empresa en cuanto al SG-SST.	Estudiar y examinar el marco legal para de esta forma generar los correctivos.	Identificación de los riesgos y responsabilidades basados en la resolución 1111 de 2017 para de esta manera crear un plan de acción eficiente.	Daniela Castro

Fuente: Autoría propia

6.2 Cronograma

	SEMANAS																			
	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
ACTIVIDADES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Presentacion de Anteproyecto																				
Aprobación Anteproyecto																				
Reuniones estrategicas																				
Analisis del Organigrama																				
Identificacion Marco Legal																				
Avance Tutora																				
Analisis de caracteristicas y tendencias de posibles factores de riesgos																				
Avance Tutora																				
iIdentificacion de los riesgos y responsabilidades basados en la resolucion 1111 de 2017																				
Creacion de un Plan de Accion																				
Socializacion Fedegan y Turora																				
Presentacion del Proyecto																				

Fuente: Autoría Propia

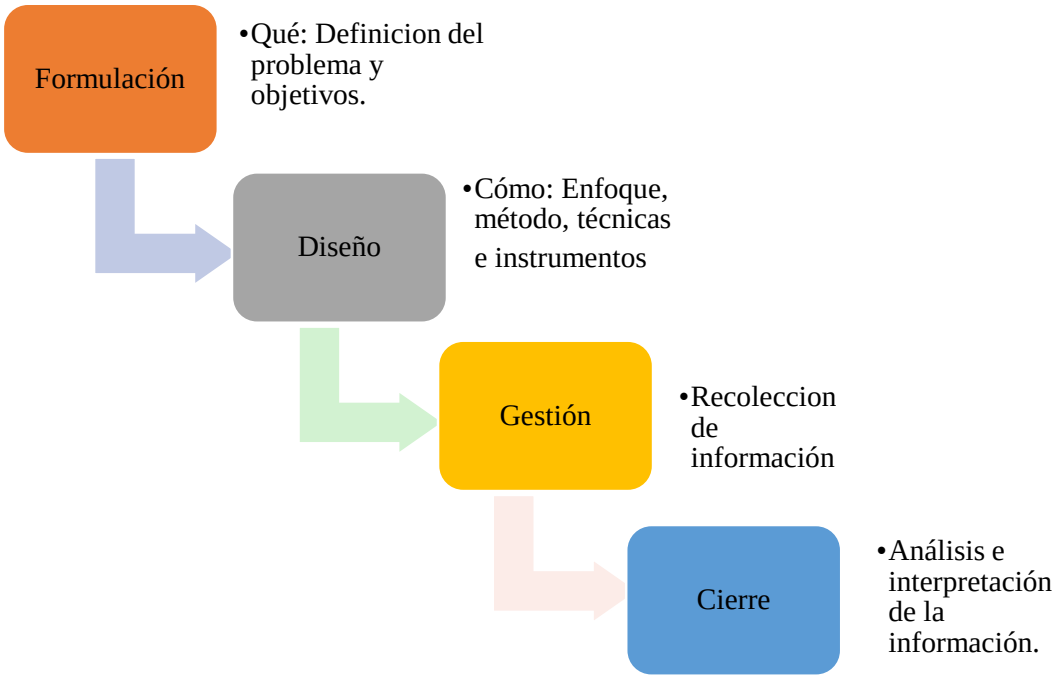
7. Diagnóstico Empresarial

7.1 Diseño Metodológico

El presente trabajo se direcciono a nivel metodológico bajo el enfoque cualitativo, Hancock (1998) el cual pretende interpretar y explicar un determinado fenómeno social, tomando el hecho de que la realidad es entendida por los miembros que conforman un determinado grupo social, de allí que la investigación cualitativa se destaca por su naturaleza constructivista.

De otro lado Casilimas (1996) establece que las fases de la investigación cualitativa se dividen en: formulación, diseño, gestión y cierre.

Figura No. 7 Fases de la investigación cualitativa



Fuente: Autoría propia basado en Casilimas (1996)

El presente proyecto se enmarca en el tipo de investigación documental Baena (1985), expone que la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información.

7.2. Análisis situacional

La primera fase para el desarrollo del proyecto estuvo basada en un momento de exploración y planificación, Gómez et al (2012) refieren que en este tiempo el investigador debe

realizar una primera aproximación y sondear cuáles son los escenarios más adecuados para llevar a cabo su investigación. Orientado bajo unas premisas:

- ¿Se trata realmente de un buen escenario para mi objeto de estudio?
- ¿Puedo conseguir una buena entrada en el escenario?
- ¿Conozco o existe un escenario mejor?

Es importante aclarar en este punto, que la solución a estos interrogantes arrojó resultados positivos, en cuanto a la problemática existente y la necesidad de encontrar posibles soluciones en cuanto a la implementación del SG-SST tanto en la empresa usuaria como en la temporal.

Una vez clarificados estas ideas, se procedió a establecer un clima de confianza con las personas integrantes del escenario investigativo: sin empatizar con ellos, sin establecer el *rapport* necesario para que la interacción y la relación sea fluida, nuestro proyecto de investigación no prosperará Taylor y Bogdan (2002) citado por Gómez (2012).

El punto inicial se basó en la recolección de información mediante la revisión documental del SG-SST tanto de la empresa usuaria (Fedegan) como la empresa de servicios temporales (Grupo Soluciones Horizonte), y el proceso de autoevaluación realizado por la organización a la luz de la Resolución 1111 del 2017, insumo principal del presente trabajo de investigación con el cual se logró elaborar el diagnóstico, determinar el grado de responsabilidad de los actores involucrados y establecer el plan de trabajo para el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.

7.3 Recolección de la información

En esta fase, se utilizaron como técnicas de recolección de la información:

Revisión de documentos: Para un desarrollo efectivo de esta técnica se aplicó un protocolo de búsqueda y revisión de fuentes de información, como estrategia que favorece un desarrollo coherente y contextualizado, para ello se indagó con la responsable administrativa de la empresa usuaria (Fedegan) quien proporciono en forma digital los archivos correspondientes al SG-SST, encontrando un archivo organizado para cada una de las etapas del ciclo PHVA, como se puede observar en las imágenes:

Figura No. 8 Etapa Planear carpeta de archivos[2]

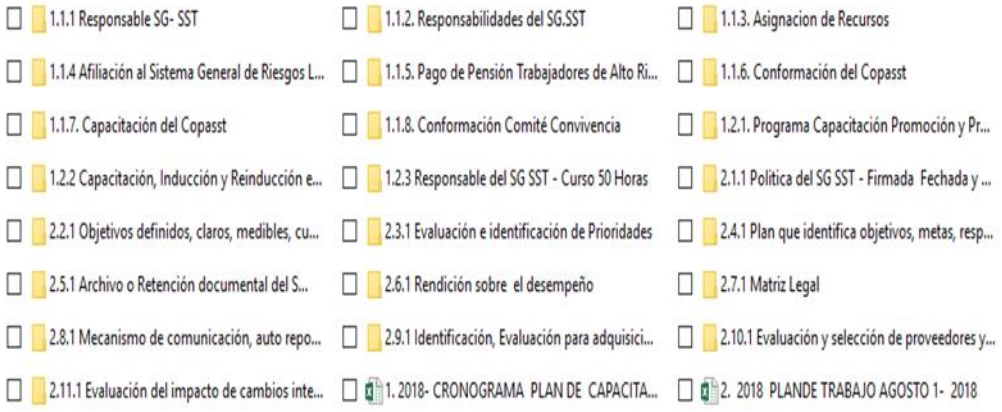
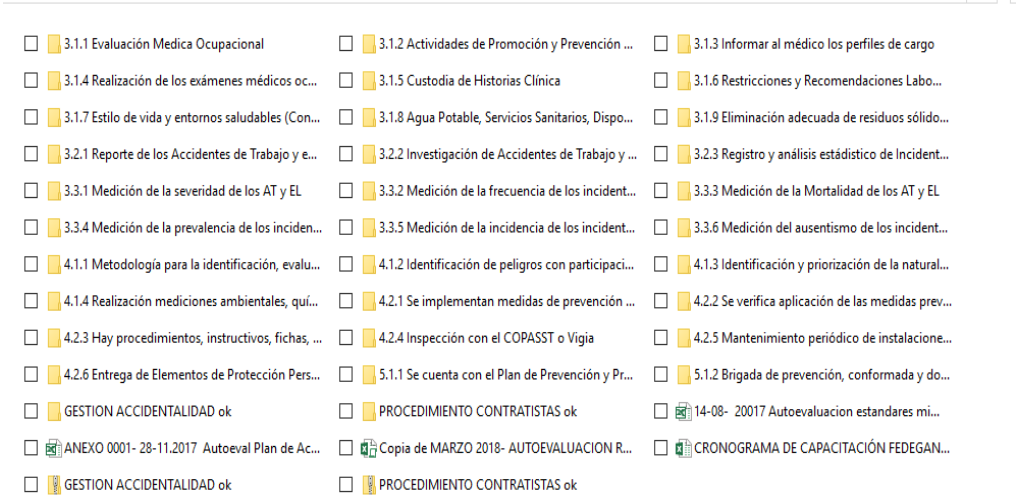


