

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 coasucol para el primer semestre del 2019

Autores:

**Diana Pilar Moreno Moreno
Jesús David Carvajal Rangel
Marysol Enciso
Javier Edgardo González
Diana Fernanda Hernández**

Grupo: 101007_9

Presentado a:

Mario Humberto Aguilar

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD”
Diplomado DE profundización en gerencia del talento humano
Administración de empresas
Bogotá D.C. 09 de Mayo de 2019**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1. Planteamiento del problema.....	6
1.2. Antecedentes del problema.....	7
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	8
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Revisión de la literatura	9
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	19
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.....	19
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST.....	17
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	17
3.3. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017. 19	
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	20

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	20
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	22
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	22
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos	25
RECOMENDACIONES	25
CONCLUSIONES	30
BIBLIOGRAFÍA	31

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del siguiente trabajo pretende presentar el plan de mejoramiento diseñado para la compañía COOSUACOL , el cual permita fortalecer las fallas encontradas en la matriz de análisis y calificación realizada frente a la implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG_SST). El enfoque planteado esta en cumplir con la legislación vigente planteada en: decreto 1443 de Junio de 2014 (Implementación del SG-SST), decreto 1072 del 2015 (único reglamentario del sector trabajo), el Decreto 171 de 2016 (prorroga implementación SG-SST), el Decreto 052 de 2017 (transición para la implementación de SGSST) y por último la una de las más relevantes, la resolución 0312 del 2019 (Dicta los estándares mínimos del SG-SST),

Para el desarrollo de la propuesta, la metodología empleada es con base en la investigación cualitativa, la cual propone realizar atreves de mejoras que se fortalezca la salud y seguridad en el Trabajo en unión con el área de Talento Humano de la compañía. El planteamiento propuesto para la implementación de mejoras se basó en la identificación del problema de acuerdo a los resultados evidenciados de la auditoria interna realizada y la calificación de la tabla de valores para los estándares mínimos exigidos. Con apoyo del marco teórico se pretende fundamentar como base teórica del mismo a través de la norma vigente establecida; evidenciando las falencias se diseñara el plan de mejoramiento el cual permitirá consolidar y fortalecer los esquemas del SG_SST establecidos en la compañía, enfocados al desarrollo y crecimiento de la misma y enfocados en el cumplimiento de metas propuestas, políticas y cumplimiento de la estructura de su planeamiento estratégico.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer propuestas y planes que permitan mejorar respecto a la implementación correspondientes a los estándares Mínimos del SG SST, en la empresa COOASUCOL de la ciudad de Bogotá para el primer semestre del 2019; se espera entonces verificar los posibles incumplimientos que presente la compañía. Se pretende entonces trabajar de la mano con el personal de Talento humano de la compañía, apuntando al fortalecimiento del clima organizacional y de brindar un trabajo seguro.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y reconocer la normatividad vigente para la elaboración de propuestas viables y afines de acuerdo a lo establecido en la resolución 0312 del 2019, estándares mínimos SG_ SST para la empresa COOASUCOL.
- Identificar mediante auditoria interna realizada con la tabla de valores y calificación de estándares mínimos del SG-SST, mecanismos para COOASUCOL que garanticen la trasmisión de información correcta conforme a lo establecido.
- Fortalecer los deberes y actividades de trabajo con apoyo del diagrama en el cual se pueda identificar responsables y acciones de mejora propuestas.
- Establecer informe de resultados obtenidos de acuerdo al análisis de Calificación y propuestas implementadas donde se destaque los cambios obtenidos en la empresa COOASUCOL en la transición a la implementación.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Debido a las últimas actualizaciones y cambios establecidos en la legislación laboral a través de min trabajó, busca entonces reconocer la escenario real de la empresa COOASUCOL de cara al cumplimiento de los requerimientos mínimos legales vigentes del SG-SST. Con esto se pretende identificar las falencias, incumplimientos y oportunidades con las que cuenta la compañía respecto al acatamiento de ley; además de tener la posibilidad de generar propuestas que permitan mejorar los resultados obtenidos, mantenerse y cumplir de forma correcta.

Surge entonces la pregunta de investigación la cual plantea ¿Cuáles son las propuestas estratégicas y acciones de mejora que se deben emplearse para cumplir con los estándares Mínimos del (SG-SST) en la empresa COOASUCOL para el primer semestres del 2019?

