

Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa Rapylac para el año 2020

Paula Andrea Velasco Barbosa

Derly Carolina Sáenz Mateus

Laura Ximena Ardila Murillo

Eudis Fernando Araque

Rodolfo Andrés Pérez Muñoz

Clara Viviane Villalobos

Docente

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Mayo, 2020

Contenido

Introducción.....	IV
Objetivos	V
Objetivo general	V
Objetivos Específicos.....	V
Capítulo I: El Problema	6
1.1. Planteamiento del problema	6
1.2. Antecedentes del problema	7
1.3. Justificación de la investigación Cualitativa.....	8
Capítulo II: Marco Teórico y Legal.....	10
2.1 Marco teórico.....	10
2.2. Marco Legal.....	15
Capítulo III: Metodología Investigación Cualitativa.....	17
3.1 Descripción de la metodología de la investigación y la obtención de información.....	17
3.2 Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.....	17
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST	21
Capítulo IV: Resultados.....	23
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST	23

Capítulo V: Plan De Mejora.....	26
5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (Matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.....	26
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST	31
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos	32
Recomendaciones.....	34
Conclusiones.....	36
Bibliografía.....	37

Introducción

La seguridad industrial y salud en el trabajo son aspectos fundamentales en el contexto laboral colombiano. Hasta el año 2015, la resolución 1016 de 1989 reglamento la organización, funcionamiento y programas de salud ocupacional que debían desarrollarse dentro de las empresas. En el 2015 surge el decreto Único Reglamentario o decreto 1072 de 2015, modificado por el decreto 052 de 2017, el cual obliga a los empleadores y empresas del país a implementar diferentes medidas para garantizar la integridad de los trabajadores en diferentes contextos y escenarios laborales. Pero fue en el año 2017 cuando surge el decreto 1111 el cual reglamenta los estándares que debe contener el SG SST en una empresa los cuales son delimitados por medio de la resolución 0312 de acuerdo con el tipo de organización y teniendo en cuenta el ciclo de la mejora continua.

Es de esta manera, lo que se busca por medio de este informe es describir la transición que tuvo la empresa RPYLAC en cuanto a estas dos normas (resolución 1016 de 1989 y decreto 1111 del 2017). Por medio de un diagnóstico de los requisitos actualmente existentes a través de la matriz de evaluación de estándares mínimos, se evalúa el estado de la empresa en cuanto al SG SST y se plantean recomendaciones para cumplir con el 100% de las actividades del SG SST con el fin de diseñar planes y programas de mejoramiento que permitan contar con un ambiente laboral sano y seguro, enfocado en mejoras de productividad y bienestar humano en la empresa.

Objetivos

Objetivo general

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Rapylac S.A.S, para el año 2020.

Objetivos Específicos

- Identificar la transición e implementación que tuvo la empresa Rapylac S.A.S entre el programa de Salud Ocupacional y el SG-SST.
- Elaborar el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Describir las actividades que se ejecutarán de acuerdo a los estándares mínimos exigidos por la resolución 0312 de 2019, en el sistema de SG-SST para el año 2020.
- Proponer el plan de mejoramiento para la implementación del SG-SST llevando a cabo la planificación, la aplicación, la evaluación, y auditoria.

Capítulo I: El Problema

1.1.Planteamiento del problema

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene el propósito principal de gestionar los riesgos asociados a las actividades que surgen desde la naturaleza económica de las organizaciones por medio de actividades de previsión, prevención y protección, logrando eliminar o prevenir posibles accidentes o enfermedades laborales provocados por estos por medio de controles de previsión, prevención y protección (ISO 45001, 2018).

Al verificar el SG- SST aplicado a la empresa Rapylac también se encuentra la necesidad de implementar nuevas estrategias de mejora debido a que no se han implementado en sus actividades la totalidad de los ítems exigidos debido a sus características. Esto, podría representar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, pues frente a la ausencia de un enfoque preventivo se podrían disparar indicadores de accidentalidad o enfermedades laborales tal y como se presenta a nivel nacional. La Verificación de los procesos del SG –SST no solo permitirá fortalecer las condiciones laborales, sino que también podrá llenar los vacíos normativos existentes frente a los nuevos cambios que demanda el futuro empresarial mediante constantes actualizaciones de acuerdo con la normatividad vigente.

En este sentido, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo resalta el valioso aporte de la teoría sistémica, según (Meza, 2018) “Dentro de las organizaciones, tiene el objetivo de mejorar la eficacia de toda la organización como un solo sistema”. Es decir, existe una oportunidad de mejora en la eficacia de los procesos de la empresa Rapylac por medio de la implementación de estrategias de mejora frente al SG SST. El enfoque sistémico dentro de las organizaciones busca desarrollar procesos para el diagnóstico de problemas, definición e implementación de estrategias y el establecimiento de índices de control y

medición que permitan generar un valor constante en el cumplimiento de los objetivos y la seguridad proporciona a los colaboradores y demás partes interesadas.

En este orden de ideas, el análisis del SG SST en la empresa Rapylac y el establecimiento de estrategias que permitan que permitan inspeccionar, evaluar y controlar los riesgos haciendo un seguimiento adecuado al bienestar laboral, seguridad, rendimiento y satisfacción de las partes interesadas; generaran un enfoque proactivo y preventivo para promover comportamientos adecuados y garantizar condiciones seguras en los trabajadores. De lo anterior, surge la pregunta: ¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Rapylac para el año 2020?

1.2. Antecedentes del problema

Colombia, a partir del año 2014 con el decreto 1443 y en el 2015 con el decreto 1072, inicio una transición del programa de salud ocupacional al SG SST, sin embargo, para el 2017 en Colombia se evidencio una tasa de accidentalidad del 6,45% donde por 10.237.811 trabajadores, se accidentaron 660.110. Esto, evidencian la ausencia de estrategias de mejora en la implementación de los estándares mínimos exigidos del SG SST para cada empresa.

Frente a esta realidad, ha surgido la inquietud de profesionales de la gestión del talento humano y especialistas en el Campo de la SST de estudiar la eficiencia que tienen las empresas en Colombia frente a la implementación de los estándares mínimos exigidos hoy en día por medio de la (Resolución 0312 , 2019). Se puede mencionar el estudio hecho por (Arango, Guevara, Javier Alberto Guitierrez, & Suarez, 2018) donde evaluaron por medio de un paradigma hermenéutico de investigación el proceso de implementación de la empresa de

construcción Luis Robayo S.A.S de la ciudad de Bogotá, donde se encuentro que “no existen relaciones directas entre la implementación del sistema y el cumplimiento de los trabajadores, aunque sí impacta en temas tan importantes dentro de la seguridad laboral como es el autocuidado” (p.67). Es de destacar que la implementación del SG SST es de obligatorio cumplimiento para todos los sectores económicos del país, y sin embargo las empresas aun no terminan la implementación del SG SST, siendo una herramienta fundamental para la gestión del bienestar del talento humano.

