

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA
DE TALENTO HUMANO**

**MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL (SG-SST) PARA LA COOPERATIVA COOPROCENVA**

JHON WILLIAM GARZÓN Código: 94.063.260

ALEXY YAMILE PABÓN GOMEZ Código: 43.184.476

CLARA INÉS VALENCIA RESTREPO Código: 66.760.115

CARLOS JESÚS GARCÍA CARABALÍ Código: 80.111.810

DIEGO ARMANDO CÁRDENAS Código: 94.042.459

GRUPO 101007_35

MUNIR FERNANDO KURE

Tutor

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

Programa Administración de Empresas

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE

NEGOCIOS - ECACEN

Cali 13 de mayo de 2018

INTRODUCCION

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST surge como respuesta a la exigencia legal según el decreto 1072 del 2015, dado que hoy en día las empresas reconocen el significado del talento humano como el pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo de las empresas; por ende se requiere una mejora continua que involucre al recurso humano y se hace evidente la necesidad de diseñar y ejecutar programas que permitan buscar el bienestar social, físico y mental de los trabajadores; teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y molestias causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores.

Para muchas empresas el implementar el SG-SST no es solo un cumplimiento legal sino la importancia de brindarle a sus trabajadores un ambiente laboral idóneo que garanticen la salud y seguridad del trabajador en sus actividades laborales, ya que no solo se beneficie el empleador sino que se beneficia la empresa, protegiendo y mejorando su imagen, contribuyendo a demostrar la responsabilidad social de la empresa, maximizando la productividad de los trabajadores, reduciendo costos, mejorando la responsabilidad de los trabajadores con la empresa, consiguiendo ventajas significativas que aumentan su competitividad.

En la siguiente investigación se realiza el diagnóstico inicial de la empresa objeto de estudio, la Cooperativa de ahorro y Crédito Cooprocenva, para conocer el estado actual del SG-SST; empresa seleccionada desde el inicio del curso con más de 48 años de trayectoria en el mercado y con 13 agencias en los departamentos del Cauca y Valle del Cauca (Cali, Palmira, Tuluá,

Zarzal, Buga, Cartago, Sevilla, Santander de Quilichao, Piendamó, Popayán, Dagua, Rosas).

Desde su creación ha conservado sus principios y objetivos y busca propiciar por el bienestar económico y social de sus asociados.

El presente proyecto de investigación tiene el propósito de identificar posibles errores e incumplimientos en los procedimientos, reglamento y política exigidos por el decreto 1072 del 2015 para posteriormente diseñar propuesta de mejora al SG-SST.

En el capítulo 1 está compuesto por los antecedentes del problema, el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación; en el capítulo 2 lo constituye el marco teórico reflejando teorías y antecedentes de la investigación; el capítulo 3, conformado por la metodología general del proyecto, incluyendo el método de investigación, la población y muestra, las fuentes de información tanto primarias como secundarias y las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el capítulo 4 se especifica la presentación de los resultados de la investigación y su análisis de datos; el capítulo 5 se presenta el plan de mejora acorde a las necesidades encontradas.

CAPITULO 1. EL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La globalización y el constante cambio en el mercado hicieron necesario que las empresas se enfrentaran a grandes retos y realizaran cambios en su estructura y en sus estrategias organizativas, permitiéndoles mantenerse en el mercado y contribuyendo a mejorar su competitividad; los cambios no solo se basan en la calidad de prestación de sus servicios o calidad de productos sino también se concientizaron de la importancia que tiene el factor humano en las empresas; siendo ellos quienes efectúan grandes contribuciones al logro de los objetivos organizacionales; por ende las empresas aplicaron diferentes sistemas de gestión que les permite ser reconocidas por su calidad, por su compromiso con el medio ambiente y por tener en cuenta la seguridad, salud y bienestar de sus trabajadores.

La empresa Cooprocenva perteneciente al sector cooperativo no está exenta de aplicar el sistema de seguridad y salud en el trabajo SG SST y uno de sus objetivos principales es cumplir a cabalidad con la normatividad legal de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo requisito que incorpora el decreto 1072 del 2015 Art. 2.2.4.7.4 sustituyendo el anterior programa de salud ocupacional; según Hernández Palma, H. h., Monterrosa Assia, F. f., & Muñoz Rojas, D. d. 2017. “Donde se hace necesario para los trabajadores el estar tranquilos, sanos y seguros en su entorno laboral; que les ayuda al desarrollo integral, en sus aspiraciones personales y laborales, en sus anhelos y en las garantías de protección e integración social” e

igualmente en tener una actitud más comprometida con la empresa repercutiendo en el aumento de la eficiencia y la productividad del trabajador. Por ende la empresa requiere evaluar su sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST si todos sus programas de gestión son aplicados en todas las áreas y agencias de la empresa.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La cooperativa Cooprocenva como toda organización colombiana está en la obligación de implementar un SG – SST Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a las exigencias del decreto 1072 que sustituyen el anterior programa de salud ocupacional; con el propósito de reducir los peligros, disminuir las enfermedades y accidentes laborales para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados, contribuyendo a generar un mejor clima laboral y sentido de pertenencia con la empresa. Según (Cano Camelo, 2016) La cooperativa Cooprocenva tienen implementado su SG –SST como herramienta para trabajar en conjunto gerencia y trabajadores para obtener un bienestar físico, mental y social logrando así la reducción de los peligros mejorando la productividad y el ambiente laboral de la empresa; pero en los últimos informes recibidos en el área administrativa se han encontrado con un alto índice de rotación de personal, donde manifiestan los trabajadores por medio de una lista de chequeo realizado en la última auditoria poco sentido de pertenencia con la empresa, baja o nula participación activa en la toma de decisiones y un clima organizacional no óptimo para realizar con eficiencia las actividades laborales, no se cuenta con unas buenas condiciones en el ambiente laboral, falta de planes de bienestar que estimulen la motivación del empleado; una de las causas más significativas que manifiestan los trabajadores por los “altos índices de rotación de

personal” es el estrés, dado que se manejan altas exigencias demandadas por la empresa, en cuanto a alcance de metas y cumplimiento de objetivos.

Este indicador nos permite predecir que algo pasa en la organización y por ende la Cooperativa requiere con urgencia evaluar las políticas del SG – SST, los programas de gestión que tienen implementados, el cumplimiento de las funciones del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) para detectar posibles errores e incumplimientos en los procedimientos, reglamento y política internos de la empresa; e incumplimiento a la normatividad legal vigente (Decreto 1072) para evitar fuertes sanciones y asegurar el cumplimiento de las exigencias legales, mejorar la salud en el trabajo, las condiciones y el medio ambiente de trabajo de los empleados y que estas sean más adecuadas para mejorar el desempeño en las actividades laborales que contribuyen al crecimiento y desarrollo de la empresa.

¿Cómo influye el buen funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG – SST con los altos índices de rotación de personal que presenta la cooperativa cooprocensa y como garantiza los altos índices de motivación y productividad de los trabajadores?

1.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG –SST de la Cooperativa Cooprocenva para identificar posibles errores e incumplimientos en los procedimientos, reglamento y política internos de la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Evaluación inicial de la situación actual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST que tienen implementado la cooperativa y que se adapte al tamaño y características de la empresa.
- ✓ Evaluar la política de Seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa.
- ✓ Determinar si el SG –SST de la cooperativa cooprocenva cumple con los requisitos establecidos en el decreto 1072 del 2015 Art 2.2.4.6.6
- ✓ Establecer si elaboran el formato de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- ✓ Evaluar los programas de gestión (Programa de Higiene y Seguridad Industrial, Programa de Medicina Preventiva y del trabajo, Sistema de Vigilancia epidemiológica, Programa de capacitación y seguridad y salud en el trabajo, actividades de bienestar) si son aplicados en todas las áreas y las agencias de cooprocenva.
- ✓ Evaluar las funciones que desempeña el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) organismo que promueve las actividades de salud ocupacional al interior de la empresa.

- ✓ Diseñar el plan de mejoramiento para el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST con énfasis en la Gestión del conocimiento para la cooperativa cooprocenva.

1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

En el ámbito financiero es muy común hablar del estrés afectando la salud física y psicológica de los empleados; el estrés es considerado según el decreto 1477 del 2014 una enfermedad laboral del agente de riesgo psicosocial; y en la cooperativa cooprocenva es una de las causas principales que manifiestan los trabajadores que implica el alto índice de rotación que se ha evidenciado en el último periodo; esta enfermedad laboral según los empleados de la cooperativa se evidencia por las altas exigencias demandadas por la empresa, en cuanto a alcance de metas y cumplimiento de objetivos. Según (Santizo Gonzalez, 2014) “El estrés es fácil de identificar ya que los síntomas son notorios en las personas; padecen agotamiento, cansancio, irritabilidad, tensión, ansiedad trayendo consigo grandes consecuencias” tanto para el empleado como para la salud de la propia empresa. El estrés laboral es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo y según (Posada Perez, 2011) los estudios indican que entre un 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con esta enfermedad laboral (estrés).

La cooperativa Cooprocenva debe evaluar cada uno de sus programas de gestión para identificar en que proceso o procedimiento se encuentra la falla que genera desmotivación en los empleados, falta de participación activa en toma de decisiones, un clima laboral no óptimo para el desarrollo eficiente de cada una de las actividades laborales, poco sentido de pertenencia con la empresa, malas condiciones en el ambiente laboral, falta de planes de bienestar y principalmente estrés laboral; para tomar medidas necesarias e implementar estrategias y

acciones de mejora que no solo benefician el bienestar social, físico y mental de los trabajadores sino también beneficia a la propia cooperativa, primero que todo dando el cumplimiento a los requisitos legales para evitar sanciones y multas, mejorando la imagen corporativa de la empresa, reduciendo costos en rotación de personal y ausentismo, contribuye a maximizar la productividad de los trabajadores y mejora el compromiso con la empresa, contribuye a demostrar ser una empresa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, permite contratar una mano de obra más competente y saludable. (Garrido Lopez, 2016)

CAPITULO 2 REVISION DE LITERATURA

2.1 MARCO TEORICO

Decreto 1072 del 2015 capítulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

El Decreto 1072 expedido por el Ministerio del Trabajo el 26 de Mayo del 2015, nos define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST; que consiste en el desarrollo de un proceso por etapas basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; y que debe ser aplicada por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los

trabajadores en misión. Este decreto nos especifica los requisitos que debe cumplir la política de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos de dicha política, las obligaciones de los empleadores y de las administradoras de Riesgos laborales (ARL), Las responsabilidades de los trabajadores, la capacitación en seguridad y Salud en el Trabajo, la disponibilidad, la conservación y comunicación de los documentos en relación con el SG – SST, la metodología para la identificación de peligros y valoración de los riesgos, la planificación objetivos e indicadores del SG – SST e indicadores que evalúan el resultado. (Ministerio del Trabajo. *Decreto 1072 del 2015*).

Decreto 1477 de 2014 factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de las enfermedades laborales:

El Decreto 1477 expedido el 05 de Agosto del 2014 por el Ministerio del Trabajo clasifica las enfermedades dependiendo la ocupación, el factor de riesgo ocupacional y los agentes etiológicos. En este decreto encontramos el Riesgo Psicosocial que más afecta a los trabajadores de la cooperativa cooprocenva como lo es el estrés, uno de los causantes de la alta rotación de personal evidenciada en el último periodo. (Ministerio del Trabajo, Decreto 1477 del 2014)

Decreto 052 del 2017

El decreto 052 expedido el 12 de Enero del 2017 por el Ministerio del Trabajo modifica el decreto 1072 del artículo 2.2.4.6.37 “Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 o de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación: Evaluación inicial, Plan de Mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución del sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, seguimiento y plan de mejora, inspección vigilancia y control”. (Ministerio del Trabajo, Decreto 052 del 2017).

El Trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades básicas y obtener unas condiciones de vida acordes con su dignidad humana y poder realizarse como persona, tanto física como intelectual y socialmente.