Se busca entonces reconocer el escenario real de la compañía COOSUACOL respecto a los requisitos mínimos de norma vigentes del SG-SST, se pretende identificar las falencias e incumplimientos con las que cuenta la empresa en cuanto a este requisito de ley y por la naturaleza de la misma. Se propone utilizar como herramienta de captación de información, la tabla de calificación de valores (estándares mínimos del SGSST), junto con la auditoría realizada a la empresa, se pretende obtener información detallada y actual de la misma respecto a la cumplimiento del SG_SST; una vez identificadas las falencias se clasifican las mismas por su nivel de importancia y afectación a la empresa, dando como base el diseño de propuestas sean correctiva, preventiva o de mejora donde con ayuda del diagrama de Gantt permita trabajar en las falencias encontrada

1.2 Antecedentes del problema

Partiendo de la situación inicial de la empresa COOASUCOL en donde se estaba basado en la cultura de seguridad y salud de los trabajadores (SST), anterior a implementar el SG- SST, se logra identificar y evidenciar fallas y mejoras entre uno y otro proceso. Con el desarrollo de la transición se logra tener un referencia el uno del otro, en la cual por ejemplo la falta de importancia del mismo, los resultados obtenidos, los programas realizados, la escasa documentación de los procesos, la calificación y gestión a la salud del trabajador, hasta el mismo presupuesto o los mismos ideales, fueron causa de un infructífero trabajo frente a la seguridad en el trabajo a pesar de ser plataforma para los nuevos sistemas.

De esta forma se logró identificar los temas coyunturales reflejados en la empresa COOASUCOL al ser evidenciados en las actividades y resultados de la planeación de tal forma que se dio la necesidad de implementar el SG-SST, además de cumplir por ley y de acuerdo a lo aportes mostrados. Como norma se tiene claro que a partir de abril del 2019, se dará inicio a la inspección, vigilancia y control de la ejecución del este Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG_ SST), donde en otras palabras las compañía debe tener funcionando el SG_ SST. Se busca entonces identificar las falencias presentes en la compañía COOSUACOL de cara a la implementación del sistema con base en auditoría y ajustes realizados con respecto al cumplimiento de los estándares mínimos legales vigentes expuestos en la tabla de valores y calificación (Matriz). Por último la propuesta realizada se hace con enfoque en que la compañía no obtenga ningún tipo de sanción, cumpla a cabalidad con cada uno de los lineamientos establecidos por ley como es el caso de la documentación soporte que permite confirmar la

aplicación del sistema de gestión, demostrando el trabajo y herramientas empleadas que permiten replicar y garantizar el conocimiento; también se enfoca en trabajar por reducir accidentes, incidentes y enfermedades laborales estableciendo mecanismos que permiten activar y ejecutar acciones en cada una de las áreas con las que cuenta la compañía.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

La estructura de investigación planteada en el desarrollo, tiene como bases todas aquellas técnicas distintas a la realidad y el experimento; herramientas como encuestas, grupos de opiniones o discusión y técnicas de observación, pretenden obtener información importante para su interpretación y análisis, esto con el objetivo de generar cultura, ideología, valores, oportunidades y mejoras.

Con la meta clara de cumplir a cabalidad con los requerimientos mínimos y con el objetivo de proponer nuevas estrategias que permitan mejorar la implementación de los estándares mínimos del SG-SST, el primer semestre del 2019, se da inicio al trabajo por medio de la auditoria y autoevaluación, apoyados de la Matriz legal o tabla de calificación para los requisitos mínimos SG SST, con el fin de identificar falencias o posibles mejoras. Se propuso entonces activarse con relación al ciclo PHVA en el cual las propuestas o planes generados, tengan como característica principal apuntar al cumplimiento y mejoramiento de lo establecido y evidenciado, esto mediante las diferentes actividades presentadas en el desarrollo del ciclo el cual pretende demostrar el compromiso con los empleados y cumplimiento de ley.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

Al mencionar en el trabajo el tema de factores psicosociales que competen a los trabajadores, se quiere dar a resaltar la importancia de este tema con relación a lo expuesto en el presente trabajo y lo comentado por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) en uno de los primeros documentos publicados en 1984, en cuanto a los factores psicosociales nombrado como “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control, el cual constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3).

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para

De acuerdo a lo mencionado por Molano y Arévalo en su trabajo con relación a la salud ocupacional, la gestión de seguridad y salud en el trabajo con relación a el estudio de las

enfermedades laborales y sus estudios a lo largo de la historia comenta que "A medida que fueron surgiendo hombres que investigaban y dictaban reformas y normativas que beneficiaban a los trabajadores" (García y Real s/f, 10) se fue desarrollando la prevención de riesgos laborales en el mundo y ella empezó a tomar importancia para la sociedad.(Molano, 2013, p 48).

En la época de la edad media la manufactura estaba relacionada a la minería sin medidas de higiene y seguridad, por lo que cada vez que enfermaba un minero se distinguía como una persona con la enfermedad del esclavo. Otro caso lo fue con la civilización romana a la cual no fue diferente; la utilización de otros medios de construcción trajo consigo aumento de accidentes laborales por el uso excesivo de fuerza y presentando problemas osteomusculares. En esta época se valían de los monjes y charlatanes como medio terapéutico de tratamiento.