Figura No. 9 Ciclo Hacer carpeta de archivos[3]



[2] Captura de imagen de archivos digitales

[3]

Figura No. 10 Etapa Verificar carpeta de archivos[4]

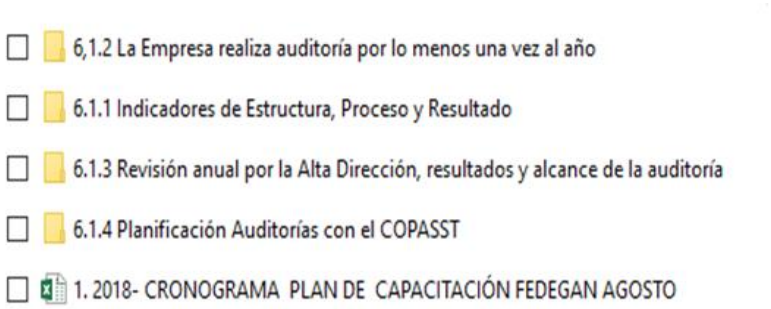
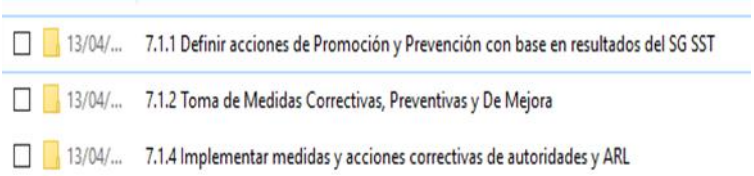


Figura No. 11 Etapa Actuar carpeta de archivos[5]



De manera complementaria, y como elemento sustancial para apoyarse el desarrollo del proceso de recopilación de la información, se realizó una reunión con la coordinadora del SG-SST de la empresa usuaria (Fedegan) y una representante de la ARL Colmena, con el propósito de hacer claridades frente al SG-SST de los trabajadores en misión. El resultado de este encuentro permitió identificar el grado de responsabilidad de los actores involucrados. Anexo 1.

[4] Captura de imagen de archivos digitales

[5]

8. Presentación de los resultados

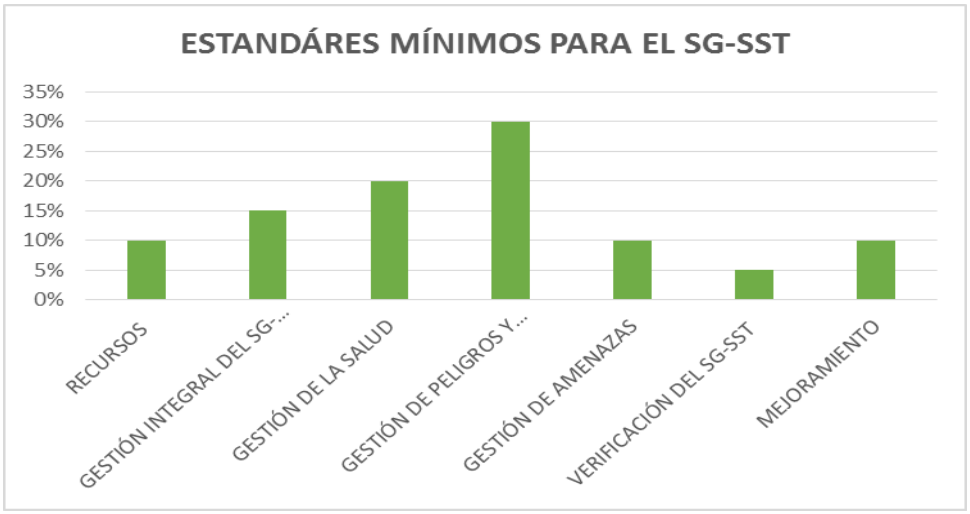
Mediante la revisión de los documentos se pudo identificar que existe una problemática que se genera al no tener implementado a cabalidad el SG-SST en la empresa usuaria, sumado a ello la falta de claridad frente a la responsabilidad de los trabajadores en misión, lo que genera la necesidad de diseñar e implementar un plan de acción para cumplir normativamente y a su vez minimizar en los empleados los riesgos de afectación que se puedan generar en las instalaciones u operaciones de la empresa al ejecutar actividades realizadas desde cada función.

Para dar respuesta al objetivo específico No1: describir ***la situación actual de la organización en relación con el grado de cumplimiento del SG-SST.***, se elaboró un diagnóstico que partió del proceso de autoevaluación realizado por la empresa usuaria a la luz de la Resolución 1111 de 2017 (Anexo 2).

Para comprender con exactitud los criterios de evaluación contenidos en la Resolución 1111 de 2017, se muestran a continuación unas graficas que permiten identificar cada uno de los elementos de esta, insumo importante para el desarrollo de la fase diagnostica.

Así las cosas, se definen unos porcentajes de cumplimiento para cada estándar, lo que se puede apreciar en las siguientes gráficas, la cual tiene como propósito ampliar la comprensión de los resultados obtenidos por la organización posteriormente.

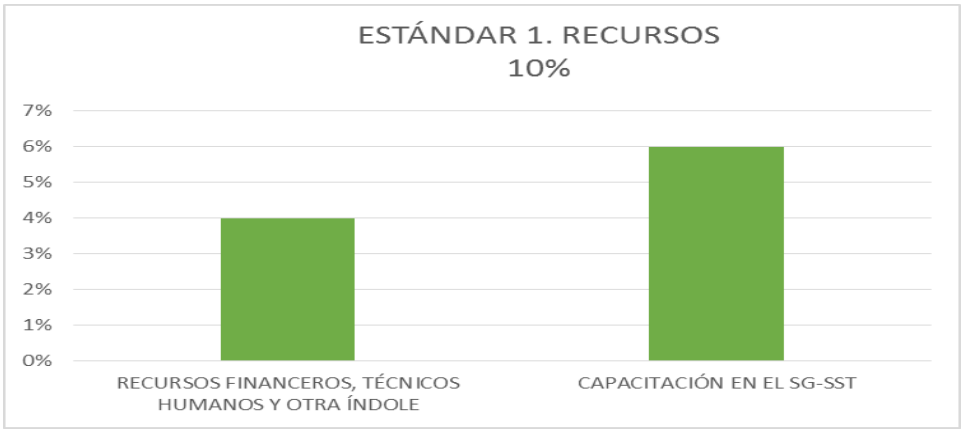
Figura No. 12 Estándares mínimos para el SG-SST



