

Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la cooperativa del magisterio (CODEMA) para el año 2020.

Franci Milena Barrios Rodríguez
Sandra Milena Contreras Buitrago
Alexander Burgos Ramírez
Jhon Edinson Alape Yate
John Harly Martinez Acosta

Maria Mercedes Narvaez
Tutora

Universidad nacional abierta y a distancia, UNAD
Escuela de ciencias, administrativas, contables, económicas y de negocios
Diplomado de profundización en gerencia del talento humano
2020

Tabla de contenidos

Introducción	VI
Abstract	VII
Objetivos	VIII
Objetivo general	VIII
Objetivos específicos	VIII
Capítulo 1 El problema	8
1.1 Planteamiento del problema.....	8
1.2 Antecedentes del problema	8
1.3 Justificación de la investigación cualitativa.....	9
Capítulo 2 Marco teórico y legal	10
2.1 Marco teórico	10
2.2 Marco legal	13
Capítulo 3 Metodología de la investigación cualitativa.....	14
3.1 Descripción de la metodología de la investigación y obtención de la información.....	14
3.2 Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.	15
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SS.	18
Capítulo 4 Resultados	29
4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST.	29
Capítulo 5 Plan de mejora.....	31
5.1 Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos	31
5.2 Presentación del plan anual 2020 SG-SST	34
5.3 Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	35
Recomendaciones	37
Conclusiones.....	38
Bibliografía	39
Anexos	41

Lista de tablas

Tabla 1 Valores y calificación de estándares mínimos	20
--	----

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Cronograma de actividades.....	35
Ilustración 2. Cronograma de actividades.....	36

Lista de anexos

Anexo A. Tabla de indicadores de evaluación..... 41

Introducción

En el desarrollo diario de las actividades laborales, los trabajadores se enfrentan a diferentes escenarios laborales, los cuales pueden representar consecuencias y repercusiones, es por tal razón que las empresas están cada vez más enfocadas en un desarrollo efectivo en materia de seguridad y salud en el trabajo, realizando el control adecuado en cuanto a riesgos se refiere, siendo coherentes con su política y objetivos, y basados en el marco legal que regula la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Según lo mencionado nos permitimos realizar una auditoría al área de Talento Humano para el análisis y evaluación de la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a la Cooperativa del Magisterio CODEMA, la cual nos da como resultado una valoración Moderadamente Aceptable. Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta una propuesta de mejoramiento con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4).

Con base en los resultados analizaremos el problema y así proponer un plan de mejora continua que le permita a la Cooperativa seguir atendiendo el control de la salud ocupacional con más eficiencia de los riesgos y peligros que se puedan presentar en cuanto al ambiente laboral, proveedores y contratistas.

Abstract

In the daily development of work activities, workers face different work scenarios, which can represent consequences and repercussions, which is why companies are increasingly focused on effective development in terms of health and safety in the work, performing adequate control in terms of risks, being consistent with its policy and objectives, and based on the legal framework that regulates the Management of Safety and Health at Work

(SG-SST).

As mentioned, we allow ourselves to carry out an audit of the Human Talent area for the analysis and evaluation of the implementation of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) at the CODEMA Teaching Cooperative, which results in A Moderately Acceptable rating. Taking into account the above, we present a proposal for improvement with the aim of anticipating, recognizing, evaluating and controlling the risks of safety and health at work (Decree 1072 of 2015, Art. 2.2.4.7.4).

Based on the results, we will analyze the problem to propose a continuous improvement plan that allows the Cooperative to continue attending to occupational health control with more efficiency in the risks and dangers that may arise in terms of the work environment, suppliers and contractors.

Objetivos

Objetivo general

Realizar una propuesta estratégica de mejora para el año 2020 con el ánimo de potenciar a la Cooperativa del Magisterio CODEMA a través del desarrollo y retención del talento humano que la componen; acordes con las necesidades y contribución de los objetivos propios de la empresa teniendo en cuenta la normatividad vigente del SG-SST.