Con el desarrollo industrial en la época contemporánea aumentaron los riesgos laborales ante el uso de diferentes maquinarias. Estos riesgos eran ignorados, por lo que en 1884, Lehmann presenta las bases para tener presente los aspectos preventivos de cualquier enfermedad de trabajo y el tipo de control que se debe tener en el ambiente industrial (Quintana 2003,). Al finalizar la primera Guerra Mundial, en 1919 nace la necesidad de crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual alcanza adquirir 155 convenidos los que afectaron a la seguridad y salud de los trabajadores, lo que se confirmó por diversos países con la aplicación de estas reformas de diferentes maneras, donde se identifica la desigualdad en las condiciones aplicadas a las competencias en el mercado. Después de lo identificado, se establece el espacio de mejora para la prevención de riesgos laborales, al propagarse la manera de la aplicación técnica de la prevención adquiriendo una visión más económica e incluyendo esta práctica en las ciencias de la administración.

"Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo" (Nava 1994, p. 534), de la misma manera, aun cuando la prevención de riesgos laborales ha tenido diferentes nombres a través del tiempo, se ha direccionado así el mismo objetivo "la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo" (Van Der Haar et Goelzer 2001, p. 7).

La prevención de riesgos laborales se nombró higiene industrial por enfocarse en medidas higiénicas aplicadas en la industria las cuales informaban los accidentes y enfermedades que presentaban los trabajadores al momento de la ejecución de su labor. Sin embargo, al realizar la respectiva investigación se logra evidenciar que no bastaban estas medidas, sino que por lo contrario se requería la medicina para atender la salud de los trabajadores, esta acción de prevención pasó a llamarse medicina del trabajo, siendo una disciplina más de carácter resolutivo.

Como bien se sabe que anteriormente la prevención de los riesgos laborales se restringía a la higiene industrial y consecutivamente a la medicina del trabajo; dentro de la salud ocupacional se defendieron estas dos modalidades de intervención en las empresas con la participación de profesionales de las áreas de ingeniería y salud. En la actualidad lo que se conoce como el Sistema General de Riesgos Laborales presenta cambios donde estos dos campos técnicos se encuentran enlazados con la asociación de aspectos administrativos y de gestión en sus procesos internos. Se aplica una evolución a la prevención de riesgos laborales, vale la pena tener presente que no se viene un reto aún mayor; el cual es que estas acciones sean incorporadas e integradas a la gestión estratégica de las organizaciones. (Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 2013)

Como lo afirma Hubault (citado en Baudin 2006, p. 18), "el trabajo se encuentra en la intersección de dos procesos de valorización que se encuentran simultáneamente en una organización: la valorización económica y la valorización de las personas. No es reductible a una sola de ellas como lo hace la salud ocupacional sino a su interrelación". Por lo anterior, se generan efectos comprensibles frente al conflicto iniciado en los años 80-90, entre las ciencias del trabajo y las ciencias de la gestión (Dejours 2003, p, 45) con respecto al desarrollo de las actividades de prevención en riesgos laborales. Escenario en el que la salud ocupacional con su argumentación médica y focalizada en el puesto de trabajo cuenta con un alcance limitado, mientras que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST) capta de mejor manera un espacio de aplicación, ya que se centra en la solución de problemáticas de prevención dentro del contexto socioeconómico y organizacional del trabajo.

En base a la norma OS HAS 18.001 se genera una importancia en la salud ocupacional basada en la reparación del daño en las personas, contando con un enfoque administrativo que se adapta en la manera de actuar de la organización y generando un lenguaje más amplio con ellas. Si se profundiza en los antecedentes de la salud ocupacional en Colombia (BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, s.f.) se puede decir que los conceptos entrelazados a la protección del trabajador frente a cada uno de los peligros y riesgos laborales así como la legislación correspondiente, fueron aspectos desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata especialmente sobre la seguridad en el trabajo la cual da nacimiento a la Ley 57 de 1915 conocida como la "ley Uribe" la cual deja claridad en la accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

Se genera un retraso en la normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores debió a los sistemas de producción existentes, basados en adquirir la mano de obra barata y en una muy precaria automatismos de los procesos. Y esto unido a la restringida opinión de los trabajadores, así como a sus derechos y deberes. Después de los tiempos se buscó fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos en su trabajo y que cuentan efectos en la salud ocupacional en Colombia; así mismo como la Ley 46 de 1918 la cual que dictaminaba las medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, así mismo como en la Ley 37 de 1921, la que estableció un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, la cual reglamentaba la enfermedad profesional, el auxilios de cesantías, las vacaciones y la contratación laboral, la Ley 96 de 1938, la cual da la creación del Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, se da inicio a los Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo así mismo como el Decreto 2350 de 1944, la cual divulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de resguardar a los trabajadores en sus campo de trabajo. Al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se divulgaban las disposiciones referentes a las convenciones de trabajo, a las asociaciones profesionales, al conflictos colectivos y jurisdicción especial entre otras. A la anterior ley se le realiza algunas correcciones y modificaciones con los decretos 1600 y 1848 del año 1945.