Para trabajar con eficiencia es necesario estar en buenas condiciones de salud pero desafortunadamente en muchas ocasiones, el trabajo contribuye a deteriorar la salud del individuo, debido a las condiciones inadecuadas en que se realiza; si se mejoran las condiciones de trabajo, se preservan las condiciones de salud lo que conlleva al bienestar del trabajador y a un aumento de producción a nivel empresarial. (Función Pública, 2017)

Por lo anterior, la Cooperativa Cooprocenva implementó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y lo estableció como política empresarial así: La Gerencia de la Cooperativa de ahorro y crédito COOPROCENVA se compromete a gestionar los riesgos que ponen en peligro la vida y el bienestar de los funcionarios, proveedores, clientes y demás personas que se encuentren en las instalaciones al igual que proteger los bienes materiales de la Cooperativa, lo cual nos llevará a la motivación de nuestro factor humano. El Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se aplicará en todas las áreas y agencias de Cooprocenva y en las que se establezcan en el futuro. (Cooprocenva, 2016)

(Hernández & Monterrosa & Muñoz Rojas, 2017). Han realizado una investigación en la que hacen una reflexión crítica sobre la cultura de prevención en ambientes laborales, como tema de seguridad y salud, con el objetivo de identificar factores de riesgo. Como propuesta transformadora, se realizó un estudio de corte descriptivo, afirmando los derechos de las personas a unos ambientes laborales seguros y se evaluaron las condiciones actuales en las cuales se vienen desarrollando las actividades de trabajo.

En esta investigación mencionan la responsabilidad que tienen los empresarios de revisar permanentemente con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), los sitios de trabajo, las formas de cumplir con jornadas laborales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se generan en ambientes contaminantes y edificios enfermos. Siendo necesario, realizar, evaluaciones constantes, cualitativa y cuantitativamente.

Cuervo-Díaz, D. E., & Moreno-Angarita, M. (2017). En su artículo Análisis de la Siniestralidad en el Sistema de Riesgos Laborales Colombiano, presentan las cifras reportadas por fuentes pertinentes, y su correspondiente análisis desde la perspectiva de la prevención y manejo de la discapacidad para trabajar. Se usa un análisis cuantitativo y se realizan reflexiones encaminadas a la identificación de retos urgentes. Aquí mencionan que en el período 1994-2013, al comparar el comportamiento de la tasa de enfermedad laboral y accidente de trabajo, desde el inicio del Sistema de Riesgos Laborales, se encontró que la tasa de enfermedad laboral se incrementó de 33,5/100.000 trabajadores para 1994 a 128/100.000 en 2013 y que de otro lado, los grupos 4 y 2 (personal administrativo, profesional e intelectual) presentan mayores proporciones de reclamantes por enfermedad laboral (EL) que por accidente de trabajo (AT).

Las enfermedades laborales relacionadas con trastornos mentales y del comportamiento ocuparon un 4% de la categoría en la cual son evaluadas y dentro de estas enfermedades se destacan los trastornos y episodios depresivos con un 47% y los trastornos mixtos de ansiedad y depresión con un 26% y están directamente relacionados con el estrés laboral.

Esto es congruente con el aumento mundial de enfermedad mental, y que ha sido una de la preocupaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) 24, lo que ha incentivado la investigación referente a cuáles deberían ser las estrategias para mejorar el funcionamiento laboral de estos trabajadores y permitirles retornar al trabajo o mantener su productividad y bienestar.

La cooperativa Cooprocenva en los últimos periodos presenta altos índices de rotación de personal principalmente por el estrés que está generando en los empleados las exigencias en metas y cumplimiento de objetivos en la organización; la rotación de personal según (Mendoza, 2003) es cuando un empleado abandona un puesto por cualquier causa y éste es ocupado por otra persona que se contrata; esta alta rotación de personal no sólo representa un costo importante para la empresa sino que también tiene impacto significativo en la rentabilidad futura porque no garantiza una calidad uniforme, ni permite entregar el servicio o el producto a tiempo y ser competitivo en costos. Presentar una alta rotación de personal en las empresas es preocupante para la gerencia ya que genera costos en el proceso de nuevo reclutamiento, y en el proceso de cesantías; por ende la gerencia debe ejecutar acciones inmediatas para realizar análisis en el clima laboral y detectar posibles fallas; una de las principales causas que se encontraron en la investigación realizada en este artículo citado son los salarios poco competitivos, contratación de personal que no cumple con los requisitos del puesto, ausencia de un proceso de inducción y

reclutamiento y condiciones físicas de trabajo desfavorables, poniendo en peligro las utilidades y la existencia de la empresa.

El estrés que se está generando en la cooperativa debe ser controlado y eliminado ya que es uno de los principales causantes de la problemática encontrada en la empresa; el estrés laboral es cada vez más visualizado como un problema de salud y según Martínez González, José Vili, García Valerio, Andrea, & Martínez García, Vili Aldebarán. (2017). “Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra que la salud mental en el trabajo se encuentra amenazada ya que los empleados sufren de agotamiento, ansiedad, estrés y un bajo estado de ánimo contribuyendo a tener fallas en el trabajo y por ende disminuyendo productividad en la empresa retribuidos con elevados índices de rotación de personal; según esta publicación investigada, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés “es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”. En los trabajadores se presenta con trastornos disociales, incapacidad para afrontar el futuro, incapacidad para afrontar problemas, disminución de rendimiento en el trabajo, aumento de riesgo de suicidio o se puede complicar causando enfermedad laboral al empleado; el tratamiento para esta, que ya es considerada enfermedad laboral según el decreto 1477 del 2014 una enfermedad laboral del agente de riesgo psicosocial, su tratamiento está basado en la interrupción del factor estresante acompañado de psicoterapia.

Según Martínez González, José Vili, García Valerio, Andrea, & Martínez García, Vili Aldebarán. (2017). “La exposición a condiciones estresantes en el trabajo puede tener una influencia directa en la salud y seguridad de los trabajadores. Las inadecuadas condiciones de trabajo, los conflictos constantes con supervisores o el hostigamiento intencional de los compañeros, pueden llegar a originar neurosis, angustia y en casos extremos, suicidio”; por este motivo es importante realizar las evaluaciones periódicas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG –SST en las empresas para identificar que programas de gestión hacen falta implementar o cuales no están obteniendo los resultados esperados. Es importante brindar capacitaciones para el manejo del estrés e implementar programas de apoyo al trabajador para estar en la capacidad de enfrentarse con situaciones difíciles al interior de la empresa. Un gerente eficaz nunca ignora un problema de rotación de personal o de ausentismo, una baja en la calidad o cantidad de la producción o cualquier otro síntoma de que las metas de la organización no están siendo alcanzadas en la forma más eficaz y oportuna, ve estos acontecimientos como síntomas y va más allá de ellos para identificar y corregir las causas subyacentes.

El capital humano en las empresas ya es considerado como el pilar fundamental para crear o mantener una ventaja competitiva frente a la cantidad de competidores; según (Ortega Alarcon, Rodriguez Lopez, & Hernandez Palma, 2016) del capital humano “depende que los procesos productivos y los servicios sean llevados a cabo de manera integral y con altos estándares de calidad reflejado en el aumento de productividad y mejoramiento de la competitividad de la empresa”; por esta razón las naciones se han preocupado por diseñar normatividad que salvaguarden los derechos de los empleados garantizando así la seguridad y salud de los empleados en el desarrollo de su trabajo; pero según este artículo investigado en Colombia existe vacíos en las disposiciones legales que intervienen en la regulación, control y obligaciones de la

salud ocupacional en las empresas; las leyes existen pero en algunas ocasiones no se cumplen, lo cual según el artículo son vulnerados a los empleados colombianos. Los trabajadores pasan más de la tercera parte de su día en su lugar de trabajo y están expuestos a los agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales presentes en su entorno laboral; por ende tanto el estado como las empresas deben concientizarse de la importancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG –SST e implementación en las empresas, ya que permite que el talento humano desarrolle todas sus actividades laborales de una forma más segura y sana brindándoles bienestar y seguridad a los trabajadores.

CAPITULO 3 METODOLOGIA GENERAL

En este capítulo se aborda los procedimientos y técnicas que se emplean en el proyecto; definiendo el enfoque metodológico con el cual se abordara el problema, describiendo la población y la muestra, enunciando las fuentes de información que fueron consultadas para recopilar los datos necesarios en la investigación, se describe las técnicas y los instrumentos utilizados para recolectar la información necesaria para darle solución a nuestra problemática.

3.1 METODO DE LA INVESTIGACION

El enfoque metodológico que se abordara en el proyecto de investigación es el enfoque cualitativo ya que podemos explorar y describir las situación actual de la empresa frente al SG –

SST; acercarnos a la realidad en profundidad donde son considerados hasta los mínimos detalles y las experiencias y emociones individuales de los empleados, ayudándonos a construir conocimiento; nos permite una comunicación directa y empática del investigador con los sujetos investigados; donde no solo será recoger información sino también comprenderla y analizarla. A su vez se usaron elementos cuantitativos ya que se utilizó la encuesta para medir y recoger información acerca del cumplimiento de los procesos, procedimientos y funciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo implementados en la empresa y que son exigidos en el decreto 1072 del 2015.

En el enfoque cualitativo la investigación va de lo particular hasta llegar a una perspectiva más general (Hernandez Sampieri, 2010)

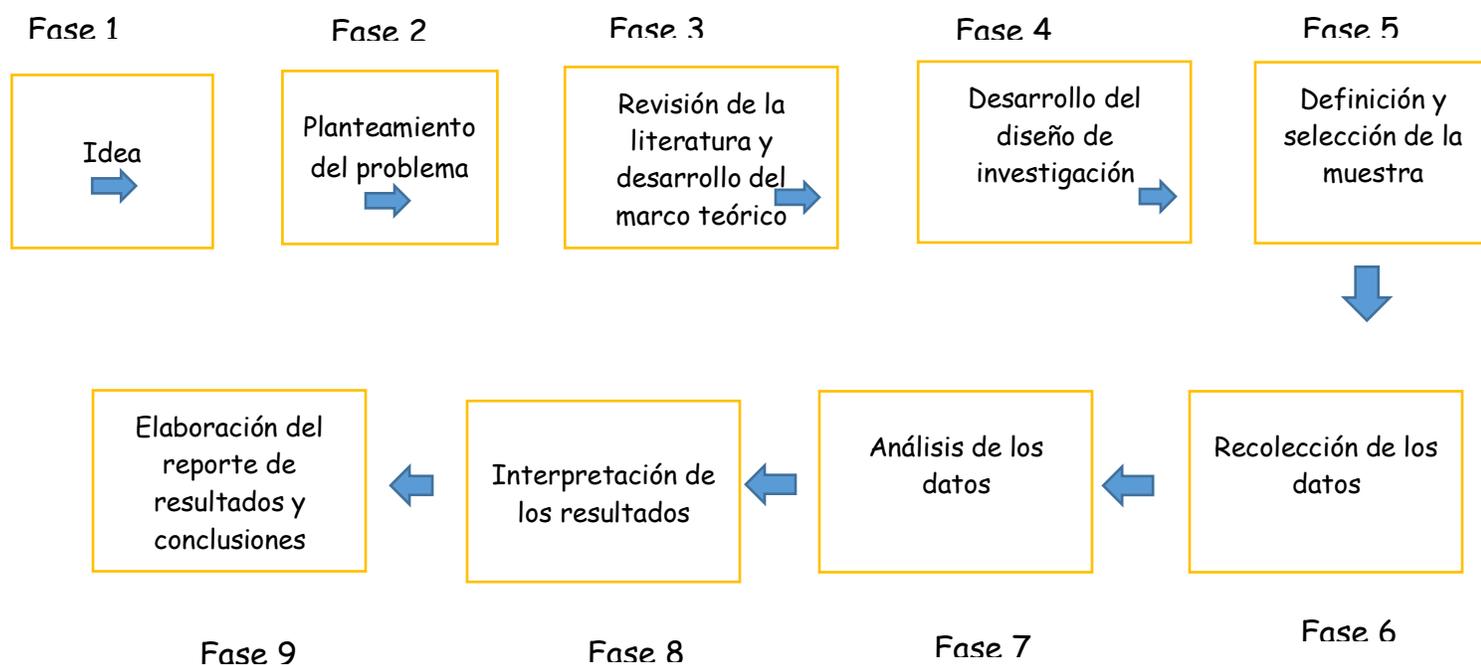


Figura 1. Fases

Tomado de: (Hernandez Sampieri, 2010)

3.2 POBLACION Y MUESTRA

3.2.1 Población:

Nuestra población comprende a todos los empleados de las 13 agencias de la Cooperativa Cooprocenva en los departamentos del Cauca y Valle del Cauca (Cali, Palmira, Tuluá, Zarzal, Buga, Cartago, Sevilla, Santander de Quilichao, Piendamó, Popayán, Dagua, Rosas).