1.3.Justificación de la investigación Cualitativa.

En Colombia mediante el (Decreto 1443, 2014), se le viene exigiendo a las empresas de todos los sectores económicos sin excepción, la modificación del programa de salud ocupacional por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, con la (Resolución 1111, 2017) a través de los estándares mínimos y plazos a tener en cuenta para la planificación e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Frente a esto, la presente investigación de carácter cualitativo evalúa la situación actual de la empresa Rapylac S.A.S, por medio de la revisión documental e información proporcionada por el responsable del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo final de esto, es plantear su situación actual frente a la implementación del SG SST y ante los resultados crear un plan de acción que le permita cumplir con los requisitos legales y no incurrir en sanciones legales o económicas, además le permite identificar las principales problemáticas con relación a la implementación y transición del SG-SST, además que nos permite comprender el funcionamiento del entorno laboral de sus colaboradores al realizar el proceso de investigación cualitativa al interior de la empresa y a revisar por medio de una auditoría si contaban con un plan estratégico para el cambio exigido por la norma y validar si

cumplían con los estándares mínimos definidos en el ciclo PHVA (Planear-Hacer- Verificar- Actuar) del (SG-SST).

La empresa Rapylac S.A.S se beneficiará de este trabajo de investigación, puesto que se determinarán las acciones necesarias a llevar a cabo, para garantizar su cumplimiento legal y garantizar el mejoramiento continuo de sus procesos de seguridad y salud en el trabajo. Esto, también le permita cuidar no solo la salud e integridad de sus colaboradores, sino al mismo tiempo, reducir los riesgos ambientales, sociales y económicos que pueden poner en incertidumbre el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

Analizando la conveniencia de la investigación, se puede afirmar que los resultados o hallazgos encontrados permitirán el establecimiento de un plan de acción que le permitirá a la empresa cumplir con los requisitos legales y el cumplimiento de sus objetivos. Posee relevancia social, no solo porque garantiza el cumplimiento de deberes por parte de los empleadores, sino porque garantiza la seguridad y salud de los colaboradores garantizándoles bienestar a ellos y a sus familias. Por último, la investigación es viable, ya que los investigadores poseen los conocimientos necesarios para realizar dicha evaluación, diagnóstico y plan de acción, así mismo, se tiene acceso a la información de la empresa que garantiza el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Capítulo II: Marco Teórico y Legal

2.1 Marco teórico

Importantes autores, a través de la historia hicieron aportes importantes para definir lo que hoy en día se conoce como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud y en el Trabajo.

Entre estos autores se destacan los siguiente:

Según Saleilles & Josserand (1897) el SG SST se podría definir por medio de la teoría cuyo fundamento es que toda actividad material implica para quien la ejecuta o contribuye a ejecutarla un determinado género de riesgos, y genera una presunción de responsabilidad a cargo de quien está al frente de dicha actividad o de ella se beneficia. Más adelante, en su célebre Tratado de Derecho Civil, Josserand cita a Saleilles: El gran mérito histórico de Raymond Salleiles fue que le dio a un significado, una dimensión, que trascendió al derecho del trabajo y a los riesgos laborales, protegiendo a los trabajadores del mundo en sus labores cotidianas

Otros autores, trataron de definir el SG SST como:

Herramienta...que favorecen la organización, planeación, ejecución, evaluación, retroalimentación y ajuste de los programas enfocados a la salud y seguridad de los trabajadores. Todo lo anterior debe estar alineado con los objetivos estratégicos de las organizaciones para así aportar a la sostenibilidad del negocio y al bienestar de los trabajadores demostrar la relación que existe entre la prevención y productividad, así como la satisfacción laboral (Vasquez L., y Ortega, J., 2006).

Esta visión la comparte también (Fernandez R, Y Montes. J., 2009) quienes refieren que la SST corresponde a un compromiso de la administración, por tanto, debe establecer los principios y responsabilidades a todos los niveles de organización, así como proponer incentivos para promover la participación. Para otro estudioso del tema, como el caso de (Favaro, M. &

Drais, E, 2010), el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso ordenado de seguridad y salud que puede aplicarse en cualquier empresa. (Kvorning, 2015) indica que se ha dado poca atención a los mecanismos con los cuales se puede motivar a los gerentes propietarios de las pequeñas empresas, no solo para participar en el diseño de los programas del SG-SST, sino también para afinar y cambiar los comportamientos que conduzcan a la mejora de estos sistemas.

Existen diferentes autores que han explicado la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, en el cual se destaca, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es la constitución que respalda a los trabajadores sobre los accidentes y enfermedades laborales; define que el sistema sirve como una oportunidad de mejorar las condiciones del entorno en base a políticas y objetivos de salud.

Por otra parte, (Favaro & Drais, 2007), definen que el sistema de gestión está constituido por diferentes acciones que combina, empleados, políticas y entorno buscando favorecer las condiciones de factores de riesgos en términos de salud y seguridad en el trabajo con el fin de preservar y cuidar la salud de los trabajadores. De igual manera (Eraso, 2014) establece que el sistema combina la seguridad y salud ocupacional como gestión y sistema de pensamiento. Por el cual, el pensamiento de sistema, comprenden una gama de elementos (por ejemplo, evaluación de riesgos y competencia de SST) y es la suma de sus partes de elementos y las interacciones entre los elementos son tan importantes como los elementos en sí.

Según (OIT, 2011) el sistema de gestión debe presentar una estructura lógica donde su principal avanza es centrarse en los peligros y riesgos generales de la actividad económica de la empresa. Dado que, cada organización tiene unos riesgos diferentes del cual, deben ser identificados y evaluados para poder prevenirlos a todos los empleados que interactúan en todo

el proceso organizacional. Por lo cual, el éxito del sistema dependerá de la buena evaluación de los riesgos y las medidas de acción pertinentes para su ejecución, como lo define la norma ISO 45001, los factores de éxito del sistema “dependerán del liderazgo, el compromiso y la participación desde todos los niveles y funciones de la empresa” (ISO 45001, 2018).

Frente a una búsqueda constante de trabajo productivo dentro de las organizaciones, el interés por la gestión del recurso humano dentro de los procesos a estado comprometido con el mejoramiento de aspectos como el clima organizacional, la cultura, el bienestar y la seguridad de los trabajadores, surgiendo así, la necesidad de desarrollar estrategias de especialización, organización, control y mejoramiento para mejorar el bienestar de los trabajadores como fuentes principales del trabajo y resultado.