En los siguientes años la salud ocupacional en Colombia presenta cambios, así como en 1946 con la Ley 90 se da inicio a la creación del Instituto de Seguros Sociales, con el enfoque de brindar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, dentro del acto Legislativo n°77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, adicional con el Decreto 3767 de 1949, donde se dan lineamientos frente a las políticas de seguridad industrial e higiene. La cual surge a partir de la desprotección de los trabajadores por parte de las empresas

privadas y públicas, en donde no se daba el cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones.

(BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, s.f.)

Con el paso de tiempo se reglamentó la ley 100 de 1993 con tres componentes importantes, entre los cuales está el sistema general de riesgos profesionales legislada por el Decreto Ley 1295 de 1994. Las aseguradoras de riesgos profesionales tienen su origen en la Ley 100 de 1993, el cual da inicio a la creación del Sistema General de Riesgos Profesionales. Posteriormente en el Decreto 1295 de 1994 se da inicio al seguimiento de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales presentan un cambio y toman el nombre de Administradoras de Riesgos Laborales esto a partir de la Ley 1562 de 2012. (Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y sus obligaciones, 2017)

Dentro del SGRL (Sistema General de Riesgos Laborales) están las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales), esto se hace con el fin de afiliar a los trabajadores contra los diferentes tipos de riesgos en las actividades. El papel que juega es brindar servicios de promoción y prevención conforme a la ley artículo 11 de la Ley 1562 de 2012:

a) donde se debe de generar un programa de socialización y las respectivas afiliaciones de cada una de las empresas así como lo expedido por el Ministerio de Trabajo.

d) generar el plan de capacitación frente a los brigadistas y la prestación de los primeros auxilios dentro de la compañía así como al sistema de calidad en salud ocupacional.

c) concientizar a los trabajadores sobre los estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles de las empresas

Como el impacto real ante los accidentes y enfermedades laborales toca a todas las organizaciones, sería interesante analizar el impacto socioeconómico que implica implementarlo, ya que en este momento la obligatoriedad de su cumplimiento es un hecho.

Los problemas más recurrentes en toda empresa son niveles de estrés y problemas osteomusculares.

Según La revista Dinero (2014). La segunda Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentada por el Ministerio de Trabajo las situaciones que mayor estrés generan en los trabajadores colombianos con consecuencias en ausentismo son:

- Una labora estrictamente exigente
- Falta de tiempo para ejecutar determinada función
- Falta de socialización del manual de funciones
- Problemas ergonómicos
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañero
- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo

Según El Tiempo (2001) En el sistema actual sólo las empresas, regiones y países que compitan eficientemente en los mercados mundiales podrán sobrevivir, desarrollarse y crecer, El fomento a la innovación en el sector productivo requiere un enfoque integrado que incluya incentivos y modernización de las estructuras empresariales, buscando concertación entre los actores sociales, el desarrollo de su recurso humano y políticas macroeconómicas adecuadas.

Para que las organizaciones puedan desarrollar tan ambiciosos planes deben prepararse de forma integral y alinear adecuadamente sus activos en la búsqueda de sus metas y objetivos, Estudios realizados señalan que las exigencias a la mano de obra para cumplir con tantas

expectativas han ocasionado la aparición frecuente de fatiga que desemboca en estrés en los trabajadores, otros estudios indican que el punto de partida para evitar o disminuir la aparición de alteraciones relacionadas con la fatiga y el estrés laboral.

Aunque para muchos es necesario el pago de aportes al ARL, para otros no lo es, teniendo el caso de los trabajadores independientes como lo dijo el columnista Ricardo Silva del periódico el Tiempo, donde se generaban preguntas como ¿porque tengo que pagar una ARL si ya cuento con una cobertura por la EPS la cual también tengo que pagar y será claramente la empresa a la que recurriré en el peor de los casos? Adicional se pagan los aportes con la sensación de que no volverán jamás, así presenta Ricardo Silva las controversias que tienen las personas independientes frente al tema de la seguridad social. (Ricardo Silva Romero, 2017)

Con el Decreto 1072 de mayo del 2015 Colombiano está cada vez más cerca de los estándares internacionales referentes a la SST, donde se evidencia que es un país donde se vela por la protección de los trabajos, en las acciones preventivas que se deben de tener presente aún más que en la reacción que se debe tener frente a los incidente de trabajo.