Fuente: Autoría propia, basado en la Resolución 1111 de 2017

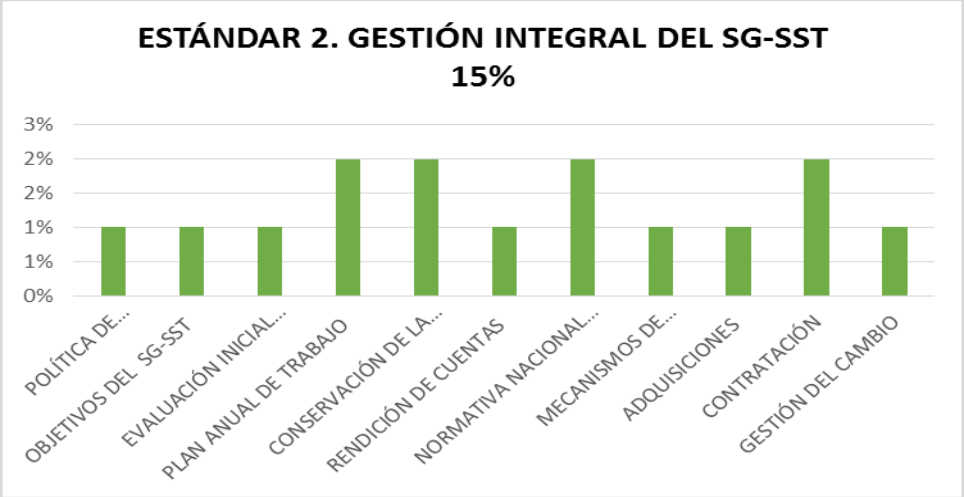
En lo que respecta a la etapa *PLANEAR*:

Figura No. 13 Estándar 1 Recursos



Fuente: Autoría propia basado en la Resolución 1111 de 2017

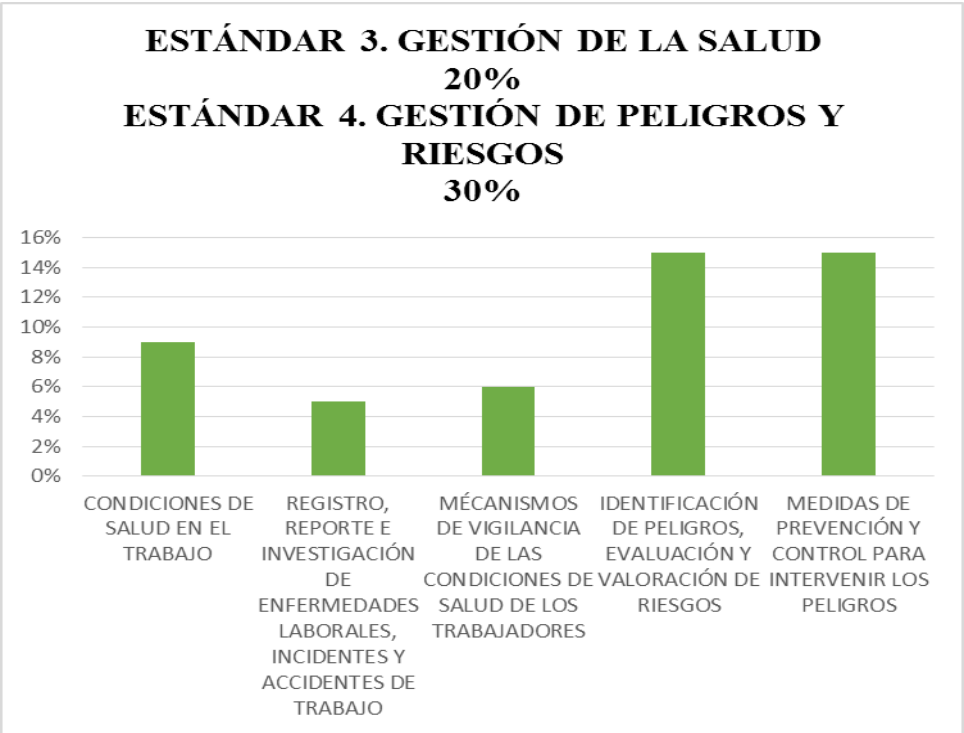
Figura No. 14 Estándar 2 Gestión integral del SST



Fuente: Autoría propia basado en la Resolución 1111 de 2017

En lo que concierne a la etapa *HACER:*

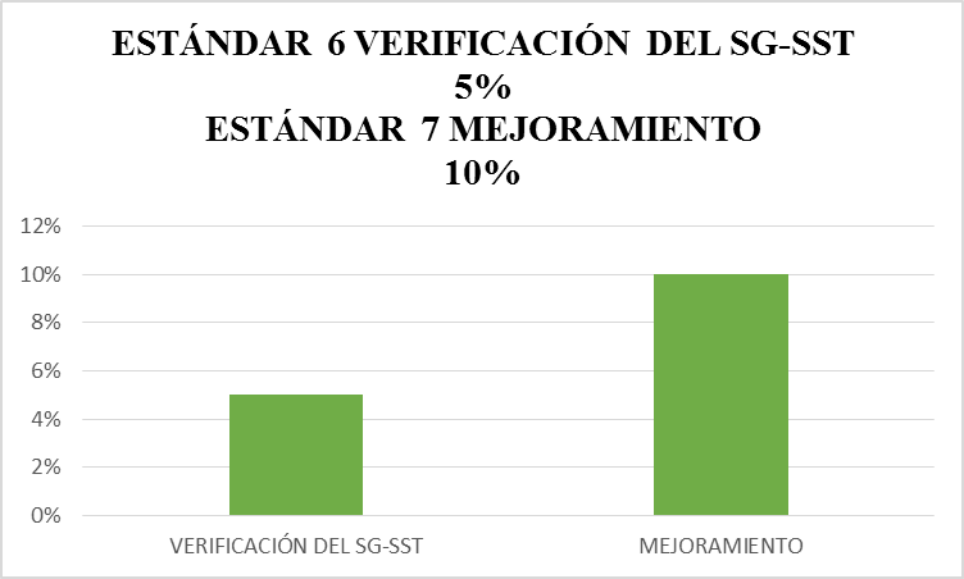
Figura No. 15 Estándares Gestión de la salud, peligros y riesgos



Fuente: Autoría propia basado en la Resolución 1111 de 2017

Por último, la etapa *VERIFICAR Y ACTUAR:*

Figura No. 16 Estándar Verificación del SG-SST y Mejoramiento



Fuente: Autoría propia basado en la Resolución 1111 de 2017

Una vez aclarados los estándares mínimos establecidos en la Resolución 1111 de 2017, a continuación, se especifican los resultados obtenidos de la empresa usuaria Fedegan como resultado del proceso de autoevaluación.

La siguiente tabla presenta los criterios que se cumplen en la organización y los porcentajes de estos.

Tabla No. 7 Criterios de cumplimiento SG-SST- Resolución 1111 de 2017

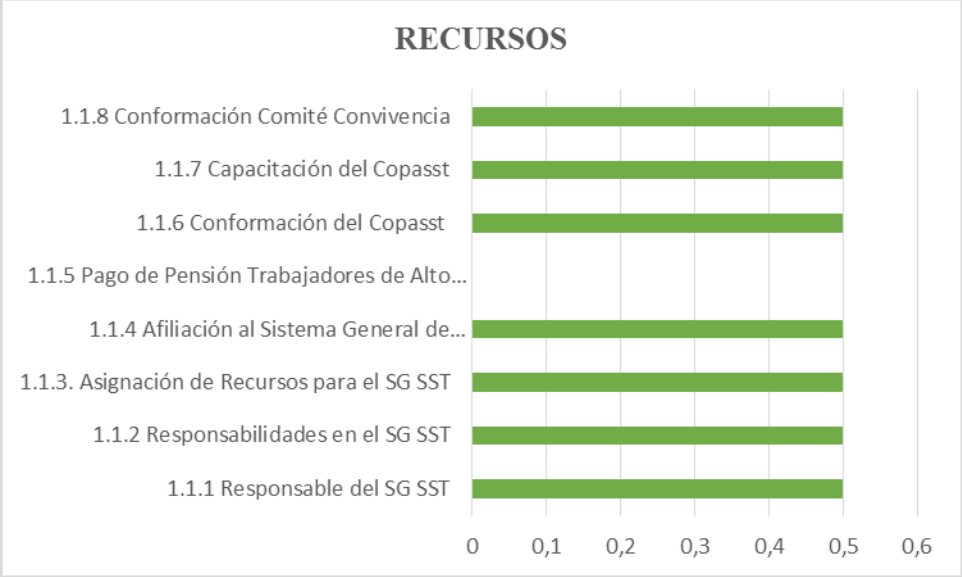
CRITERIOS QUE CUMPLE	
Fecha	(Todas)
Cumple	x

