

**Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa coffe pan para el año 2020.**

**Presentado por**

**Mary Luz Flórez**

**Tutor**

**Munir Fernando Cure**

**Universidad nacional abierta y a distancia Unad**

**Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios**

**Diplomado de profundización en gerencia del talento humano**

**2020**

## Tabla de Contenido

Introducción.....	3
Objetivos.....	5
Objetivo General .....	5
Capítulo 1: el problema .....	6
Planteamiento del problema.....	6
Antecedentes del problema .....	8
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa .....	11
Capítulo 2: marco teórico y legal .....	15
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores. ....	15
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	17
Capítulo 3: metodología investigación cualitativa .....	22
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa. ....	22
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa. ....	23
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SGSST.....	25
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. ....	28
Capítulo 4: resultados .....	32
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	32
Capítulo 5: plan de mejora .....	35
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa. ....	35
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos. ....	39
Recomendaciones .....	40
Conclusiones.....	42
Bibliografía.....	43

## **Introducción**

El presente trabajo se enfoca en el bienestar de los empleados, el departamento de Recursos Humanos dentro de una empresa es de vital importancia se encarga de la gestión y a la administración del personal, con el paso del tiempo ha ido asumiendo progresivamente funciones que se relacionan con mejorar los planes de seguridad y salud en el trabajo de la empresa para mejorar las condiciones de trabajo y de Salud de la población trabajadora partiendo de las normas, políticas y decretos que estipulan la manera como se deben integrar y plantear dentro de los procesos de la empresa para que los colaboradores estén cobijados ante posibles riesgos que desmejoren su calidad de vida.

La Seguridad y Salud en el Trabajo busca, con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud, la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa. La Gestión del Talento Humano, se convierte en un aspecto decisivo para la empresa, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios convirtiéndose en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente

En la actualidad la empresa coffe “pan y canela” sabor de hogar cumple con los

estándares solicitados, pero tiene una serie de falencias leves en el nivel administrativo lo cual nos genera la inquietud en lo académico de como por medio de la evaluación de los planes de (SG-SST) podemos generar una propuesta que ayude a perfeccionar en cada uno de los procesos los planes de salud y seguridad en el trabajo partiendo desde las capacitaciones, pasando por las evaluaciones y terminando con las aplicaciones en las áreas para obtener los datos y mejoras deseadas.

El propósito del diseño del plan de mejoramiento es definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de un documento escrito en el cual la empresa coffee “pan y canela” sabor de hogar debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. La metodología para el desarrollo de la propuesta y alcanzar las metas deseadas está enfocada en la asignación y comunicación de las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

La empresa busca la combinación de todas las áreas de funcionamiento para que todo el personal esté relacionado con mejorar el programa en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y se realice la rendición de cuentas al interior en relación con el desempeño del personal.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Construir una propuesta que impacte de forma estratégica en 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 Coffe Pan y Canela para el año 2020.

### **Objetivos Específicos:**

- Evaluar el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa por medio de la verificación de resultados obtenidos.
- Analizar los resultados por medio de la matriz de estándares mínimos del (SG-SST) en la empresa coffe “pan y canela” sabor de hogar, con el fin de proponer el plan de mejora.
- Describir propuestas de mejoramiento, basado a las normas establecidas, teniendo actualizado el sg-sst de la empresa y cumplir con su revisión anual.
- Establecer un plan y cronograma de implementación de las acciones de mejora con respecto a los hallazgos vistos, donde se evidencien las personas responsables, las acciones a seguir, los recursos y los tiempos, de realización.

## Capítulo 1: el problema

### Planteamiento del problema

Si bien, el estado colombiano a través de las diferentes normas busca la protección del trabajador en armonía con la productividad de la empresa y la sociedad, a través de un Sistema de Gestión cuyo eje central es precisamente la prevención y mitigación de riesgo e impactos en el bienestar de los trabajadores, también es cierto que es muy necesario hacer realidad tal implementación de manera eficiente y efectiva. Garantizando la apropiación del sistema y sus políticas tanto en los directivos de la empresa como en los trabajadores. (Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2016)

La empresa en pro del cumplimiento de la normatividad y del bienestar de sus empleados ha realizado la implementación de esta norma; sin embargo debido a su gran cantidad de puntos de venta y de colaboradores se dificulta el cumplimiento total de dichos estándares. Por ello el presente trabajo busca analizar deficiencias y proponer posibles mejoras en la implementación de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Coffe Pan y Canela.