A pesar de todo el proceso que se ha venido trabajando algunas empresas aun no parecen comprender las graves consecuencias de no implementar el decreto. De tal manera, resulta predecible que el Ministerio de Trabajo aumente las visitas de los inspectores para verificar los avances en el cumplimiento de la norma, donde se generaran multas y sanciones si no inician los procesos necesarios para hacer efectiva la ley. (SafetYA, 2016)

Algunas consecuencias pueden ser:

- No hay contratos con el estado ya que el estado es el primer cliente potencial en implementar con eficiencia estas normas.
- Las empresas que no apliquen la ley pueden ser multadas y sancionadas, ya que lo que se busca es crear conciencia ante los riesgos que se corren a diario.
- Es un requisito para concretar negociaciones validar que proveedores como contratistas cuenten con un sistema de gestión que se ajuste a las normas establecidas para la seguridad y salud en el trabajo.

Sura es una de las empresa que aporta al cambio (SURA, 2017) .Como empleador deberás implementar procedimientos que permitan evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo de los empleados.

Para ello debes realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debes adoptar las medidas de prevención y control antes de la implementación, con el apoyo del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debes actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión del ciclo PHVA es una herramienta de mejora continua integral, que define cuatro facetas (planificar, hacer, verificar y actuar) y permite mejorar la productividad y calidad, para reducir precios y costos por ende aumenta la productividad con el fin de garantizar la supervivencia y estabilidad de la empresa teniendo en cuenta que el planificar el pago de la ARL es de gran importancia tanto para la empresa como para los trabajadores ya que con este aporte la empresa se está librando de algún inconveniente con sus trabajadores más adelante . El hacer la gestión de los pagos con las debidas entidades la empresa está disminuyendo cualquier tipo de problema.

El ciclo PHVA, ostenta la vigencia del método de gestión de calidad, adoptado y codificado dentro de las normas ISO 2015, (estándar internacional de carácter certificable que regula los sistemas de gestión de calidad en las organizaciones), por su comprobada eficacia.

Al trabajar este ciclo, se demostrará si son o no adecuados los procedimientos internos organizacionales que se están llevando en la actualidad, si son o no eficientes en calidad, competitividad y dinámica. Como componente integral, este ciclo define acciones y estrategias indispensables para mejorar procesos internos y externos que permitan lograr los objetivos propuestos como empresa.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.

Lo que busca la implementación de los programas de Seguridad y salud en el trabajo es mejorar las condiciones laborales de las personas vinculadas con la compañía, optimizar aspectos relevantes en la formación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual sirve como herramienta para velar y cumplir con los programas de salud, promoción y prevención que buscan mejorar las condiciones laborales y de salud, al igual que identificar orígenes de accidentes y enfermedades laborales. (Establecido en decreto 614 de 1984).

COOASUCOL ya cuenta con la generación del Copasst y el comité de convivencia laboral, se cumple con el requerimiento de la organización en la administración de riesgos profesionales ARL y está acorde a la ley 1562 del 2012 en la cual genera el SG SST y cumple con los requisitos de seguridad mínimos legales vigentes para una empresa de su naturaleza.

En la empresa como tal para el proceso de transición ya se tenía implementado el Programa de Salud Ocupacional, por lo que la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se efectuó sólo por el conocimiento de la norma ya que es una empresa del estado que por ende lo hace obligatorio para todas las empresas, en este caso publica y más por ser del estado, lo que implica que la empresa desde el inicio se ha esforzado por el cumplimiento de la normatividad vigente que pese a que fue creada en el 2010, todavía está vigente con algunas modificaciones y adiciones pero sin derogar el decreto único reglamentario del sistema del sector trabajo. En este sentido, la empresa empezó a implementar paso a paso según lo estipulado en la norma, es decir, se inicia con una valoración inicial, identificación de los riesgos, la política y los objetivos del sistema, las capacitaciones dadas por la ARL y con los resultados obtenidos de la evaluación se realizó un plan de trabajo con el cual se empiezan a

ejecutar las actividades como tal, para darle cumplimiento a los estándares mínimos según la Resolución N°033 del 13 de Febrero del 2019 en el Capítulo II (Estándares mínimos para empresas de once (11) a Cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificados en riesgo I, II O III.), ley 1429 del 2010 la cual regula la creación del COPASST , Resolución 1075 de 1992 la cual regula la promoción y prevención del alcohol, tabaco y sustancias alucinógenas. Como tal se empieza a implementar el (SG-SST) teniendo en cuenta sus etapas y enfocados hacia un bienestar de la comunidad de empleados de la empresa COOSUACOL.

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST.

El SG-SST, no se tiene que visualizar como un sistema nuevo ya que se viene implementando en el mundo hace ya más o menos tres décadas, por lo cual se vio la necesidad de que en el País se implementará un sistema de gestión para las empresas. Algunas de las razones más importantes sobre la implementación del sistema deriva sobre la obligatoriedad que se tiene, pero también llega a otras como la conveniencia y beneficios al momento de iniciar y posteriormente al implementar el SG.