Es de resaltar, que, a través de la historia, surgieron 5 principales teorías de la administración que dieron origen a lo que hoy se conoce como la gestión del talento humano: Teoría clásica de Henry, Teoría científica de Taylor, teoría burocrática, teoría de las relaciones humanas y teoría sistémica. Esta última, según Meza (2018) fue creada por Ludwig Von Bertalanffy. Dentro de las organizaciones, tiene el objetivo de mejorar la eficacia de toda la organización como un solo sistema. Es decir, este enfoque como forma de pensar, ve a la organización como una totalidad y por medio de procesos estandarizados busca mejorar la eficacia del sistema total en vez de concentrarse en pequeñas unidades que a la larga podrían provocar cuellos de botella unas contra otras. El enfoque sistémico dentro de las organizaciones, buscar desarrollar procesos para el diagnóstico de problemas, definición de objetivos, búsqueda de modelos alternativos para la solución de problemas, implementación de las estrategias, control y medición de los resultados, retroalimentación y mejoramiento.

Con este modelo de la administración, hoy en día se busca dentro de todas las organizaciones la creación de sistemas de gestión que permitan el control de diversos aspectos como lo es el talento humano e inclusive su seguridad y salud en el trabajo como se busca en la presente investigación. Dentro de la gestión del talento humano, se busca que los procesos desarrollados sistemáticamente dentro de las organizaciones por lo colaboradores estén alineados con los objetivos estratégicos de las mismas. Es decir, para Silva (2009) la gestión o estrategia del recurso humano permite garantizar que las personas trabajen y se oriente hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, no sin olvidarse del bienestar y la seguridad del trabajador como principal fuente de motivación y productividad. Como lo menciona Dessler (2009):

La gestión del talento humano debe asumir la responsabilidad de definir con claridad el trato que la administración debe dar a los empleados, debe contar con los mecanismos necesarios para oponerse a prácticas injustas y de representar su interés dentro del marco de la obligación fundamental que tiene con la alta gerencia (p.p.4-5).

Es decir, aunque dentro de un enfoque sistémico la gestión del recurso humano hoy en día dentro de las organizaciones este orientada a la definición de la cadena de valor por medio del desarrollo de macro procesos, procesos y procedimientos debidamente planificados, no debe olvidarse dentro de ellos el valor y bienestar que deben tener las personas como recurso principal frente al trabajo, pues esto, considerados como un subsistema, son los encargados de añadir valor a cada actividad realizada. Frente a esto, surgen diversos sistemas de gestión, entre ellos, el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, del que se hablara a continuación.

Los problemas de seguridad y salud ocupacional (SST) se percibieron inicialmente como problemas principalmente técnicos que requerían soluciones técnicas. Más tarde, los problemas

organizacionales se reconocieron como importantes, y más recientemente, los factores humanos, los problemas de comportamiento y cultura organizacional se identificaron como factores indispensables para el buen desarrollo de las actividades operativas. La creciente conciencia de los problemas y las soluciones se ha reflejado en el desarrollo de prácticas de gestión.

En Colombia inicialmente, se conoció este concepto en 1904 con la Ley 57 de 1915 conocida comúnmente como la Ley de Uribe. Según (Cesar, Lizarazoa, Fajardo, & Quintana, 2018) esta ley toca los temas de accidentabilidad y enfermedades laborales, donde se tenían en cuenta unos parámetros para poder administrar estos factores, donde se enfatizaba para la zona manufacturera del país.

Posteriormente se establecieron otras leyes, resoluciones, reglamentos y normas donde se tocaron temas de prevención frente a peligros y riesgos, medidas de higiene, programación de salud, auxilio de cesantías, sistema seguro de accidentes de trabajo, manejo de condiciones y factores de riesgo, entre otros aspectos que iban involucrando en las legislaciones del país. Hoy en día, se reconoce ampliamente que todos estos factores son importantes y que la gestión de la SST requiere un enfoque integrado en toda la organización.

Por lo cual, el sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) es un enfoque coordinado y sistemático para gestionar los riesgos de salud y seguridad, el cual, está constituido por una gestión, planificación, organización, dirección, control, auditoria y mejora continua, que incluye políticas, procedimientos, sistemas, estándares, registros de salud y seguridad permitiendo ayudar a las organizaciones a mejorar continuamente su desempeño de seguridad en el cumplimiento de la legislación y las normas de salud y seguridad, que en la actualidad se rige bajo la normas internacionales OSHAS 18001, 2015 y ISO 45001 2018 y las normas nacionales el Decreto 1072, 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Al hacerlo, establecen entornos de trabajo

más seguros que protegen a las personas en el trabajo al eliminar o gestionar mejor los riesgos para la salud y la seguridad.

Donde ha venido evolucionando mediante la transferencia de ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) que favorece el desarrollo y entendimiento de las actividades y abarca todos los requerimientos necesarios para el sistema de gestión, además que permite la integración de otros sistemas de gestión para disminuir costos de implementación.

2.2. Marco Legal

Rapylac es una empresa colombiana creada bajo la normatividad de Sociedad por acciones simplificada según Ley 1258 de 2008, pertenece al sector industrial cuya materia prima en la leche procedente de animales específicamente la vaca, su actividad principal es la compraventa, fabricación, transformación y distribución de productos derivados lácteos.

Decreto 616 de 2006: En este decreto se da la reglamentación técnica sobre los requisitos que debe cumplir la leche para el consumo humano que se obtenga, envase, procese, transporte, expensa, importe o exporte en el país. De igual manera hace la definición de leche, requisitos de los hatos lecheros y los requisitos para comercializar la lecha, según parámetros de calidad.

Decreto 2478 de 1999: Faculta al ministerio de agricultura y desarrollo rural a regular mercados internos de productos agropecuarios y determinar las políticas de precios cuando se considere que existan fallas o anormalidades en los funcionamientos de los mercados y proponer medidas correctivas en organismos competentes. Igualmente, este decreto define la metodología de pago de leche al productor, definiciones técnicas, sistema de evaluación y seguimiento de calidad en la leche, y las sanciones que se imponen en caso del incumplimiento de la norma.

Ley 590 de 2000, Artículo 11. Con el propósito de reducir los trámites ante el Estado, el Registro Mercantil y el registro único de proponentes se integran en el Registro Único

Empresarial, a cargo de las Cámaras de Comercio, el cual tendrá validez general para todos los trámites, gestiones y obligaciones, sin perjuicio de lo previsto en las disposiciones especiales sobre materias tributarias, arancelarias y sanitarias.