Objetivos específicos

- Identificar aquellos estándares mínimos del SG-SST que no se están cumpliendo y que por ende afectan la gestión de Recurso Humano, la gestión por Competencias y la gestión del Conocimiento al interior del área de Talento Humano.
- Analizar los resultados del anterior diagnóstico mencionado, determinando las posibles causas y antecedentes que impiden el 100% del cumplimiento de los estándares mínimos.
- Implementar acciones de mejoramiento que contribuyan a cumplir la normatividad vigente durante el periodo en curso.
- Establecer indicadores de medición que permitan la evaluación del Plan propuesto.

Capítulo 1

El problema

1.1 Planteamiento del problema

A pesar de que CODEMA ha procurado ejecutar cabalmente los estándares mínimos del SG-SST según resolución 0312 del Ministerio de trabajo; lo cierto es que aún existen muchos ítems que no se han logrado cumplir desde el momento en que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se implementó en la cooperativa, haciéndola un poco vulnerable para poder enfrentar diferentes riesgos laborales que puedan llegar a sufrir tanto los operarios como los administrativos de la empresa.

Lo anterior sugiere la necesidad de implementar propuestas estratégicas de mejoramiento, razón por la cual se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las acciones pertinentes que se deben introducir en el Plan Estratégico de Mejoramiento con el fin de que la Cooperativa del Magisterio CODEMA logre promover la salud y cumpla con la debida seguridad laboral durante el año 2020?

1.2 Antecedentes del problema

Para la Cooperativa del Magisterio – CODEMA, la implementación del SG-SST relativamente sigue siendo muy reciente y por ende joven; lo que ha provocado que la compañía aún presente ciertas fallas en la normatividad del SG-SST. Esto debido a que para el año 2017 se presentaron algunos cambios de personal en la administración de la empresa haciendo que la institución tuviera que retroalimentar a los nuevos integrantes; lo que en consecuencia atrasaría la incorporación de una nueva vacante idónea para la implementación del SG-SST y para la ejecución de esta misma.

Cabe mencionar que donde más se pueden detectar enfermedades laborales son en aquellos trabajadores con puestos administrativos. Esto debido a factores como el sedentarismo, el alto brillo de las pantallas, las posturas incorrectas que los empleados toman en el momento de ubicarse en su sillas, la compra de muebles que no gradúan alturas ni comodidades y la falta de costumbre por parte de los operarios de tomar pausas activas.

1.3 Justificación de la investigación cualitativa

El crecimiento que ha tenido la Cooperativa del Magisterio no solamente en el mercado, sino también en la cantidad de trabajadores; sugiere la importancia de que la Gerencia del Talento Humano involucre los aspectos necesarios para el planteamiento de estrategias que contribuyan a la conservación y desarrollo del recurso que CODEMA considera más relevante: El recurso humano.

Si bien es cierto, CODEMA ha logrado conservar a sus empleados por la calidad de salario que esta les ofrece; sin embargo, es necesario mencionar que el personal también espera que su cooperativa le brinde protección y seguridad frente a los posibles riesgos laborales que puedan llegar a identificarse en las diferentes dependencias. De ahí que surja la necesidad de establecer estrategias de mejoramiento que garanticen la seguridad y la salud de todos los empleados.

Capítulo 2

Marco teórico y legal

2.1 Marco teórico

La implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo constituye una necesidad imperante en las organizaciones en la búsqueda de brindar y garantizar a sus colaboradores espacios con condiciones de trabajo idóneos que generen bienestar y se alineen en la consecución de los objetivos organizacionales potenciando el desarrollo y la retención del talento humano.

De esta manera el SG-SST como modelo de gestión que busca anticiparse a situaciones de riesgo que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, tiene como preponderancia el cuidado de la misma, señalamos en este apartado la definición global adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en primera reunión (1950) y revisada en su duodécima reunión (1995).

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad. (Organización Internacional de Trabajo, 2003, p.7).