Surge entonces las etapas entre las cuales encontramos fases como el análisis, la documentación, evaluación y definiciones entre otros, por los cuales la empresa COOASUCOL ya ha avanzado y le ha permitido madurar, tanto así que en este momento la fase del ciclo PHVA permite tratar aquellas no conformidades detectadas con planes de acción o acciones muy concretas que modifican o corrigen las actividades, tareas o ejercicios detectados y mejoran con el tiempo. Esto nos permite identificar la verdadera convicción a trabajar por los logros a obtener y el avance respecto a la evaluación Inicial.

3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

En la empresa COOSUACOL como tal para el proceso de transición ya se tenía implementado el Programa de Salud Ocupacional, por lo que la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se efectuó sólo por el conocimiento de la norma ya que es una empresa del estado que por ende lo hace obligatorio para todas las empresas, en este caso publica y más por ser del estado, lo que implica que la empresa desde el inicio se ha esforzado por el cumplimiento de la normatividad vigente que pese a que fue creada en el 2010, todavía está vigente con algunas modificaciones y adiciones pero sin derogar el decreto único reglamentario del sistema del sector trabajo. En este sentido, la empresa empezó a implementar paso a paso según lo estipulado en la norma, es decir, se inicia con una valoración inicial, identificación de los riesgos, la política y los objetivos del sistema, las capacitaciones dadas por la ARL y con los resultados obtenidos de la evaluación se realizó un plan de trabajo con el cual se empiezan a ejecutar las actividades como tal, para darle cumplimiento a los estándares mínimos según la Resolución N°033 del 13 de Febrero del 2019 en el Capítulo II (Estándares mínimos para empresas de once (11) a Cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificados en riesgo I, II O III.), ley 1429 del 2010 la cual regula la creación del COPASST , Resolución 1075 de 1992 la cual regula la promoción y prevención del alcohol, tabaco y sustancias alucinógenas. Como tal se empieza a implementar el (SG-SST) teniendo en cuenta sus etapas y enfocados hacia un bienestar de la comunidad de empleados de la empresa COOSUACOL. En conclusión se puede considerar que la transición de la empresa COOSUACOL al SG-SST, se ha venido realizando de acuerdo con lo requerido en la normatividad y concretamente haciendo seguimiento al decreto 052 del 12 de enero de 2017.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Dados los resultados de la valoración de los estándares mínimos del cumplimiento al SG-SST podemos decir que la empresa COOSUACOL cuenta con una valoración aceptable cumplimiento con el 99.5% de los requisitos mínimos para la implementación del (SG-SST), esto según lo establecido por la ley, lo que conlleva a mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. Dentro de la valoración podemos evidenciar los porcentajes de cumplimientos por fases según el ciclo PHVA.

Como parte a los resultados obtenidos y el análisis practicado en la auditoria de la matriz de requisitos legales en el SG_SST, se evidencia la necesidad de documentar toda aquella información relevante que permita garantizar los mecanismos o canales de trasmisión de información y gestión de riesgos con el fin de utilizarlo como herramienta de aprendizaje, conocimiento, gestión y cumplimiento de acuerdo a lo mencionado en el modelo para la gestión del conocimiento organizacional expuesta por Nonaka y Takeuchi (1995).

Ciclo Planear

De peso porcentual 4% puntos esperados, se cumplen con un total de 3,5 % es decir que para esta fase tenemos un cumplimiento del 90%. Por ende podemos observar que para el siguiente Ítem deben presentarse mayor atención y acciones de mejora para fortalecer el sistema.

Afiliación a trabajadores de alto riesgo, podemos implementar una acción de mejora ya que nuestros trabajadores no están expuesto a un alto riesgo, por ende podríamos hacer las afiliaciones que se crean pertinentes.

Ciclo Hacer

Podemos evidenciar que COOSUACOL cumple con lo requerido en este ciclo, con la gestión de la salud donde se da cumplimiento a las especificaciones que se requieren para cumplir a cabalidad con este ítem; gestión de peligros y riesgos, en este ítem podemos validar que la compañía cuenta con la determinada investigación y seguimiento a cada uno de los incidentes y accidentes que se pueden llegar a presentar lo cual permite cumplir a cabalidad. La gestión de amenazas cumple con la conformación, capacitación y plan de emergencias el cual es socializado con todos los colaboradores.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

De acuerdo a los hallazgos encontrados y el análisis de la Matriz de estándares mínimos del SG_SST junto con la auditoría realizada, se propone el siguiente plan de mejoramiento.

En el ciclo Planear identificamos que aunque su puntaje es bueno se debe de fortalecer algunos de los estándares que lo conforman, para esto se propone lo siguiente:

Dentro de la asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la compañía debe asignar los recursos económicos que se necesitan para la implementación, los cuales deben de ser sustentados y aprobados por las áreas implicadas con el fin de que los recursos asignados no se gasten en elementos innecesarios para la implementación.

En la capacitación del COPASST, se sugiere realizar alianzas y negociaciones con la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL, esto para que sean ellos los que brinden las capacitaciones al personal que conforman el COPASST según los niveles de afiliados con los que cuente la compañía. Para COOSUACOL y según la aseguradora AXXA COLPATRIA las capacitación las brinda directamente la aseguradora lo cual permite minimizar el costo de las mismas.

