



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN  
35 ANIVERSARIO

**DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA  
TIENDA EVACOL, CAMPANARIO – POPAYAN, BASADO EN EL DECRETO 1072 DE 2015 Y LA  
RESOLUCION 0312 DE 2019.**

**ÁREA TEMÁTICA**

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ANGIE CAMILA ZEMANATE GUTIERREZ**

**MARIA ALEJANDRA TRUJILLO CASTRO**

**FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**POPAYAN, CAUCA**

**2019**



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur  
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | [www.fup.edu.co](http://www.fup.edu.co) | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN  
35 ANIVERSARIO

**DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA  
TIENDA EVACOL, CAMPANARIO - POPAYAN, BASADO EN EL DECRETO 1072 DE 2015 Y LA  
RESOLUCION 0312 DE 2019.**

**ANGIE CAMILA ZEMANATE GUTIERREZ  
MARIA ALEJANDRA TRUJILLO CASTRO**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialista en Gerencia del  
talento Humano**

**Asesora temática  
SONIA GAVIRIA ARMERO**

**FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
POPAYAN, CAUCA  
2019**



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur  
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | [www.fup.edu.co](http://www.fup.edu.co) | Fundación Universitaria de Popayán





## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN .....	7
INTRODUCCIÓN .....	8
OBJETIVOS .....	9
1. CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO/LEGAL .....	9
1.1 MARCO CONCEPTUAL .....	9
1.2 MARCO TEORICO.....	13
1.2.1 TRABAJO.....	13
1.2.2 SALUD OCUPACIONAL.....	13
1.2.3 SEGURIDAD LABORAL.....	13
1.2.4 REDUCCIÓN DE RIESGOS Y LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS.....	14
1.3 MARCO LEGAL .....	15
2. CAPITULO II. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA A TRABAJAR.....	18
2.1 MISIÓN.....	18
2.2 VISIÓN.....	18
2.3 POLÍTICA DE CALIDAD .....	18
2.4 ORGANIGRAMA EVACOL NACIONAL .....	19
2.5 DESCRIPCIÓN PROCESO DE VENTAS TIENDA EVACOL .....	19
2.6 ORGANIGRAMA EVACOL – ZONA Y TIENDAS.....	20
2.7 ORGANIGRAMA EVACOL TIENDA POPAYÁN .....	21
3. CAPITULO III. DESARROLLO DEL TRABAJO .....	21
3.1 DIAGNOSTICO DEL SG-SST – EVACOL.....	21
3.2 ANALISIS .....	32
4. CAPITULO IV. PLAN DE MEJORA .....	33
5. CONCLUSIONES.....	37
6. CRONOGRAMA .....	38
7. RECURSOS.....	38
8. DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES.....	39



## LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Organigrama Nacional Evacol.....	19
Ilustración 2. Descripción del proceso de ventas Evacol.....	19
Ilustración 3. Organigrama de zona y tiendas Evacol.....	20
Ilustración 4. Organigrama tienda Evacol Popayán.....	21
Ilustración 5. Diagnostico SG-SST Decreto 1072/2015.....	28
Ilustración 6. Grafico por ciclo Resolución 0312/2019.....	30
Ilustración 7. Grafico por estándar Resolución 0312/2019.....	30





## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Bases legales del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo .....	15
Tabla 2. (Anexo 1) Diagnostico en seguridad y salud en el trabajo Decreto 1072/2015 - Evacol.....	22
Tabla 3. Conclusiones Evaluación SG-SST tienda Evacol (Ciclo PHVA).....	27
Tabla 4. (Anexo 2) Evaluación estándares mínimos del SG-SST con base a la Resolución 0312 de 2019.....	29
Tabla 5. Comparación de resultados de la aplicación del Decreto 1072/2015 y Resolución 0312/2019, Ciclo PHVA .....	32
Tabla 6. Cronograma de actividades .....	38
Tabla 7. Recursos (propios de las autoras) .....	38





FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN  
ESPECIALIZACION GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS  
ESTUDIO DE CASOS

<b>PROGRAMA</b>	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	<b>CÓDIGO CURSO / NCR</b>	
<b>SEMESTRE</b>	OPCIÓN DE GRADO – ESTUDIO DE CASOS	<b>PERIODO ACADÉMICO</b>	2019-2
<b>DOCENTE</b>	SONIA GAVIRIA ARMERO	<b>PERFIL DE ESTUDIOS</b>	Mg.
<b>NOMBRES Y APELLIDOS ESTUDIANTE(S)</b>		<b>CODIGO</b>	<b>CEDULA</b>
1. MARÍA ALEJANDRA TRUJILLO CASTRO		23191002	1.061.754.849
2. ANGIE CAMILA ZEMANATE GUTIERREZ		23191005	1.063.814.870
<b>ESTUDIO DE CASOS – EVACOL</b>			
<b>PRESENTACIÓN DE EXPERIENCIA</b>			
<b>Proyecto</b>	Diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la tienda Evacol, Campanario – Popayán, basado en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.		
<b>Enfoque temático</b>	Seguridad y salud en el trabajo		



## RESUMEN

Evacol S.A.S es una empresa Vallecaucana y Colombiana. Fundada en el año 2006, Evacol se ha convertido en una compañía pionera en Colombia en el desarrollo de la inyección de EVA (Etil, Vinil y Acetato).

Desde sus inicios, Evacol SAS ha conformado una red de distribución a nivel nacional con 70 distribuidores autorizados en los principales departamentos del país, desde la Guajira hasta el Amazonas, gracias a los colaboradores, a los distribuidores, a los franquiciados y por supuesto a la calidad de sus productos, por ende es obligación de la alta dirección de toda organización, velar por el cuidado integral de los trabajadores, previniendo los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos en el ejercicio de su labor.

El presente estudio de caso, se pretende identificar los requisitos legales mínimos que se establecen en Colombia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo un diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo actual de la tienda Evacol, Campanario – Popayán, buscando establecer acciones de mejora conforme a la evaluación inicial, con base a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Finalmente para la elaboración de este estudio se utilizaron fuentes de recolección de información principalmente primarias tales como entrevista a los colaboradores.



## INTRODUCCIÓN

El sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, hoy en día es de vital importancia para las organizaciones, ya que este busca brindar el bienestar físico, mental y social de los colaboradores independientemente del tipo de contrato con el que se cuente y las actividades que estos desempeñen dentro de la organización; teniendo en cuenta que el principal objetivo de la seguridad y salud en el trabajo SST, es la promoción de la salud y la prevención de los accidentes y enfermedades laborales mediante la gestión de los riesgos con el fin de crear ambientes de trabajo seguros y saludables, a través de las estrategias creadas por la empresa que permitan la identificación y anticipación de peligros, valoración y evaluación de los riesgos y finalmente el control de los mismos. Con los constantes cambios organizacionales, avances tecnológicos y competitividad de las organizaciones se definen nuevas estrategias para la implementación de la Seguridad y Salud en el trabajo SST, como el Sistema de Gestión el cual es un método basado en el ciclo PHVA que busca la mejora continua, y en otras palabras significa:

- Planear: Consiste en elaborar planes y programas, establecer tiempo para los mismos y asignación de recursos, con la intención que respondan a los objetivos de la política de la empresa.
- Hacer: Se refiere a la realización de los planes y programas creados.
- Verificar: Hace seguimiento y medición a los resultados de los planes.
- Actuar: Examinar el sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del mismo para el próximo ciclo.

En el SG-SST todos los miembros de la organización son responsables de la creación de ambientes sanos y seguros, ya que en la relación entre el colaborador, empresa y trabajo se generan riesgos, su minimización y control responde eficientemente a la herramienta del Sistema de Gestión, puesto que facilita el proceso de anticipar, reconocer, evaluar y controlar riesgos que generan accidentes y enfermedades laborales, de igual manera podemos decir que el éxito del sistema también depende de la Alta Gerencia quien es la que brinda apoyo a los diferentes niveles de la organización y de la coherencia entre la estrategia organizacional, los objetivos dirigidos al bienestar del colaborador y la política dirigida al sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, asimismo para la gestión de riesgos laborales, las empresas deben adoptar medidas efectivas que tengan alcance sobre todos los procesos y actividades, centros de trabajo y trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación para prevenir efectos en las personas y daños en los equipos e instalaciones.