Las normas de son muchas, así mismo con cada día que pasa se aumenta los factores de riesgo a los empleados con cada una de sus labores realizadas, de los cuales van en contra de la integridad, no obstante esto afecta el desarrollo y desempeño a sus labores en la organización, por lo cual es necesario que la empresa Coffe Pan y Canela, mejore su medio laboral en la

gestión de (RRHH) y siga con sus respectivas condiciones ópticas, para el buen desarrollo de sus trabajadores en todos los aspectos, como personas y como empleados. (Ministerio de trabajo, 2018)

Para la elaboración de este diplomado se eligió la empresa coffe “pan y canela” sabor de hogar, se estudió con el fin de conocer todos los ángulos posibles, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que se está manejando, conocer las posibles falencias o debilidades, las fortalezas que la caracterizan, y si se encontraba al día con todas las responsabilidades o normas que debe tener la empresa.

La empresa coffe “pan y canela” sabor de hogar, le falta mucho manejo respecto a la capacitación de los trabajadores, está dejando de lado esta parte tan vital para la empresa, como puede observarse es muy poco lo que se aplica en la empresa y a raíz de ese problema se podrían presentarse accidentes laborales dentro de la misma. Este problema nace de la necesidad actual de Gestionar los recursos necesarios para la implementación del (SGSST) Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa, donde después de realizar una auditoria se identificó que actualmente no se encuentra implementado y se hace necesario sentar las bases para su aplicación tomando como apoyo para la elaboración de nuestra propuesta aplicando la reglamentación existente.

En Colombia existen normas, requisitos y procedimientos del sector trabajo que son de obligatorio cumplimiento y que actualmente no están siendo llevados a cabo por parte de esta empresa, lo que puede acarrear considerables sanciones sin señalar las posibles afectaciones que

se pudieran llegar a presentar como consecuencia de la generación de accidentes o enfermedades laborales. (Ministerio de trabajo, 2018)

Al no poder controlar algunas variables en la empresa, estas generan que no tenga mejor producción, forma que limita y trae consecuencias futuras que pueden acarrear al trabajador y afectar la productividad de la empresa e igualmente generar cuantiosas cifras al tener que responder por daños irreversibles en la salud de los afectados. Por lo anterior, se necesita realizar un plan que permita mejorar y dar cumplimiento a las normas de (SG-SST), entendiendo el cuidado del trabajador como una responsabilidad de todos.

De acuerdo a lo anterior se plantea la siguiente pregunta de Investigación: ¿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 coffe “pan y canela” sabor de hogar en el año 2020 y principios del 2021?

### **Antecedentes del problema**

Son muchos los elementos y normas que han hecho parte del plan de salud ocupacional o de gestión de la seguridad y salud de los trabajadores y día a día se han incrementado factores de riesgo a los que los empleados están expuestos, y que van en contra de su integridad y afectan el desempeño de sus labores dentro de las organizaciones, por lo que se ha hecho necesario que la empresa en la gestión de los recursos humanos mejore el ambiente laboral y siga



brindando las condiciones óptimas para que cada uno de sus trabajadores se desempeñe satisfactoriamente como persona y como empleado.

Inicialmente se conoce del problema que en base a la matriz de evaluación del sistema de (SG-SST) realizada a la empresa coffee “pan y canela” sabor de hogar se identificó que dentro de los estándares mínimos establecidos en la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 la valoración obtenida fue de 82.57%, lo que indica un resultado aceptable para las gestiones realizadas desde la administración de la empresa, así como la diligencia del responsable y cada uno de los jefes de área al fortalecer en la práctica las labores seguras.

Sin embargo, a raíz de la globalización las empresas han tenido que ir evolucionando no solo en los procesos industriales y de mercadeo sino también en el área del recurso humano, pues hoy en día el trabajador es mucho más consciente de sus derechos y de los deberes de sus empleadores, así mismo temas como la responsabilidad social y de responsabilidad empresarial han motivado a la empresas a conocer y preocuparse más por las necesidades de sus colaboradores, necesidades físicas como emocionales ya que esto las hace más competitivas.

La responsabilidad social empresarial de cuidar la vida de los trabajadores, incluir el (SG-SST) en la planeación estratégica asegura una ventaja competitiva sostenible y resultados más eficientes en todos los procesos. Para ello se requiere el concurso de todos los niveles de la empresa y el liderazgo decidido del Gestor de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien debe estar motivado y respaldado en su gestión. Es por esta razón que el plan se debe validar en ciertos puntos estratégicos no porque no se esté cumpliendo con sus programas asociados si no por la

mala evolución de ciertos procesos que están haciendo que los programas no cumplan en su 100% con las seguridad y salud de clientes, proveedores y colaboradores de la entidad.