Etiquetas de fila	Calificación
Planear	14,5
P - Recursos	8,5
1.1.1 Responsable del SG SST	0,5
1.1.2 Responsabilidades en el SG SST	0,5
1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST	0,5
1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5
1.1.6 Conformación del Copasst	0,5
1.1.7 Capacitación del Copasst	0,5
1.1.8 Conformación Comité Convivencia	0,5
1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG SST, Actividades de Promoción y Prevención - P y P	2
1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas	2
2.1.1 Politica del SG SST - Firmada Fechada y Divulgada al Copasst	1
P - Gestión Integral del SG SST	6
2.3.1 Evaluación e identificación de Prioridades	1
2.5.1 Archivo o Retención documental del SG SST	2
2.7.1 Matriz Legal	2
2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST	1
Hacer	26
H - Gestión de la Salud	8
3.1.1 Evaluación Medica Ocupacional	1
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros - Periodicidad	1
3.1.5 Custodia de Historias Clínica	1
3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, farmaco dependiencia y otros)	1
3.1.8 Agua Potable, Servicios Sanitarios, Disposición de Basura	1
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1
3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	2
H - Gestión de Peligros y Riesgos	8
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la organización	4
H - Gestión de Amenazas	10
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Prevención ante Emergencias	5
5.1.2 Brigada de prevención, conformada y dotada	5
(en blanco)	
(en blanco)	
(en blanco)	
Total general	**40,5**

Fuente: Proceso de autoevaluación Resolución 1111 de 2017- Resumen de Cumplimiento

Para ampliar el panorama actual de la organización en cuanto a los criterios que cumple, se presentan las siguientes graficas:

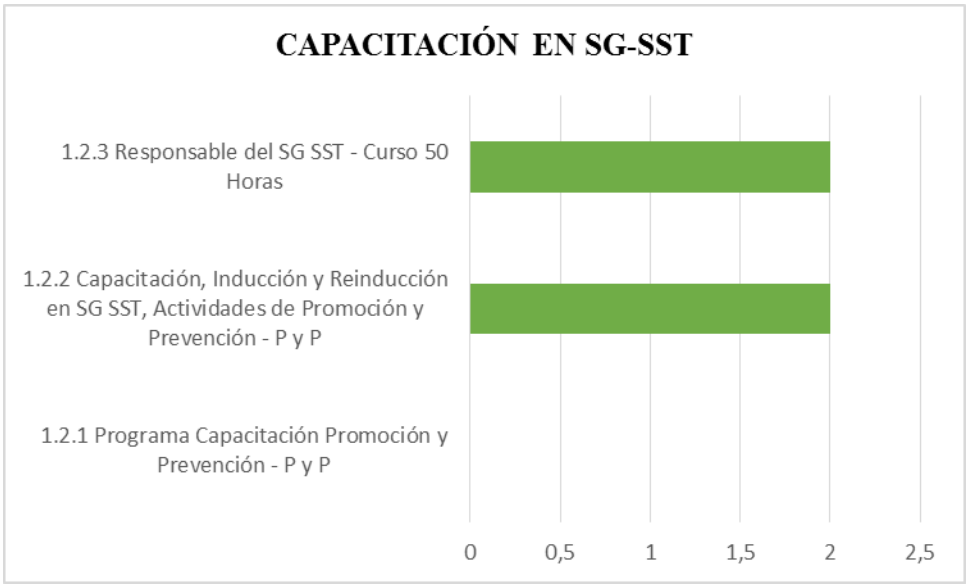
Figura No. 17 Criterios de cumplimiento: Fase planear-Recursos



Fuente: Autoría propia

Análisis: Se puede apreciar un cumplimiento parcial de este estándar, ya que se cumple con el 0.5% mínimo en la mayoría de ítem. Sin embargo, es importante mencionar que el ítem 1.1.5 el pago de pensión a trabajadores de alto riesgo no presenta cumplimiento pero se encuentra justificado.

Figura No. 18 Criterios de cumplimiento: Fase planear- Capacitación SG-SST

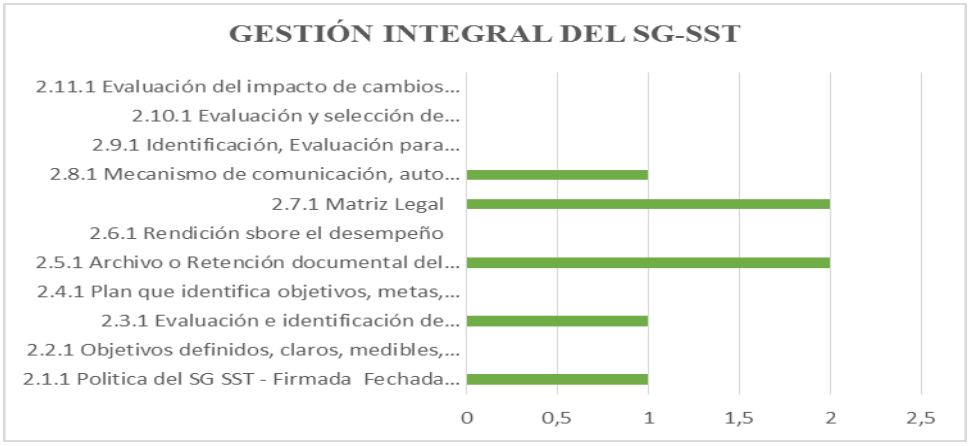


Fuente: Autoría propia

Análisis: En los resultados obtenidos mediante la autoevaluación, se verifica un porcentaje de cumplimiento del 67% el restante radica en el ítem de promoción y prevención el cual no cumple actualmente la organización.

Es importante mencionar que en la fase “planear” lo que recoge la figura 17 y 18 representan el 10% del componente recursos, el cual la empresa se encuentra en un 80% de su cumplimiento, respectivamente 100% para los recursos físicos, financieros y humanos y un 67% en la capacitación del SG-SST.

Figura No. 19 Criterios de cumplimiento: Fase Planear-Gestión Integral del SG-SST

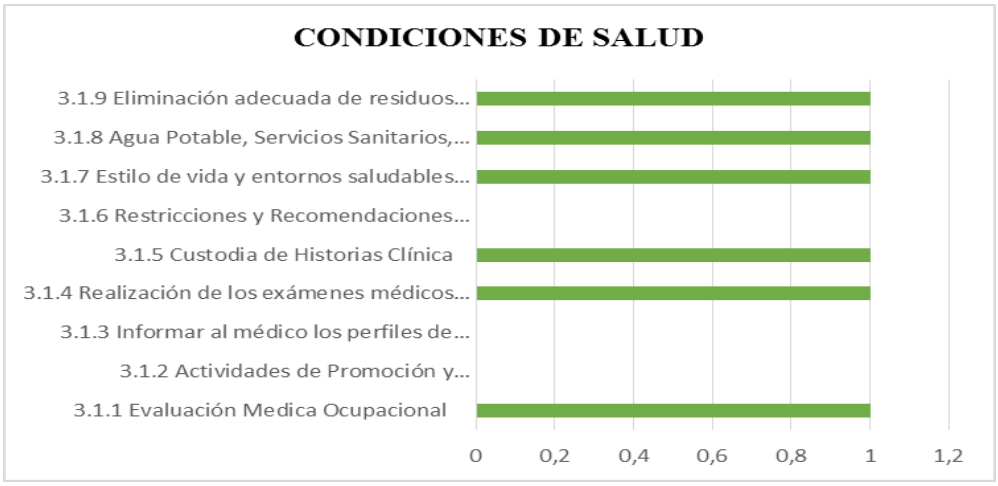


Fuente: Autoría propia

Análisis: La Gestión Integral del SG-SST tiene una puntuación máxima de 15% en el cual la empresa presenta un nivel de cumplimiento bajo representado en un 7%, ya que en 6 de los ítems no presenta evidencias de cumplimiento. En conclusión, para este componente se obtiene un porcentaje del 47%.