El presente trabajo expone el propósito de realizar un diagnóstico del SG-SST para la tienda EVACOL - Campanario, ubicada en la ciudad de Popayán, partiendo del ciclo PHVA como lo exponen el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, con el objetivo de otorgar espacios seguros para sus colaboradores y asumiendo estos procesos como una herramienta de mejora continua. La intención es lograr que la empresa se apersona, promueva y mantenga todo lo relacionado con crear cultura, conciencia y espacios seguros hacia todas las personas que integran el equipo de trabajo.

## OBJETIVOS

**GENERAL:** Realizar un diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la tienda Evacol, Campanario – Popayán, basado en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.

### ESPECIFICOS:

- Analizar los marcos normativos y reglamentarios sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Comparar la normatividad vigente del sistema de seguridad y salud en el trabajo con la implementación de este sistema en la tienda Evacol.
- Identificar las falencias en cuanto a la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

## 1. CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO/LEGAL

### 1.1 MARCO CONCEPTUAL

Hablando un poco de seguridad y salud en el trabajo se puede decir que es una actividad multidisciplinaria con el enfoque de promover, prevenir, mitigar y proteger la salud física, mental y social de los trabajadores en su lugar de trabajo; buscando siempre condiciones óptimas para ejercer la labor diaria.

Según el comité mixto OMS/OIT la define como “la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general”.

Otra definición que encontramos de seguridad y salud en el trabajo es la que define el decreto 1443/2014: “Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la



5 Normas OIT sobre seguridad y salud en el trabajo promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo.

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

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

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

4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

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

7. 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.

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

9. 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.

10. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.



▪ Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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

12. 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 quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

13. Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico 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.

14. 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.

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

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

17. Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, 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.

18. 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.

19. 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.

20. Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
21. 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.
22. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
23. Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
24. 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
25. Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
26. No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
27. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
28. 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.
29. Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
30. Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
31. 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 SG-SST.
32. Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
33. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a



las actividades de la organización.

34. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

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

36. 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.

## 1.2 MARCO TEORICO

### 1.2.1 TRABAJO

El termino trabajo es definido como “Aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad”. (Soc. Pablo Guerra).

### 1.2.2 SALUD OCUPACIONAL.

La salud ocupacional es definida como un conjunto de actividades multidisciplinarias, que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolas en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas. (Betancur & Vanegas, 2003).

De acuerdo a lo anterior cabe resaltar la importancia de la salud ocupacional en cualquier tipo de organización, ya que de esta depende el bienestar de los colaboradores, teniendo como punto partida la concientización y capacitación de los mismos respecto al tema, de esta manera se puede garantizar que los colaboradores cuenten con un entorno óptimo para el desempeño de sus actividades laborales, obteniendo como resultado la disminución de accidentes y enfermedades por medio de la identificación de riesgos.

### 1.2.3 SEGURIDAD LABORAL.

Según el informe de la Organización Internacional de Trabajo - OIT (2013) “los sistemas de gestión se utilizan con



frecuencia en los procesos de toma de decisiones en las empresas y, sin saberlo, también en la vida diaria, ya sea en la adquisición de equipo, en la ampliación de la actividad comercial o, simplemente, en la selección de un nuevo mobiliario. La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

El Ministerio del Trabajo 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 u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Institucional y jurídicamente fue determinado mediante Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

#### 1.2.4 REDUCCIÓN DE RIESGOS Y LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS.

Kolluru (1998), hace una aproximación acerca de la administración de la seguridad de los procesos que se llevan a cabo dentro de una empresa. Esta administración consiste en “poner en práctica decisiones relativas a la reducción de riesgos y de esta manera saber administrarlo. Con el objetivo de eliminar algunos peligros, la administración de riesgos se basa en:

- Incrementar la capacitación de operadores.
- Sustituir materiales menos peligrosos.
- Reducir inventarios.



- Actualizar sistemas protectores.
- Instalar controles adicionales o mejorados del proceso.
- Mejorar la vigilancia y las pruebas.
- Suspender operaciones en casos en los que el riesgo no pueda ser administrado a un nivel tolerable.

Este análisis es de gran utilidad ya que nos permite identificar la administración de todo tipo de riesgos y de cómo prevenirlos a tiempo. Además, con el propósito de mantener un ambiente laboral seguro y controlado para la empresa y el colaborador al momento de la realización de las diferentes actividades laborales. Así mismo, también busca reducir todo tipo de accidentes, enfermedades y peligros a los que los colaboradores se encuentren expuesto y tomar las respectivas medidas de prevención según las normas establecidas para este control de gestión seguridad y salud en el trabajo.

### 1.3 MARCO LEGAL

Tabla 1. Bases legales del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

NORMA	DESCRIPCIÓN
LEY 9 DE 1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias, contiene las normas y deberes y derechos de los empleadores y trabajadores para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
RESOLUCIÓN 2400 DE 1979	Establece las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los sitios de trabajo, con el fin de mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales para lograr las mejores condiciones de higiene.
DECRETO 614 DE 1984	Decretó determinar las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la salud ocupacional en el país, para la posterior constitución de un plan Nacional Unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo
RESOLUCIÓN 2013 DE 1986	Se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud Ocupacional, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo
RESOLUCIÓN 1075 DE 1992	Reglamenta que los empleadores deben incluir campañas farmacodependencia, tabaquismo y alcoholismo en el subprograma de medicina preventiva de salud Ocupacional.
LEY 6 DE 1993	El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la



	dignidad humana mediante la protección de las contingencias que la afectan.
<b>DECRETO 1295 DE 1994</b>	En la que se dan las pautas para prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirle con ocasión y como consecuencia del trabajo que desarrolla
<b>DECRETO 174 DE 2001</b>	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial.
<b>DECRETO 170 DE 2001</b>	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Colectivo Metropolitano, Distrital y Municipal de Pasajeros
<b>LEY 776 DE 2002</b>	Por el cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta Ley modificó las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en el Decreto 1295 de 1994
<b>LEY 769 DE 2002</b>	Por la cual se expide el código Nacional de transporte terrestre
<b>RESOLUCIÓN 1555 DE 2005</b>	Por la cual se reglamenta el procedimiento para obtener el certificado de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conducir y se establecen los rangos de aprobación de la evaluación requerida
<b>LEY 1010 DE 2006</b>	Se creó para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
<b>RESOLUCIÓN 2346 DE 2007</b>	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
<b>RESOLUCIÓN 1401 DE 2007</b>	Establece obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia
<b>RESOLUCIÓN 652 DE 2012</b>	Establece la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral
<b>RESOLUCIÓN 2646 DE 2008</b>	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
<b>RESOLUCIÓN 1956 DE 2008</b>	por el cual se adoptan medidas, en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco
<b>RESOLUCIÓN 4796 DE 2008</b>	Se reglamenta la atención por Brigadas o Jornadas de Salud, se adoptan estándares de condiciones técnico científicas para la habilitación de unidades Móviles.



<b>LEY 1383 DE 2010</b>	Reforma código nacional de tránsito
<b>LEY 1503 DE 2011</b>	Por la cual se promueve la formación de hábitos, conductas y comportamientos seguros en la vía
<b>DECRETO 723 DE 2013</b>	Por el cual se reglamenta la afiliación al sistema General de Riesgos Laborales de la personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo
<b>DECRETO 1477 DE 201</b>	Tablas de enfermedades laborales
<b>DECRETO 1507 DE 2014</b>	Por el cual se expide el Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional
<b>DECRETO 1072 DE 2015</b>	Reglamento único de trabajo, mediante el cual se establece, en su capítulo 6 la implementación de SG-SST para empresas.
<b>DECRETO 1079 DE 2015</b>	Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector transporte
<b>DECRETO 348 DE 2015</b>	Por el cual se reglamenta el servicio público de transporte terrestre automotor especial y se adoptan otras disposiciones
<b>RESOLUCIÓN 6045 DE 2016</b>	Diseñar e implementar programas para la prevención de las enfermedades crónicas prevalentes que pueden ser agravadas por el trabajo
<b>DECRETO 2157 DE 2017</b>	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas
<b>RESOLUCION 0312 DE 2019</b>	Por medio del cual el Ministerio del Trabajo estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Derogando Resolución 1111 de 2007



## 2. CAPITULO II. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA A TRABAJAR

Evacol S.A.S es una empresa orgullosamente vallecaucana y colombiana. Fundada en el año 2006, Evacol se ha convertido en una compañía pionera en Colombia en el desarrollo de la inyección de EVA (Etil, Vinil y Acetato).