Como lo indica el comité mixto, la seguridad en el trabajo es una cuestión que requiere medidas urgentes y globales, las disposiciones en las organizaciones deben dar prioridad a las necesidades del recurso máspreciado en las empresas, el capital humano. El establecimiento de

sistemas de seguridad y salud deben garantizar el bienestar de los colaboradores, correlacionando de manera apropiada el bienestar físico, social y mental, que aseguren la seguridad total en el trabajo y la compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada colaborador (García, Benavides y Ruiz-Frutos, 2000). De acuerdo con los autores, el bienestar en los trabajadores se constituye en la sinergia de tres aspectos fundamentales que resultan especialmente trascendentales para la implementación de programas de prevención que mitiguen riesgos laborales.

Asimismo, en consecuencia de las actividades desarrolladas en la organización, el personal no está exento de sufrir accidentes laborales, definidos como “todos los sucesos o incidentes no deseados, de carácter anormal, brusco o imprevisto, ocurridos con ocasión o como consecuencia del trabajo realizado, que provocan o pueden provocar lesiones en las personas y /o daños en las cosas” (Pérez, 2016, p.151). Estos sucesos no solo afectan la salud de los colaboradores, ya que también repercuten en una serie de consecuencias que dificultan el desarrollo normal de las organizaciones.

Del mismo modo, una definición que se debe abordar es la inherente a la enfermedad laboral, dada su diferencia a accidente laboral. Parra (2015) afirma:

Es enfermedad laboral la contraída como 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo

ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (p.3)

Dadas estas definiciones es importante en las organizaciones, fortalecer la promoción de la salud y seguridad mediante controles que promuevan un plan de mejora continua, estableciendo un sistema de gestión responsable e incluyente que cumpla con las condiciones y demandas de los colaboradores.

Por consiguiente, se presentan expectativas en el cumplimiento e implementación por parte del empleador de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, según la normatividad vigente y asimismo la participación colectiva de los distintos actores.

Las organizaciones modernas esperan que sus empleados sean proactivos y muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que tomen responsabilidades en el propio desarrollo de carrera, y que se comprometan con la excelencia. Obviamente, este objetivo no puede alcanzarse con una fuerza laboral «saludable» al estilo tradicional: empleados satisfechos con sus trabajos, que no experimentan estrés laboral, y que muestran bajos índices de absentismo. Se necesita algo más para poner en marcha a toda la maquinaria organizacional y conseguir este objetivo. (Salanova, M. y Schaufeli, W, 2004, 112).

El autor hace énfasis en el cambio organizacional y como la psicología de la salud ocupacional positiva trata de dar respuesta a esos vacíos, ya que el factor psicosocial de los empleados; como se menciona anteriormente, es factor determinante en el bienestar y el estado de salud de los colaboradores.

2.2 Marco legal

El decreto 1072 expedido en el año 2015, también conocido como “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas (2015). Este decreto no modificó las normas preexistentes, solo las unificó dando un cambio de fondo para compilar las normas en una sola, dando origen a multas por el no cumplimiento de las normas, buscando que todas las empresas sin importar la actividad deben implementar un Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo que proporcione condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir el daño y deterioro de la salud. Dado esta reglamentación desde ese año las empresas vienen ajustando un plan de mejoramiento que permita tener implementado en su totalidad del marco legal.

En la resolución 0312 de 2019 implementado por el Ministerio de Salud, se estipulan los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y del Trabajo(SG-SST) que las empresas deben llevar a cabo de acuerdo a la cantidad de empleados que cada una de ellas posean. Para el caso de la Cooperativa del Magisterio CODEMA que cuenta con un número superior a 50 empleados; debe cumplir con 62 estándares mínimos según Capítulo III de la resolución en mención que refiere a empresas de más de 50 trabajadores con riesgos de nivel I, II o III y con las que menos de 50 trabajadores con riesgos de IV o V.

En la búsqueda del cumplimiento de esta normatividad, CODEMA busca reflejar mejores ambientes de trabajo, bienestar, calidad de vida laboral, reducción de tasas de ausentismo por enfermedad, disminución de tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y el aumento de la productividad.