3.2.2 Muestra:

Se tomó una muestra de 29 personas que corresponden al total de trabajadores de la sede de Cali de la Cooperativa Cooprocenva.

Para obtener los datos y de quienes obtenerlos tuvimos en cuenta para seleccionar nuestra muestra el total de empleados de la sede de Cali; ya que esta sede es la que reporta muchos más índices de estrés laboral y rotación de personal.

Se tuvo en cuenta las muestras no probabilísticas específicamente la muestra en cadena o por redes que consiste en identificar los participantes claves para que nos proporcionen datos más amplios a la investigación. *(Hernandez Sampieri, 2010)*

3.3 FUENTES DE INFORMACION

Para obtener la información necesaria y alcanzar los objetivos de la investigación se utilizó fuentes primarias provenientes directamente de los 29 empleados de la sede de Cali de la cooperativa Cooprocenva; e igualmente fuentes secundarias de datos obtenidos de la revisión y análisis de diferentes referencias bibliográficas relacionadas con el problema en estudio, seleccionando la información apropiada y con buen contenido que sirvan de base para nuestra investigación y para nuestro marco teórico de referencia; se tuvo en cuenta estudios previos por diferentes autores sobre el problema u objeto de investigación así como también sus hallazgos.

3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Para realizar la valoración del estado del cumplimiento de la empresa frente a la normatividad vigente referente al tema de Seguridad y salud en el trabajo se realizó una auditoria, donde se visitó la sede de Cali, utilizando como técnica la observación y como instrumento la lista de chequeo ver **Anexo 1**. Para evaluar el estado inicial del sistema de seguridad y salud en el trabajo que tienen implementado la cooperativa Cooprocenva; igualmente se hizo un recorrido por toda la sede para identificar visualmente los riesgos a los cuales estaban expuestos los trabajadores.

Además se realiza una encuesta utilizando como instrumento el cuestionario ver **Anexo 2**.; en el cuestionario se indago acerca de que tanto conocen los trabajadores sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo.

En la investigación para recolectar los datos se utilizó como técnica la observación investigativa, que implica poner en marcha todos los sentidos y estar atentos a todos los detalles y sucesos que ocurran. Esta técnica permite describir contextos o actividades que se desarrollan, nos permite comprender procesos, situaciones e identificar problemas; con esta técnica se observa el ambiente físico (entorno), el ambiente social y humano, las actividades que realizan los individuos, las herramientas que utilizan y los hechos relevantes. Para esta técnica se utilizó como instrumento la lista de chequeo, donde se registra las anotaciones, realizando el control de los procesos a evaluar en la empresa y registrando las observaciones pertinentes. (*Hernandez Sampieri, 2010*)

Para recolectar la información también se utilizaron instrumentos del enfoque cuantitativo; ya que se utilizó la encuesta para medir y recoger información utilizando como instrumento el cuestionario, que contiene una serie de preguntas junto con sus posibles respuestas para que el encuestado seleccione la más acorde. Lo que se busca con la encuesta es indagar y obtener respuestas sobre el tema de investigación.

La recolección de datos se hará de forma manual y la tabulación de la información se realizara mediante el programa de Microsoft office Excel que nos brinda la herramienta de diseño de gráficos para la presentación de los resultados de una forma más ordenada y dinámica.

CAPITULO 4 RESULTADOS

4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados de la situación actual de la empresa Cooperativa Cooprocenva frente a los requisitos exigidos en el decreto 1072 del 2015 del SG- SST. Se realiza la respectiva visita a la sede de Cali de la cooperativa y se inspecciona junto con la ayuda del jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo de la cooperativa.

EVALUACION INICIAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG - SST DE LA COOPERATIVA COOPROCENVA

Se utiliza como instrumento para dicha observación la lista de chequeo:

Criterios de la evaluación: marque con una X si:

CT: Cumple Totalmente CP: Cumple Parcialmente NC: No cumple

Tabla 1.

No	Criterio	CT	CP	NC	Observaciones
1	Se ha identificado la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del SG - SST	X			
2	Se ha realizado la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos; la cual debe ser anual.		X		No han actualizado hace tres años la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos.
3	Se han definido las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección)		X		No están actualizadas.

4	Se ha evaluado la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores			X	
5	Se ha realizado la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual.	X			
6	Existe un plan anual de capacitación, incluyendo la inducción y re inducción en SST, el cual incluye a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación.	X			
7	Se ha evaluado el cumplimiento del plan anual de capacitación establecido por la empresa, incluyendo la inducción y re inducción, independiente de su forma de contratación.			X	
8	Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.	X			
9	Se tiene la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.	X			
10	Se tiene la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad en los dos (2) últimos años en la empresa.			X	
11	Se tiene el Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.			X	
12	Se tienen mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	X			Se tiene estipulado un procedimiento a seguir para reporte en caso de accidentes e incidentes de trabajo.
13	Se tiene establecido el plan anual de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos en el cual se especificaron metas, actividades, responsables, recursos, cronograma y se encuentra firmado por el empleador.	X			
14	Se encuentra establecida la Política y los Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	X			
15	Se ha realizado la Auditoria interna al SG-SST.			X	
16	Se ha realizado la revisión por la alta dirección.			X	
17	Se han generado acciones correctivas o	X			

preventivas.				
--------------	--	--	--	--

Tomado de: *Guía Técnica de Implementación del SG-SST para Mipymes.*
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Las encuestas realizadas a los 29 trabajadores de la sede de Cali de la Cooperativa Cooprocenva se realizaron en dos días, empleando para su elaboración 15 minutos de su tiempo laboral y arrojando como resultado la siguiente tabulación.

Tabla. 2

Etiquetas de fila	1- ¿Conoce usted sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	%
si	29	100%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	2- ¿Conoce usted los responsables del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo) y su funcionalidad dentro de la empresa?	%
no	4	13,79%
si	25	86,21%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	3- ¿La empresa ha comunicado, divulgado y publicado una política de seguridad y salud en el trabajo, a través de procesos de capacitación e inducción?	%
si	29	100%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	4- ¿Cada cuánto realizan en la empresa la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos?	%
Anual	26	89,66%
no la realizan	3	10,34%
Total general	29	100%

Etiquetas de fila	5- ¿Sufre de alguna enfermedad que considere que es proveniente de su trabajo?	%
no	19	65,52%
si	10	34,48%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	6- ¿Con qué frecuencia ha presentado accidentes de trabajo?	%
frecuente	1	3,45%
Nunca	23	79,31%
poco frecuente	5	17,24%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	7- ¿En la empresa ejecutan el programa de capacitación, entrenamiento inducción y re inducción en SST?	%
no	2	7%
si	27	93%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	8- ¿La empresa cuenta con señalización informativa y advertencias de peligros?	%
no	1	3%
si	28	97%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	9- ¿Qué piensa sobre el funcionamiento del comité de brigadas de emergencias?	%
no lo han elegido	29	100%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	10- ¿se encuentra preparado para responder ante una emergencia?	%
no	14	48%
si	15	52%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	11- ¿Con qué frecuencia la empresa realiza jornadas de salud (bienestar, recreación, fomento de estilos de vida, prevención de enfermedades, nutrición)?	%
frecuentemente	3	10,34%
nunca	3	10,34%
poco frecuente	23	79,31%
Total general	29	100%

Etiquetas de fila	12- ¿La empresa realiza capacitaciones de autocuidado e identificación de peligros y riesgos psicosociales?	%
frecuentemente	3	10,34%
muy frecuentemente	1	3,45%
poco frecuente	25	86,21%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	13- ¿La empresa establece actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores?	%
no	5	17%
si	24	83%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	14- ¿Pensando en las veces que usted no asiste a su trabajo por x o y motivo y los efectos negativos que le trae a la empresa ¿Qué piensa sobre un sistema que controle el ausentismo de todos los empleados dentro de la empresa?	%
es útil	21	72%
no es útil	8	28%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	15- ¿Considera usted que un buen funcionamiento del SG-SST en la empresa disminuye la rotación de personal y el ausentismo laboral?	%
no	1	3%
si	28	97%
Total general	29	100%
Etiquetas de fila	16- ¿Considera usted que un buen funcionamiento del SG-SST en la empresa garantiza altos índices de motivación y productividad?	%
no	4	14%
si	25	86%
Total general	29	100%

Elaboración propia

4.2 ANALISIS DE DATOS

Procedimiento:

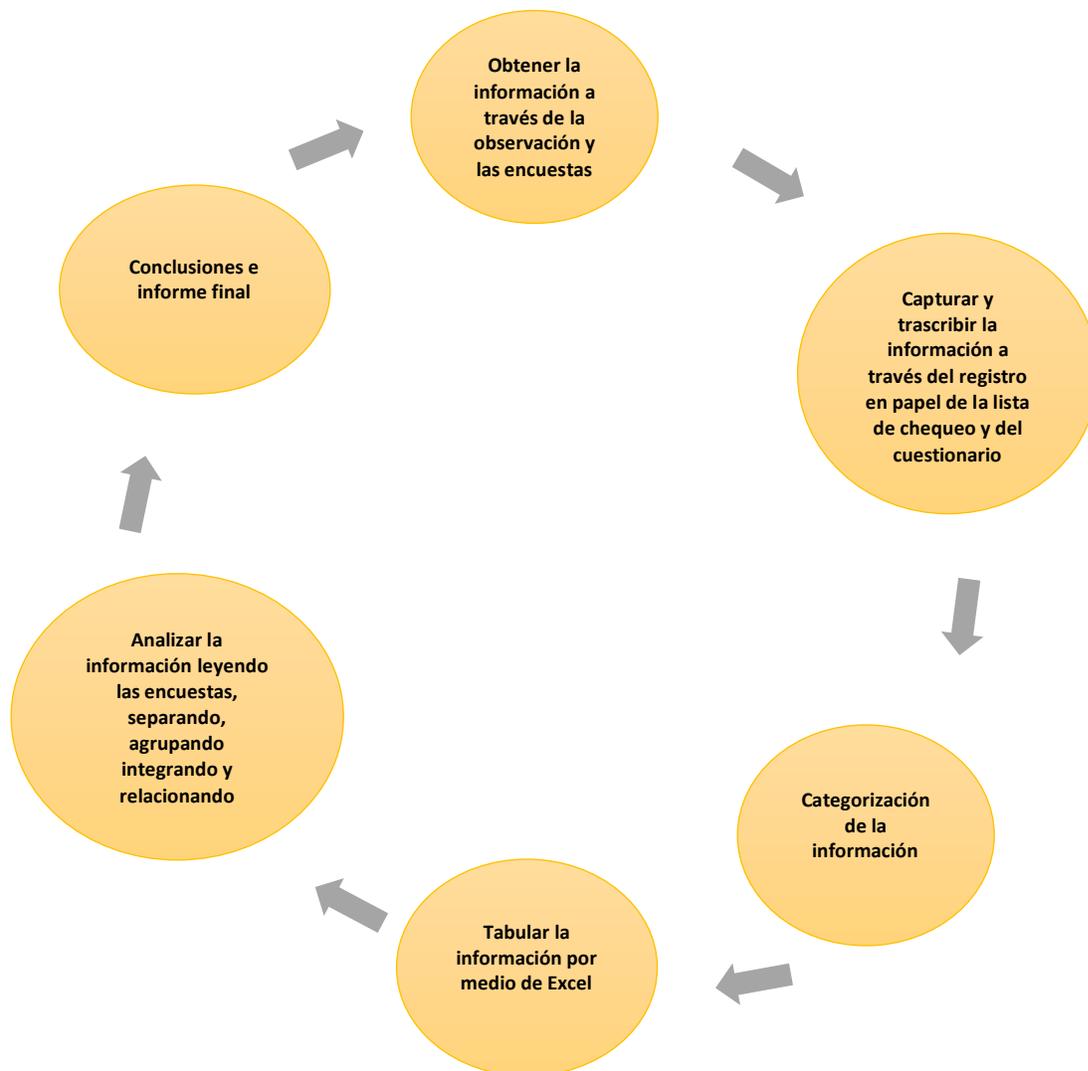


Figura 2

Elaboración propia

Al analizar la lista de chequeo el cual es el presentado por la guía técnica de implementación del SG –SST para Mipymes, realizado en compañía con la jefe de Seguridad y Salud de la cooperativa se obtuvo como resultado que 6 ítems no cumplen con la evaluación inicial realizada a la empresa; encontramos que no es evaluado la efectividad de las medidas implementadas,

para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores la cual debe ser anual, no es evaluado el cumplimiento del plan anual de capacitación establecido por la empresa, no se encuentra la evaluación y el análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad en los dos (2) últimos años en la empresa, no se tiene el registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior, no se ha realizado la Auditoria interna al SG-SST, no se ha realizado la revisión por la alta dirección.