Decreto 3075 de 1997 Artículo 13. El personal manipulador de alimentos debe haber pasado por un reconocimiento médico antes de desempeñar esta función. Así mismo, deberá efectuarse un reconocimiento médico cada vez que se considere necesario por razones clínicas y epidemiológicas, especialmente después de una ausencia del trabajo motivada por una infección que pudiera dejar secuelas capaces de provocar contaminación de los alimentos que se manipulan. La dirección de la empresa tomará las medidas correspondientes para que al personal manipulador de alimentos se le practique un reconocimiento médico, por lo menos una vez al año.

Capítulo III: Metodología Investigación Cualitativa

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

El tipo de investigación depende del objetivo de la misma y no de la metodología o pasos sistemáticos implementados. Se menciona que para cada tipo de investigación existe un ideal de objetivo que la caracteriza. El presente trabajo tiene como objetivo establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa Rapylac S.A.S, esto, por medio de revisión documental, listas de chequeo, observación directa frente a las condiciones de la empresa, etc.

Frente a esta metodología de investigación, se encontró que la empresa Rapylac inicio su implementación del SG SST en el año 2017 inicialmente valiéndose de los programas y documentos ya existentes en el programa de salud ocupacional. A pesar de tener controles para garantizar la seguridad industrial y la salud de los trabajadores durante ciertas actividades, al verificar requisitos mínimos del SG SST, la empresa tuvo que iniciar un proceso de transición no solo mediante el reconocimiento de los peligros y su valoración, sino la verificación de nuevos requisitos legales y su debida gestión dentro de los procesos administrativos de la empresa.

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

La empresa Rapylac, para el año 2016 cumplía con algunos requisitos del programa de salud ocupacional como el subprograma de medicina preventiva, medicina del trabajo y el programa de higiene y seguridad industrial los cuales se encontraban documentados y publicados en lugares visibles por los trabajadores. Igualmente, contaba con el comité de

medicina, higiene y seguridad industrial. Es de resaltar que el programa de salud ocupacional también se debía desarrollar de acuerdo con las fases de planeación, organización, ejecución y evaluación, pero únicamente de estos programas enfocados a proteger la seguridad y salud del trabajador y sin tener en cuenta el enfoque sistémico y de mejoramiento continuo que tienen el SG SST.

Como anteriormente se mencionaba, el programa de salud ocupacional se regía por un conjunto de actividades que permitían mantener y preservar la salud de los trabajadores, sin embargo, al transcurrir el tiempo se evidenció la falta de control y seguimiento a dichas actividades gracias a que no se contaba con una retroalimentación de los procesos. La culminación del Programa de salud ocupacional permite implementar el SG- SST en el año 2017, en el que es necesario verificar y adaptar nuevos procesos que se llevaban en el programa de S.O.

El cambio entre los dos sistemas se dio con el ánimo de mejorar los procesos que se llevaba a cabo, por tal motivo el SGSST propone un proceso organizado de mejora continua para hacer seguimiento del cumplimiento y el rendimiento de cada uno de los aspectos de PHVA del SGSST, se proponen actividades y establecen nuevos objetivos que la empresa debe asumir para la implementación del SG-SST de acuerdo al PHVA de mejora continua, como una fuente de aprendizaje para mejorar en cada paso y aprender de los errores e implica a todas las áreas de la empresa participen y contribuyan en la implementación de acuerdo al PHVA.

Estas actividades y objetivos se establecen conforme a la normatividad vigente principalmente la (Resolución 0312 , 2019) La cual muestra los estándares mínimos que se deben implementar en la empresa, en base a una evaluación frente al cumplimiento y realización del plan de acción a implementar para mejorar las acciones del SG-SST.

La empresa inició su transición por medio de la evaluación inicial de estándares mínimos del sistema de gestión SST. La empresa Rapylac S.A.S se dedicada al procesamiento, comercialización y distribución de productos lácteos por lo tanto su naturaleza económica en la cual pertenece al segundo sector de la economía (productivo), la hace tener riesgos mecánicos, químicos, biológicos, etc., lo que hace que su valoración sea alta, por lo que se deben aplicar todos los estándares según el capítulo 3 de la resolución 0312 del 2019. Frente a esto se encontró lo siguiente: Una vez realizada la evaluación de la matriz de estándares mínimos se evidencian algunos ítems por implementar al SG-SST de la empresa como: Conformación Comité de Convivencia, evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SGSST, Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado, definir acciones de Promoción y Prevención del SG-SST, el cual no tiene un cumplimiento total de la normatividad como los demuestra los estándares expuestos anteriormente.

Teniendo en cuenta que año tras año cambian los riesgos y por consiguiente las acciones que se aplican para resolverlos, es decir que dichas acciones deben ser reevaluadas para evitar posibles riesgos y peligros. Por eso al implementar el SGSST en la empresa, a principios del año 2020, el área de recurso humano en cabeza de la gerencia propone un proceso organizado para hacer seguimiento del cumplimiento y mejoras en cada uno de los aspectos del SGSST, verificando los estándares mínimos detectados en su evaluación y el proceso para mitigarlos y si es posible eliminar los riesgos por medio de las medidas de intervención, como se evidencia en la presente fase.

Inicialmente, la empresa no contaba con un líder interno competente que se encargue de todo lo relacionado a la culminación del Programa de salud ocupacional e implementación del SG- SST, en el que es necesario verificar y adaptar nuevos procesos que se llevaban en el

programa de S.O, lo que constantemente implica una serie de desafíos y actualizaciones de acuerdo con la normatividad vigente. Contrarrestando lo anterior el área de recurso humano quien se encargaba hasta el momento de ello, realiza el respectivo seguimiento al proceso de contratación, por lo tanto, se realiza la vinculación del encargado del SG- SST en conjunto con el área de recurso humano.

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

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Rpalylac S.A.S						Número de trabajadores directos: 20			
NIT de la Entidad: 900936155-5						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 3 abril 2020			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTA JE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3,5
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				4
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2				
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0				
		2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1				
		2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0				
		2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		0				
		2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0				
		2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.6.1. Rendición de cuentas (1%)	2	15	1				5
		2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		0				
		2.7.1. Matriz legal	2		0				
		2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1	0						
2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas		2							
2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1							
2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1	1						
GESTIÓN DE LA SALUD (9%)	Condiciones de salud en el trabajo (6%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			5	
		3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		0				
		3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
		3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1		0				
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		0				
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	5	0			5	
		3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2				
		3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0			0		
	3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
	3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
	3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
	3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
	3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			12	
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
		4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional: cancerígenos y otros)	3		0				
		4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4		4				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5			10	
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0				
		4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0				
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	10	2,5			10	
		4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP; se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	5	5			1,25	
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
		6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		0				
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	10	1,25			2,5	
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0				
		7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		2,5				
		7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0				
		7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0				
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0				
TOTALES				100				58,25	43
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

Como se mencionó anteriormente, la transición del S.O al SG SST en la empresa Rapylac inicio hasta el año 2017. Por esto, se hace un diagnóstico inicial de los estándares Mínimos del SG SST por medio de una tabla de valores y calificación que permite evidenciar el estado del sistema dentro de la organización hasta el momento de la investigación. La tabla anterior, muestra el valor obtenido por la empresa Rapylac para cada actividad que conforman el ciclo PHVA del SG SST.