Desde sus inicios, Evacol SAS ha conformado una red de distribución a nivel nacional con 70 distribuidores autorizados en los principales departamentos del país, desde la Guajira hasta el Amazonas, gracias a los colaboradores, a los distribuidores, a los franquiciados y por supuesto a la calidad de sus productos, la empresa ha sido reconocida en el Valle del Cauca como la compañía con mayor crecimiento en Colombia, además cuenta con un portafolio de más de 200 diseños donde se busca combinar la creatividad, tendencias, cultura y la mejor tecnología.

Evacol, desde su creación siempre ha tenido como prioridad tener la visión de convertirse en la marca líder de calzado a nivel internacional, uno de los pasos para este objetivo es posicionar y fortalecer la marca a nivel nacional, y justamente se ha logrado, ya que hasta la fecha la compañía cuenta con más de 90 tiendas exclusivas de la marca en los principales centros comerciales y zonas comerciales del país.

El segundo paso para la empresa es convertirse en exportadores de la mano de ProColombia y el apoyo de ACICAM. Gracias a todo este esfuerzo, su producto se encuentra en Estados Unidos, Ecuador, Perú, Costa Rica y recientemente abrieron mercado en República Dominicana.

### 2.1 MISIÓN

Capacidad para integrar de manera anticipada el conocimiento del mercado local con los recursos disponibles de diseño, productos, tecnología, principalmente de China, para entregar, a través de canales eficientes, valor a los clientes.

### 2.2 VISIÓN

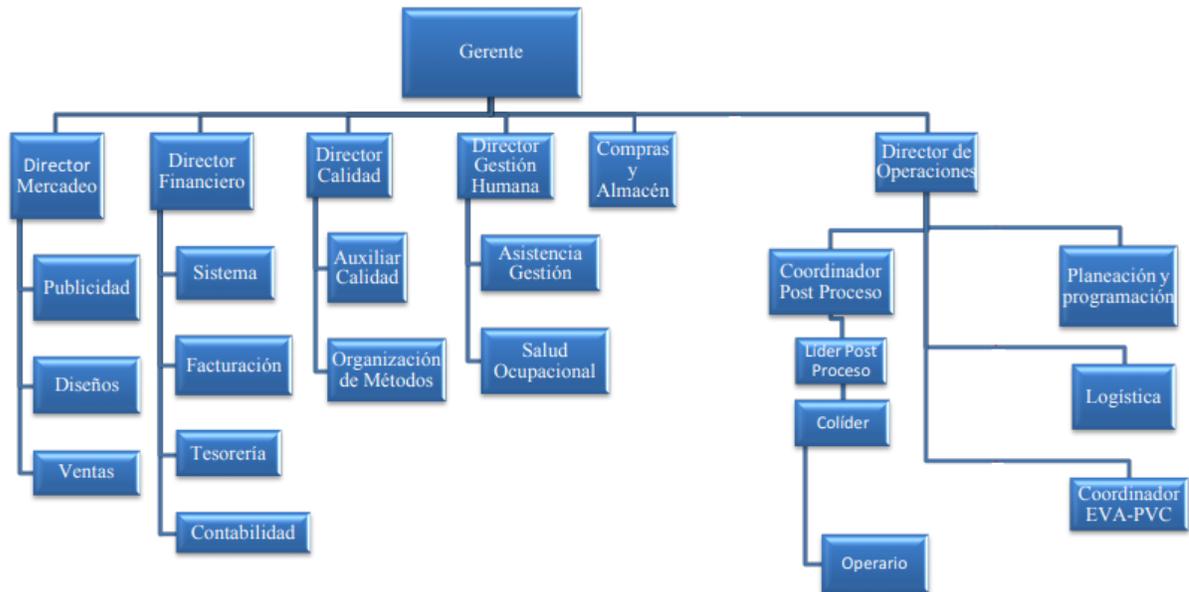
Lograr una organización empresarial que tenga una marca reconocida en el mercado internacional.

### 2.3 POLÍTICA DE CALIDAD

Nos comprometemos con la elaboración y entrega oportuna de productos de calidad, con una extensa variedad de diseños y colores que aseguren la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes, a través de la implementación y mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de Calidad, el desarrollo humano y tecnológico de los procesos, la participación en nuevos mercados y el posicionamiento de la marca.