Como se puede observar en la cooperativa Cooprocenva falta ejecutar medidas de evaluación para todos los procesos y procedimientos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Referente a las encuestas realizada a los 29 trabajadores de la sede de la Ciudad de Cali de la Cooperativa se registra que el 52% de los encuestados son mujeres y el 48% son hombres entre los 28 años y los 38 años.

1- ¿Conoce usted sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

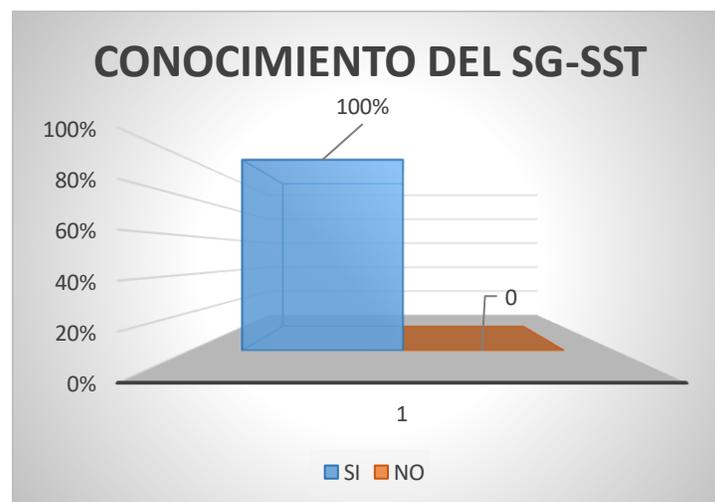


Figura 1. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La figura 1. Indica que de los 29 trabajadores de la cooperativa Cooprocenva el 100% conoce sobre el SG-SST implementado en la empresa.

2- ¿Conoce usted los responsables del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo) y su funcionalidad dentro de la empresa?

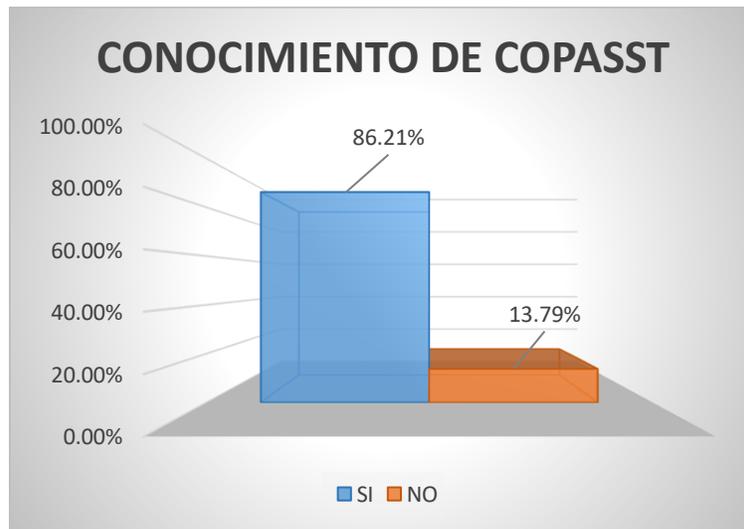


Figura 2. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

La Figura 2. Nos indica que de los 29 trabajadores encuestados el 86,21% equivalente a 25 empleados conocen a los responsables del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y conocen las funciones que ejercen dentro de la empresa; mientras que 4 empleados que pertenece al 13,79% no tienen conocimiento del comité ya que llevan poco tiempo laborando en la empresa y no se les ha comunicado quienes los conforman y cuáles son sus funciones.

3- ¿La empresa ha comunicado, divulgado y publicado una política de seguridad y salud en el trabajo, a través de procesos de capacitación e inducción?



Figura 3. Divulgación de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La figura 3. Nos indica que de los 29 trabajadores encuestados el 100% conocen las políticas del SG-SST ya que han sido divulgadas a través de procesos de capacitación e inducción.

4- ¿Cada cuánto realizan en la empresa la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos?

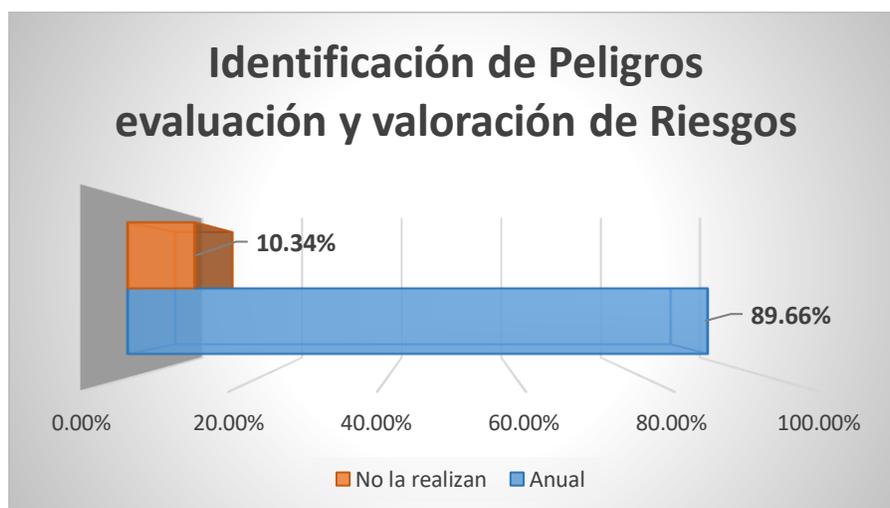


Figura 4. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

En la figura 4 nos indica que de los 29 trabajadores encuestados el 89,66% quiere decir 26 de los trabajadores manifiestan que la identificación de peligros la realizan anualmente; mientras que los 3 trabajadores mencionan que no la realizan ya que conocen que la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos no ha sido actualizada hace 3 años.

5- ¿Sufre de alguna enfermedad que considere que es proveniente de su trabajo?



Figura 5 enfermedad que considera son proveniente de su trabajo

En la figura 5. Nos indica que de los 29 trabajadores encuestados 19 no sufren de ninguna enfermedad proveniente de su actividad laboral que corresponde al 66%; mientras que el 34% restante consideran que si sufren una enfermedad laboral adquirida en sus actividades laborales. La enfermedad laboral que más destacaron en la encuesta es el estrés por causas de exigencias de metas de sus superiores.

6- ¿Con qué frecuencia ha presentado accidentes de trabajo?

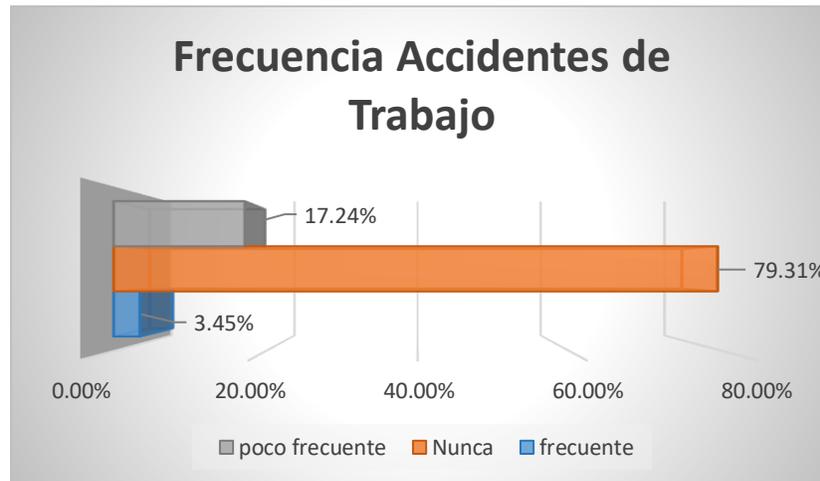


Figura 6. Frecuencia de Accidentes de Trabajo

En la Figura 6 nos indica que del 100% de los encuestados el 79.31% nunca han presentado accidentes de trabajo debido principalmente a las actividades de capacitación del SG-SST que han recibido en la empresa; mientras que el 17,24% siendo 5 trabajadores encuestados refiere que sus accidentes de trabajo han sido poco frecuentes pero principalmente por descuidos de ellos mismo. Solo 1 de los trabajadores refiere que frecuentemente ha presentado incidentes laborales mas no accidentes y no han sido tan graves.

7- ¿En la empresa ejecutan el programa de capacitación, entrenamiento inducción y re inducción en SST?

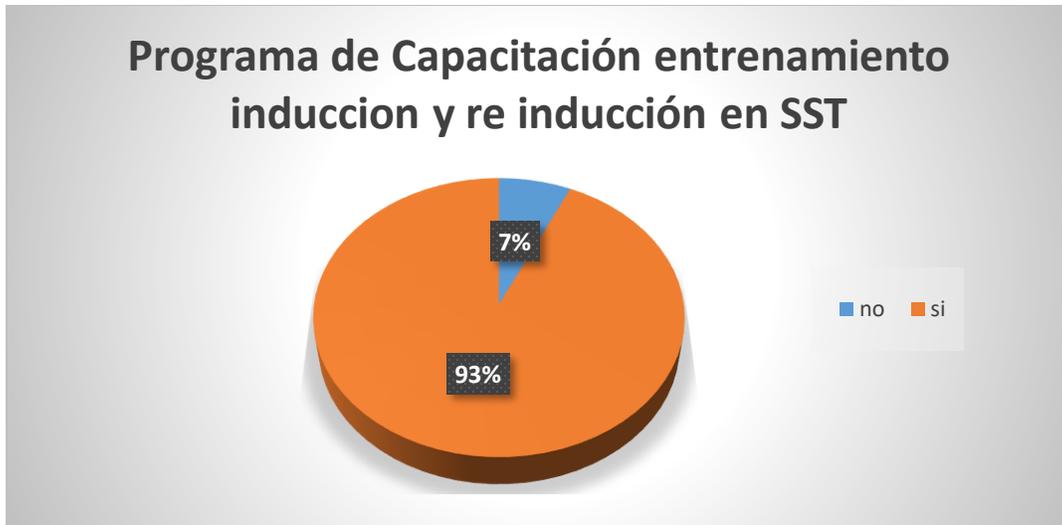


Figura 7. Programa de capacitación, entrenamiento inducción y re inducción en SST

En La figura 7. Nos indica que del 100% de los encuestados el 93% siendo 27 trabajadores afirman tener implementado en la empresa el programa de capacitación entrenamiento inducción y re inducción en SST; mientras que 2 de los trabajadores expresan no tener implementado el programa de capacitación ya que mencionan no haberlo recibido en su inducción y no han asistido a ninguna actividad de capacitación en SST en el poco tiempo que llevan laborando.

8- ¿La empresa cuenta con señalización informativa y advertencias de peligros?



Figura 8. Señalización informativa y advertencias de peligros

En la figura 8. De los 29 encuestados el 97% expresan haber señalización tanto informativa como de advertencia de zonas de peligro al interior de la cooperativa y se encuentran en zonas de más circulación, estas señalizaciones son presentadas al momento de la inducción; solo el 3% niega haber señalización en la empresa.