Se evidencia en la evaluación realizada que la compañía obtiene un puntaje de 58, 25% del 100% sobre el cumplimiento de los estándares mínimos, del cual se denomina una valoración crítica pues tan solo no cuenta con uno de los aspectos fundamentales que es la matriz legal que permite la identificación de normatividad que debe cumplir la organización. Frente a esto, se debe generar un proceso de planificación de manera inmediata para poder realizar la implementación para cumplir con el sistema de gestión al 100%. Esto define que la empresa podría estar presentando incumplimiento de la norma, lo cual puede estarle representando multas económicas y legales.

Capítulo IV: Resultados

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

Es importante detallar la calificación obtenida por la empresa dentro de cada fase del Ciclo PHVA. La empresa se encuentra con 25% de cumplimiento en la planeación de lineamientos del sistema, pues, aunque se encuentren los recursos financieros y humanos, y se hayan establecido procedimientos para la capacitación de los colaboradores en cuanto al sistema, no se ha elaborado uno de los aspectos fundamentales para el sistema que es la matriz legal. Se evidencia que organizacionalmente la empresa cuenta con procedimientos bien definidos sobre procesos de comunicación y rendición de cuentas, sin embargo, requiere aterrizar estos procesos a los peligros y riesgos que deben ser identificados.

Igualmente se observa que, aunque exista un encargado del SG SST, no cuenta con los requisitos necesarios para diseñar e implementar el sistema como lo es el Curso de 50 horas que se les exige hoy en día a estos profesionales. Aspecto que debe ser tenido en cuenta porque implica un incumplimiento legal por parte de la organización.

Frente a la implementación, la empresa se encuentra en un 60% de cumplimiento lo que se refleja en un 20% en la gestión de la salud, la gestión de peligros y riesgos 30% y la gestión de amenazas 10%. Uno de los aspectos más críticos del sistema, es que no cuenta con los indicadores de control frente a la gestión de la salud. Estos indicadores son fundamentales en la prevención y protección de enfermedades laborales. Igualmente, dentro de la gestión de peligros y riesgos no se evidencian procedimientos estandarizados que le permita a los trabajadores realizar sus actividades de manera segura.

Frente a las fases que garantizan el mejoramiento del sistema que son la verificación y aplicación de acciones correctivas, el sistema se encuentra en un 5% y un 10% de cumplimiento lo que evidencia que la empresa no cuenta con indicadores de verificación ni tampoco un procedimiento establecido para la revisión anual por parte de una auditoría y el Copasst. Por lo tanto, la empresa todavía no ha desarrollado acciones orientadas a la toma de medidas correctivas y preventivas frente al sistema de gestión.

Es así como, con estos datos podemos evidenciar la falta de organización en la empresa sobre el sistema de gestión, dado que debe aumentar más del 50% en cada ciclo, donde el único ciclo que tiene un mejor resultado es el Hacer aún se deben generar nuevas mejoras para que todos los ciclos se encuentren en un 100% de cumplimiento. Es especial, en la parte de verificación y actuación que son los que fomentan la mejora continua del desarrollo de la gestión en la compañía

En base a los resultados en la matriz de evaluación de los estándares mínimos se observa que la empresa se encuentra en un estado de valoración crítica debido a que el resultado está en un 58,25%, donde es pertinente un plan de mejoramiento con base a lo estipulado por el Ministerio de Trabajo, establecer un administrador de riesgos laborales para mejorar los alcances de la evaluación en un periodo de seis meses y tener planes de visita controladas por el Ministerio de Trabajo.

Debido a que, la organización aún no cuenta con los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe generar de forma de acciones correctivas aquellos hallazgos que aún no aplica de los cuales tenemos la definición de recursos financieros, técnicos, humanos y de índole para coordinar y desarrollar el SG-SST con el comité de vigilancia, el plan de trabajo mediante los objetivos, metas, responsabilidades, recursos con

cronograma, la gestión integral del SG-SST mediante la evaluación y selección de proveedores y contratistas, la gestión del cambio del SG-SST mediante la evaluación del impacto de cambios internos y externos del sistema y las acciones preventivas y correctivas en base a los resultados en cuento a la promoción y prevención.

Por lo tanto, es importante que la alta gerencia se enfoque en asumir el compromiso de mejorar los estándares del SG-SST mediante el plan de mejoramiento para darle a los trabajadores mejor condiciones de bienestar previniendo los riesgos actuales de la compañía

Capítulo V: Plan De Mejora

5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (Matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.

Rapylac es una empresa que inicio la implementación de los SG-SST hasta el año 2017 y desde esta fecha viene trabajando arduamente en lograr cumplir con los estándares establecidos por el Ministerio de Trabajo. De acuerdo con los hallazgos encontrados al realizar la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST, se debe establecer un plan de mejora sobre los siguientes ítems:

A. Planear.

1. Estándar Recursos.

Es importante para el diseño e implementación del SG SST, hay un compromiso por parte de la alta dirección para proporcionar los recursos necesarios para llevar a cabo cada una de las actividades necesarias. Frente a esto, es importante que la empresa. La empresa ha dispuesto todos los recursos necesarios frente al sistema sin embargo requiere de la conformación del comité de convivencia. Para esto se recomiendan las siguientes acciones. Frente a esto, es importante que la empresa realice convocatorias internas para conformar el comité de convivencia, realice procedimientos para la estandarización de actividades del comité, actividades de sensibilización en convivencia laboral, garantizar que el comité de convivencia realice reuniones grupales semanalmente para abordar conflictos, entre otros.

Igualmente, uno de los requisitos que debe tener el responsable del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, es el curso de 50 horas para el diseño y planificación del sistema de gestión, por esto, es importante que lo realice para cumplir con este requisito legal.

- Ítems 1.1.8. Generar reuniones grupales cada semana con el comité de convivencia para generar acciones de mejora y generar una ruta y procedimientos para abordaje de conflictos.
- Ítems 1.2.3. El responsable del Sistema de Gestión SST debe actualizarse con respecto al curso de 50 horas para dar cumplimiento a este ítem.