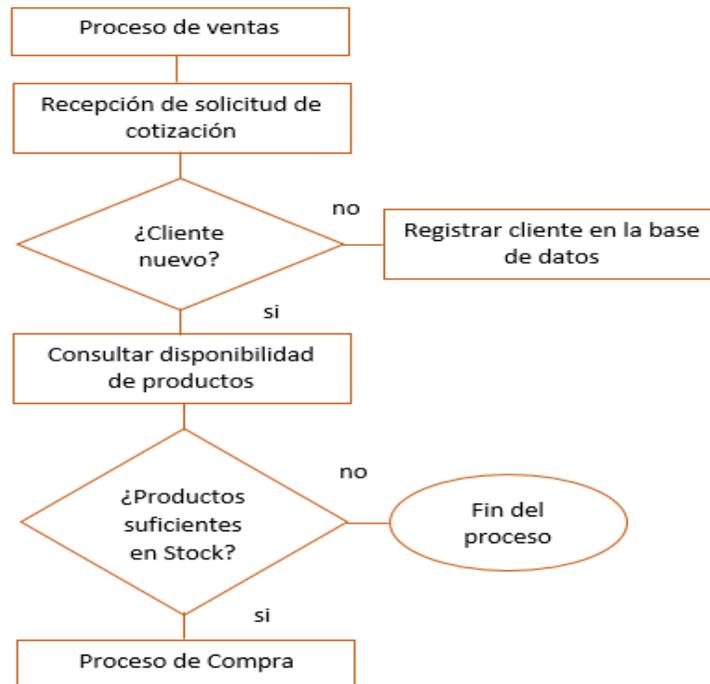
## 2.4 ORGANIGRAMA EVACOL NACIONAL

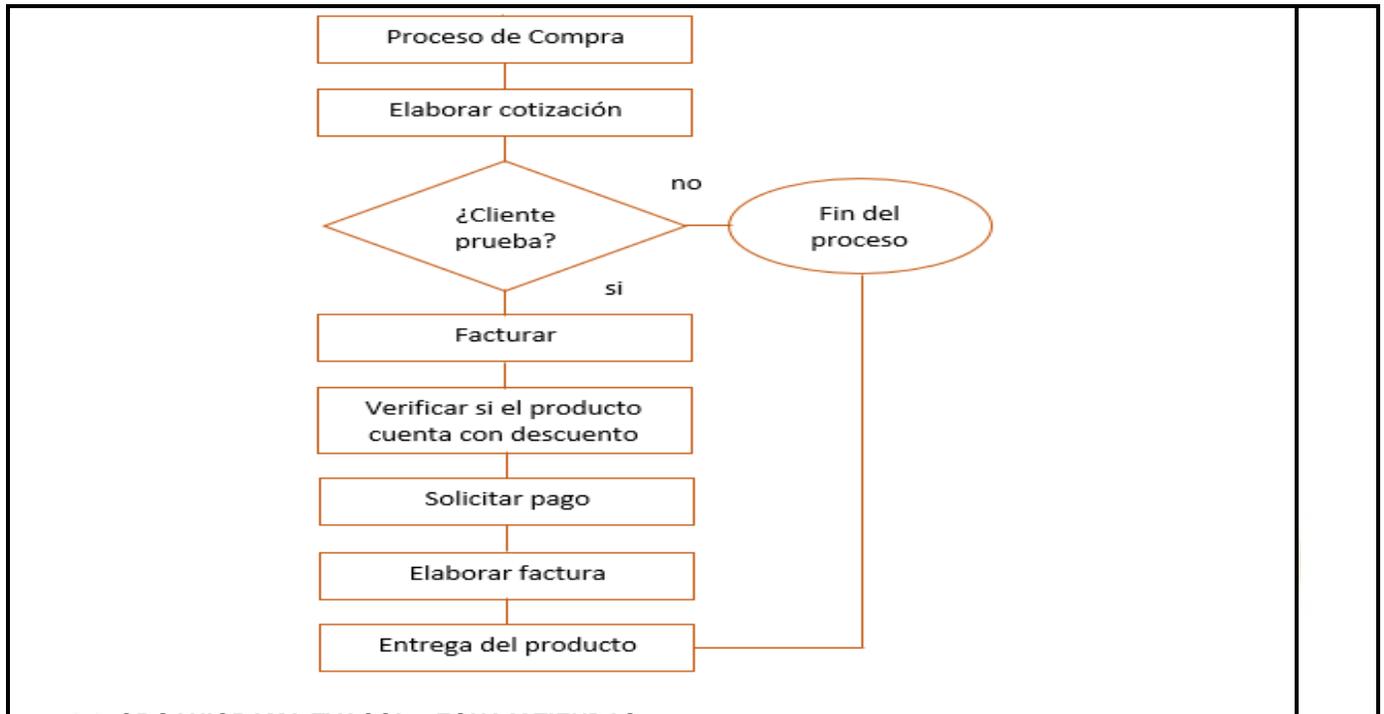
Ilustración 1. Organigrama Nacional Evacol



## 2.5 DESCRIPCIÓN PROCESO DE VENTAS TIENDA EVACOL

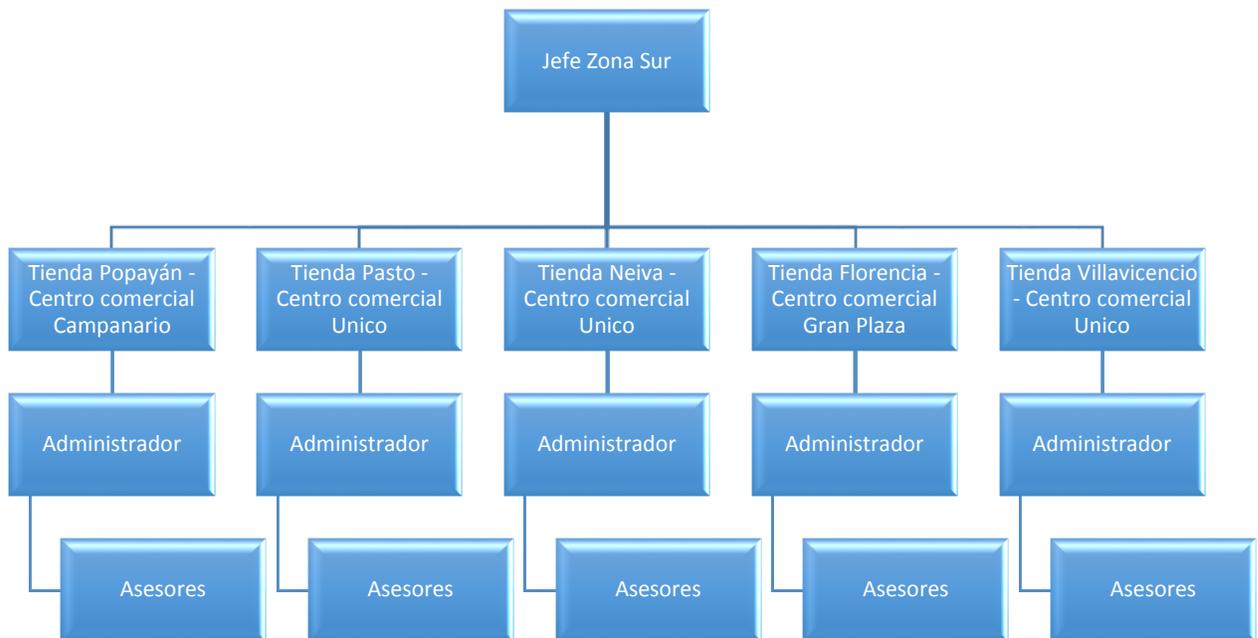
Ilustración 2. Descripción del proceso de ventas Evacol





## 2.6 ORGANIGRAMA EVACOL – ZONA Y TIENDAS.

Ilustración 3. Organigrama de zona y tiendas Evacol





## 2.7 ORGANIGRAMA EVACOL TIENDA POPAYÁN

Ilustración 4. Organigrama tienda Evacol Popayán



## 3. CAPITULO III. DESARROLLO DEL TRABAJO

### 3.1 DIAGNOSTICO DEL SG-SST – EVACOL

La empresa Evacol, se caracteriza por elaborar y comercializar productos de alta calidad, goza de diferentes puntos de distribución a nivel nacional y con ello un grupo de colaboradores competitivos, por ende, en esta organización se requiere establecer y ejecutar en su totalidad la normatividad requerida para el buen funcionamiento del SG-SST, donde se garantice el su implementación y desarrollo en pro del bienestar de los colaboradores tanto físicos como mental. Mediante el siguiente cuadro se realizó un diagnostico detallado y basado en el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, donde se identificaron las falencias que la empresa presenta en cuanto al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, abarcando también los aspectos de mayor importancia para establecer o definir si la política implementada actualmente en la organización Evacol se cumple.



Tabla 2. (Anexo 1) Diagnostico en seguridad y salud en el trabajo Decreto 1072/2015 - Evacol

1. PLANIFICACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
1.1. ¿Existe una política actualizada de Seguridad y Salud en el Trabajo SST realizada en consulta con el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASST) o el Vigía Ocupacional que exprese los objetivos globales del Sistema de Gestión, esta tiene alcance sobre todos los trabajadores independientemente de la forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas y subcontratistas y sobre todos los centros de trabajo, está firmada por la alta gerencia y su divulgación es permanente?		5		Se debe construir el COPASST y ampliar el alcance de la política a todos los trabajadores independientemente del tipo de contratación
1.2. ¿Se tiene documentado el diagnóstico de condiciones de trabajo (matriz de peligros y riesgos o panorama de factores de riesgo) y su actualización es permanente?	1			Se debe realizar
1.3. ¿Se tiene documentado el diagnóstico de condiciones de salud (caracterización de la accidentalidad y ausentismo) y su actualización es permanente?	1			Construirlo
1.4. ¿Se tienen identificados los requisitos legales aplicables a la empresa para el control de los factores de riesgo y se da cumplimiento a estos?	1			Se deben identificar y hacer seguimiento para el cumplimiento
1.5. ¿Se definieron, documentaron y divulgaron los objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo SST acordes con el diagnostico de las condiciones de trabajo y salud?	1			Se debe y divulgar y socializar
1.6. ¿Se definieron, documentaron y divulgaron las actividades transversales vinculadas al cumplimiento de objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			Se debe construir, documentar y divulgar
1.7. ¿Se elaboró un plan de trabajo anual que identifica responsables, recursos e indicadores, para alcanzar cada uno de los objetivos y metas propuestos?	1			Se debe elaborar
<b>VALOR OBTENIDO</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
	<b>11</b>			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>15,7</b>			



2. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
2.1. ¿Se ha definido la estructura responsable de liderar el Sistema de Seguridad y Salud en el	1			Se debe definir
2.2. ¿La persona o equipo definido para liderar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST	1			Se debe definir el responsable del SG-SST y formarlo en el
2.3. ¿Se han definido y comunicado los roles y responsabilidades que avalados por un nivel alto de dirección lideran el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST y estas responsabilidades hacen parte de la evaluación de desempeño?	1			Se debe definir y comunicar
2.4. ¿Se han definido los recursos financieros para la implementación del plan de trabajo, estos tienen cobertura sobre todos los trabajadores independientemente de la forma de contratación y vinculación y sobre todos los centros de trabajo y todas las jornadas laborales?		5		Se debe redefinir e implementar
2.5. ¿Se ha conformado el Comité Paritario de Salud Ocupacional democráticamente o se ha elegido al Vigía Ocupacional de acuerdo con las exigencias de legislación colombiana y este se encuentra informado del desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			se debe elegir el vigía con las exigencias de la legislación colombiana e informarle el desarrollo del SG - SST
2.6. ¿Se ha conformado otros grupos de trabajo como apoyo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			Se deben conformar
2.7. ¿Se consulta y promueve la participación de los trabajadores en la identificación de peligros y control de los riesgos propios de sus puestos de trabajo?	1			Se debe promover la participación de los trabajadores en la identificación de peligros y control de riesgos propios en sus puestos de trabajo
2.8. ¿Se garantiza información oportuna sobre la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST a los trabajadores y canales de información que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en el tema?	1			Se debe implementar canales de información que permita recolectar las inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores
2.9. ¿Se garantiza la supervisión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, con cobertura en todos los centros y jornadas de trabajo?	1			Se debe construir un proceso que garantice la supervisión del SG - SST
2.10. ¿Se evalúa por lo menos una vez al año la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST y se implementan los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos?	1			Se debe implementar la evaluación anual de SG - SST
2.11. ¿Se realiza inducción y entrenamiento en aspectos generales y específicos de su cargo que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de lesiones y enfermedades laborales a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa independientemente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores?	1			Se debe incluir en la inducción corporativa y entrenamiento los temas referentes al SG -SST
2.12. ¿Se ha definido, documentado y divulgado el plan de capacitación en SST acorde con el diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud y este es revisado como mínimo una vez al año con la participación del Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía de Salud Ocupacional?	1			Se debe definir, documentar y divulgar el plan de capacitación en SST acorde con el diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud y este es revisado como mínimo una vez al año con la participación del
2.13. ¿Se han definido, documentado e implementado las acciones para eliminar los peligros prioritarios o controlar sus riesgos incluyendo el monitoreo ambiental?	1			Se debe definir, documentar e implementar las acciones para eliminar los peligros prioritarios o controlar sus riesgos incluyendo el monitoreo ambiental



2. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN				ACCIONES PARA LA MEJORA
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			
	1	5	10	
2.14. ¿Se ha definido, documentado y divulgado los estándares de seguridad para otros procesos y oficios críticos?	1			Se deben definir, documentar y divulgar
2.15. ¿Se tienen documentado e implementada la matriz de exámenes médico ocupacionales de ingreso, control y retiro del personal acordes con el diagnóstico de las condiciones de trabajo?		5		Se debe documentar e implementar la matriz de exámenes médico ocupacionales de ingreso, control y retiro del personal acordes con el diagnóstico de las condiciones de trabajo
2.16. ¿Se tiene documentado e implementado sistemas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con los peligros prioritarios identificados, incluido el riesgo psicosocial y la identificación de enfermedades que puedan agravarse por las condiciones de trabajo?	1			Se debe documentar e implementar los sistemas de vigilancia epidemiológica
2.17. ¿Se tiene documentado e implementado la realización de inspecciones de seguridad y se hace seguimiento a las medidas de prevención y control recomendadas?	1			Se debe documentar e implementar la realización de inspecciones de seguridad y hacer seguimiento a las medidas de prevención y control
2.18. ¿Se tiene implementado un programa de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo?	1			Se debe implementar un programa de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo
2.19. ¿Se tiene implementado la delimitación, demarcación y señalización de las áreas en el lugar de trabajo?		5		Se debe implementar la delimitación, demarcación y señalización de las áreas en el lugar de trabajo
2.20. ¿Se tiene documentado e implementado el suministro de Elementos de Protección Personal EPP y el mantenimiento de los mismos de manera complementaria con las medidas de prevención y control acorde con el diagnóstico de las condiciones de trabajo?	1			se debe incluir el mantenimiento de los EPP, conforme las medidas de prevención y control
2.21. ¿Se tiene definido e implementado un programa de saneamiento básico ambiental?	1			Se debe implementar un programa de saneamiento básico
2.22. ¿Se tiene definido e implementado la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de cambios internos y externos y la adopción de las medidas de prevención y control antes de su implementación?	1			Se debe actualizar conforme los cambios internos y externos generados.
2.23. ¿Se tiene definido e implementado el plan de preparación y respuesta ante emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			Se debe implementar el plan de preparación y respuesta ante emergencias para la tienda
2.24. Se tiene conformado y en funcionamiento la brigada de emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			Se debe conformar la brigada de emergencia en la tienda
2.26. ¿Se tiene documentadas e implementadas acciones para reducir la vulnerabilidad frente a las amenazas prioritarias y también para la prevención y atención de emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			Se debe implementar acciones para reducir la vulnerabilidad frente a las amenazas prioritarias y también para la prevención y atención de emergencias
2.27. ¿Se tiene documentado, implementado y divulgado un procedimiento para el manejo de contratistas?	1			Se debe documentar, implementar y divulgar un procedimiento para el manejo de contratista
<b>VALOR OBTENIDO</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>38</b>			
	<b>14,1</b>			



3. VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
<p>3.1. ¿Se comparan los indicadores que evalúan la estructura con los que se documentaron y divulgaron?</p> <p>Política de SST Asignación de responsabilidades Documentos que soportan el programa de SST Política de conservación de documentos Asignación de recursos humanos, físicos y financieros Evaluación inicial del programa (línea base) Definición de objetivos de SST Plan de trabajo anual y cronograma</p>	1			Se debe construir los indicadores que evalúan la estructura del SG -SST, así mismo compararlos con lo documentado y divulgado
<p>3.2. ¿Se calculan los indicadores que evalúan el proceso y se comparan con las metas definidas?</p> <p>Cumplimientos de objetivos Cronogramas Acciones preventivas, correctivas y de mejora Monitoreos ambientales y resultados Programas de vigilancia a la salud de los trabajadores Requisitos legales aplicables</p>	1			Se debe construir los indicadores que evalúan los procesos del SG -SST, así mismo compararlos con las metas definidas
<p>3.3. ¿Se calculan los indicadores que evalúan el resultado y se compara con las metas definidas?</p> <p>Incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo relacionadas con el trabajo Otras pérdidas como daños a la propiedad derivadas de eventos laborales Resultados de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores De las no conformidades detectadas en el seguimiento al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo SST</p>	1			Se debe construir los indicadores que evalúan los resultados del SG -SST, así mismo compararlos con las metas definidas
<p>3.4. ¿Los indicadores que evalúan la estructura, el proceso y los resultados cuentan con una ficha técnica?</p> <p>Definición del indicador Interpretación del indicador Límites para el indicador Método de cálculo Fuente de la información para el cálculo Periodicidad del reporte Personas que deben conocer el resultado</p>	1			Se deben elaborar las fichas técnicas de los indicadores que evalúan la estructura, los procesos y el resultado.
<p>3.5. ¿Se realiza la investigación de todos los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, para determinar las causas y establecer las medidas de prevención y control necesarias?</p>	1			Se debe implementar la investigación de todos los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, para
<p>3.6. ¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las medidas de prevención y control surgidas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.</p>	1			Se debe hacer los seguimientos posterior a la investigación
<p>3.8. ¿Se evalúa periódicamente con la participación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o el Vigía Ocupacional el cumplimiento de todos los componentes del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y se determina si las acciones implementadas fueron adecuadas y eficaces?</p>	1			Se debe ejecutar
<p>3.9. ¿Se divulgan los resultados de la verificación a los niveles pertinentes de la empresa para tomar las medidas preventivas, correctivas o de mejora?</p>	1			Se deben divulgar
<p>3.10. ¿La alta dirección realiza la evaluación mínimo una vez al año del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST y las conclusiones de esta evaluación son documentadas y divulgadas al Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o Vigía de Salud Ocupacional y a cada uno de los niveles pertinentes de la empresa para tomar medidas preventivas, correctivas o de mejora?</p>	1			Se debe evaluar
<b>VALOR OBTENIDO</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>10</b>			



4. ACTUACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
4.1. ¿Se definen acciones preventivas y correctivas necesarias con base en la identificación y análisis de las causas fundamentales de las no conformidades, responsables y fechas de cumplimiento?	1			Se debe definir
4.2. ¿El empleador garantiza los recursos necesarios para el perfeccionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST?	1			Se debe distribuir los recursos conforme las necesidades de la empresa
4.3. ¿Se implementan los ajustes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?	1			Se deben implementar
<b>VALOR OBTENIDO</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>3</b>			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>10</b>			



Tabla 3. Conclusiones Evaluación SG-SST tienda Evacol (Ciclo PHVA)

PHVA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
PLANIFICACIÓN	15,7	EVACOL S.A.S; ha procurado trabajar en pro de la construcción de la planificación del SG - SST , no obstante, no ha sido un trabajo articulado y completo puesto que no permite, junto a la fijación de objetivos, analizar el pasado y lo que ocurre en la actualidad, como tampoco aporta el optimizar los recursos para conseguir los resultados deseados. Si bien es la etapa que mayor puntuación presenta en el diagnóstico, no se cumple de manera adecuada, lo cual dificulta los siguientes pasos, pues es la base para orientar todos los esfuerzos en materia del SG-SST .
IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	14,1	La implementación y operación que en la tienda Evacol se ha llevado a cabo, no permite visualizar el mejoramiento de las condiciones laborales de sus trabajadores, por lo tanto debe establecer inmediatamente acciones para poder llevar a cabo lo que se planea en SST
VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	10	Esta etapa es una de las más bajas del diagnóstico, significa que en la tienda Evacol uno de los principales problemas es la verificación y evaluación de los procesos del SG -SST , si bien se realiza algunas actividades, no hay mecanismos de control que permita identificar el avance e impacto de las mismas
ACTUACIÓN	10	Evacol requiere que su SG -SST sea reestructurado desde su planificación hasta su verificación y evaluación, de igual manera requiere que su implementación sea acorde con los riesgos identificados, los cuales permitan mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores y reducir la probabilidad de accidentes, enfermedades laborales y las pérdidas económicas asociadas con los mismos, generando estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro, además que garantice el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.
<b>TOTAL</b>	<b>49,8</b>	



Ilustración 5. Diagnostico SG-SST Decreto 1072/2015

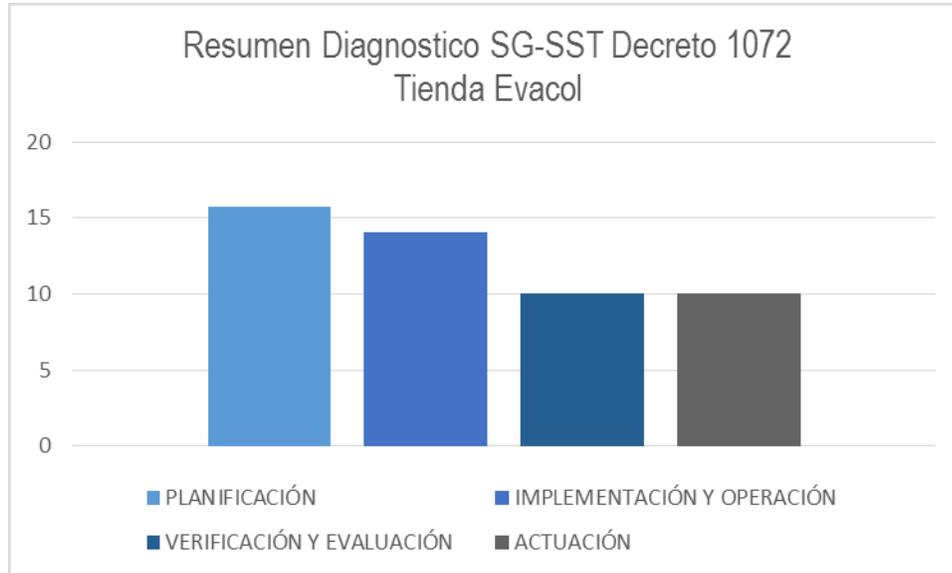




Tabla 4. (Anexo 2) Evaluación estándares mínimos del SG-SST con base a la Resolución 0312 de 2019

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0	0	0	1	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST	0.5		0	0	0		
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST	0.5		0.5	0	0		
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5	0	0		
		1.1.5. Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0.5		0	0	x		
		1.1.6. Conformación COPASST	0.5		0	0	0		
		1.1.7. Capacitación COPASST	0.5		0	0	0		
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0.5		0	0	0		
		1.1.9. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2	0	0		
		1.1.10. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2	0	0		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2	6	2	0	0	4	
		1.2.2. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2		0	0	0		
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2		0	0	0		
		2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1		1	0	0		
		2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	0		
		2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0		
		2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0		
		2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	0		
		2.6.1. Rendición de cuentas (1%)	1		0	0	0		
		2.7.1. Matriz legal	2		0	0	0		
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (5%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	15	0	0	0	3		
	2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0			
	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2	0	0			
	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0			
	3.1.1. Descripción sociodemográfica Diagnóstico de Condiciones de Salud	1		1	0	0			
	3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0			
	3.1.3. Información al médico de los perfiles de riesgo	1		1	0	0			
	3.1.4. Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador	1		0	0	0			
	3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	x			
	3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0			
3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodpendencia y otros)	1	0	0	0					
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	9	1	0	0	4		
	3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0			
	3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2	0	0			
	3.2.2. Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2		2	0	0			
	3.2.3. Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1		0	0	0			
	3.3.1. Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1		0	0	0			
	3.3.2. Medición de la severidad de la accidentalidad	1		0	0	0			
	3.3.3. Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1		0	0	x			
	3.3.4. Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	0			
	3.3.5. Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	0			
3.3.6. Medición del ausentismo por causa médica	1	1	0	0					
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	4.1.1. Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	4	0	0	4		
	4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0			
	4.1.3. Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3		0	0	x			
	4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4		0	0	0			
	4.2.1. Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2.5		2.5	0	0			
	4.2.2. Verificación o aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2.5		0	0	0			
	4.2.3. Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5		2.5	0	0			
	4.2.4. Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2.5		0	0	0			
	4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5		2.5	0	0			
	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5		0	0	0			
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10	5	0	0	5		
	5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0			
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	6.1.1. Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1.25	5	0	0	0	0		
	6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25		0	0	0			
6.1.3. Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1.25	0		0	0				
6.1.4. Planificación auditorías con el COPASST	1.25	0		0	0				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	7.1.1. Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2.5	10	0	0	0	0		
	7.1.2. Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2.5		0	0	0			
7.1.3. Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.5	0		0	0				
7.1.4. Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2.5	0		0	0				
GESTIÓN DE VERIFICACIÓN DEL SG-SST (6%)	7.2.1. Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2.5	10	0	0	0	0		
	7.2.2. Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2.5		0	0	0			
7.2.3. Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.5	0		0	0				
7.2.4. Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2.5	0		0	0				
MEJORAMIENTO (10%)	7.3.1. Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2.5	10	0	0	0	0		
	7.3.2. Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2.5		0	0	0			
7.3.3. Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.5	0		0	0				
7.3.4. Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2.5	0		0	0				
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>	<b>33.5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33.5</b>

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:

CRITICO



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur  
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | [www.fup.edu.co](http://www.fup.edu.co) | Fundación Universitaria de Popayán