El 80% obtenido en el estándar de recursos, más el 67% de la capacitación y el 47% de la Gestión integral del SG-SST representan para la fase Planear un 60% de cumplimiento total.

Figura No 20. Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Condiciones de salud



Fuente: Autoría Propia

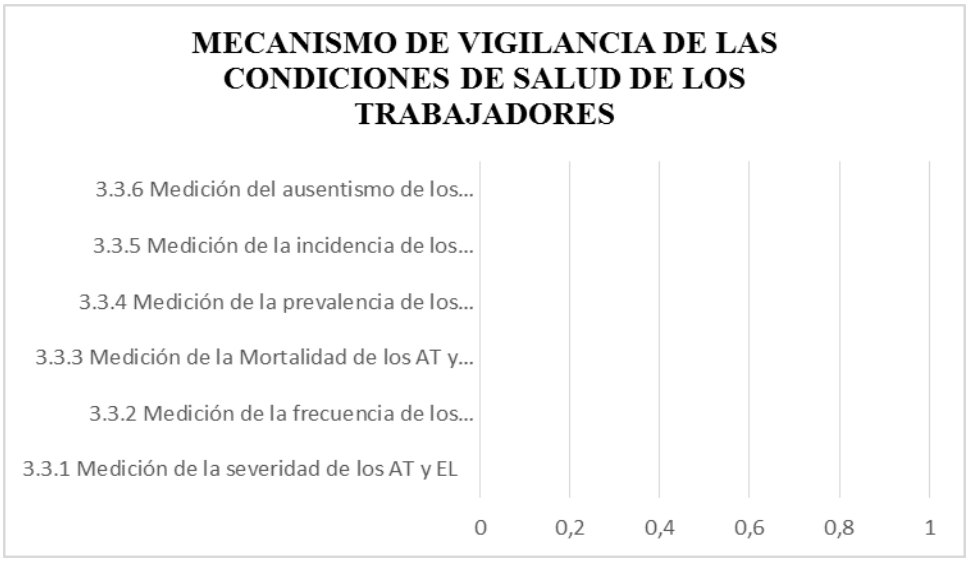
Análisis: En lo que respecta a las condiciones de salud, se observa que existe un cumplimiento del 6% sobre el 9% total del estándar, lo que se puede evidenciar es que es necesario realizar las actividades de promoción y prevención, y establecer los mecanismos para informar al médico los perfiles de trabajo dentro de la organización y de esta manera establecer las recomendaciones y restricciones para cada labor desarrollada. El porcentaje de cumplimiento de este estándar es del 67%.

Figura No. 21 Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Registro, Reporte e Investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Fuente: Autoría propia:

Análisis: Esta gráfica demuestra que la organización se está quedando únicamente en los reportes de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, sin embargo existen falencias en la investigación, registro y análisis de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, en este componente existe un nivel de cumplimiento del 40% dando respuesta únicamente a uno de los tres ítem que componen el estándar.

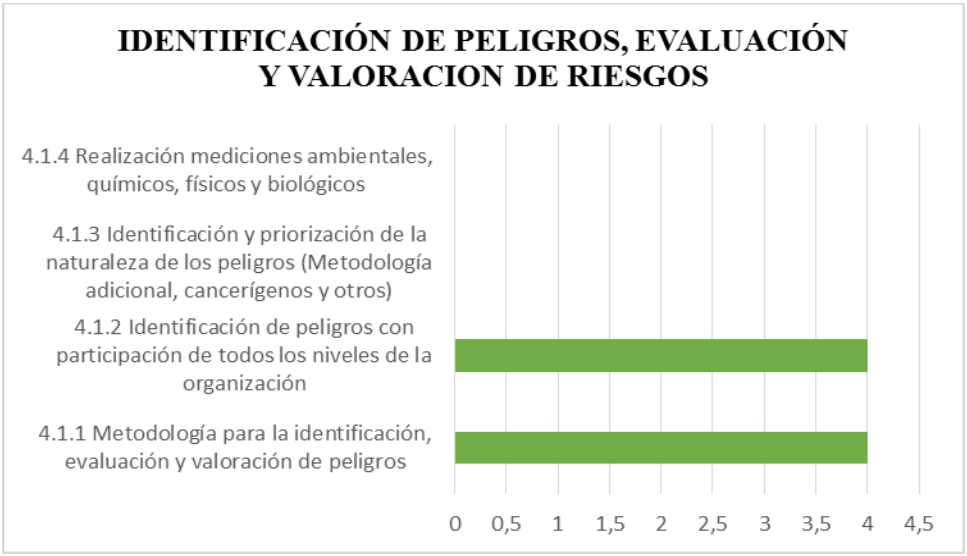
Figura No. 22 Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Mecanismo de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores



Fuente: Autoría propia

Análisis: Este componente presenta un incumplimiento total, pues como se puede observar en la gráfica ninguna de estas acciones se ha desarrollado en la organización, lo que representa un nivel de cumplimiento del 0%.

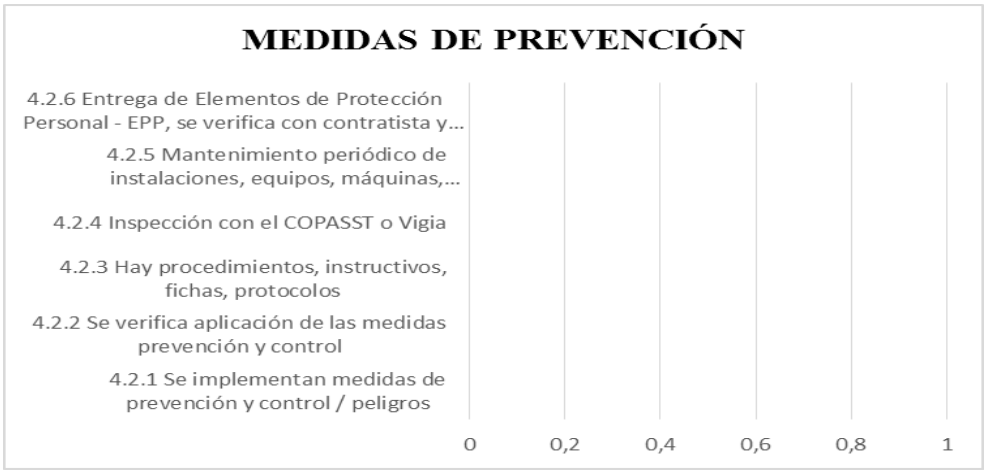
Figura No. 23 Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.



Fuente: Autoría propia

Análisis: En cuanto a la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo está en un nivel de cumplimiento del 8% de 15% del puntaje total del estándar, se identifica ausencia de realización de mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas, así como la identificación de peligros de índole natural.

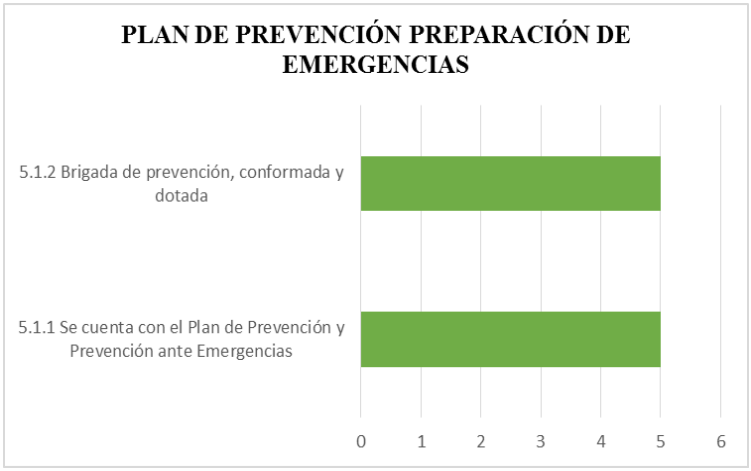
Figura No. 24 Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Medidas de prevención



Fuente: Autoría propia

Análisis: En este componente la organización presenta un 0% del nivel de cumplimiento, lo que determina que no realiza ningún tipo de acción encaminada a prevenir, los incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales.