9- ¿Qué piensa sobre el funcionamiento del comité de brigadas de emergencias?



Figura 9. Comité de brigadas de emergencias

En la figura 9. El 100% de los encuestados están de acuerdo en que el comité de Brigada de emergencias está estipulado en el SG-SST pero a la fecha no hay voluntarios que asuman la ejecución de los procedimientos para prevenir y controlar una emergencia y que puedan recibir las capacitaciones, entrenamientos y dotaciones.

10- ¿se encuentra preparado para responder ante una emergencia?



Figura 10. Preparado para responder ante emergencias

En la figura 10. Como podemos observar de los 29 trabajadores encuestados 15 de ellos se sienten preparados para responder ante una emergencia en la empresa que representan el 52%, pero el 48% siendo 14 trabajadores no se encuentran preparados para responder ante cualquier emergencia. Esto evidencia la falta del comité de brigadas quien son un grupo de trabajadores voluntarios entrenados y capacitados que asumen la ejecución de procedimientos para prevenir y controlar una emergencia; igualmente se evidencia la falta de programas o planes para preparar a todo el personal ante emergencias en el entorno de la empresa.

11- ¿Con qué frecuencia la empresa realiza jornadas de salud (bienestar, recreación, fomento de estilos de vida, prevención de enfermedades, nutrición)?

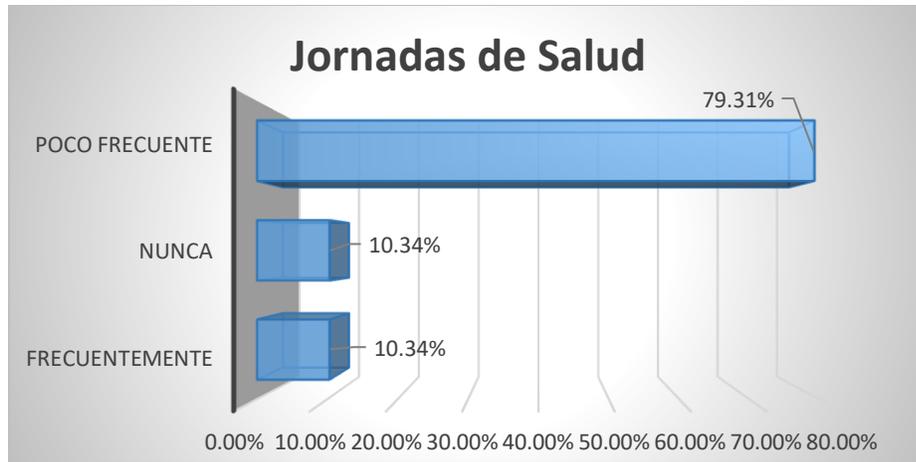


Figura 11. Jornadas de salud (bienestar, recreación, fomento de estilos de vida, prevención de enfermedades, nutrición)

En la figura 11. El porcentaje más representativo es del 79,31% quienes expresan que son muy poco frecuentes las jornadas de salud que realiza la empresa en cuanto a recreación, bienestar y fomentos de estilo de vida, y consideran que son muy importantes incrementarlas para motivar y satisfacer a los empleados; 3 de los trabajadores encuestados refieren nunca haber recibido jornadas de salud.

12- ¿La empresa realiza capacitaciones de autocuidado e identificación de peligros y riesgos psicosociales?

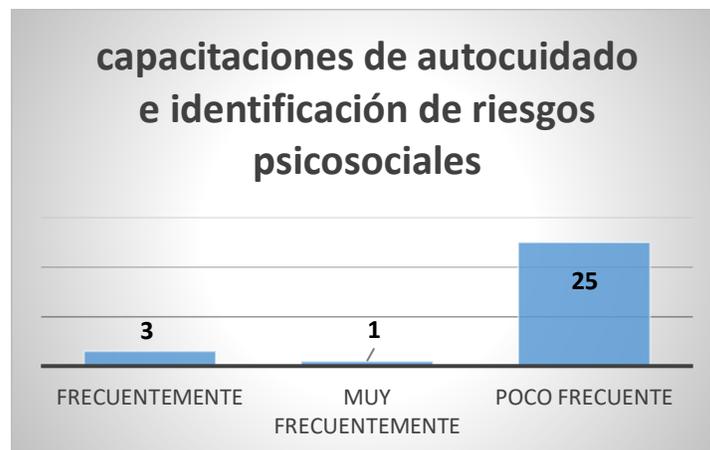


Figura 12. Capacitaciones de autocuidado e identificación de peligros y riesgos psicosociales

En la figura 12. 25 de los 29 trabajadores encuestados considera poco frecuente las capacitaciones de autocuidado e identificación de riesgos psicosociales; y considera que es un punto muy importante porque son los riesgos que más se evidencian en la empresa. El 10,34% refiere ser frecuente las capacitaciones.

13- ¿La empresa establece actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores?



Figura 13. Actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores

En la figura 13. De los 29 trabajadores el 83% que representa a 24 trabajadores están de acuerdo en que la empresa si tiene implementadas actividades de promoción y prevención pero deben ser más frecuentes estas actividades; mientras que el 17% que representa a 5 trabajadores consideran que no tienen implementadas actividades de promoción y prevención.

14- ¿Pensando en las veces que usted no asiste a su trabajo por x o y motivo y los efectos negativos que le trae a la empresa ¿Qué piensa sobre un sistema que controle el ausentismo de todos los empleados dentro de la empresa?

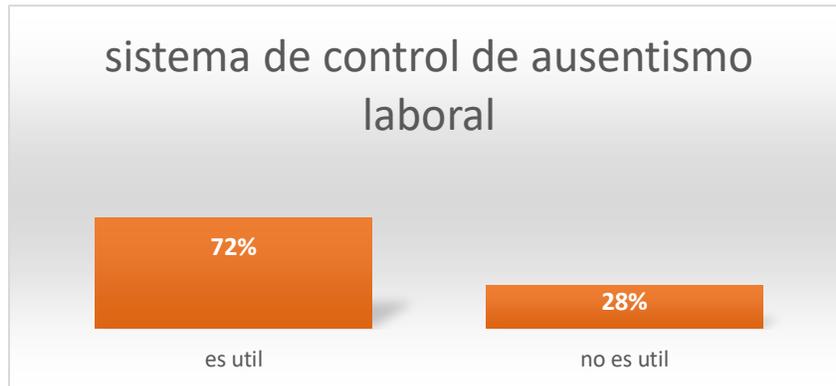


Figura 14. Sistema de control ausentismo

En la figura 14. El porcentaje más representativo es del 72% quienes refieren que es útil llevar un registro y control para el ausentismo laboral, ya que este tema afecta no solo la productividad y rentabilidad de la empresa sino también el clima laboral porque genera gran malestar en los demás compañeros de trabajo al tener que cubrir las inasistencias y cumplir las tareas que no realizaron; el llevar un registro y control permite identificar al trabajador con mayores incidencias. El 28% restante que representa a 8 trabajadores considera que no es útil el registro y control para el ausentismo ya que no traería ventajas sino molestias para los trabajadores.

15- ¿Considera usted que un buen funcionamiento del SG-SST en la empresa disminuye la rotación de personal y el ausentismo laboral?

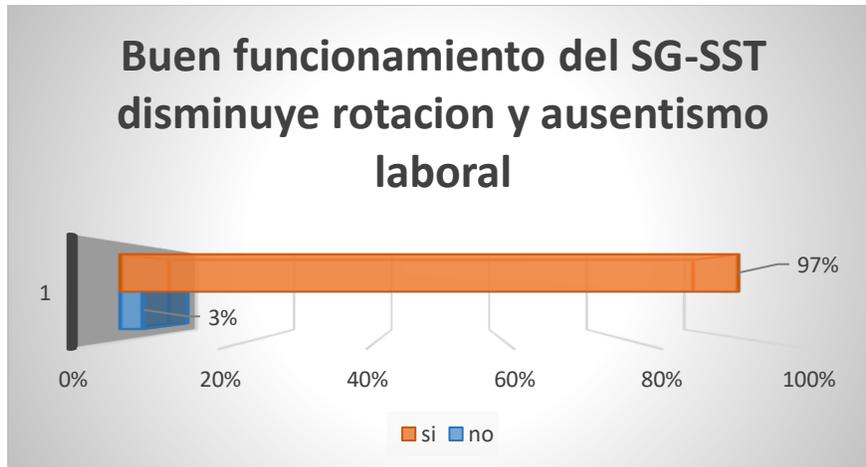


Figura 15. Buen funcionamiento del SG-SST en la empresa disminuye la rotación de personal y el ausentismo laboral

En la figura 15. El 97% que representa a 28 trabajadores de los encuestados expresan que un buen funcionamiento del SG-SST en la empresa generaría disminución en la rotación de personal y disminución en el ausentismo laboral ya que este proceso está basado en la mejora continua, mejorando así las condiciones de salud y seguridad en los trabajadores y aumentando de esta manera el compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa. El resto del porcentaje encuestado el 3% representando solo por un trabajador no considera que un buen SG-SST afecte positivamente en la disminución de la rotación y ausentismo laboral.

16- ¿Considera usted que un buen funcionamiento del SG-SST en la empresa garantiza altos índices de motivación y productividad?

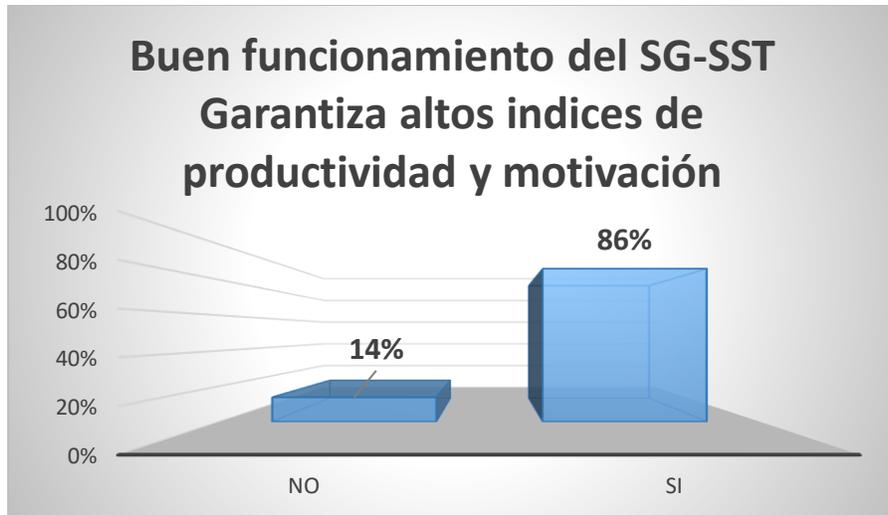


Figura 16. Buen funcionamiento del SG-SST en la empresa garantiza productividad y motivación

En la figura 16. Nos indica que de los 29 encuestados, 25 de los trabajadores están de acuerdo que un buen funcionamiento del SG-SST en la cooperativa aumentaría la productividad y la motivación de los trabajadores ya que mejoran no solo las condiciones físicas para realizar bien sus labores sino que se preocupan por la salud y bienestar de su talento humano; el 14% de los encuestados que solo representa 4 trabajadores no consideran que realice cambios en cuanto a productividad y motivación.

CAPITULO 5 CONCLUSIONES

5.1 RESUMEN DE HALLAZGOS

Con la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo realizada a la cooperativa Cooprocenva por medio de la lista de chequeo, se observó que solo cumple parcialmente con lo establecido en la normatividad vigente sobre seguridad y salud en el trabajo; ya que teniendo en cuenta la guía técnica de implementación para Mipymes todavía le hace falta cumplir con 6 de los ítems estipulados en los criterios de evaluación inicial; entre los cuales encontramos medidas de evaluación para todos los procesos y procedimientos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; específicamente la evaluación de la efectividad de las medidas para controlar los peligros, riesgos y amenazas, evaluación del cumplimiento del plan anual de capacitación, evaluación y análisis sobre las enfermedades y accidentabilidad presentada en los dos últimos años en la empresa, seguimiento de los indicadores definidos en SG-SST, indicadores que evalúan la estructura, el proceso y el resultado del SG-SST; además no se evidencia la auditoria interna al SG-SST para verificar que se está realizando de acuerdo a lo planeado, ni la revisión por la alta dirección que verifique el grado de cumplimiento. Definitivamente el SG-SST de la cooperativa Cooprocenva no es medido, analizado o revisado periódicamente y no es posible saber si es efectivo y aporta al logro de los objetivos organizacionales. “Lo que no es medido no se puede mejorar” Peter Drucker.