Capítulo 3

Metodología de la investigación cualitativa

3.1 Descripción de la metodología de la investigación y obtención de la información.

3.1.1. Metodología

Se realizará una investigación descriptiva cualitativa con el fin de conocer el estado actual del proceso del SG-SST dentro de la Cooperativa del Magisterio CODEMA. Con esta investigación se busca realizar un análisis que permita conocer la eficiencia del SG-SST, enfocados en las acciones de planeación, organización, ejecución y control que viene realizando la cooperativa, y así poder definir las acciones pertinentes que se deben introducir en el Plan Estratégico de Mejoramiento con el fin de que CODEMA logre promover la salud y cumpla con la debida seguridad laboral durante el año 2020.

3.1.2. Método y herramientas para la obtención de datos

El método a utilizar para la obtención de datos es la observación, usando fuentes de información primaria y secundaria.

Información primaria: Aplicación de una entrevista al Director de Recurso Humano y a la sub-dependencia denominada como Coordinación del SG-SST.

Información secundaria: Realización del análisis documental de los diferentes archivos y documentos que contengan el registro de seguimiento y control de resultados de los indicadores definidos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad. Para el análisis documental se revisarán documentos tales como: actas, informes, políticas, decretos vigentes, etc.

Con base a estos resultados, la entrada en el campo deberá ser por observación participante, ya que es necesario conocer los conceptos que tienen los colaboradores acerca de la importancia de la cultura y concientización del cuidado de la integridad física y mental, y en cuanto a la promoción y prevención de situaciones de riesgo para disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

3.1.3. Población y muestra

La muestra definida para la investigación estará representada por 105 personas que se encuentran laborando en la agencia principal de la Cooperativa CODEMA, la cual se encuentra ubicada en la Calle 39B # 19-15 en la ciudad de Bogotá/Cundinamarca.

3.2 Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.

En el 2015 Pese a varias similitudes encontradas entre el Programa de Salud Ocupaciones y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, CODEMA identificó una mejoría en este último frente a las posibles afectaciones de seguridad y salud laboral; yendo más allá de las acciones de planeación, organización y ejecución de la medicina del trabajo que para entonces la empresa tenía como medidas de prevención y protección con su Programa de Salud Ocupacional, pues el SG SST además de lo anterior menciona la necesidad de implementar al menos indicadores de estructura, indicadores de procesos e indicadores de resultado.

Para esta institución que se caracteriza por promover el cooperativismo y la solidaridad como sus principios fundamentales, a pesar de la transición que tuvo que pasar para llegar a esta implementación, no le resultaba indiferente este nuevo sistema, ya que desde un principio fue de mayor interés para la empresa mejorar las condiciones de seguridad, de espacio, de ergonomía,

de clima laboral y en sí, de todos aquellos factores que pudieran afectar la integridad física y mental de los empleados.

En el año 2016 los administrativos de la empresa continuaban trabajando con el Programa de Salud ocupacional sin tener presente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debido a que se presentaron las nuevas elecciones de aquellos docentes que aspiraban a ser los nuevos administrativos de la cooperativa la cual, se realiza cada cuatro años.

Habiéndose realizado los cambios de algunos administrativos en el año 2017, de acuerdo a las elecciones del año anterior, la empresa tuvo que poner al día a los nuevos administrativos de lo poco que se había hecho en el año 2015. Cabe mencionar que para mayo 2017 la cooperativa se vio en la obligación de acelerar su implementación del SG SST debido a que el Programa de Salud Ocupacional ya no tenía vigencia, y por el contrario era obligatorio adoptar el SG SST. En este punto se realizó la primera valoración por parte de Talento Humano y se encontraron con que no se cumplían varios estándares mínimos del SG SST. Así que la junta directiva se reunió para discutir de qué manera podrían cumplir con todos los estándares mínimos y se decidió que se necesitaría la implementación de una nueva vacante que cumpliera el perfil para que se ocupara explícitamente de este asunto. Este nuevo puesto llegaría a ser una sub-dependencia de Recursos Humanos conocida como Coordinación SG SST. Para finales de este año se contrató a la encargada de implementar el SG SST y así velar por el cumplimiento de la mayor cantidad de estándares mínimos durante cada periodo. Ya en el 2018 se llevó a cabo la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con la inclusión del nuevo cargo dentro de la cooperativa, se realizó un análisis del perfil socio demográfico obtenido de la tabulación y recolección de una encuesta aplicada a todos los trabajadores. Así mismo, se diagnosticaron las condiciones de salud y de trabajo del personal observando los hallazgos de enfermedades y la opinión directa de los mismos empleados.