Figura No. 25 Criterios de cumplimiento: Fase Hacer- Plan de prevención, preparación de emergencias



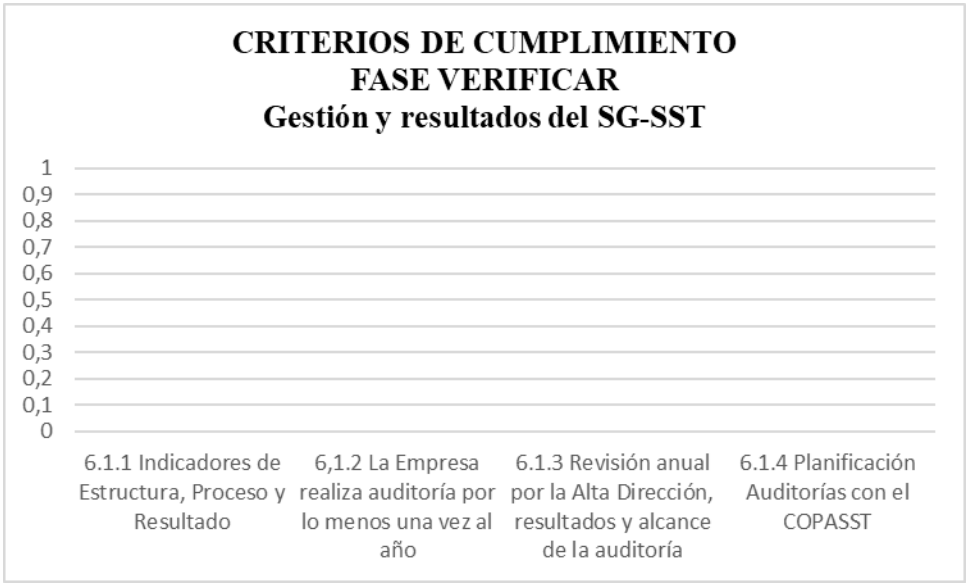
Fuente: Autoría propia

Análisis: El grado de cumplimiento de este estándar es del 100% , pues se evidencia que tanto para las brigadas de prevención como para el plan de prevención ante emergencias la organización cuenta con los mínimos establecidos en cada uno de los componentes.

La fase Hacer, presenta un grado de cumplimiento del 43%, al sumar los factores que la contienen así: condiciones de salud 67%, registro, reporte e investigación de accidentes laborales 40%, mecanismo de vigilancia 0%, identificación de peligros 53%, medidas de prevención 0% y plan de prevención y atención de emergencias en un 100%.

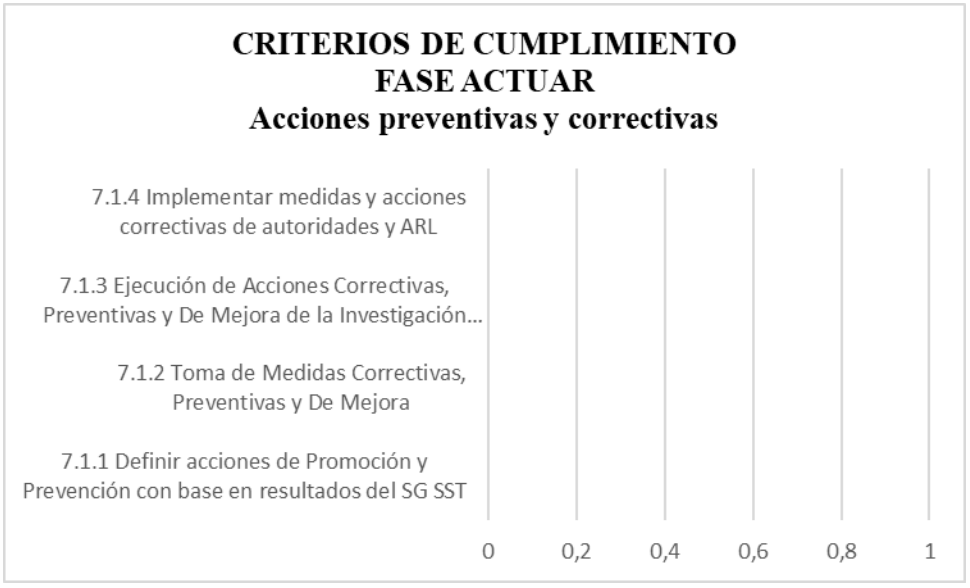
Este panorama permite identificar que en este estándar se deben implementar acciones de mejora tendientes al cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.

Figura No. 26 Criterios de cumplimiento. Fase Verificar-Gestión y resultados del SG-SST



Fuente: Autoría propia

Figura No. 27 Criterios de cumplimiento. Fase Actuar- Acciones preventivas y correctivas



Fuente: Autoría propia

Los resultados para la etapa Verificar y Actuar arrojan como resultado el 0% de cumplimiento, en línea directa con los resultados obtenidos para las etapas planear y hacer.

Todo este conjunto de valores da como resultado que el nivel de implementación del SG-SST de la empresa Fedegan se encuentra en estado critico con un porcentaje de cumplimiento del 41% donde se requiere con prontitud:

1. Plan de mejoramiento inmediato
2. Enviar a la ARL reporte de avances
3. Proceso de seguimiento

Continuando con la exposición de los resultados obtenidos del proceso de autoevaluación la siguiente tabla presenta a nivel más detallado los criterios de incumplimiento, antes expuestos:

Tabla No. 8 Criterios de incumplimiento SG-SST- Resolución 1111 de 2017

CRITERIOS QUE NO CUMPLE	
Fecha	(Todas)
No cumple	x

Etiquetas de fila	Calificación
Planear	0
P - Recursos	0
1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P	0
P - Gestión Integral del SG SST	0
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratista	0
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST	0
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisad	0
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firm	0
2.6.1 Rendición sbore el desempeño	0
2.9.1 Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST	0
Hacer	0
H - Gestión de la Salud	0
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	0
3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo	0
3.1.6 Restricciones y Recomendaciones Laborales	0
3.2.2 Investigación de Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	0
3.2.3 Registro y análisis estádistico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Labo	0
3.3.1 Medición de la severidad de los AT y EL	0
3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Labo	0
3.3.3 Medición de la Mortalidad de los AT y EL	0
3.3.4 Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Lab	0
3.3.5 Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Labo	0
3.3.6 Medición del ausentismo de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Labo	0
H - Gestión de Peligros y Riesgos	0
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, ca	0
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	0
4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros	0
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control	0
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	0
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigia	0
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	0
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratista y subco	0
Verificar	0
V - Verificación del SG SST	0
6,1.2 La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	0
6.1.1 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado	0
6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría	0
6.1.4 Planificación Auditorías con el COPASST	0
Actuar	0
A - Mejoramiento	0
7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST	0
7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora	0
7.1.3 Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Inci	0
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL	0
(en blanco)	
(en blanco)	
(en blanco)	
Total general	**0**

Fuente: Proceso de autoevaluación Resolución 1111 de 2017- Resumen de cumplimiento

Así mismo la siguiente tabla expone el resumen de cumplimiento frente a las acciones que justifica y las que no se justifican:

Tabla No. 9 Criterios que se justifican y criterios que no justifica SG-SST- Resolución 1111 de 2017

CRITERIOS QUE JUSTIFICA

Fecha	(Todas)
Justifica	x

Etiquetas de fila	Calificación
Planear	0,5
P - Recursos	0,5
1.1.5 Pago de Pensión Trabajadores de Alto Riesgo	0,5
(en blanco)	
(en blanco)	
(en blanco)	
Total general	**0,5**

CRITERIOS QUE NO JUSTIFICA

Fecha	(Todas)
No Justifica	x

Etiquetas de fila	Calificación
(en blanco)	
(en blanco)	
(en blanco)	
Total general	

Fuente: Proceso de autoevaluación Resolución 1111 de 2017- Resumen de cumplimiento