Otro de los hallazgos encontrados es la falta de actualización de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos; la cual debe ser anual; pero hace

aproximadamente tres años como se evidencia en la documentación no ha sido actualizado, por tal motivo las medidas de prevención y control tampoco están actualizadas.

A través del análisis de las encuestas se identificó que los trabajadores conocen el concepto e identifican el SG-SST implementado en la empresa y conocen los actuales representantes del COPASST sus funciones y su estructura; expresaron que en los programas de capacitación e inducción les comunicaron y publicaron en puntos estratégicos de la empresa las políticas y objetivos del SG-SST para que se comprometieron y dieron cumplimiento a ellos. El 66% de los trabajadores tienen claro que no sufren de ninguna enfermedad generada por sus actividades laborales y el 79,31% no han presentado ninguna clase de accidentes laborales principalmente por las capacitaciones y programas que tiene implementada la empresa, como las actividades que diseñan los del programa de medicina preventiva para promover y mejorar la salud; pero si expresan que deben ser más frecuentes todas estas actividades ya que las realizan muy poco frecuente y consideran que deben ser más repetitivas para adquirir competencias para el desempeño seguro de sus labores diarias y saber controlar los peligros y riesgos en su trabajo así como continuar previniendo accidentes y enfermedades laborales.

En el SG-SST de la cooperativa Cooprocenva tienen diseñado el comité de brigadas de emergencia pero los trabajadores expresan que hasta el momento no hay voluntarios dispuestos a recibir los entrenamientos las dotaciones y las capacitaciones para asumir la ejecución de los procedimientos para prevenir y controlar una emergencia; y esta falta de comité se evidencia, ya que el 48% de trabajadores no se sienten preparados para responder ante una emergencia. El

72% de los encuestados consideran que un sistema de registro y control es muy importante para disminuir el ausentismo laboral; ya que el ausentismo laboral no solo afecta la productividad y rentabilidad de la empresa sino que afecta todo el clima laboral, porque puede generar a una gran cantidad de trabajadores malestar por tener que cubrir las inasistencias de sus compañeros y tener que realizar tareas que han quedado inconclusas.

Uno de los limitantes que afectaron la investigación es la falta de tiempo para indagar más a fondo y realizar varias visitas a las agencias de la cooperativa y conocer si en todas las agencias tienen las mismas falencias o si por el contrario su SG-SST cumple al 100% con los requisitos exigidos por el decreto 1072 del 2015. Además otro de los limitantes en esta investigación fue la adquisición de la información necesaria para llevar a cabo el proyecto de investigación.

CONCLUSIONES

Con la recopilación y análisis de toda la información obtenida tanto de fuentes primarias como fuentes secundarias se alcanzó el propósito de la presente investigación el cual fue diagnosticar el SG-SST de la cooperativa Cooprocenva, detectando falencias e incumplimiento en algunos requisitos establecidos en el decreto 1072 del 2015 y permitiendo conocer las necesidades requeridas para el correcto cumplimiento de la normatividad vigente; todo esto con el propósito de modificar o diseñar nuevas políticas, planes y programas con el fin de brindarle a los trabajadores un ambiente sano y un bienestar mental, físico y social que contribuya no solo a beneficio de la empresa sino a beneficio personal y laboral.

Con esta investigación primero que todo podemos concluir que la cooperativa Cooprocenva solo cumple parcialmente con los criterios establecidos en el decreto 1072 del 2015 referentes al SG-SST, no cuenta con los criterios mínimos planteados.

Por medio de la lista de chequeo se evidencia la falta de ejecución de métodos de medición que permite tomar acciones de mejora frente a posibles desviaciones presentadas.

Por las encuestas realizadas a los trabajadores de la sede de la Ciudad de Cali y teniendo en cuenta la auditoria se evidencia una falta de compromiso de la alta gerencia ya que no se ha tomado el tiempo de verificar el grado de cumplimiento del SG-SST implementado en la empresa.

El SG-SST de la cooperativa Cooprocenva no es medido, analizado y revisado periódicamente y no es posible saber si es efectivo y si le aporta al logro de los objetivos organizacionales.

Conforme a la encuesta aplicada que la compone 16 preguntas donde se expresan los 29 trabajadores de la sede de la ciudad de Cali en pro al mejoramiento continuo de la empresa, se evidencia la falta de voluntariado por parte de los trabajadores para conformar el comité de brigada de emergencia quienes asumen la ejecución de procedimientos para prevenir y controlar

una emergencia real o potencial y quienes reciben las capacitaciones, dotaciones y entrenamientos.

También se puede concluir que los trabajadores de la Cooperativa Cooprocenva consideran que un buen funcionamiento del SG-SST genera una disminución considerable en la rotación de personal y disminución en el ausentismo laboral; ya que con la implementación y ejecución de cada uno de los programas diseñados para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los trabajadores en sus jornadas laborales aumenta el compromiso de los trabajadores con los objetivos organizacionales y aumenta los índices de productividad e índices de motivación y satisfacción.

El SG-SST No solo se basa en cumplir con unos criterios establecidos por la normatividad legal y tener diseñado un plan de trabajo anual, sino en estar en constante actualización y en constante medición para estar en constante mejoramiento.

5.2 FORMULACION DE RECOMENDACIONES

- ✓ Implementar un sistema adecuado de medición (indicadores) para medir el cumplimiento del SG-SST los cuales evalúen la estructura, el proceso y los resultados y realizar seguimiento a los mismos; estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa. De acuerdo con los resultados de los indicadores se establecen las acciones correctivas o preventivas que se requieran.

- ✓ Ejecutar el programa de Auditoria anual que permita establecer las no conformidades, que puede ser realizado por personal interno de la empresa pero que no tenga relación con la actividad o proceso y que sea acompañado por el Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo (COPASST); después de realizada la auditoria comunicar los resultados para implementar las medidas preventivas o correctivas necesarias y realizar el respectivo seguimiento a las auditorias.

- ✓ Propiciar el compromiso de los trabajadores para que se postulen como voluntarios y hagan parte de la brigada de emergencias diseñada por la empresa y reciban las capacitaciones, entrenamiento y dotaciones necesarios para prevenir y controlar alguna clase de emergencias en el entorno de la empresa.

- ✓ Se debe reorganizar el programa de capacitación donde se estipule los temas mínimos que deben ser expuestos a los trabajadores ampliando sus fechas frecuentes de presentación.

5.3 PROPUESTA

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) CON ENFASIS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO DE LA COOPERATIVA COOPROCENVA

Análisis del diagnóstico de la situación Actual y real de las necesidades y oportunidades de la gestión del conocimiento en el área de SG-SST de la Cooperativa Cooprocenva:

La cooperativa Cooprocenva en su situación actual, el SG-SST no es medido, analizado y revisado periódicamente y no es posible saber si es efectivo y si aporta al logro de los objetivos organizacionales; igualmente no es evaluado el cumplimiento del plan anual de capacitación establecido por la empresa, incluyendo la inducción y re inducción; de las encuestas realizadas a los 29 trabajadores de la sede de Cali se puede evidenciar la falta y cumplimiento del cronograma de actividades de las capacitaciones y entrenamiento que se deben realizar en la empresa; ya que los encuestados refieren recibir muy pocas capacitaciones y refuerzos en habilidades y conocimientos específicos.

Los colaboradores de la cooperativa consideran que deben ser más repetitivas los refuerzos en conocimientos no solo como crecimiento personal sino para adquirir competencias para el desempeño seguro de sus labores diarias y saber controlar los peligros y riesgos en su trabajo así como continuar previniendo accidentes y enfermedades laborales, todo esto que contribuye a crear una ventaja competitiva para la empresa. Cabe resaltar en esta investigación que los trabajadores encuestados si conocen el concepto del SG-SST e igualmente tiene claro quiénes

son los representantes del COPPAST y las funciones que realizan dentro de la empresa; solo refieren que estos refuerzos de competencias sean con más frecuencia porque no solo beneficia a la empresa sino que beneficia para el crecimiento personal del trabajador.

Propuestas:

- 1- Implementación de indicadores de medición del SG-SST coherentes que midan los objetivos propuestos:

Se debe realizar una ficha técnica para cada indicador según la guía técnica de implementación para las Mipymes.

Tabla. 3

PARÁMETRO	EJEMPLO
1. Definición del indicador	Cumplimiento del plan de trabajo anual
2. Interpretación del indicador	Es un indicador de proceso que evalúa el cumplimiento de las actividades planificadas.
3. Límite del indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado	Cumple ≥ al 90% En riesgo ≥ 80% y < 90% Crítico < 80%
4. Método de cálculo	$(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas del plan de trabajo anual}) * 100$
5. Fuente de información para el cálculo	Plan anual de trabajo y soportes
6. Periodicidad del reporte (Cada cuanto se va a analizar)	Trimestral
7. Personas que deben conocer el resultado	Empleador y Responsable del SG-SST.

Tomado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Propuesta de indicadores

Tabla. 4

Nombre del Indicador	Formula del Indicador	Frecuencia de Medición	Meta
cobertura de capacitación	$\frac{\text{Trabajadores capacitados}}{\text{Trabajadores Programados}} * 100\%$	Mensual	\geq al 90%
Efectividad de capacitación	$\frac{\text{Trabajadores que aprobaron la evaluación}}{\text{Trabajadores capacitados}} * 100\%$	Mensual	\geq al 90%
Tasa de accidentalidad	$\frac{\text{Número de accidentes}}{\text{población total expuesta}} * 100$	Mensual	\leq 10%
Índice de tasa de ausentismo	$\frac{\text{Número de horas perdidas por accidente de trabajo}}{\text{Número de horas trabajadas}} * 100$	Mensual	\leq 20%
Índice de frecuencia	$\frac{\text{Número de accidentes}}{\text{K/Horas hombre laboradas}}$	Anual	\leq 4 accidentes

índice de severidad	días perdidos por accidente de trabajo*k/horas hombre laboradas	Anual	<= 60 días
índices de lesiones incapacitantes	índice de frecuencia x índice de severidad /1000	Anual	NA
Cumplimiento de requisitos legales	requisitos legales revisados/ nuevos requisitos legales *100	trimestral	80%
índice de tasa de incidencia	Número de accidentes +número de incidentes *K/Número total de trabajadores expuestos	Anual	
Objetivos	Numero de objetivos propuestos/Numero de objetivos cumplidos *100	trimestral	>=90%
Plan de trabajo anual	Número de actividades propuestas por plan de trabajo/número de actividades ejecutadas *100	trimestral	>=90%

medidas de control	cumplimiento de medidas de intervención propuestas/medidas de intervención propuestas *100	Anual	
--------------------	--	-------	--

Tomado de: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-04_Sistema_seguridad_salud_v2.pdf/ceb4488d-bb65-4bfd-a49f-ed918480e920

Para evaluar el programa de capacitación se debe implementar los indicadores de cobertura y de efectividad expuestos en la tabla anterior; Después de terminada las capacitaciones se realiza una pequeña evaluación del tema y con los resultados que arrojan se evalúa el indicador de efectividad para analizar si los asistentes a la capacitación comprendieron a cabalidad el tema expuesto; la nota mínima de aprobación es 3.5.

El programa de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo SST, será revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST con el fin de identificar las acciones de mejora.

2- Ejecutar el programa de Auditoria interna anual teniendo en cuenta la guía técnica de implementación para las Mipymes donde debe comprender como mínimo el alcance de la auditoria, la periodicidad de la auditoria, la metodología y presentación del informe y los procesos a auditar; se debe documentar en el formato propuesto por el ministerio de trabajo. (Ministerio del Trabajo).