Por otro lado, se llevaron a cabo visitas de inspección en cada puesto de trabajo realizando observaciones directas de las actividades, materias primas y demás aspectos que la empresa consideró necesarios tener en cuenta para identificar tipos y factores de riesgos en cada una de las dependencias. Adicionalmente la cooperativa definió e implementó un procedimiento para la identificación de requisitos legales aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo según la normatividad vigente.

Así mismo, para dar inicio al plan estratégico enfocado en el SG-SST de la Cooperativa, se planteó como objetivo general el impedimento de la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales con la gestión lógica y por etapas del SG SST de la empresa buscando la mayor efectividad a través de estrategias eficientes frente a la prevención de siniestros de origen laboral; al mismo tiempo que se plantearan objetivos específicos como la identificación, el control y la evaluación de las condiciones de trabajo propias de la actividad en cada puesto de trabajo. Así como también la implementación de campañas encaminadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, el establecimiento de programas de promoción, prevención y de estilos de vida saludable, la reducción de la tasa de accidentalidad y de severidad de los accidentes de trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Cooperativa del Magisterio sugiere también como objetivos específicos las intervenciones oportunas de las causas de los

accidentes evitando que estos se repitan. A su vez recomienda la realización de inducción, capacitación y entrenamiento a todo el personal; garantizando de esta manera el cumplimiento de la legislación colombiana aplicable en riesgos laborales.

En el diseño del plan a seguir, se generaron estrategias enfocadas a la higiene, seguridad industrial, medicina preventiva, al trabajo, a programas de estilo de vida saludable, atención de emergencias, al COPASST; entre otros. De esta manera se buscó dar cumplimiento al marco normativo y las que se determinaron para alcanzar los objetivos provenientes de la fase diagnóstica.

En el plan de Gestión se establecieron prioridades para dar inicio a actividades en las áreas que se identificaron como críticas y se entablaron compromisos por parte de la Gerencia, COPASST y ARL; y para el proceso de supervisión, información e intervención del riesgo se implementaron indicadores para evaluar anualmente el cumplimiento del SG-SST (Ver anexo No. 1).

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SS

Para CODEMA el seguimiento estricto a las valoraciones y la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo es parte fundamental y objetivo primordial para garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente y contribuir con el bienestar de nuestros colaboradores.

De esta manera, en una acción conjunta de la gerencia del talento humano y la Coordinación del SG-SST y con base a la información suministrada por la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos de valoración moderadamente aceptable, se establecen disposiciones e

iniciativas como plan de mejoramiento para dar cumplimiento a los estándares identificados en el ciclo PHVA y a los cuales no se le da una ejecución y cumplimiento estricto.

Tabla 1

Valores y calificación de estándares mínimos

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: COOPERATIVA DEL MAGISTERIO - CODEMA						Número de trabajadores directos: 150				
NIT de la Entidad: 860025596-6						Número de trabajadores indirectos: 11				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 01-Abr-2020				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3,5
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				

		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5				0,5			
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5			0				
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2					
		1.2.2 Capacitación, Inducción y re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				11

EN EL TRABAJO (15%)	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	1			
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0		
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	2			
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2			
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	1			
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2	2			
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1			
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios	1		0		

		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1					
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1					
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5		2				3
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2			0				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6		1				4
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1				

		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				11
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3				3		
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4					0	
		Medidas de prevención y control para	4.2.1 Se implementan las medidas de	2,5	15	2,5				12,5

		intervenir los peligros/riesgos (15%)	prevención y control de peligros							
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5			0			
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5				2,5		
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5			10	
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			5	
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				

			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIE NTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10			0		
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			2,5			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			2,5			
TOTALES					100					80,5
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)										

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE	DE LA EJECUCIÓN SG-SST	FIRMA DEL RESPONSABLE
--	-------------------------------	------------------------------

Elaboración propia

Capítulo 4

Resultados

4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST.