En la capacitación, Inducción y Reinducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se propone actividades de Promoción y Prevención (P y P), se sugiere realizar re inducciones cada 6 meses según el tipo de contrato con el que cuenta el empleado de COOSUACOL, así mismo se propone establecer alianzas con la secretaria de Salud para que por

medio de ellos, el hospital más cercano a la compañía pueda brindar la capacitación y realizar actividades de promoción y prevención. De esta manera la compañía minimiza gastos

En el Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se sugiere llevar la documentación soporte del sistema en folders o AZ correctamente identificadas, donde se clasifique cada una de la documentación que compone el sistema.

En la Rendición sobre el desempeño, se sugiere aplicar la evaluación de desempeño de 360° donde se logre contener información clara y concreta de cada uno de los colaboradores de la compañía.

El ciclo Hacer identificamos que aunque su puntaje cumple se debe de fortalecer algunos de los estándares que lo conforman, para esto se propone lo siguiente:

En los Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), se sugiere que se realicen sensibilizaciones donde se logre concientizar al personal frente a un estilo de vida saludable, las causas y efectos del consumo de alcohol, tabaco y algún tipo de sustancias psicoactivas; se propone realizar folletos y actividades dinámicas que logren llevar la información más clara a cada uno de los trabajadores.

La Entrega de Elementos de Protección Personal (EPP), debe ser verificada su entrega con contratistas y subcontratistas, se sugiere que los elementos de EPP sean utilizados según su vida útil y ficha técnica, así mismo y según el tipo de labor ejecutada se cuenta con elementos de protección e higiene personal desechables como son: el tapabocas con vida útil de un día, cofias con vida útil de dos días, cascos blancos de protección para descenso de producto con vida útil

según proveedor, botas punta de acero negras para patinadores, despachos y recibo con vida útil de seis meses, guantes de poliuretano con vida útil de 2 meses, guantes de nitrilo calibre ocho con vida útil de un día. Imprescindible llevar el control de entrega como documentación soporte.

En el ciclo Verificar, identificamos que aunque su puntaje cumple se debe de fortalecer algunos de los estándares que lo conforman, para esto se propone lo siguiente:

Se debe planificar auditoría con el COPASST, se sugiere que las directivas y las personas a cargo realicen auditoria cada seis meses al COPASST donde se evidencie, el plan de trabajo, el cronograma de actividades y los informes de acciones ejecutadas, esto con el fin de estar al tanto de cada una de las acciones que se han realizado y las que están por realizar.

En el ciclo Actuar, identificamos que aunque su puntaje cumple se debe de fortalecer algunos de los estándares que lo conforman, para esto se propone lo siguiente:

En la Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora, se sugiere implementar cada una de las acciones de mejora diseñadas y planteadas en el cronograma para optimizar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, esto en compañía del área de Gestión del talento humano.

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

DIAGRAMA PARA EL PLAN DE MEJORAMIENTO

Acciones a ejecutar	TIEMPO - Inicial	TIEMPO - Final	RESPONSABLE	ÁREA	PLANEADO	EJECUTADO	VERIFICADO	RECURSOS	OBSERVACIONES
Asignación de los recursos económicos para el SG-SST	02/05/2019	03/05/2019	GERENTE DE GTH	GHT Y SST	PLANEADO		TIEMPO E INFRAESTRUCTURA	
Capacitar a los integrantes del COPASST	06/05/2019	07/05/2019	SISOMA Y ARL	GHT Y SST	PLANEADO		TIEMPO E INFRAESTRUCTURA	
Reinducción en el SG-SST	CADA 6 MESES	CADA 6 MESES	SISOMA Y ARL	GHT Y SST	PLANEADO		TIEMPO E INFRAESTRUCTURA	
Capacitación en Promoción y Prevencion	CADA 6 MESES	CADA 6 MESES	SISOMA y SECRETARIA DE SALUD	GHT Y SST	PLANEADO		Espacio, sillas, proyector, refrigerio y capacitador	
Actualizar la documentación según lineamientos para el SG-SST	SEGÚN EVENTUALIDAD	SEGÚN EVENTUALIDAD	SISOMA	GHT Y SST	PLANEADO		Az, Floder y papeleria necesaria	
Aplicar la evaluación de desempeño de 360°	15/05/2019	17/05/2019	SISOMA Y GTH	GHT Y SST	PLANEADO		Espacio, sillas, papeleria	
Acciones a ejecutar	TIEMPO - Inicial	TIEMPO - Final	RESPONSABLE	ÁREA	PLANEADO	EJECUTADO	VERIFICADO	RECURSOS	OBSERVACIONES
Realizar sensibilizaciones frente a un estilo de vida saludable	06/05/2019	06/05/2019	SISOMA Y ARL	GHT Y SST	PLANEADO		TIEMPO E INFRAESTRUCTURA	
Realizar entrega de elementos de protección personal según puesto de trabajo	A DIARIO SEGÚN EPP	A DIARIO SEGÚN EPP	SISOMA	GHT Y SST	PLANEADO		TIEMPO E INFRAESTRUCTURA	
Acciones a ejecutar	TIEMPO - Inicial	TIEMPO - Final	RESPONSABLE	ÁREA	PLANEADO	EJECUTADO	VERIFICADO	RECURSOS	OBSERVACIONES
Realizar auditoria cada 3 meses al COPASST	CADA 3 MESES	CADA 3 MESES	GERENTE DE GTH Y SISOMA	GHT Y SST	PLANEADO		TIEMPO E INFRAESTRUCTURA	
Acciones a ejecutar	TIEMPO - Inicial	TIEMPO - Final	RESPONSABLE	ÁREA	PLANEADO	EJECUTADO	VERIFICADO	RECURSOS	OBSERVACIONES
Implementar las acciones de mejora que se diseñan para el SG-SST	DIARIAMENTE	DIARIAMENTE	GERENTE DE GTH Y SISOMA	GHT Y SST	PLANEADO		Recursos, tiempo, infraestructura y personal capacitado	