Ilustración 6. Grafico por ciclo Resolución 0312/2019

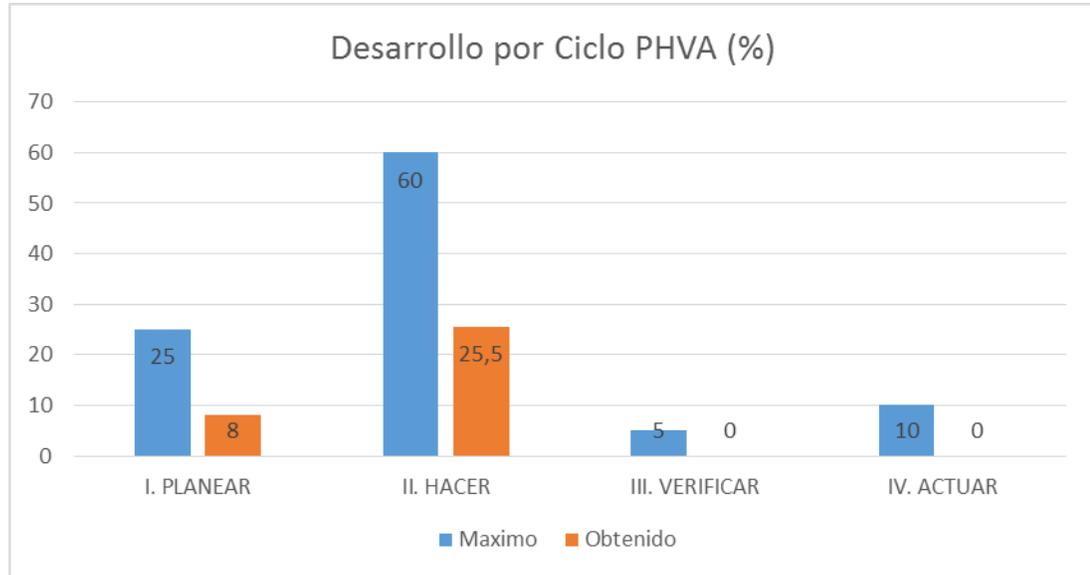
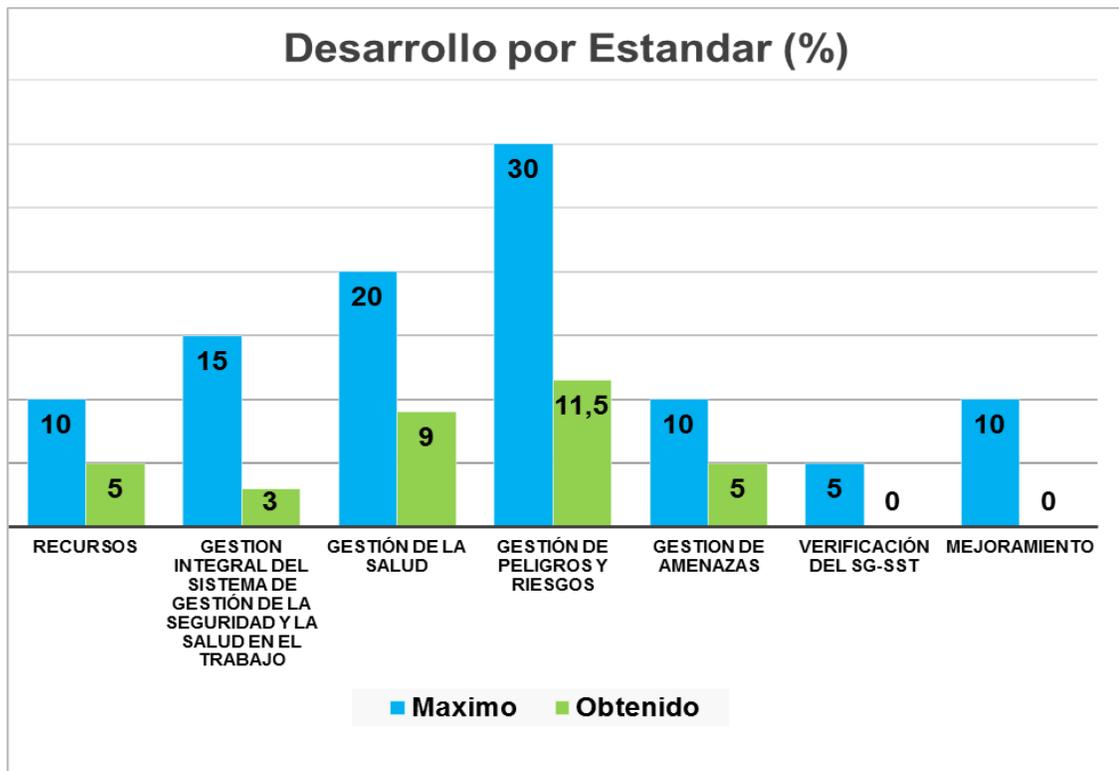


Ilustración 7. Grafico por estándar Resolución 0312/2019





La Evaluación presentó los siguientes resultados:

En la etapa de planeación, se cumple únicamente con el pago de las afiliaciones al Sistema de Gestión de Riesgos Laborales. Por otra parte, en gestión de la salud cumple con lo relacionado a exámenes de ingreso y disponibilidad de agua potable; no se evidencian registros de investigaciones de Enfermedades Laborales y Accidentes e incidentes de trabajo, al igual que las mediciones sobre las condiciones de salud de los trabajadores.

Dentro de la fase del hacer, la organización no tenía definida una metodología para la evaluación y valoración del riesgo, cumpliendo únicamente con lo relacionado al mantenimiento de equipos, En el estándar de Amenazas, no se cuenta con un plan de emergencias y no está conformada la brigada de emergencia.

Así mismo, el estándar de verificación del SG-SST no cumple con ninguno de los requerimientos del Sistema de Gestión.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia que no cuenta con un plan de mejoramiento para dar cumplimiento a los estándares que no están en ejecución.

En consecuencia a los resultados evidenciados anteriormente, la tienda Evacol, Campanario se encuentra en un nivel Crítico frente al cumplimiento de los requerimientos de la Resolución 0312 del 2019, por lo tanto se deben establecer las acciones necesarias para dar cumplimiento a la norma.



### 3.2 ANALISIS

Como se ha mencionado a lo largo del presente trabajo, el diagnóstico actual de la tienda de Evacol, se hizo sobre la base de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019; las dos normas, se establecen bajo la metodología PHVA, lo cual permite unificar los criterios y seguir con la misma línea; sin embargo, encontramos diferencias significativas en cada una de las etapas del ciclo, así:

Tabla 5. Comparación de resultados de la aplicación del Decreto 1072/2015 y Resolución 0312/2019, Ciclo PHVA

CICLO	PESO	DECRETO 1072 DE 2015	RESOLUCION 0312 DE 2019
PLANEAR	25	15.7	8
HACER	60	14.1	25.5
VERIFICAR	5	10	0
ACTUAR	10	10	0
TOTAL	100	49.8	33.5

Las dos herramientas utilizadas suponen una escala de calificación diferente, lo que puede causar las diferencias en la puntuación. Para el decreto 1072/2015 se utilizó: 1, 5 o 10, siendo 10 la calificación más alta; para la resolución 0312/2019 se utilizaron valores mínimos y máximos ya establecidos en la norma, lo cual supone dos únicas opciones de respuesta, sin considerar la medición intermedia.

- Según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, si el puntaje obtenido es menor al 60%, la valoración será Crítico y se deben considerar como mínimo las siguientes acciones:
- Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.
- Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.



- Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

#### 4. CAPITULO IV. PLAN DE MEJORA

De acuerdo al análisis realizado en el punto anterior, se concluye que las acciones que debe ejecutar la tienda Evacol, Campanario – Popayán, considerando lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, son:

##### PLANEAR

- Definir el Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, así como la respectiva asignación de responsabilidades en el mismo, debe estar por escrito; para el caso de Evacol objeto de estudio, podrá ser realizado por un Profesional en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.
- Asignar los recursos financieros y técnicos requeridos para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST; deben estar documentados.
- Conformar el COPASST; debe formalizarse a través de acta de constitución y reunirse conforme la normatividad vigente.
- Conformar el Comité de convivencia laboral de acuerdo a la normativa; deben hacerse actas de las reuniones (como mínimo una reunión cada tres meses) e informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral, verificando el desarrollo de sus funciones.
- Diseñar y ejecutar el programa de capacitación anual, incluyendo la inducción y re-inducción para los colaboradores independientemente del tipo de contratación; debe estar dirigido a los peligros ya identificados, con la evaluación y control del riesgo, y/o necesidades en SST, y asegurar su cumplimiento.
- Implementar y desarrollar la política del SG-SST, cumpliendo con los criterios definidos en la normatividad: socializada al COPASST, fechada y firmada por el representante legal, expresando el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma vinculación y/o contratación; debe ser revisada, como mínimo una vez al año, debe difundirse y estar accesible para todos los niveles de la organización.