De acuerdo al diligenciamiento de la Matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud, el resultado fue de un 80.5 %, lo cual indica una aplicación moderadamente aceptable, incumpléndose el ciclo de PLANEAR al no llevarse a cabalidad el ítem “Conformación Comité de Convivencia” demostrándose que no se existe buenas prácticas para el ambiente laboral. Desde la gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo se evidencia que los ítems de “Evaluación e identificación de prioridades”, “Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, “Evaluación y selección de proveedores y contratistas” obtuvieron una valoración de cero (0), poniendo en riesgo la vida del personal de planta, contratistas frente al oficio que desempeñan y del mismo modo de sus proveedores, y visitantes.

Desde el ciclo de HACER se encontró el incumplimiento de los ítems de “Actividades de Promoción y Prevención en Salud”, “Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)”, “Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral”, “Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral”, “Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral”, “Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos”, “Inspección con el COPASST o Vigía”. Lo anterior evidencia claramente que

existen falencias en los controles y mediciones de los riesgos de salubridad e instalaciones físicas.

Dentro del ciclo de ACTUAR, se halló que el estándar de definición de acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, no presenta evidencias de implementación de acciones preventivas debido a que el COPASST no está cumpliendo de la mejor manera su tarea de velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores, proveedores, contratista y demás parte de interés según lo sugiere el SG-SST.

Capítulo 5

Plan de mejora

5.1 Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos

5.1.1 Plan de mejoramiento a disposición del Ministerio de Trabajo

Conformación comité de convivencia: Se sugieren actividades como la postulación de planchas, donde cada una estará conformada por dos representantes del empleador y dos empleados. Las elecciones del comité de convivencia laboral se realizarán en una reunión ordinaria de empleados y directivos convocada por el departamento de Recursos Humanos.

Evaluación inicial del SG-SST: Se consultará y se verificará la identificación de peligros, la comprobación de la evaluación y valoración de los riesgos y la efectividad de las medidas implementadas.

Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en SG SS: Para cumplir a cabalidad con este estándar se propone incluir aspectos de SST en la evaluación y selección de proveedores y contratistas. A estos se les tendrá que informar acerca de los peligros y riesgos generales y específicos y así mismo poseer canales de comunicación con ellos. Posteriormente se verificará de manera periódica el cumplimiento de la normatividad en la SST por parte de todos los implicados.

Evaluación y selección de proveedores y contratistas: Se seguirá como protocolo el reconocimiento del impacto que genera el contrato, la identificación del cumplimiento de calidad del producto, bien o servicio según las especificaciones dadas por la normatividad vigente y la comprobación oportuna de la gestión de los proveedores y contratistas en el cumplimiento de contratos anteriores.

Actividades de promoción y prevención en salud: Se sugiere reforzar las pausas activas en las reuniones de fin de mes y crear espacios de recreación para reducir el nivel de estrés que los empleados pueden llegar a manejar.

Estilo de vida y entornos: Es necesario establecer pausas cortas en el horario laboral, realizar cambios en la rutina diaria y hacer todos los días pausas activas en cada puesto de trabajo.

Investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral: Indagar más a fondo con las cámaras de seguridad y con los demás empleados la causa por la que se generó un accidente, incidente o enfermedad laboral según fuera el caso.

Medición de la prevalencia de incidentes, accidentes y enfermedad laboral: Aplicar indicadores mínimos de Gestión en Salud Ocupacional.

Medición de incidencia de incidentes, accidentes y enfermedad: Implementar indicadores que permitan identificar la frecuencia en la que ciertos espacios, equipos, muebles o enseres están influyendo en el incidente y/o accidente laboral, así como también son causales del desarrollo de una enfermedad en el empleado.

Mediciones ambientales: Se propone determinar las condiciones de iluminación en las áreas de trabajo y así mismo, la cuantificación de los niveles de iluminancia.

