

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 empresa MOVILCO S.A.S para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

Presentado por:

Ana María Rojas Ramírez

Anuar Viveros Ramos

Eduardo Burbano

Daniela Fernanda Barrios Córdoba

Oscar Eduardo Ceballos

Grupo: 101007_55

Tutor:

Marlon Jonnatan Rodriguez

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

MOVILCO S.A.S es una empresa de telecomunicaciones que se ocupa en atender las necesidades de sus clientes como en atención al público, administración de puntos de cobro, ventas de celulares, ventas de planes pospago entre otros. En este trabajo final pretende profundizar en los diferentes conceptos de la Gerencia del talento humano con un estructura adecuada en la elaboración de estrategias que permiten desarrollar las organizaciones a través del alto desempeño y retención del talento humano que compone la empresa MOVILCO S.A.S cumpliendo con la implementación del SG-SST, el cual está regulado por una serie de decretos y normas a las cuales las empresas deben acogerse, al implementar el plan en sus empresas, teniendo en cuenta que este sistema es obligatorio implementarlo en las organizaciones, la normatividad que regula este sistema es el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 el cual es el decreto único reglamentado del sector trabajo en el que se habla de todo lo que son directrices para implementar el sistema, la resolución 1111 del 27 de Abril de 2017 en el que estipula estándares mínimos del SG-SST, el decreto 1443 del 31 de Junio de 2016 en el que se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) La seguridad y la salud en el trabajo buscan el bienestar mental, social y físico de los trabajadores en cualquier área de una empresa, también busca la prevención de accidentes y enfermedades laborales a las cuales están expuestos por la ejecución de diferentes labores, para tal fin se tiene como objetivo primordial mejorar las condiciones de trabajo por medio de la implementación de elementos interrelacionados como son la prevención, reconocimiento, evaluación y control.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar el plan de mejoramiento para la gestión de recursos humanos, gestión por competencias, gestión del conocimiento al interior del área de Talento Humano de la empresa MOVILCO S.A.S; donde se verifique, evalúe, indague y se mida la transición al SG-SST.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar como se encuentra la Empresa según la matriz de evaluación del sistema de seguridad del SG-SST.
- Establecer un diagnóstico de la gestión del talento humano dentro de la empresa MOVILCO S.A.S
- Analizar los resultados que se obtengan en la matriz de Evaluación para identificar las falencias que no contribuyen en la gestión de conocimiento y que no se cumplan con el 100%.
- Implementar un Plan de Mejoramiento, con el fin de corregir el problema identificado

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

¿Qué tan comprometidos están los colaboradores con la transición del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Movilco y que proponen para el primer semestre del 2020?

Se pudo detectar en Movilco S.A.S. que la falta de comunicación entre empleados y empleadores es algo en lo que deben trabajar con más constancia ya que esto ha ocasionado falta de compromiso en algunas personas. Los colaboradores necesitan sentir satisfacción y que esto le genere compromiso con la empresa y así entregar todo su potencial, es por eso que Movilco debe mantener una planeación actualizada.

Según información dada por la coordinadora de talento humano a los líderes de cada oficina les falta organización en actividades de competencia donde se pueda premiar a la persona que cumpla con todo, y de alguna manera motivarlos, Movilco debe lograr que los empleados se impliquen con la compañía para mejorar el rendimiento de cada empleado, según estudios si las empresas logran que el clima laboral sea muy bueno, el rendimiento de cada colaborador puede mejorar hasta un 30%.

La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar y mejorar el desempeño de los empleados, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto, lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa.

1.2. Antecedentes del problema

Se podría decir que la desmotivación de los trabajadores es un gran problema para Movilco porque afecta al rendimiento; aunque también es verdad que toda persona sin motivación atraviesa una situación de riesgo para su salud emocional y psicológica.

Para mantener una fuerza laboral estable, los gerentes y coordinadores deben de implicar a sus supervisados constantemente en diversas actividades de retención. El objetivo es que los empleados se sientan valorados y apreciados. Los colaboradores quieren hacer un trabajo significativo y quieren implicarse en cómo sus trabajos han sido diseñados, gestionados y medidos, si estas necesidades se cumplen la empresa lograra que los empleados estén más dispuestos a quedarse dentro de la empresa, y estarían más motivados.