La auditoría puede ser realizada por personal interno de la empresa pero que no tenga relación con la actividad o proceso y que sea acompañado por el Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo COPASST.

3- Empoderar a los trabajadores de la cooperativa informándoles el rol tan importante dentro de la empresa que juegan los brigadistas y la labor tan importante como es identificar , evaluar, prevenir y controlar situaciones de riesgo que ayuda a minimizar pérdidas de vidas y de bienes. Los brigadistas que se postulan al comité de emergencias deben atravesar un proceso de selección que incluye exámenes médicos y pruebas de conocimiento para asegurar que cuenta con las habilidades requeridas frente al cargo. (ARL AXA Colpatria).

4- La propuesta de reorganizar el programa de capacitación es más que todo para realizar con más frecuencias estas capacitaciones y entrenamientos, ya que en las encuestas realizadas en la sede de Cali de la cooperativa los trabajadores manifiestan que son muy poco frecuentes, por tal motivo se propone realizar un nuevo cronograma de actividades después de conocer las necesidades de capacitación o entrenamiento que necesitan los colaboradores de la empresa definiendo los temas y especificando las fechas de ejecución; el propósito principal de este cronograma es cumplir con cada una de ellas.

5.3.1 RECURSOS:

HUMANOS:

Para implementar la propuesta se requiere contar con:

El jefe del departamento del SG-SST de la cooperativa: Responsable de la planificación, ejecución, evaluación y seguimiento del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)

Apoyo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST: organismo coordinador que promueve las actividades de salud ocupacional al interior de la empresa; encargado de investigar los incidentes y accidentes, de inspeccionar los procesos en la empresa, de intermediario en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Jefe de departamento de recurso humano de la cooperativa: Gestión de apoyo al proceso de planificación, ejecución, evaluación y seguimiento del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)

Auditor interno o externo: Responsable de la programación y ejecución de la auditoria y de la evaluación de los planes de mejora que este en la capacidad de evaluar el plan de mejoramiento.

Brigadistas: Apoyo en la ejecución de planes de emergencia

Capacitadores: Responsables de la programación, ejecución y evaluación a los procesos de capacitación relacionados con el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)

Trabajadores de la cooperativa Cooprocenva: cumplir con las normas del SG-SST, Participar activamente en todas las actividades programadas como capacitaciones, talleres de competencias, jornadas de salud (recreación, bienestar, fomentos de mejoramiento de estilos de vida, prevención de enfermedades, actividades lúdicas, de reportar cualquier incidente o accidente laboral diligenciando el formato de reporte de accidente que maneja la empresa.

MATERIALES:

Se requiere Ficha técnica de la guía de implementación del SG-SST para las Mipymes, material de oficina (lapicero, cosedora, calculadora etc.), computadores con acceso internet, impresora, auditorio para capacitaciones, talleres, charlas grupales, papelería de evaluaciones, video bit para capacitaciones, escritorio, sillas.

FINANCIEROS:

Para implementar la propuesta la empresa requiere de un presupuesto de \$126.450.000 para invertir en los materiales y honorarios necesarios para la mejora del SG-SST en la Cooperativa Cooprocenva.

A continuación se detallan los rubros en los cuales será necesario invertir para el desarrollo de la propuesta

Tabla 5.

PRESUPUESTO GLOBAL	
RUBROS	VALOR TOTAL
Recurso Humano	\$99.250.000
Adquisición de Equipos	\$14.500.000
Equipos de uso propios	\$ 4.000.000
Software	\$ 1.500.000
Materiales de oficina	\$ 2.200.000
Imprevistos	\$ 5.000.000
TOTAL	\$126.450.000

DESCRIPCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL						
CARGO	FORMACIÓN ACADÉMICA	FUNCIÓN DENTRO DEL PROYECTO	DEDICACIÓN Horas/semana	DURACIÓN DEL PROYECTO Meses	Valor unitario/mes	Valor Total
Jefe Departamento del SG-SST	Ingeniero Industrial	Responsable de la planificación, ejecución, evaluación y seguimiento del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)	48	7.3 meses	\$5.000.000	\$36.500.000
Profesional Administrativo – Apoyo a la Gestión del Departamento del SG-SST	Administrador de Empresas	Gestión de apoyo al proceso de planificación, ejecución, evaluación y seguimiento del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)	48	7.3 meses	\$3.000.000	\$21.900.000
Auditor Interno o Externo	Especialista en Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)	Responsable de la programación y ejecución de la auditoria y de la evaluación de los planes de mejora	48	7.3 meses	\$4.500.000	\$32.850.000
Capacitadores	Administradores de Empresas tecnólogos en Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)	Responsables de la programación, ejecución y evaluación a los procesos de capacitación relacionados con el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)	48	4 meses	\$2.000.000	\$8.000.000
Brigadistas	Empleados de la empresa voluntarios	Apoyo en la ejecución de planes de emergencia	48	7.3	0	0
TOTAL						\$99.250.000

Tabla 6

EQUIPO	JUSTIFICACIÓN	Valor Unitario	Valor Total
Video Bean	Se requiere 1 Video Bean para ser utilizado en las capacitaciones	\$1.500.000	\$1.500.000
Impresora - fotocopiadora	Se requiere para imprimir formatos y material de auditoria y capacitación	\$4.000.000	\$4.000.000
Computador portátil (2)	Se requiere 2 computadores portátiles para el auditor y el capacitador	\$2.500.000	\$5.000.000
TOTAL			\$14.500.000

Tabla 7

DESCRIPCIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE EQUIPO DE USO PROPIO		
EQUIPO	Valor Unitario	Valor Total
2 Computadores de escritorio de uso del Jefe Departamento del SG-SST y su asistente	\$2.000.000	\$4.000.000
TOTAL		\$4.000.000

Tabla 8

Tabla 9

DESCRIPCIÓN DEL SOFTWARE QUE SE PLANEA ADQUIRIR		
SOFTWARE	JUSTIFICACIÓN	VALOR / Anual
Software para implementación del sistema	Se requiere una herramienta tecnológica para la implementación, ejecución y evaluación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST) para administración de la información, cálculo de indicadores, estadísticas, encuestas y capacitación en línea.	\$ 1.500.000
TOTAL		\$ 1.500.000

Tabla 10.

MATERIALES Y SUMINISTRO DE OFICINA		
Materiales de oficina	Justificación	Valor
Papelería para la elaboración de la ficha técnica	Se requiere elaborar la ficha técnica de la guía de implementación del SG-SST	\$200.000
Tonner para la impresora	Aunque se aplicaran las políticas de control en el uso de papel, es importante imprimir las fichas y el material necesario para las capacitaciones	\$500.000
Material de oficina (lapiceros, marcadores, cosedoras, grapadoras, lápices, resaltadores, tablero, etc.)	El Departamento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo debe garantizar el suministro del material necesario para desarrollar las actividades programadas	\$1.500.000
TOTAL		\$2.200.000

Elaboración Propia

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
PLANEACION DE ACTIVIDADES PARA LAS PROPUESTAS RECOMENDADAS A LA COOPERATIVA COOPROCENVA													
Actividades	acciones	tiempo	recursos	Responsables	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
identificación de las necesidades de capacitación y entrenamiento	Elaboración mapa de conocimientos y topografía de conocimientos	30 días	Humano, tecnologico, financiero	Jefe de SST									
Diseñar el nuevo cronograma de actividades de las capacitaciones y entrenamiento en SST	definir los temas y actividades y estipular fechas en el diagrama de gantt	20 días	Humano, tecnologico y financiero	Jefe de SST									
planificar los indicadores del SG-SST	recibir Capacitacion de las ARL para el diseño, implementación y seguimiento de los indicadores de gestión, realizar la ficha tecnica para cada indicador	30 días	Humano, tecnologico y financiero	Jefe de SST									
verificar los indicadores	realizar seguimiento a los indicadores para evaluar la calidad del indicador si verdaderamente nos esta midiendo los objetivos	30 días	Humano, tecnologico y financiero	Jefe de SST									
Planificar el Programa de Auditoria	Realizar un plan de trabajo	15 días	Humano, tecnologico y financiero	COPASST, Jefe de SST									
Ejecutar el programa de auditoria	reunir la informacion necesaria, documentar las observaciones y recomendaciones en el formato propuesto por el ministerio de trabajo, comunicar los resultados a los responsables	20 días	Humano, tecnologico y financiero	Auditor, COPASST, Jefe de SST									
Implementar Medidas preventivas o correctivas teniendo en cuenta la auditoria	Diseñar planes de mejoramiento en las areas que presentan problemas y necesitan de mejora	25 días	Humano, tecnologico y financiero	COPASST, Jefe de SST									
seguimiento a la mejoras planteadas	utilizar indicadores de gestion	30	Humano, tecnologico y financiero	Jefe de SST									
propiciar el compromiso de los trabajadores para postulaciones a brigadistas de emergencia	capacitaciones de la importancia de pertenecer a los brigadistas de emergencia	3 días	Humano, tecnologico y financiero	COPASST, Jefe de SST									
Proceso de selección de la brigada de emergencias	exámenes medicos y pruebas de conocimiento	5 días	Humano, tecnologico y financiero	COPASST, Jefe de SST									
capacitacion brigadistas	entrenamiento para identificar, evaluar, prevenir y controlar situaciones de riesgo dentro de la empresa para minimizar perdidas de vida y bienes	8 días	Humano, tecnologico y financiero	COPASST, Jefe de SST									
entrega de dotaciones a la brigada de emergencia	entrega de elementos necesarios para cumplir sus funciones	3 días	Humano, tecnologico y financiero	Jefe de SST									

Tabla 11. Año 2018 Elaboración propia

INTEGRACION DEL MODELO DE NONAKA Y TAKEUCHI (la espiral del Conocimiento)

Muchos autores han definido de forma explícita el término de gestión del conocimiento, en este sentido Pavez (2009) cita las siguientes definiciones:

“Encarna el proceso organizacional que busca la combinación sinérgica del tratamiento de datos e información a través de las capacidades de las Tecnologías de Información, y las capacidades de creatividad e innovación de los seres humanos”.

La Socialización: Identificar los empleados que promueven conocimientos que le brindan ventajas competitivas a la organización. Utilizar la estrategia de lluvia de ideas entre líderes de programas exitosos empresariales, que aporten al grupo de Seguridad y Salud Ocupacional experiencias enriquecedoras que sean plasmadas y puestas en marcha, todo esto con el objetivo de formar un programa de bienestar preventivo Para mantener hábitos saludables.

La Exteriorización: El conocimiento se articula de una manera tangible por medio del diálogo, mediante el uso de metáforas, analogías o modelos. Es la actividad esencial en la creación de conocimiento y se ve con mayor frecuencia durante la fase de creación de nuevos productos. Se contará con herramientas de comunicación colaborativas, como Foro de discusión, Generador de ideas.

La Interiorización: La Intranet, Permitirá poner en contacto a los empleados sobre todas las bases de datos, cifras, normas y conocimientos de la empresa y los trabajadores, con lo que proporciona información suficiente para que el empleado pueda conocer la información.

La combinación: Los empleados intercambian y combinan su conocimiento explícito mediante conversaciones telefónicas, reuniones, Se contará con un Programa Especial para apoyar y reforzar los temas de Salud Ocupacional y los temas identificados como de “alto riesgo” para que puedan enfrentarse de una manera más efectiva al estrés y así evitar sus potenciales efectos nocivos.



EVALUACION VIABILIDAD DE LA IMPLEMENTACION DE LA PROPUESTA DEL MODELO INTEGRAL ESTRATEGICO DE LA COOPERATIVA COOPROCENVA

VIABILIDAD FINANCIERA

El proyecto exige una inversión total de \$126.450.000 Teniendo en cuenta que el proyecto busca la solución de un problema puntual dentro de la empresa y que se desarrollará a corto plazo, el total de la inversión se puede obtener mediante desembolsos acordados durante el tiempo de ejecución del proyecto y según sea la necesidad del mismo. La empresa, cuenta con la capacidad para financiar este proyecto durante el tiempo acordado y bajo los términos de desembolso paulatino, lo que quiere decir en otras palabras, que los desembolsos se aprobarán en concordancia al cronograma de actividades. Lo cual es entendible, debido a que de esta forma los ejecutores del proyecto, no tienen que administrar grandes cantidades de dinero y los propietarios del proyecto manejarían el control sobre el capital. Se estima que con la inversión en este proyecto, la empresa disminuya en un 80% el porcentaje de rotación y así tener una disminución en sus gastos.