Inspección con el COPASST o vigía: Realizar como mínimo dos veces al año inspección sistemática a las diferentes oficinas observando si el lugar está bien adecuado en cuanto a espacio, equipo, muebles y todo lo relacionado con la atención a emergencias.

Mantener el cumplimiento de los ítems que componen la verificación según capítulo III de resolución 0312 de 2019.

Acciones de promoción y prevención con base en SG SST: Continuación de capacitaciones en SST al trabajador, realizar al menos dos veces al año simulacro que sugieran diferentes eventualidades que expongan la integridad física de los empleados.

5.1.2 Reporte de avance a la ARL

CODEMA ya ha determinado que para el envío de reportes de avances a la Administración de Riesgos Laborales se deberá realizar cada mes; lo cual se ha llevado de manera eficaz durante estos cuatro meses del año. De tal manera que esta acción si se está cumpliendo cabalmente y no requiere alguna acción de mejor.

5.1.3 Plan de visita del Ministerio de Trabajo

CODEMA recibe una notificación con aproximadamente quince días de antelación, donde se indica el día en que el Ministerio de Trabajo visitará a la empresa; de tal modo que la compañía podrá recopilar la documentación necesaria para probar el cumplimiento del SG SST y la demás documentación exigida por el Ministerio. No obstante, se recomienda que la cooperativa solicite al Ministerio de Trabajo que la visita la haga no solamente en la agencia principal sino también en las agencias Sur (Centro Comercial Tunal), Suroccidente (Centro Comercial Plaza de las Américas), y Norte (Centro Comercial Iserra 100) con el objetivo verificar el cumplimiento total de la normativa en toda la empresa.

5.2 Presentación del plan anual 2020 SG-SST

Asignación de recursos: Las acciones que la empresa tomará en este ítem estarán a cargo del comité del COPASST y de Maryuri Roncancio (Coordinadora del SG SST). Estas personas responsables realizarán una lista de bienes y servicios necesarios para la ejecución del Plano, cotizarán los insumos necesarios y realizarán el presupuesto anual de bienes y servicios que permitirán el desarrollo del Plan. Así mismo se contarán con recurso humano y técnico.

Actualización y seguimiento de matriz legal: La jefe de Talento Humano (Luz Marina Angulo) reevaluará la matriz según el cumplimiento o incumplimiento del último periodo y para llevar a cabo esta acción requerirá de recurso técnico.

Inspección archivo central e histórico: La coordinadora de SG-SST necesitará de recurso humano para verificar que los documentos del SG SST de los años anteriores reposen en el archivo de la empresa.

Evaluaciones médicas ocupacionales: La licenciada Luz Marina Angulo junto con Maryuri Roncancio velarán por el cumplimiento de tomas de exámenes médicos al personal nuevo y antiguo y de la misma manera deberán informar los resultados de dichos exámenes a cada uno de los trabajadores. Será necesario tener a disposición recurso humano, técnico y financiero.

Plan de emergencias: La coordinación de SG-SST tendrá el deber de socializar el Plan de Emergencias con el personal, por lo cual requerirá de recurso humano y técnico.

Brigadas de emergencia: La jefe de Talente humano y la coordinadora SG-SST se encargarán de realizar al menos dos capacitaciones teóricas y dos prácticas en campo abierto a todo el personal enfocadas en primeros auxilios y emergencias. Para lo anterior la cooperativa ha proyectado hacer uso de recurso personal, financiero y técnico.

Recomendaciones

De acuerdo con los criterios establecidos en la reglamentación para empresas con más de cincuenta trabajadores, se realizan las siguientes recomendaciones en función del cumplimiento de los objetivos buscando el bienestar y desarrollo del recurso humano:

Exigir al comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo- COPASST, informes y resultados del cumplimiento de su trabajo, donde deberá demostrar la verificación y la identificación de riesgos y peligros en procesos administrativos, productivos, procedimientos, personal, instalaciones, requisitos legales o accidentes laborales graves. Así mismo, deberá dar informe de la comunicación que mantiene con sus proveedores evidenciando así el monitoreo de la ejecución de los contratos.