Porcentajes de insatisfacción encontrados en la evaluación inicial de la empresa relacionados con la motivación, el reconocimiento, las capacitaciones, programas de incentivos y de seguridad laboral, están frenando la productividad y el desarrollo integral de los empleados.

1.3. Justificación de la Investigación cualitativa

Con el presente trabajo se darán a conocer los planes y programas relacionados con el SGSST de MOVILCO S.A.S, a partir de una auditoria en la gerencia del talento humano en cuanto al proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y posterior a su análisis y evaluación se pretende realizar una propuesta integral a los rasgos identificados en la matriz de estándares mínimos.

Es por ello que en la presente investigación cualitativa nos enfocaremos en la importancia de crear un sistema de reportes de peligros y riesgos, el cual sea accesible a todo el personal de MOVILCO S.A.S que desee registrar un caso o condición insegura desde su área respectiva,

el cual permita tener un procedimiento claro en la compañía en cuanto a la identificación de un peligro, herramientas, la forma en que se debe reportar y la manera en que se debe priorizar cada evento conforme al riesgo, para así conocer el tratamiento que se debe realizar para eliminar, mitigar o monitorear el mismo y así obtener un sistema de gestión con el que se pueda proceder de acuerdo a la situación presentada, y que el mismo sea implementado en el primer semestre del año en curso, antes de la visita del Ministerio del Trabajo, las cuales se realizarán a partir del 01 de diciembre del 2019, según la resolución 0312, e incluirlo en el Plan Anual de Trabajo como una de las mejoras detectadas.

Este proceso se realizará utilizando como fuente de información el método de encuesta, el cual nos permite agrupar la información a partir de ciertos criterios fijados previamente, con el fin de categorizar hechos, conductas o eventos para conocer detalladamente los procedimientos en cada fase de la implementación del SG-SST y de esta manera identificar las oportunidades de mejora. La selección de este método se basa en la encuesta realizada y se complementará con fuentes secundarias de información en donde se recopilará información sobre la problemática frente a la normatividad e implementación de la misma.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

El avance de métodos productivos ha obligado a las empresas y entidades gubernamentales a desarrollar una salud ocupacional evolucionada conforme a las demandas que las actividades laborales y las personas que las ejecutan lo exigen para garantizar la salud del trabajador generando el bienestar y la competitividad organizacional.

En el transcurso de la historia, el desarrollo de los procesos productivos dio inicio a la búsqueda e interés por la protección del trabajador en la empresa; es entonces cuando aparecieron los conceptos como accidente, salud o enfermedad, como una inquietud por el bienestar individual en las labores. (Álvarez et al., 2006)

Poco a poco se dieron avances en dichos conceptos, en la edad media, además de la protección que el estado ejercía en los ciudadanos, también las organizaciones comenzaban a implementar procesos de protección en salud para sus trabajadores, sin embargo, dichos programas tenían una lenta evolución. (Álvarez et al., 2006).

Hasta el renacimiento fue posible que se concibieran algunas leyes claras en relación a la protección de los trabajadores. Algún tiempo después Bernardino Ramazzini considerado el padre de la salud ocupacional mediante su obra *DE MORBUIIS ARTIFICUM DIATRIBA* describe los riesgos relacionados a 54 ocupaciones, creándose de esta manera la medicina del trabajo. En el transcurso de la edad moderna hasta la actualidad, acontecimientos importantes de desarrollo, como la revolución industrial y comercial, el desarrollo del capitalismo y el surgimiento del movimiento intelectual de la ilustración, trajeron consigo grandes aportes a la salud ocupacional. (Álvarez et al., 2006).

Para Colombia, en el año 1904 por parte del General Rafael Uribe Uribe se presentó un dialogo encaminado hacia la salud de los trabajadores, convirtiéndose en el primer interlocutor y defensor de la protección de los mismos ante los accidentes de trabajo y enfermedades laborales; pidiendo para 1910 la indemnización a trabajadores que hubieran estado involucrados en accidentes laborales. Posteriormente la ley 57 de 1915 fue aprobada por el congreso, en la cual se dictaban normas de responsabilidad para las empresas frente a los accidentes de trabajo (Henao, 2010).