- Definir los objetivos del SG-SST de conformidad con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo; deben ser claros, medibles, cuantificables y tener metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normativa vigente, deben estar documentados, comunicados a los trabajadores, revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario, estar acordes a las prioridades definidas y estar firmados por el empleador.
- Diseñar y definir el plan de trabajo anual para el cumplimiento del SGSST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Evacol, debe contar con un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; los registros y documentos deben ser legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño y pérdida.
- Realizar la matriz legal, identificando la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.
- Disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los colaboradores.
- Definir el procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.

#### HACER

- Mantener la siguiente información actualizada de todos los trabajadores, del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- Definir y ejecutar actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, de conformidad con las prioridades que se identifiquen en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros/riesgos de intervención prioritarios



- Asegurar que el médico que realiza las evaluaciones ocupacionales tenga los perfiles del cargo, con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva; así mismo, tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.
- Acatar las recomendaciones o restricciones médico-laborales por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones (cuando apliquen).
- Reportar a la ARL y EPS todos los accidentes (AT) y las enfermedades laborales (EL) diagnosticadas; así mismo, reportar a la Dirección Territorial todo accidente grave y mortal, como las enfermedades diagnosticadas como laborales. En la misma línea, debe investigar todos AT y EL determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.
- Medir la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros); medir la frecuencia de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.); medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial, entre otros); medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros); medir el ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo, como mínimo una vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores; debe desarrollarse con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y ser actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos.
- Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.
- Implementar medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación



y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).

- Realizar inspecciones sistemáticas a las instalaciones o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias, con la participación del COPASST.
- Tener un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la vulnerabilidad, incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida, simulacros como mínimo una vez al año y socializado.

#### **VERIFICAR**

- Definir los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar una auditoría anual, la cual debe ser planificada con la participación del COPASST.
- La Alta Dirección debe revisar una vez al año el SG-SST; sus resultados son comunicados al COPASST y al responsable del Sistema.

#### **ACTUAR**

- Garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del SG-SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST; así mismo, las acciones derivadas de la revisión de la Alta Dirección, de las investigaciones de accidentes de trabajo y de las auditorías.
- Señalizar y demarcar para el almacenamiento de los productos.
- Diseñar y mantener programa de orden y aseo, evitando obstáculos que evitan el normal tránsito del personal.



## 5. CONCLUSIONES

- Se puede evidenciar que la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo ha venido modificándose en los últimos cinco años, cuando se dio un gran cambio al alcance de los anteriores llamados programas de salud ocupacional; al ser ampliado como un Sistema de Gestión bajo el ciclo PHVA se dio un peso importante a este tema, pues además, se involucró a todos los trabajadores o contratistas de las empresas, sin importar su tipo de vinculación, siendo deber tanto de la empresa como de los trabajadores el cuidado integral de la salud.
- Con base en el diagnóstico, se propuso las acciones de mejora en cada uno de las fases del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), comprendiendo que Evacol, debe especial énfasis en las acciones del Planear, como base fundamental para continuar el ciclo. Estas acciones se consideran alcanzables para la tienda Evacol, pues goza de recursos financieros, físicos, técnicos y humanos importantes para lograrlo.
- Como futuros Especialistas en Gerencia del Talento Humano es fundamental tener conocimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST y de las leyes que lo rigen, ya que es de gran importancia disponer prioridad sobre el bienestar tanto físico como emocional de los colaboradores, además es una herramienta fundamental dentro de las actividades laborales realizadas en la organización, pues esta funciona como una estrategia de prevención de posibles accidentes y enfermedades laborales, así como también enfoca a la organización a realizar una mejora continua, brinda ambientes laborales óptimos, a tener personal capacitado y calificado para la realización de dichas actividades. Por otra parte para que este cuenta con un buen funcionamiento debe ser difundido, entendido y aceptado por los colaboradores como medio para mejorar las condiciones de trabajo, igualmente dos elementos necesarios son el compromiso y participación activa de los colaboradores ya que el éxito del sistema depende de todos miembros de la organización incluyendo la alta gerencia con su apoyo, hoy en día gracias a los programas de seguridad y salud en el trabajo y a las leyes que los respaldan, se puede decir que han disminuido en gran medida los accidentes y enfermedades laborales, además este sistema debe implementarse en cualquier tipo de organización.
- Finalmente nuestro estudio de caso nos ayudó a afianzar los conocimientos adquiridos durante la etapa de aprendizaje, este nos permitió identificar la importancia que tiene la debida ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que al gozar del mismo se reducen y se evitan posibles consecuencias legales y económicas que pueden llegar a afectar negativamente a la organización y a entorpecer el cumplimiento de los objetivos estratégicos.



## 6. CRONOGRAMA

Tabla 6. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES/ MES	1				2				3				4				5			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	X	X	X																	
ELABORACION PROPUESTA			X	X																
RECOLECCIÓN DE DATOS -DESARROLLO DEL TRABAJO					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
ANÁLISIS Y RESULTADOS														X	X	X				
CONSOLIDACION DOCUMENTO															X	X				
SOCIALIZACIÓN																	X			

## 7. RECURSOS

Tabla 7. Recursos (propios de las autoras)

CONCEPTO	GASTOS/MES	GASTOS TOTALES	RESPONSABLES
TRANSPORTE	\$ 60.000	\$ 240.000	ESTUDIANTES ESPECIALIACION GTH
EQUIPO DE TRABAJO	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	
INTERNET	\$ 45.000	\$ 180.000	
IMPRESIÓN	\$ 20.000	\$ 20.000	
OPCION DE GRADO	\$ 8.000.000	\$ 8.000.000	
OTROS	\$ 50.000	\$ 200.000	
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 9.840.000</b>	



## 8. DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES

### Bibliografía/

### Infografía

[http://iartconsultores.com/images/documentos/DECRETO\\_1072.pdf](http://iartconsultores.com/images/documentos/DECRETO_1072.pdf)

<https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Decreto-1072.pdf>

<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

<https://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia/>

<http://saludocupacionalhistoriamundocolombia.blogspot.com/>

Betancur, F. & Vanegas, C. (2003). MODELO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL CON UN ENFOQUE DE SISTEMAS DE GESTIÓN. En línea, disponible en:

[https://www.arlsura.com/paq\\_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/elaboracion\\_pso.pdf](https://www.arlsura.com/paq_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/elaboracion_pso.pdf)

<https://copasst.usta.edu.co/index.php/que-es-el-copasst>

<https://www.riojasalud.es/profesionales/prevencion-de-riesgos/1104-riesgos-biologicos-accidentes-biologicos>

<https://fullseguridad.net/2017/11/07/programa-phva-ssoma/>

<https://support.office.com/es-es/article/crear-un-diagrama-de-flujo-b%C3%A1sico-e207d975-4a51-4bfa-a356-eeec314bd276>

<https://www.isotools.com.co/ohsas-18001-la-importancia-del-ciclo-phva-planificar-hacer-verificar-actuar/>

[https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf](https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf)



<b>ANEXOS</b>	ANEXO 1. Tabla 2. Diagnostico en seguridad y salud en el trabajo Decreto 1072/2015 – Evacol.  ANEXO 2. Tabla 4. Evaluación estándares mínimos del SG-SST con base a la Resolución 0312 de 2019.  ANEXO 3. Política de seguridad y salud en el trabajo SST de Evacol S.A.S.  ANEXO 4. Evidencia fotografica.	
---------------	---	--