VIABILIDAD JURIDICA

Cumplimos con todas las disposiciones legales para planear y ejecutar el proyecto. Cada una de las actividades propuestas en la agenda del proyecto, se realizaran, bajo la normativa colombiana y bajo ninguna situación se realizaran sin esta vigilancia. En cuanto a Coprocenva, cuenta con las disposiciones legales y con toda la capacidad para contratar servicios externos a su organización, como es el caso y celebrar contratos empleando personas y entidades con el fin de llevar a cabo su propósito por la cual fue creada.

VIABILIDAD INSTITUCIONAL/ORGANIZACIONAL

Cooprocenva es una entidad de personería jurídica, la cual esta legalmente constituida y autorizada de acuerdo a la normativa colombiana a celebrar contratos bajo su nombre. La cual cuenta con su respectiva agencia de vigilancia conformada por un presidente, vicepresidente, secretario y tres suplentes, lo que indica el grado de organización de la compañía y su capacidad de gestión para la correcta administración y ejecución del proyecto.

VIABILIDAD TECNICO OPERATIVA

En cuanto a los factores de diseño, el programa esta intencionalmente diseñado para que se sincronicen a las diferentes actividades de la organización, las cuales buscan entre otras cosas la mejora continua de estas durante y después de la finalización del cronograma del proyecto.

En cuanto a los factores de proceso, el proyecto tiene un impacto directo en las actividades diarias de la compañía donde se aplican los programas de bienestar laboral y seguridad laboral con el fin de disminuir en un 80% la rotación.

VIABILIDAD TECNOLOGICA

El desarrollo de este proyecto, tiene un impacto en la mejora y actualización de las tecnologías actuales de la empresa para adquirir conocimiento en el área de recursos humanos. Lo cual permite una modernización de estos sistemas que servirán como herramienta continua para futuros proyectos.

VIABILIDAD AMBIENTAL

Aunque consideramos que este proyecto no tiene un impacto directo en el medio ambiente debido a su naturaleza, debemos tener en cuenta que todo proyecto tiene un impacto así sea indirecto en el medio ambiente, como es el caso. Dicho esto, el proyecto busca una mejora en las condiciones laborales de la compañía, lo que implica en la reducción de malas prácticas al interior de la organización, las cuales reducen la realización de prácticas innecesarias que incrementan el nivel de utilización de recursos naturales que tengan un impacto negativo en el medio ambiente.

VIABILIDAD SOCIAL

Debido a la naturaleza del proyecto, consideramos que los resultados del proyecto tienen un impacto social muy importante debido a que lo que se busca es mejorar de una u otra manera las relaciones internas entre la organización y el talento humano, con el fin de disminuir el estrés y ausentismo del personal al interior de esta. Esto por supuesto tiene un impacto positivo en la sociedad ya que estimula a otras empresas a que adopten programas similares, lo que se traduce en un mercado laboral más estable.

CONCLUSIONES

La innovación y el aprendizaje organizacional son elementos claves para aumentar el capital intelectual, apoyándose en las tecnologías de la información y las comunicaciones; con el modelo planteado de Gestión del Conocimiento se espera cumplir esta premisa dentro de la organización de Cooprocenva.

Las empresas hoy en día buscan velar por el bienestar, la salud y las buenas condiciones de trabajo; buscan un ambiente de trabajo seguro y sano para sus trabajadores, afectando positivamente el clima laboral en la empresa y trayendo consigo grandes ventajas competitivas. El éxito de cualquier empresa depende de la creación de programas que proveen la seguridad, protección y atención integral a los trabajadores para que se sientan más comprometidos con la empresa, se desempeñen mejor en sus labores diarias y generen un aumento en la productividad.

El Diplomado de profundización Gerencia del Talento humano, nos ha permitido adquirir conocimientos y competencias orientadas a medir el valor del componente humano en una empresa, realizar un diagnóstico y a partir de allí desarrollar estrategias que permitan potencializar el talento humano en las organizaciones.

La óptima administración del recurso humano en la empresa contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales, el crecimiento y expansión de la empresa a partir de ofrecer a sus empleados un ambiente laboral sano que asegure su crecimiento personal y profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- ARL AXA Colpatría. (s.f.). *Brigadas de Emergencias*. Obtenido de <https://www.arl-colpatría.co/PortalUIColpatría/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505141132.pdf>
- Cano Camelo, E. (2016). *Divulgación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST Cooprocenva*. Obtenido de <https://es.calameo.com/books/00507154920c1f4f3c1b5>
- Cuervo-Díaz, D. E., & Moreno-Angarita, M. (2017). ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD EN EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES COLOMBIANO: REFLEXIONES DESDE LA ACADEMIA. (spanish). *Vniversitas*, 66(135), 132-163.
doi:10.11144/Javeriana.vj135.assr
- Cooperativa Cooprocenva (2016). *Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo*. Cali. Recuperado de <https://es.calameo.com/books/00507154920c1f4f3c1b5>
- Caro-González, F., García-Gordillo, M., & Bezunartea-Valencia, O. (2014). La metodología mixta de investigación aplicada a la perspectiva de género en la prensa escrita. *Palabra Clave*, 17(3), 828-853. Recuperado de <http://palabraclave.unisabana.edu.co/index.php/palabraclave/article/view/3825>
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2017) *Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogotá. Recuperado de: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-4Plan_sg_sst_2017.pdf/bb00afd4-9a7e-4450-b534-28df8d0880c6

Federico (24 de Feb de 2010). "Definiciones de Gestión del Conocimiento". [en línea]

Dirección URL: <https://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/definicion> (Consultado el 27 de Abr de 2018)

Garrido Lopez, A. C. (2016). *Cinco Factores que garantizan una adecuada implementacion del SG-SST*. Obtenido de Revista Empresarial y Laboral:

<https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/cinco-5-factores-que-garantizan-una-adecuada-implementacion-del-sg-sst/>

Hernandez Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández Palma, H. h., Monterrosa Assia, F. f., & Muñoz Rojas, D. d. (2017). CULTURA DE PREVENCIÓN PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL AMBITO COLOMBIANO. (Spanish). *Advocatus*, 14(28), 1-15.

Martínez González, José Vili, García Valerio, Andrea, & Martínez García, Vili Aldebarán.

(2017). Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. *Horizonte sanitario*, 16(1), 38-45. <https://dx.doi.org/10.19136/hs.v16i1.1388>

Mendoza, R. (2003). ¿Sabe cuanto le cuesta la Rotacion de Personal? *Escuela de Administracion de Negocios* , 104-109.

Ministerio del Trabajo. (12 de Enero de 2017). *Decreto 052 del 2017*. Obtenido de

https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST)*. Obtenido de Guia Tecnica de Implementacion para Mipymes:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio del Trabajo (05 de Agosto de 2014). *Decreto 1477 del 2014*. Obtenido 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(26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 del 2015*. Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ortega Alarcon, J. A., Rodriguez Lopez, J. R., & Hernandez Palma, H. (2016). Importancia de la Seguridad de los Trabajadores en el cumplimiento de procesos procedimientos y funciones. *Revista Academica & Derecho*, 155-176.

Posada Perez, E. J. (2011). La Relacion Trabajo Estres Laboral en los Colombianos. *CES Salud Publica* , 66-73. Obtenido de

<https://search.proquest.com/openview/01e9f535db053c4d5bf699ab857bb81a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2037661>

Sanín Posada, J. A., & Salanova Soria, M. (2014). Satisfacción laboral: El camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. (spanish). *Universitas Psychologica*, 13(1), 1-22.

oi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp

Santizo Gonzalez, A. L. (Mayo de 2014). *Estres Laboral en los empleados de las instituciones bancarias del Municipio de Tacaná Departamento de San Marcos*. Obtenido de

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/22/Santizo-Alma.pdf>

Troncoso-Pantoja C, Amaya-Placencia A (2016) Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud Rev. Fac. Med. 2017 Vol. 65 No. 2: 329-32,

recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>

ANEXOS

FORMATOS

Anexo 1.

EVALUACION INICIAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG - SST DE LA COOPERATIVA COOPROCENVA

Se utiliza como instrumento para dicha observación la lista de chequeo:

Criterios de la evaluación: marque con una X si:

CT: Cumple Totalmente CP: Cumple Parcialmente NC: No cumple

No	Criterio	CT	CP	NC	Observaciones
1	Se ha identificado la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del SG - SST				
2	Se ha realizado la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos; la cual debe ser anual.				
3	Se han definido las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección)				
4	Se ha evaluado la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores				
5	Se ha realizado la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual.				
6	Existe un plan anual de capacitación, incluyendo la inducción y re inducción en SST, el cual incluye a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación.				
7	Se ha evaluado el cumplimiento del plan anual de capacitación establecido por la empresa, incluyendo la inducción y re inducción,				

	independiente de su forma de contratación.				
8	Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.				
9	Se tiene la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.				
10	Se tiene la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad en los dos (2) últimos años en la empresa.				
11	Se tiene el Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.				
12	Se tienen mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.				
13	Se tiene establecido el plan anual de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos en el cual se especificaron metas, actividades, responsables, recursos, cronograma y se encuentra firmado por el empleador.				
14	Se encuentra establecida la Política y los Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
15	Se ha realizado la Auditoria interna al SG-SST.				
16	Se ha realizado la revisión por la alta dirección.				
17	Se han generado acciones correctivas o preventivas.				

Tomado de: *Guía Técnica de Implementación del SG-SST para Mipymes.*
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c17>

Anexo 2.

FORMATO DE ENCUESTA



La
encuest
a que
resolver

Nombre del Trabajador:	Cedula:
Edad:	Sexo:
Fecha	

á a continuación es para mejorar procesos en la empresa.

1- ¿Conoce usted sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Si No

2- ¿Conoce usted los responsables del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo) y su funcionalidad dentro de la empresa?

Si No

3- ¿La empresa ha comunicado, divulgado y publicado una política de seguridad y salud en el trabajo, a través de procesos de capacitación e inducción?

Si No

4- ¿Cada cuanto realizan en la empresa la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos?

Anual Cada vez que ocurra un accidente laboral

No la Realizan

5- ¿Sufre de alguna enfermedad que considere que es proveniente de su trabajo?

Si

No

6- ¿Si su respuesta anterior es positiva cual enfermedad sufre?

Dolores osteomusculares

Respiratoria

Estrés.....

7- ¿Con qué frecuencia ha presentado accidentes de trabajo?

Frecuente Poco Frecuente Nunca

8- ¿En la empresa ejecutan el programa de capacitación, entrenamiento inducción y re inducción en SST?

Si

No

9- ¿La empresa cuenta con señalización informativa y advertencias de peligros?

Si

No

10- ¿Qué piensa sobre el funcionamiento del comité de brigadas de emergencias?

Es útil

No es Útil No lo han elegido

11- ¿se encuentra preparado para responder ante una emergencia?

Si..... No

12- ¿Con qué frecuencia la empresa realiza jornadas de salud (bienestar, recreación, fomento de estilos de vida, prevención de enfermedades, nutrición)?

Frecuentemente Poco Frecuente Nunca

13- ¿La empresa realiza capacitaciones de autocuidado e identificación de peligros y riesgos psicosociales?

Muy frecuentemente Frecuentemente Poco frecuente
Nunca

14- ¿La empresa establece actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores?

Si No

15- ¿Pensando en las veces que usted no asiste a su trabajo por x o y motivo y los efectos negativos que le trae a la empresa ¿Qué piensa sobre un sistema que controle el ausentismo de todos los empleados dentro de la empresa?

Es útil No es útil

16- ¿Considera usted que un buen funcionamiento del SG-SST en la empresa disminuye la rotación de personal y el ausentismo laboral?

Si No

17- ¿Considera usted que un buen funcionamiento del SG-SST en la empresa garantiza altos índices de motivación y productividad?

Si No

Observaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias por su colaboración.