Como es bien sabido, actualmente Colombia está pasando por un proceso de transición y concientización en materia de salud y seguridad en el trabajo, implantando desde el año 2012 con la ley 1562, que dio el cambio del sistema de salud ocupacional al sistema de seguridad y salud en el trabajo, trayendo aspectos mucho más puntuales y organizando de una mejor manera dicho proceso; de igual forma el Decreto 1072 de 2015 obliga a las empresas a tener un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, esto quiere decir que ya no hay alternativa, todas las empresas con más de un trabajador deben implementar el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El cumplimiento de esta norma se constituye en un gran reto, tendiente a disminuir el índice de accidentalidad y mortalidad laboral en las empresas.

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014: donde se encuentran consignados lo concerniente a la legalidad que los empleadores están sometidos a cumplir para garantizar la salud y la seguridad de sus empleados en el trabajo y las obligaciones que tienen las administradoras de riesgo.

Para prevenir las lesiones y enfermedades que puedan ser provocadas por las condiciones laborales se tiene la disciplina llamada seguridad y salud en el trabajo. Esta disciplina además se encarga de la promoción de la salud en los trabajadores, todo buscando mejorar las condiciones para los trabajadores en sus puestos de trabajo y generar un ambiente armonioso con bienestar físico, mental y social.

Con el propósito de lograr el bienestar general en la organización independientemente de la función o contrato que se tenga con sus trabajadores, el SG_SST, promociona la salud y busca prevenir los accidentes y enfermedades en el trabajo, para ofrecer a todos los involucrados un ambiente seguro y saludable a través de la adopción de disposiciones efectivas que permitan identificar los peligros y evaluar y valorar los riesgos existente.

Se requiere de todos los integrantes de la organización para lograr una implementación exitosa del SG_SST, desde los directivos hasta el nivel operario. De esta manera se quiere garantizar el cumplimiento, control y seguimiento de la normatividad en la entidad.

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015: mediante este decreto fue derogado el decreto 1443 de 2014.

Este decreto se encuentra compuesto por 3 libros que contienen:

- La estructura del sector trabajo
- El régimen reglamentario del sector trabajo
- Y finalmente las disposiciones legales.

Decreto 1072 de 2015: este decreto es el encargado de fijar las condiciones para llevar a cabo la implementación del SG_SST, tanto para entidades públicas como privadas, que contraten en modalidad de contrato civil, comercial o administrativo.

En el libro 2 parte 2 título 4 capítulo 6 se establecen los pasos para realizar la implementación del SG_SST:

1. Se debe realizar la evaluación inicial del SG_SST
2. Identificar los peligros, evaluar, valorar y gestionar los riesgos que se pueden presentar.
3. Definir la política y los objetivos de la compañía frente al SG-SST.
4. Hacer el seguimiento y control del SG-SST, garantizando la consecución de los recursos.
5. Hacer el programa de capacitación, e inducción en el SG-SST.
6. Hacer los protocolos respectivos, que garanticen las acciones preventivas.
7. Definir los protocolos para reportar e investigar las enfermedades y accidentes de trabajo
8. Definir políticas de contratación conforme al decreto único 1072 de 2015
9. Garantizar el modelo de medición y evaluación del SG-SST.
10. Implementar procedimiento para las acciones preventivas y correctivas asociadas al SG-SST.

Decreto 171 del 1 de Febrero de 2016: mediante este decreto fue modificado el artículo

2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 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).

(Juriscol, 2016).