Una vez consolidada toda la información, se realiza el balance general del cumplimiento del SG-SST obteniendo como resultado un estado crítico frente a la implementación del sistema y el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, pues en lo que respecta a la etapa de *Planear* se evidencia un cumplimiento del 60% lo que permite analizar que son muchos aspectos del SG-SST que la empresa no ha puesto atención y que conlleva a que en las siguientes etapas el porcentaje de cumplimiento se vea disminuido, como se evidencia en la etapa de *Hacer* con un porcentaje del 43.3% y para las etapas de *Verificar* y *Actuar* un porcentaje de implementación del 0%. Información que se resume en la gráfica:

Figura No. 28 Resultado por ciclo

RESULTADOS POR CICLO

Fecha	28/11/2017

Etiquetas de fila	Valores		
	Crítica	Moderadamente Aceptable	Aceptable
Planear	60,0%	0,0%	0,0%
Hacer	43,3%	0,0%	0,0%
Verificar	0,0%	0,0%	0,0%
Actuar	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Proceso de autoevaluación Resolución 1111 de 2017- Resumen de cumplimiento

Todo esto se hace aún más específico si se detallan los resultados por estándares. Información que resulta muy valiosa para tener en cuenta para la formulación e implementación del plan de acción de la organización, en pro de la mejora continua y el cumplimiento de la normatividad vigente. Es así como se exponen estos resultados mediante la gráfica:

Figura No. 29 Resultado por estándares

RESULTADOS POR ESTANDAR

Fecha	(Todas)

Etiquetas de fila	%
P - Recursos	16,4%
P - Gestión Integral del SG SST	8,6%
H - Gestión de la Salud	8,0%
H - Gestión de Peligros y Riesg	5,3%
H - Gestión de Amenazas	20,0%
V - Verificación del SG SST	0,0%
A - Mejoramiento	0,0%
Avance Estándar Mínimo	0%

Fuente: Proceso de autoevaluación Resolución 1111 de 2017- Resumen de cumplimiento

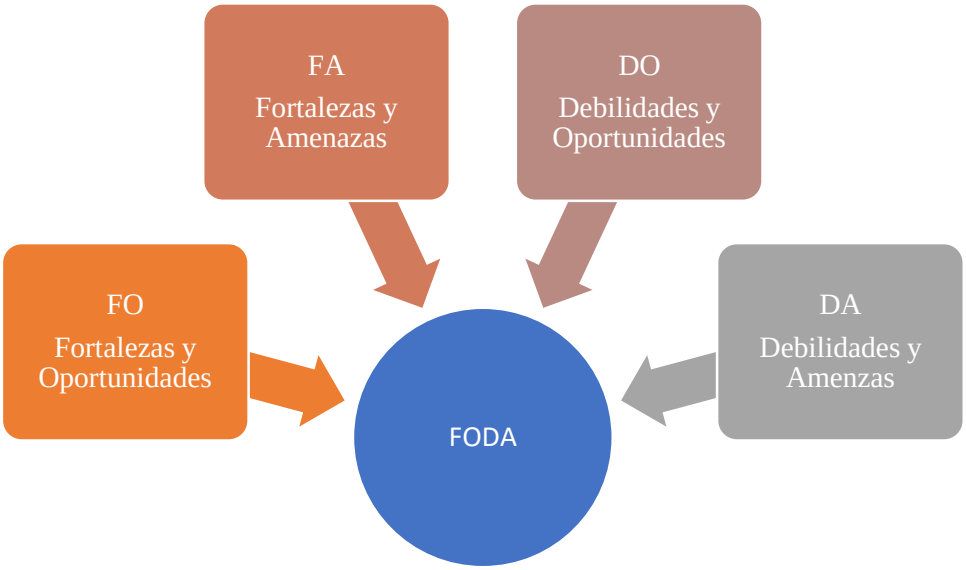
Análisis: La figura 28 representa un balance general del cumplimiento por cada uno de los estándares, en cuanto a la etapa planear los recursos 16.4% permiten evidenciar un destino de presupuesto para la implementación del SG-SST, así como un 8.6% para la Gestión, un 8.0% para la Gestión de la salud, un 5.3% parala Gestión de los peligros, y un 20% para las Gestión de amenazas.

En conclusión, el ciclo PHVA se está quedando insuficiente para la implementación del SG-SST pues solo se está desarrollando la etapa planear y hacer, pero no en un 100%, de ahí los resultados obtenidos y el estado critico de la organización.

Sin lugar a duda se confirma mediante el grafico, la necesidad de establecer con prontitud las estrategias necesarias para atender los puntos básicos para la implementación del SG-SST, teniendo en cuenta por un lado los niveles de incumplimiento que se reflejan mediante la autoevaluación y por otra parte al contar con el conocimiento de las normas y la legislación vigente.

Una vez establecida la radiografía del SG-SST de la organización, y a partir de los resultados obtenidos producto de la autoevaluación, se prosiguió con el diseño de una matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) que pretendía identificar todos estos factores y a su vez proponer estrategias para satisfacer los requerimientos del Decreto 1072 de 2015, acompañada de una matriz de evaluación de factores internos y un balance de responsabilidades de los actores involucrados. Anexo 3, 4,5.

Figura No. 30 Matriz FODA



Fuente: Autoría propia

El diseño de esta matriz persiguió el cumplimiento del objetivo No 2: ***Identificar las fortalezas y debilidades de la organización en el marco del SG-SST en busca de diseñar estrategias que permitan el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.***

En primer lugar, en cuanto a las fortalezas de la organización se reconocen:

1. Disposición del área administrativa y financiera para desarrollar las actividades correspondientes que contribuyan con la elaboración de un SG-SST.
2. Existencia de un personal idóneo y calificado el cual estará encargado del debido desarrollo y cumplimiento del SG-SST.
3. Inclusión de rubros en el presupuesto de la empresa destinados a la implementación del SG-SST.

4. Disponibilidad de herramientas tecnológicas apropiadas y con continua innovación, que facilitan el debido procedimiento de cada una de las etapas del SG-SST.

En segundo lugar, las debilidades se encuentran relacionadas con:

1. Actualmente la empresa, no cuenta con un SG-SST implementado a nivel regional para los trabajadores en misión.
2. Los trabajadores en misión no se encuentran incluidos en el plan de capacitaciones.
3. Los trabajadores en misión ubicados en las regionales no cuentan con brigadas de emergencia.
4. Puesto que no se ha establecido el SG-SST para los trabajadores en misión a nivel regional, no cuentan con registros documentales, tales como: manuales, procedimientos generales y operativos concernientes al SG-SST.
5. Ausencia de procedimientos escritos para que los trabajadores puedan reportar las condiciones de salud y los riesgos en el lugar donde desarrollan sus labores.

En tercer lugar, las oportunidades están enmarcadas en los siguientes factores:

1. Capacitaciones para los funcionarios de la empresa que se encuentran a nivel regional por parte de la ARL.
2. Asistencia técnica de la ARL, para la identificación y evaluación de los posibles peligros y riesgos presente en las regiones, así como el establecimiento de controles.
3. Asesoría y apoyo en el desarrollo de las actividades para la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales por parte de los estudiantes de la Universidad Cooperativa de Colombia.
4. Debida implementación y regulación del proceso del SG-SST

Por ultimo las amenazas surgen a partir de los elementos:

1. Enfermedades adquiridas en el entorno ambiental y agentes contaminantes.
2. Enfermedades laborales.
3. Sanciones por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por incumplimiento de la normatividad legal existente.
4. Riesgos potenciales y carencias de respuestas frente a desastres o calamidad.

Una vez definidos estos cuatro aspectos se establece las relaciones en cuanto a las:

Fortalezas y oportunidades: FO

1.1 Implementar por medio del proceso del SG-SST un mecanismo capacitador para conducir a los funcionarios de la empresa a cumplir a cabalidad y con excelencia los procedimientos de la empresa sin exponer su salud. 2.2 Por medio del proceso SG-SST evaluar y prevenir los posibles accidentes que se puedan llegar a generar en el ámbito laboral.