2. Estándar Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es en este grupo de requisitos donde se establecen los lineamientos organizacionales que servirán de soporte al sistema de gestión SST. La empresa frente a este grupo de lineamientos no ha establecido objetivos del SG SST a pesar de tener definida una política documentada y publicada, no cuenta con las matrices legal e igualmente y no ha establecido un procedimiento para la evaluación y selección de proveedores que son actores que pueden traspasar riesgos a la organización. Estos aspectos son claves en el establecimiento de controles para garantizar la vida y salud de los colaboradores. Frente a esto, se recomienda a la empresa establecer los objetivos del SG SST que apoyan la política en SG SST ya establecida dentro de la organización y una vez verificada su pertinencia. Igualmente, se recomienda asegurar la disponibilidad de los recursos para el cumplimiento de estos objetivos una vez se identifiquen las prioridades para la empresa según los resultados de valoración obtenidos en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos y requisitos legales.

Una vez identificadas estas prioridades, es importante que la empresa establezca diferentes controles que van desde capacitaciones, procedimientos seguros e indicadores de seguimiento y medición que garanticen las buenas practicas dentro de la empresa. Igualmente se recomienda implementar un formato evaluativo claro y conciso que evidencie la capacidad de suministro, productos (especificaciones, técnicas, plazos de entrega, precios, cantidad, calidad, inconvenientes y cumplimiento de los requisitos legales), es decir factores que determinen la

eficiencia de los procesos productivos en mutuo acuerdo confiabilidad. Establecer un proceso para la evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este proceso de evaluación puede ir apoyado en la disposición de: avance tecnológico en todas las áreas y proactividad ante los cambios, identificar el impacto interno y externo, identificar las posibles efectos o consecuencias que se podrían tener con la llegada de las nuevas funciones, herramientas operacionales e informar sobre acciones que se tomaran para minimizar los posibles riesgos y auditar respecto a los avances y observaciones del empleado frente al cambio realizado

B. Hacer.

3. Estándar gestión de la salud.

Frente a esto, la empresa se encuentra en una de las condiciones más críticas pues hasta el momento no puede garantizar el control de enfermedades profesionales dentro de sus actividades. Para esto, se recomienda informarle a la institución médica o al médico profesional en salud ocupacional sobre cada uno de los requisitos, tareas y funciones de cada cargo. Se debe garantizar la custodia de las historias clínicas con ayuda de la institución médica que brinda servicios de salud ocupacional. Igualmente, se deben establecer procedimientos estandarizados para el uso de servicios sanitarios dentro de las instalaciones de la empresa y la disposición adecuada de materiales.

Con respecto a los indicadores de medición de la gestión de la salud dentro de la empresa, se recomienda establecer procedimientos e indicadores de medición de aspectos como: severidad de accidentes de trabajo y enfermedad laboral; incidentes, accidentes, prevalencia de incidentes, accidentes y enfermedad laboral; incidencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales; ausentismo.

- Estándar gestión de los peligros y riesgos. Es fundamental que dentro de la organización se establezcan protocolos de seguridad una vez se hayan identificado los peligros y evaluado los riesgos que estos conllevan, pues es importante tener en cuenta que la organización es un sistema en constante cambio y que implica un proceso de interacción con actores externos a ella que pueden traspasar peligros y riesgos dentro de diferentes actividades. Por esto, se recomienda establecer un procedimiento para la identificación de la naturaleza de los peligros. Establecer medidas de previsión (eliminación de peligros). Deben establecerse medidas de seguimiento frente a las acciones de control establecidas (previsión, prevención y protección). También se recomienda estandarizar los procedimientos necesarios en la norma para estipularlos, hacer los procedimientos de acuerdo con lo regulado por la norma, realizar instructivos, fichas, protocolos de acuerdo con los procedimientos establecidos que son necesarios para entender o realizar los procedimientos y comunicar a todos los empleados sobre el desarrollo de los procedimientos para que la organización tenga conocimiento de la ejecución de estos

4. Verificar.

Estándar Verificación del SG-SST. Se deben establecer indicadores de control, auditorías internas y externas, así como la revisión constante por parte de la alta dirección. Para esto se establecen las siguientes recomendaciones. Frente a esto, es importante según cada uno de los procedimientos estandarizados, establecer los indicadores de mejora y el cálculo para el buen resultado de ellos. Los indicadores deben ser ausentismo, enfermedades laborales, accidentes laborales, cumplimiento del plan anual del trabajo, acciones de riesgos, entre otros que evidencien el buen desarrollo del programa. Finalmente se debe fomentar dentro de los indicadores una evaluación mensual, trimestral o anual donde se genere plan de mejora cuando

no se cumpla la meta del indicador y se establezca evidencia de esos planes de mejora. También es importante diseñar, implementar y hacer seguimiento del plan de auditorías por parte del COPASST, así como de las entidades o individuos pertinentes y designados por la alta dirección.

5. Estándar Mejoramiento. Actuar, Frente a este estándar se deben implementar todas las acciones necesarias para establecer acciones, procedimientos y medidas que orienten a la empresa al mejoramiento continuo por medio de la retroalimentación de los resultados. Frente a esto, es importante, definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para esto, se recomienda, realizar inspecciones de seguridad, orden y aseo, gestión oportuna a las condiciones inseguras identificadas en inspecciones, demarcar y señalar el área de trabajo, mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas y realizar mantenimiento oportuno a infraestructura