Decreto 052 de enero de 2017: Por medio de este Decreto el Gobierno nacional modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, sobre la transición que deben seguir los

empleadores, para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo esta transición aplicable de la siguiente manera: a más tardar para el 31 de enero del 2017, todas las empresas de cualquier índole, están en la obligación de sustituir el programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resolución 1111 del 27 de Marzo de 2017: Es la figura normativa a través de la cual el Gobierno Nacional define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La Resolución 1111 de 2017, expone que los empleadores y contratantes están en la obligación de acogerse al modelo que dicha resolución ofrece para la realización de una autoevaluación o diagnóstico que dé cuenta de cómo se encuentra la empresa en temas de estándares mínimos del SG-SST, así como la elaboración, ejecución y seguimiento de acción o plan de trabajo anual que permita en primer lugar, dar cumplimiento a la norma y en segundo lugar, la identificación de fallas y oportunidades de mejora para la empresa en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019: en la cual se establece los estándares mínimos del SG_SST, de acuerdo con la necesidad de diferenciar las actividades propias del sector productivo.

Esta modificación se realiza atendiendo al tamaño y la capacidad de cada empresa, teniendo en cuenta el número de empleados. Es decir que para las empresas con 10 trabajadores el cumplimiento de 7 estándares, las empresas que cuenten con 11 a 50 trabajadores, un cumplimiento de 21 estándares.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

MOVILCO S.A.S como organización presta un servicio a la comunidad de manera eficiente y siempre pensando en la satisfacción de los mismos. Las dinámicas organizacionales son cada vez más exigentes y coherentes con las políticas internacionales y por supuesto nacionales implementar el SG-SST se convierte en garantía de eficiencia y eficacia para clientes y trabajadores de la empresa.

Uno de los objetivos de esta organización es diseñar y poner en marcha el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la normatividad legal vigente, mediante la sensibilización de los integrantes de la empresa MOVILCO S.A.S para lograr el diseño, la documentación y la efectiva implementación de este sistema, con la finalidad de brindar una protección efectiva a sus trabajadores y contratistas generando espacios de trabajo seguros y saludables.

El compromiso de la organización debe ser velar por la vida y salud de sus trabajadores como una necesidad administrativa que el gobierno nacional exige mediante el decreto que lo crea y además lo reglamente. El PHVA sirve como herramienta fundamental en la metodología de implementación del decreto, al realizar el análisis de la matriz se observa y se detalla que arroja un 87% de satisfacción en algunos ítems estudiados. De esta forma se puede afirmar que las cosas se vienen haciendo de manera adecuada y que la información al respecto es entregada con diligencia por el médico encargado de esta implementación en la empresa.

El camino es largo y en ocasiones difícil puesto que encontramos que se debe atizar muchos recursos, entre ellos tiempo y dedicación por parte de las cabezas o diligentes de la empresa MOVILCO S.A.S. El decreto es joven y se vienen dando algunos tiempos de espera, pero esto no se puede convertir en una zona de confort y dejar las cosas como están simplemente por cumplir una norma gubernamental; para llegar al 100% la empresa debe implementar de manera perentoria y rígida la elaboración de planes de mejoramiento anuales, donde se recojan evidencias concretas y certeras de la planeación del hacer, del verificar y el ajustar de otra manera no hacerlo constituiría un grave proceso que en algún momento llevaría a que se presentaran dificultades o problemas en la prestación del servicio por parte de MOVILCO S.A.S.

3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: MOVILCO S.A.S						Número de trabajadores directos: 483			
NIT de la Entidad: 900315448-3						Número de trabajadores contratistas directos: 353			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 21/10/2019			
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%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
		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		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6		0			2
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2			0			
		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	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				
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				

SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1				
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0			
	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		0			
	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 en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0			
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2				
	Gestión del cambio (1%)	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	1				
								11

GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			0		
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			0		
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1			
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1			
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1			
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			
		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			
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
								5

II. HACER	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	0			5	
		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		1				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		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			15
			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		4			
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5			12,5
			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		2,5			
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5			
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2,5	0					
GESTIÓN 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	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	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SGSST (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	2,5				10
			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					86,5

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

La empresa Movilco S.A.S, venia cumpliendo muy regularmente con el decreto 1072 de 2015 y cuando inicia el proceso de transición al Decreto 052 del 12 de enero de 2017 le ha sido muy tedioso ya que ha venido contando históricamente con muchas falencias que no han permitido hacer un diagnóstico claro para así implementar planes de mejoras y cumplir con las normativas vigente.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Los hallazgos encontrados por Comité evaluador de la UNAD a la empresa MOVILCO S.A.S, en la evaluación inicial y que impiden obtener la calificación máxima legal el cual es el objetivo principal de la empresa MOVILCO S.A.S, son:

1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP
2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP
3. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
4. Rendición sobre el desempeño
5. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
6. Actividades de Promoción y Prevención en Salud
7. Información al médico de los perfiles de cargo
8. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
9. Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.