Generar una cultura y concientización de la importancia y cuidado de la integridad física y mental por medio de capacitaciones y simulacros, promoviendo las pausas activas y los espacios de recreación.

Realizar mediciones frente a accidentes, incidentes y enfermedades laborales, así como mediciones ambientales que identifiquen y permitan adecuar los espacios laborales de manera reglamentaria.

Promover actividades de prevención en salud que nos ayuden a la anticipación de situaciones de riesgo disminuyendo la probabilidad de ocurrencia de accidentes y enfermedades.

Conclusiones

La valoración de la matriz de evaluación refleja que la empresa CODEMA venía desarrollando de forma moderada los estándares mínimos SG SST, mostrando cierta debilidad en su aplicabilidad. De ahí que surgiera la necesidad de este plan de mejora. Sin embargo, es importante mencionar que la cooperativa CODEMA cuenta con estrategias que permiten llevar a cabo el Programa de Salud Ocupacional al enfocarlo en estrategias de higiene, seguridad industrial, medicina preventiva, programas de estilo de vida, programas de trabajo saludable, y la atención emergencias y desastres.

Para CODEMA, adoptar indicadores de evaluación y medición ayudará a comprobar si el Plan de Mejora propuesto para el año en curso, ha sido productivo o si por el contrario, los resultados no eran los esperados. Así mismo, dichos indicadores también contribuirán a la toma de decisiones de planeaciones futuras.

Bibliografía

García, A. M., Benavides, F. & Ruiz-Frutos, C. (2000). Salud Laboral. En F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos, C. & A. M. García. Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (pp.49-50). Barcelona: Masson.

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado

de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. (pp 1-43) Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+d+el+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. 91ª. Conferencia Internacional del Trabajo. Suiza: OIT. (c.19, pp.7-8)

Parra Osorio, L. (2015). *Identificación, Evaluación y Control de Riesgos y Peligros: Estrategia Fundamental para la Prevención de la Enfermedad Laboral*. <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/2322-634X/rcso.2.2015.4883>

Pérez Gregorio, María Gloria. 2016. “¿Cuándo Esteems Ante Un Accidente Laboral? ; When We Are Dealing with an Accident ?” <http://search.ebscohost.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.FC0A43A&lang=es&site=eds-live&scope=site>.

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62, 109-138

Anexos

Anexo A. Tabla de indicadores de evaluación

INDICADOR	FORMULA	UNIDAD – DESCRIPCION
Índice de Frecuencia (IF)	$\frac{\text{No. de AT en el periodo}}{\text{Hora hombre Trabajada}} * 200.000$	No. de AT por cada 200.000 Horas Hombre Trabajadas
Índice de Severidad (IS)	$\frac{\text{No. días perdidos por AT}}{200.000} *$ Hora hombre Trabajada	No. de días perdidos por AT por cada 200.000 Horas Hombre Trabajadas
Índice de Lesión Incapacitante (ILI)	$\frac{\text{Índice de Frecuencia} * \text{Índice de Severidad}}{1000}$	N/A
Tasa de Accidentalidad	$\frac{\text{No. de AT en el Periodo}}{100} *$ No. de Trabajadores	% de Trabajadores accidentados en el periodo
Tasa de Enfermedad Laboral	$\frac{\text{No. de EL en el Periodo}}{100} *$ No. de Trabajadores	% de Trabajadores enfermos en el periodo
Cumplimiento	$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Planeadas}}$	% de cumplimiento de actividades programadas
Índice General de Ausentismo	$\frac{\text{No. De Ausencias por toda causa}}{\text{No. Trabajadores}} * 100$	% Trabajadores ausentes
Índice Ausentismo por AT	$\frac{\text{No. De Ausencias por AT}}{\text{No. Trabajadores}} * 100$	% Trabajadores ausentes por AT
Índice Ausentismo por EL	$\frac{\text{No. De Ausencias por EL}}{\text{No. Trabajadores}} * 100$	% Trabajadores ausentes por EL
Índice Ausentismo por EG	$\frac{\text{No. De Ausencias por EG}}{\text{No. Trabajadores}} * 100$	% Trabajadores ausentes por EG