5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST

PRESENTACIÓN DEL PLAN ANUAL 2020 SGSST RPYLAC																
CICLO/HVA	ESTANDAR	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA												CUMPLIMIENTO
				ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	
PLANEAR	Recurso	Realizar convocatorias internas de elección para la conformación del comité de convivencia	Coordinador HSE	■											0%	
		El responsable del Sistema de Gestión SST debe actualizarse con respecto al curso de 50 horas para dar cumplimiento a este ítem.	Coordinador RH	■												0%
	Gestión Integrada del SG SST	Establecer los objetivos del SG SST.	Coordinador HSE	■												0%
		Establecimiento del plan donde se identifiquen los objetivos del SG SST y sus diferentes recursos.	Coordinador HSE	■												0%
		establecer las prioridades existentes a partir de la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos en pro de proteger la seguridad y salud del equipo	Coordinador HSE		■											0%
		Elaboración de la matriz legal.	Coordinador HSE		■											0%
		Capacitaciones, prácticas, seguimiento y control a la aplicación de procedimiento seguros e identificación de peligros y riesgos dentro de las prácticas de compras de productos.	Coordinador HSE			■										0%
		Verificar el cumplimiento y pertinencia de la política del SG-SST.	Gerente			■										0%
		Implementar un formato evaluativo claro y conciso que evidencie la capacidad de suministro, productos (especificaciones, técnicas, plazos de entrega, precios, cantidad, calidad, inconvenientes y cumplimiento de los requisitos legales)	Coordinador HSE				■									0%
			Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Coordinador HSE				■								
Gestión de la salud	Informarle a la institución médica o al médico profesional en salud ocupacional sobre cada uno de los requisitos, tareas y funciones de cada cargo.	Coordinador HSE					■								0%	
	garantizar la custodia de las historias clínicas	EPS					■								0%	
	Establecer procedimientos estandarizados para el uso de servicios sanitarios	Coordinador HSE					■								0%	
	Establecer procedimientos e indicadores de medición	Coordinador HSE					■								0%	
peligros y riesgos	Establecer un procedimiento para la identificación de la naturaleza de los peligros.	Coordinador HSE						■							0%	
	Establecerse medidas de seguimiento frente a las acciones de control establecidas (prevención, protección).	Coordinador HSE						■							0%	
	Realizar identificación de los procedimientos estandarizados, realizar instructivos, fichas, protocolos de acuerdo con los procedimientos establecidos	Coordinador HSE								■					0%	
VERIFICAR	SG SST	Desarrollo de indicadores.	Coordinador HSE										■		0%	
		Establecer el plan de auditorías.	Gerente										■		0%	
		Establecer el plan de auditorías por parte del COPASST.	Coordinador HSE										■		0%	
ACTU	Mejoramiento	Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Coordinador HSE y Gerente										■	0%		

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

NOMBRE DE LA ENTIDAD: RAPIYLAC S.A.S		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020														
	ACCIONES	AREA	RESPONSABLES	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PLANEAR	Diseño y definición del plan de capacitación anual para la prevención e intervención de los Riesgos	SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo	equipo de cómputo												
	Elaboración del Plan de Trabajo y el Programa Anual de Capacitación del año 2020.	SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo	equipo de cómputo												
	Realización del plan de capacitación en Seguridad y salud en el trabajo para los servidores y contratistas de la Entidad para el 2020	SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo	Equipo y software Zuzava.Net												
	Documentar la organización laboral de la evidencia recolectada	SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo	manual jurídico y normativo												
EJECUTAR	Revisión de matriz y Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo	equipo de cómputo												
	Gestión e Implementación del Formato Matriz Legal y Actualización	SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo	Equipo y software Zuzava.Net												
	Divulgar la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en carteleras, correo interno e intranet.	SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo	Equipo y software Zuzava.Net												
	Reporte trimestral para los indicadores de gestión	SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo y gerencia.	equipo de cómputo y video beam												
	capacitaciones programas de riesgo	SST	profesional en seguridad y apoyo ARL afiliada.	equipo de cómputo y video beam												
	Preparación y respuesta ante emergencia: primeros auxilios y responsabilidades del brigadista (actitudes y aptitudes)	SST	profesional en seguridad y apoyo ARL afiliada.	equipo de cómputo y video beam												
	Preparación y respuesta ante emergencia: Control fuego y manejo de extintores	SST	profesional en seguridad y apoyo ARL afiliada.	equipo de cómputo y video beam												
	Tareas activas y Riesgo bioclimático: Inspección de guano de trabajo y capacitación en posturas seguras	SST	profesional en seguridad y apoyo ARL afiliada.	equipo de cómputo y video beam												
	Riesgo Biológico: Reconocimiento de riesgo biológico, atención sanitaria, eliminación de residuos	SST	profesional en seguridad y apoyo ARL afiliada.	equipo de cómputo y video beam												
	Riesgo Químico: Diagnóstico de riesgo químico - Identificación peligros específicos de químicos en uso del laboratorio, hojas de seguridad y pictogramas, manejo y control seguro sustancias químicas.	SST	profesional en seguridad y apoyo ARL afiliada.	equipo de cómputo y video beam												
	VERIFICAR	Aprobación del Plan de Trabajo de SST por parte del Gerente	SST	profesional en salud ocupacional y gerencia	equipo de cómputo y video beam											
Presentación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2020 al COPASST y a la Entidad.		SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo	equipo de cómputo y video beam												
Cumplimiento de la Normatividad descrita en la Matriz Legal		SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo	equipo de cómputo y video beam												
ACTUAR	Divulgación por la intranet de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.	SST	Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo	equipo de cómputo y video beam												
	Rendición de cuentas al gerente encargado	SST	SST y gerencia	equipo de cómputo y video beam												
	Revisión de la Alta Dirección	SST	SST y gerencia	equipo de cómputo y video beam												
	Auditoría Interna del proceso de SST (acompañamiento del COPASST)	SST	SST - gerencia - Auditoría - copast	equipo de cómputo y video beam												

En base al desarrollo del diagrama Gantt para el plan de mejoramiento de los ítems identificados por falta de cumplimiento, se estable las acciones necesarias para fortalecer el cumplimiento de los requisitos en un tiempo de aplicación del plan que se encuentra en seis meses de aplicación. Donde se debe involucrar a toda la organización para tener un eficiente resultado del plan de mejoramiento en el tiempo establecido, dado que como se observa en los responsables se necesita que todos los procesos mejoren esfuerzo para establecer de forma eficiente el desarrollo de estas acciones de mejoramiento

Por lo cual, para junio del 2020, se debe tener una nueva auditoría para evaluar el 100% del cumplimiento de los estándares mínimos reglamentados, Con el fin de evidenciar más oportunidades de mejora y seguir fomentando el mejoramiento continuo entre los empleadores y empleados, para sí garantizar buenas condiciones de trabajo y una gestión eficiente del SG-SST.

Recomendaciones

Las recomendaciones del análisis realizado son evaluadas mediante las estrategias, recursos y tiempo de duración de las acciones planteadas, validando la viabilidad de la incorporación de esta nueva Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa Rapylac.

Se recomienda que la finalidad de este plan de mejora debe ser optima, obteniendo resultados positivos, que desde el área de sistema de seguridad y salud en el trabajo se lleven a cabo planeando, haciendo, verificando y actuando, buscando la implementación del todo el sistema obligatorio.

El plan está diseñado para ser ejecutado durante todo el año 2020, sin embargo, la temática propuesta y mediante el estudio realizado y planteado anteriormente, puede considerarse ser evaluado trimestralmente, midiendo la productividad de los colaboradores luego de mostrar el balance positivo que se espera obtener con la implementación de este nuevo sistema, tomando como referencia análisis, y resultado final de cada trimestre y buscando mejoras continuas.