Teniendo en cuenta los hallazgos relaciones la empresa Movilco obtuvo una calificación de 86,5 puntos, siendo una calificación aceptable de acuerdo a lo establecido en las normas legales vigentes.

Sin embargo la empresa debe construir un plan de mejoramiento el cual debe tener como finalidad subsanar las novedades encontradas dentro de la verificación realizada por el comité evaluador, teniendo como plazo máximo para el desarrollo y la implementación de mencionado plan 6 meses.

La empresa Movilco cuenta con oficinas (sucursales) en diferentes partes del país, es por eso que el profesional en seguridad y salud en el trabajo contratado por la empresa ha diseñado un modelos de sistema de seguridad y salud en el trabajo general en el cual se tienen incluidas cada una de las sucursales con un sistema de gestión diferencial direccionado por un tecnólogo en salud ocupacional (SST), los cuales trimestralmente realizan unas auditorias con la finalidad de evaluar los resultados de las estrategias que se emiten desde la oficina principal.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa.

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SG-SST CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EMPRESA MOVILCO S.A.S.

Población: Empleados área administrativa y operativa de la empresa.

Problema: Porcentajes de insatisfacción relacionados con la motivación, el reconocimiento, las capacitaciones, programas de incentivos y de seguridad laboral; que están frenando la productividad y el desarrollo integral de los empleados.

Justificación: Mejorar el bienestar de los trabajadores, las condiciones laborales, el clima organizacional y todo lo relacionado con el desempeño de los empleados y de la empresa (basado en el proceso de creación de conocimiento de Nonaka y Takeuchi). Se busca contribuir significativamente en el debido proceso de capacitación y de control de las funciones de los empleados de la empresa Movilco S.A.S; con el fin de que mejoren sus labores de manera eficaz, lo cual se vea reflejado en el desarrollo de las evaluaciones de desempeño y en el logro de los objetivos de la empresa. Igualmente se propende por la generación de programas y actividades que permitan el desarrollo integral de los funcionarios, con el fin de que mejoren la calidad de vida de ellos y de sus familias, lo cual se vería reflejado en la eficiencia de su desempeño y en la prestación del servicio que ofrece la empresa Movilco a la comunidad.

Todos los funcionarios realizan labores específicas que van en dirección al cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa. Estas funciones desarrolladas a diario brindan

experiencia y generan una serie de información relacionados con el cargo y el área en el cual hacen parte cada uno de los funcionarios.

Objetivo: Mejorar las condiciones laborales ofrecidas a los empleados de la Empresa Movilco, a través de la implementación de un nuevo Modelo Estratégico Integral para el Proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento.

Procedimiento: Por medio de la realización de una lista de chequeo, la matriz de evaluación y con la entrevista realizada a algunos de los integrantes de la empresa; se pudo determinar la necesidad que existe de la implementación de un nuevo modelo que permita mejorar aspectos relacionados con la gestión del conocimiento, la motivación y el proceso de salud ocupacional existente en la empresa. Movilco es una empresa que ofrece productos y servicios en el sector de las telecomunicaciones en óptima satisfacción a los distribuidores y clientes. Sustentados por ser una empresa económicamente próspera comprometida con el desarrollo de su personal y de la sociedad donde se ubica; por lo anterior es necesario que trabaje de manera constante en mantener unas buenas condiciones laborales a sus empleados, porque esto impactará directamente en el servicio que se preste a sus clientes. La empresa debe tener presente que, si quiere ser competitiva e innovadora, debe aplicar estrategias que le permitan mejorar el nivel de conocimiento y motivación entre sus empleados, en un ambiente en el que puedan desarrollar a plenitud sus habilidades y destrezas; pues de ello dependerá su evolución y buen desempeño.