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa COOSUACOL que realice las acciones de mejora que se le presentan con el fin de fortalecer la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo (SG_SST), esto para poder cumplir el primer semestre del 2019. Con esto se pretende fortalecer las falencias encontradas para realizar una buena implementación del SG_SST, lo cual permitirá dar cumplimiento a la legislación actual que estandariza el SG -SST.

Se propone trabajar de la mano con la gerencia de gestión humana para la implementación y documentación del SG-SST, buscando alcanzar los objetivos de la compañía y mejorando la calidad de trabajo que se ejecuta en COOSUACOL, incrementando de esta manera el sentido de pertenencia de los colaboradores.

Se propone realizar el seguimiento a los resultados con base en los cambios y logros obtenidos en los diferentes aspectos, esto con el fin de seguir identificando información veraz y relevante que permita mantener los procesos e identificar nuevas acciones de mejora o de complemento.

CONCLUSIONES

COOSUACOL cuenta con una buena calificación otorgada en la matriz de evaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG_SST, se brinda un plan de mejoramiento para fortalecer los lineamientos que sufrieron alguna modificación con respecto la Resolución 0312 de 2019.

El personal del área de Talento humano y área de salud ocupacional de la empresa COOSUACOL se encuentran dispuestos a mejorar el bienestar de sus empleados, sin embargo, van a trabajar en las afiliaciones al personal que pueda estar expuesto al grado más alto de riesgo.

Mediante este trabajo se concluye y se evidencia la importancia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa COOSUACOL, en la normatividad correspondiente como lo es la Resolución N°033 del 13 de Febrero del 2019 en el Capítulo II (Estándares mínimos para empresas de once (11) a Cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificados en riesgo I, II O III.), la ley 1429 del 2010 la cual regula la creación del COPASST , Resolución 1075 de 1992 la que regula la promoción y prevención del alcohol, tabaco y sustancias alucinógena.

La autoevaluación institucional nos permitió tener una visión clara de cómo estamos y hasta dónde queremos llegar.

La finalidad del plan de mejora propuesto es desarrollar una cultura organizacional que esté enfocada al mejoramiento constante en su función, realizando las respectivas acciones correctivas en las políticas, procesos y procedimientos propios de la gestión y de manera oportuna, esto con el objetivo de garantizar el excelente uso de los recursos y que se preste un servicio con calidad.

BIBLIOGRAFÍA

Castillo, J. (2012). Administración de personal: un enfoque hacia la calidad (3a. ed.).

Recuperado <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3198451>

Hernández, J. (2013). Gestión del Talento Humano. Recuperado de

<https://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano.shtml>

Compensación y beneficios como herramienta de retención. (2012). Capital Work.

Recuperado de <http://biamericas.com/presentaciones/2012/fuerzaLaboral/compensacion-y-beneficios.pdf>

Work Meter (2016) Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas. Recuperado de https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file52135403pdf/docs/WorkMeterBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?t=1541692538479&utm

Moreno F., & Godoy E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)57-67.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)57-67.pdf)

Tejedo, J., & Iglesias, M. (2012). Operaciones administrativas de recursos humanos.

Recuperado de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3217225>

Rodríguez, J. (2011, septiembre 19). Modelo de gestión, planeación estratégica y cambio empresarial. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/modelo-de-gestion-planeacion-estrategica-y-cambio-empresarial/>

Cuesta, A. (2009). Gestión del talento humano y del conocimiento. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>

Tejada, A. (2006). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10110007>

Rocha, C. (2018). La Gestión del Conocimiento - Modelo Nonaka y Takeuchi [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22427>

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>