Es fundamental adquirir el compromiso de la gerencia en la asignación de una parte de sus recursos económicos destinados en la mejora continua en el que implica el desarrollar el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar en estrategias que controlen los peligros y reduzcan la posibilidad de tener incidentes y accidentes, manteniendo vigente el plan de trabajo anual.

Con base en la verificación de los estándares mínimos obtenidos se encontró que los trabajadores están expuestos a riesgos, por ello es necesario ejecutar las medidas de intervención

necesarias para mitigarlos y si es posible eliminarlos, la empresa tiene la responsabilidad de autoevaluar, tomar medidas, seguimiento, control y sobre todo verificar el plan del SG-SST.

Subsanar la totalidad de los hallazgos en la matriz y ejecución del plan de trabajo, garantizando la ejecución de las actividades en el sistema de gestión SG-SST propuestas para una mejora continua.

Concientizar tanto al personal encargado de la ejecución del SG-SST como a todos los colaboradores de la empresa sobre la importancia del seguimiento continuo a las actualizaciones normativas y la implementación de las mismas en pro de lograr cumplir en su mayoría los estándares establecidos por el Ministerio de Trabajo y así garantizar un ambiente laboral idóneo.

Periódicamente se recomienda elaborar un informe en el cual se verifica el grado de cumplimiento del SG -SST según la normatividad vigente ya que amplía la visión ante la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos que permiten establecer prioridades y sugerir medidas correctivas y preventivas a tiempo, además reconocer la gran importancia de fortalecer y establecer acciones de mejora en el SSGT en la empresa.

Conclusiones

Dentro de la gestión del talento humano, uno de los aspectos fundamentales es la gestión en la seguridad y salud en el trabajo. La normatividad, establece un modelo de sistema de gestión que por medio del ciclo de la administración permite el mejoramiento continuo de los procedimientos y procesos productivos garantizando el bienestar de las personas dentro de la organización.

Uno de los cambios más importantes del SG- SST, es el concepto de mejora continua, que implica todo el sistema es dinámico, que está en permanente cambio, que se realiza permanente revisión y seguimiento, a diferencia del programa de salud ocupacional, que en algunos casos podía llegar a ser muy estático y tener pocas variaciones año a año. Es por esto, que es fundamental implementar acciones de seguimiento, control y medición, pues solo a través de los resultados se podrán establecer acciones orientadas al mejoramiento continuo de los procesos.

Realizar cambios de manera radical en diferentes actividades propias del SG –SST indispensables para reorientar adecuadamente los procesos internos, lo que permitirá un mejor direccionamiento estratégico para la empresa acorde con las necesidades y que contribuyan a la consecución de los objetivos organizacionales.

Bibliografía

Arango, d., guevara, l. p., javier alberto gutierrez, j. n., & suarez, d. m. (2018). análisis del proceso de implementación del sgsst en la empresa de construcciones luis robayo s.a.s. bogotá. obtenido de

<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5036/51388%20-%20arango%20damariz%20-%20gutierrez%20rivera%20javier-%20guevara%20hurtado%20lilian-robayo%20pinzon%20july-su%c3%a1rez%20martinez%20deissy.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Cordoba, m. n., & monsalve, c. (s.f.). tipos de investigacion. predictiva, proyectiva, interactiva, confirmatoria y evaluativa. recuperado el 05 de diciembre de 2017, de [http://2633518-0.web-](http://2633518-0.web-hosting.es/blog/didact_mate/9.tipos%20de%20investigaci%c3%b3n.%20predictiva%2c%20proyectiva%2c%20interactiva%2c%20confirmatoria%20y%20evaluativa.pdf)

[hosting.es/blog/didact_mate/9.tipos%20de%20investigaci%c3%b3n.%20predictiva%2c%20proyectiva%2c%20interactiva%2c%20confirmatoria%20y%20evaluativa.pdf](http://2633518-0.web-hosting.es/blog/didact_mate/9.tipos%20de%20investigaci%c3%b3n.%20predictiva%2c%20proyectiva%2c%20interactiva%2c%20confirmatoria%20y%20evaluativa.pdf)

Decreto 1072. (2015). *decreto unico reglamentario*. obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/dur+sector+trabajo+actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 1443. (2014). *disposiciones para la implementación del sistema de gestion de la seguridad y salud en el trabajo sg sst*. obtenido de

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

- Decreto 472. (2015). *criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales*. obtenido de <http://www.suin-juricol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=decretos/30019781>
- Dessler, g. (2009). *administración de recursos humanos*. méxico. obtenido de http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_desktop.php?path=li4vb3zhcy9h zg1pbmlzdhjhy2lvbl9lxbzxnncy9nzn0aw9ux2rlbf90ywxlbnrvx2h1bwfuby91bmlkywrfms8=#biblio_slide
- Favaro, m. & drais, e. (30 de 10 de 2010). *implementación de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo*. obtenido de recuperado de http://www.prevencionintegral.com/articulos/@datos/_orp2007/0654.pdf.
- Fernandez r, y montes. j. (2009). obtenido de [file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet- aportedelossistemasdegestionenprevencionderiesgosl-4781915%20\(2\).pdf](file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet- aportedelossistemasdegestionenprevencionderiesgosl-4781915%20(2).pdf)
- Fernández, c. c., & baptista, p. l. (2014). *metodología de la investigación*. mexico d.f: mc graw hill. obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/investigacion.pdf>
- Fernandez. r, v. l. (2009). *gestión integral e integrada de seguridad y salud*.
- iso 45001. (2018). obtenido de https://www.diba.cat/documents/467843/172263104/guia_implementacion_iso45001.pdf/5da61652-f814-4aa7-9f45-01cf8117c772
- Kvorning, l. v. (2015). *sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo*. obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>
- Meza, c. o. (2018). *pensamiento sistémico en la administración de organizaciones*. bogotá. obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17568/mendozamezacesaroctavio2018.pdf.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Raymond saleilles y louis josserand. (1897). teoría del riesgo profesional o de la responsabilidad objetiva patronal.

Resolución 0312 . (2019). *estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sg sst*. obtenido de

https://www.arlsura.com/files/resolucion_0312_de_2019_estandares_minimos.pdf

Resolución 1111. (2017). *estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/resoluci%c3%b3n+1111-+est%c3%a1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Silva, m. (2009). *valor agregado. talento humano*. obtenido de <http://bit.ly/2ikjwuk>

Vasquez l., y ortega, j. (2006). *aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la sg- sst*. obtenido de [file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet-apedelossistemasdegestionenprevencionderiesgosl-4781915%20\(1\).pdf](file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet-apedelossistemasdegestionenprevencionderiesgosl-4781915%20(1).pdf)