Fuente de Información: La información que se recolectó, se obtuvo a través de fuentes primarias (área de talento humano y algunos funcionarios de la empresa).

Método de Recolección de Datos: Lista de chequeo, entrevista y observación;(matriz de evaluación) las cuales fueron aplicadas a los empleados de la empresa, con el fin de conocer sus opiniones acerca de los aspectos que consideran, deben ser mejorados para que se puedan generar condiciones que incrementen el nivel de motivación, el sentido de pertenencia, la productividad y mejoren el clima organizacional y la calidad de vida de ellos y de sus familias.

Análisis de Datos: Se debe mejorar la conducta organizacional de todos sus empleados, pues su comportamiento influye directamente en el clima organizacional de la empresa y en el desempeño de la misma.

Responsables del Programa: Los responsables de la ejecución y evaluación de las actividades establecidas en el Programa que se pretende implementar para la Empresa Movilco S.A.S, el cual se enfocará en el desarrollo de actividades relacionadas con la conciliación laboral, la formación, la prevención y el ocio; serán el área de Talento Humano, con la participación activa del gerente de la empresa, quienes, a su vez, contarán con la colaboración del Comité de Convivencia Laboral.

Tiempo: Las actividades se establecerán por semestres y se deberán desarrollar durante todo el año.

Recursos (humanos, técnicos y financieros): Para la ejecución de esta propuesta no se requiere generar más recursos de los que la empresa ya tiene destinados para este tipo de actividades; únicamente se necesitaría que el área de talento humano se organizara y estableciera nuevas estrategias para implementar las actividades planteadas en este nuevo modelo.

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

Diagrama de Gantt

OBJETIVO	RESPONSABLES	RECURSOS	ACTIVIDAD	INICIO	FIN						Medición de cumplimiento						
						AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Nº DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS	Nº DE ACTIVIDADES REALIZADAS	Nº DE ACTIVIDADES NO REALIZADAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE NO CUMPLIMIENTO	MET A DEL INDICADOR	
Diseñar programa de capacitación en promoción y prevención	Gerente general Subgerente Líder del SG-SST	Humanos: auxiliar SG-SST, Comité CL, Copasst	Determinar fecha de capacitación	20/10/2019	20/10/2019			x			4	4	0	70%	30%	4%	
		Físicos: Oficina SG-SST	Convocar a los integrantes	20/10/2019	23/10/2019			x									
		Tecnológicos: Video-Bean	Realizar capacitación	25/10/2019	25/10/2019			x									
		Financieros: \$100.000	Presentar las evidencias correspondientes	28/10/2019	28/10/2019			x									
Capacitación, Inducción y Reinserción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o SG-SST, actividades de Promoción	Gerente general Subgerente Líder del SG-SST	Humanos: auxiliar SG-SST, Comité CL, Copasst	Determinar fecha de capacitación	21/10/2019	21/10/2019			x			7	5	2	80%	20%	7%	
		Físicos: Oficina SG-SST	Convocar a los integrantes	22/10/2019	25/10/2019			x									
		Tecnológicos: Video-Bean	Realizar Reunión para identificar los peligros, evaluación y	29/10/2019	29/10/2019			x									

RECOMENDACIONES

A nivel empresarial es conveniente realizar programas de sensibilización por diferentes medios de comunicación, como por ejemplo el correo electrónico, carteleras, folletos que comprendan que es necesario capacitarse académica y profesionalmente para mejorar su calidad en el trabajo, en esta o en cualquier otra empresa.

En lo relacionado con el clima organizacional, la mayoría de los empleados muestran algún grado de descontento respecto a ello, por lo cual se recomienda trabajar en cada uno de los aspectos mencionados anteriormente, con el fin de subsanar un poco esta situación.

Implementar programas y concursos que permitan el crecimiento personal y profesional generando programas de desarrollo y crecimiento mediante planes internos, los cuales corresponden a oportunidades para que ascienda o sea promovido dentro de la organización, lo cual repercute en la mayor exigencia, responsabilidades e incremento de sus beneficios salariales.