3.3 En base a los rubros destinados a la implementación del proceso SG-SST y al estudio realizado por los estudiantes de la UCC brindar asesorías para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

4.4 Con tecnologías apropiadas el proceso SG-SST se podrá implementar y regular de manera adecuada, ya que facilitará la capacitación y demás procesos preventivos en cuanto a enfermedades laborales.

Fortalezas y Amenazas: FA

1.1 Por medio de la construcción del proceso SG-SST, se tendrá un mayor conocimiento y control de enfermedades adquiridas en el ambiente laboral y de esta manera brindar

una asesoría para prevenir dichas enfermedades o riesgos.

2.2 Al tener un personal idóneo y calificado encargado del proceso SG-SST y una mayor inversión en dicho proceso, se podrán generar estudios para anticipar y prevenir futuros accidentes y/o enfermedades laborales.

3.3 Se reducirán dichos riesgos laborales ya que al contar con innovación y herramientas tecnológicas en los procesos del SG-SST se podrán evitar calamidades por medio de la implementación de herramientas tangibles, como manuales, lo cuales brinden una solución oportuna.

Debilidades y oportunidades DO

1.1 Por medio de capacitaciones por parte de funcionarios de la ARL, se buscará generar una eficaz y pronta implementación del proceso SG-SST, para reducir riesgos y/o enfermedades laborales.

2.2 Se buscará generar capacitaciones y prevención de accidentes y/o enfermedades laborales por medio de los funcionarios de la ARL en todas las regiones y o ciudades afines con la prestación de servicio a la empresa FEDEGAN.

3.3 Por medio de los esfuerzos de los estudiantes de la UCC, se buscará por medio del proceso SG-SST generar capacitación para implementar brigadas de emergencia en las regiones afines a la empresa FEDEGAN. 4.4 Facilitar y agilizar la implementación y regulación del proceso SG-SST a nivel regional y nacional para llevar un control relacionado a los riesgos laborales y su prevención.

Debilidades y amenazas DA

1.1 Implementar el proceso SG-SST para tener un mayor control, y reducir las enfermedades adquiridas por el ambiente laboral.

2.2 Integrar las regiones a fin con la empresa, a capacitaciones para prevenir enfermedades laborales.

4.3 Con la implementación del proceso SG-SST se buscará regular la normatividad legal, brindado prevención de riesgos y enfermedades laborales, cumpliendo con los requisitos interpuestos por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
5.4 Al contar con el proceso SG-SST. Se llevará un control más detallado y exhaustivo, sobre la condición en las que se encuentran los trabajadores, y así mismo brindar una solución frente a la calamidad presentada.

Una vez culminada y consolidada la información en la matriz, se enfocó el trabajo hacia el logro del objetivo No 3: ***Construir un plan de acción para dar cumplimiento a la normatividad vigente y las necesidades de la empresa en cuanto al SG-SST.***

Para el desarrollo de este objetivo, se diseñó una matriz que contienen todas las acciones dentro del SG-SST y el ciclo PHVA, y se definen las responsabilidades tanto de la empresa usuaria como de la empresa de servicios temporales.

Se resalta que esta matriz, permite hacerle seguimiento a la implementación del sistema ya que está compuesta por los siguientes elementos: Anexo 5.

1. Etapa del ciclo
2. Actividades
3. Responsables

4. Tiempos: Donde se establece el cronograma y se usan el estado de las actividades así:
    - P: Planeado
    - E: Ejecutado
5. Evidencias
6. Porcentaje de ejecución de las actividades
7. Metodología
8. Horas
9. Observaciones
10. Fechas

9. Conclusiones

A través de la elaboración del diagnóstico frente a la autoevaluación de los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017 se evidencio que Fedegan tiene un nivel de ejecución y cumplimiento bajo, dado que su calificación fue de 40.5%, lo que evidencia que la empresa tiene desconocimiento en los temas relacionados con las normas que rigen en Colombia con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Especialmente la ley 50 de 1990, la cual señala que los trabajadores en misión tienen los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador en Colombia, esto quiere decir que prestan servicios (tiempo, modo y lugar) y están expuestos a los peligros y riesgos en la empresa donde ejecutan su acción.

Fedegan desconoce sus responsabilidades y las de la EST frente al SG-SST; con esta implementación, además de despejar las diferentes dudas es cuanto a la normatividad, pone a disposición de las personas encargadas de del sistema en la empresa, diversas herramientas de ayuda, incluyendo un resumen de la guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión creada por el ministerio de trabajo.

Un plan de acción que abarca todas las actividades pertinentes para lograr el objetivo, un marco legal donde se diferencian las responsabilidades que tiene la empresa usuaria, en este caso Fedegan frente a la EST para que la persona a cargo tome medidas correctivas, esto con el fin de mejorar y brindar una mejor calidad a todos los trabajadores de la empresa, lo que se traduce en un trabajo de mayor calidad, eficaz y ágil.

10. Recomendaciones

Se recomienda realizar las mejoras continuas al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, ya que esto permite identificar las fallas que está teniendo el sistema dentro de la empresa.

Todo esto de la mano con la evaluación y revisión continúa desde la Coordinación Administrativa; para así tener claro cuáles son las responsabilidades que tienen como empresa usuaria frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y así evitar tener inconvenientes en materia legal, por desconocer las leyes que indican cual es la cobertura que se debe brindar a los trabajadores en misión mismos tiene en las diferentes sedes a nivel nacional del Proyecto Ganadería Colombiana Sostenible, sin desconocer el apoyo incondicional de la ARL (Colmena)

Igualmente, la participación de todos los empleados de la compañía, la retroalimentación de los estándares mínimos que debe tener toda empresa para cumplir a cabalidad todo el sistema. De otra parte, también es importante realizar jornadas de capacitaciones y sensibilización teniendo en cuenta que la empresa temporal tiene el deber de apoyarlas, siempre buscando el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Es fundamental incluir a los trabajadores de las regionales y poner en marcha el plan de acción actualizándolo cada vez que se requiera, así como también exigir el acompañamiento de la EST en toda actividad, todo esto en pro de garantizar el adecuado cumplimiento del sistema de gestión dado que la importancia de un adecuado sistema radica en el bienestar de los empleados y de la empresa, toda vez que aumenta calidad y eficacia del trabajo.

11. Referencias

Baena, G. (1986). Manual para elaborar trabajos de investigación documental. México: Editores Mexicanos Unidos, S.A.

Casilimas, C. A. S. (1996). Investigación cualitativa. Icfes.

de la Nación (1991) Constitución política de Colombia Art 25. Colombia

de la Nación. (2015). Decreto 472. Ministerio del Trabajo. Colombia

de la Nación, (1994) Decreto Ley 1295. Colombia.

de la Nación, (2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015. Ministerio de Trabajo. Colombia

de la Nación, (2017). Resolución 1111. Estándares mínimos del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo. Ministerio del Trabajo. Colombia.

Gómez, S., & Roquet, J. V. (2012). Metodología de la investigación. México: Red Tercer Milenio.

Hancock, B., Ockleford, E., & Windridge, K. (1998). An introduction to qualitative research. Nottingham: Trent focus group.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, Icontec (2015). Norma Técnica Colombiana ISO 9001, NTC ISO 9001.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, Icontec (1990) Norma Técnica Colombiana ISO 9001, NTC ISO 9001. Código Sustantivo del Trabajo. Ley 50 de 1994.

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Archivos de prevención de riesgos laborales, 14(1), 38-42.

Ministerio de Trabajo (sin fecha) Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias.

Molano Velandia, J. H. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. Obtenido de https://revistas.unal.edu.co:

OHSAS, B. S. (2007). 18001: 2007. Occupational health and safety management systems. London.

OMS, OPS. Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo Nº 6 - Documento de Trabajo. Ginebra. (Swz): Organización Mundial de la Salud; 2000

Robledo, F. H. (2012). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Ecoe Ediciones.

Shewhart, W., y Deming, W. (1920). El Ciclo PDCA. 2005), Entendiendo la psicología ocupacional y organizacional. Londres: Sage Publications.

Sibaja, R. C. (2002). Salud y seguridad en el trabajo. Euned.

Valencia Rodríguez, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. Entramado, 1(2).