Realizar análisis para detección de necesidades en talento humano basado en selección por competencias con el propósito de lograr una mayor efectividad en el mismo y establecer la brecha resultante entre el desempeño actual y el requerido ideal, logrando de esta forma identificar las necesidades de entrenamiento a ser cubiertas, se considera importante el desempeño de actividades con el nivel de eficiencia requerido por sus puestos de trabajo, lo cual consecuentemente, contribuye a su autorrealización y al logro de los objetivos organizacionales.

Se deben implementar canales de comunicación efectivos, que brinden la confianza al empleado de expresar sus inconformidades, logrando así trabajar de manera positiva en el mejoramiento de dicha falencia.

Realizar pruebas de medición de nivel de conocimiento y observaciones del desempeño para identificar alternativas de formación, capacitación o entrenamiento para el desarrollo de habilidades.

CONCLUSIONES

Se pudo constatar según la Tabla de Valores y Calificación en el porcentaje que la empresa Telefónica Movilco S.A.S, en su etapa transicional lleva en la implementación del SG-SST, el 86.5%, y para estar al 100% falta una serie de puntos que se deben realizar, Se ha logrado identificar con mayor precisión una seguridad y salud laboral preventiva permitiendo así que los trabajadores de Movilco cuenten con la implementación y conocimiento preciso de cada uno de los aspectos que estos implican en la generación de seguridad y bienestar para cada uno de ellos. También identificar los elementos importantes que beneficien tanto a empleados como a la empresa por medio de la defensa de la salud en el trabajo, esto implica la protección de los trabajadores frente a todas las posibles agresiones a su bienestar físico, mental y social originadas en el trabajo.

Se requiere, además, la mejora continua de las condiciones de trabajo para promover el bienestar de las personas. La salud laboral, pues, abarca no sólo la prevención (evitar daños en el trabajo) sino también la promoción (favorecer trabajos saludables).

La salud laboral es la resultante de múltiples vectores o procesos que básicamente se sitúan tanto en el ámbito científico-técnico como en el terreno político y social.

Son necesarios procesos de investigación, de desarrollo tecnológico, de capacitación o de experimentación para llegar a elaborar alternativas a las situaciones de riesgo o para promover formas de trabajo seguras y saludables.

Se logró identificar aspectos y funciones de la salud y seguridad Ocupacional (SG-SST) en el ámbito laboral y como es el fortalecimiento a los trabajadores tanto del clima laboral como el bienestar dentro de la empresa. También son necesarias las dinámicas de presión social, de

promoción política, de normalización, de control administrativo o de gestión empresarial para una efectiva aplicación de dichas formas de trabajo dentro de una empresa u organización.

Al culminar el desarrollo de esta actividad práctica se logró presentar un plan de mejora para el área de talento humano de la empresa Movilco s.a. el cual se enfocó en la motivación, el reconocimiento, las capacitaciones, programas de incentivos y de seguridad laboral; para impulsar la productividad y el desarrollo integral de los empleados.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Heredia, F., Conti Parra, L., Valderrama Mantilla, F., Moreno Vargas, O., & Jiménez Barbosa, I. (2006). *Salud ocupacional*. Ecoe Ediciones, Bogotá DC

Hena Robledo Fernando. *Seguridad y salud en el trabajo. Conceptos básicos*. ECOE ediciones. Tercera edición, Colombia 2010.

juriscol, S. (1 de febrero de 2016). *sistema único de información normativa*. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019649>

Explorable.com (2017). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Consultado (06, 11, 2017). Disponible en: <https://explorable.com/es/investigacion-cuantitativa-y-cualitativa>

Rivero, S. y González, G. (2013). *Bases teóricas de la gestión del conocimiento en las organizaciones*. Consultado: (10, 11, 2017). Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos15/bases-teoricas/bases-teoricas2.shtml>

Wiki Libros (2010). *Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento*. Consultado: (19, 09, 2017). Disponible en:

https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. 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>