Debido a que no se está regulando la información y se están afectando los seguimientos tanto a las dotaciones del personal como al manejo de mantenimientos a maquinaria y equipo el cual al presentarse una emergencia puede estar no apto para ayudar a afrontarla. Es de vital importancia el validar si la empresa está administrando los recursos o por la misma falta de información están siendo mal presupuestados los rubros por lo que el personal que ejerce dentro del copasst no puede ejecutar todo lo que necesita para tener el plan al día.

La Gestión del Recurso Humano se enfrenta a la búsqueda para aumentar la productividad partiendo del trabajador, debe buscar como estimular su agilidad, dinamismo y que sea multidisciplinar; para lograr ello debe dirigir su mirada en investigaciones, crear estrategias innovadoras, capacitar a sus empleados, formarlos entre otras para atraerlo su capital.

La empresa coffe “pan y canela” sabor de hogar se encuentra implementando el sistema de seguridad y salud en el trabajo, dentro de su visión contempla fomentar una cultura de prevención de riesgos que obedece a la actividad económica que desempeña, en la actualidad la organización presenta deficiencias e inconsistencias debido a la falta de planificación, participación, estandarización de procesos y demás herramientas que le van a permitir tener un mayor control de sus equipos y las tareas para las que son asignados.

### **1.3 Justificación de la Investigación cualitativa**

La presente investigación tiene el objeto de ayudar a la implementación de estándares mínimos dentro del programa del sistema de Gestión de Salud y seguridad en el trabajo en la empresa coffe “pan y canela” sabor de hogar, con el fin de crear una cultura interdisciplinaria que le permita cumplir con todos los requerimientos dentro de sus locaciones, manejo y cuidado de su recurso humano y cumplimiento de los requerimientos legales, el problema que se evidencia es importante, se considera aplicar mejoras, teniendo en cuenta las condiciones de salud ya que un trabajador pueda llegar a tener un accidente o enfermedad laboral, además de las limitaciones físicas que puede acarrear en el desarrollo de su vida cotidiana, la cultura de aplicación de (SG-SST) dentro de las empresas comercializadoras de pan se ha llevado de forma intermitente en el departamento de Boyacá la empresa Coffe Pan y Canela debe empezar a ejecutar su programa en la totalidad con el fin de crear una disciplina interna que permita el desarrollo de tareas que contribuyan a la aplicación de actividades y por ende al desarrollo del programa del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; permitiendo que la empresa se mantenga a la vanguardia en los requerimientos necesarios para propiciar un buen ambiente laboral, que le garantice a sus trabajadores una tranquilidad y respaldo en la prevención de enfermedades y riesgos laborales.

Es un plan de seguridad y salud que debe tener una validación muy precisa de informes y seguimientos de las variaciones presentadas durante las revisiones de personal, maquinaria, equipos y hechos de seguridad en las instalaciones, pero al no tener controlado el sistema de gestión documental hace que no se tenga una certeza de que es lo que está fallando en los

programas de seguridad y salud en el trabajo. La aplicabilidad del programa permitirá que la empresa Coffe Pan y Canela se beneficie, ofreciendo a sus trabajadores la prevención de riesgos y enfermedades laborales con la creación de ambientes saludables, además se convierta en ejemplo de eficacia en la ejecución del programa dentro de gremio panificador en Puerto Boyacá, al generar cultura dentro de su propia empresa y permitiendo la participación de sus trabajadores en este programa.

Para evitar lo anterior, es importante resaltar el valor que tiene la gestión del conocimiento como la prevención sobre los riesgos laborales, con esto la empresa será capaz de generar nuevo conocimiento sobre la salud laboral y además tener la capacidad de utilizarlo por medio de un proceso permanente de interacción entre cada miembro de la empresa, ya que es el conocimiento un elemento para dinamizar y llevar a la empresa a cumplir las metas organizacionales que se proponga en la salud y seguridad laboral.

De lo anterior, se puede deducir que los beneficios esperados a partir de esta investigación realizada para la empresa Coffe Pan y Canela, su implementación permitirá mejorar el grado de conocimiento en riesgos, disminuyendo costos por temas de absentismo, preceptismo, depresión, ansiedad, estrés, indemnizaciones por discapacidad, también aumentará la productividad, mejorará el clima laboral, la imagen de cumplimiento y calidad ante sus clientes. Sin embargo, lo más importante es que incrementa la práctica empresarial al basarse en la adquisición de conocimiento de forma continua, siendo el eje de la innovación que es lo que hace que una empresa sea realmente competitiva. Con esto existen beneficios para los trabajadores y se pretende lograr una cultura organizacional más justa, humanizada y consiente

de la salud de cada individuo, logrando así una satisfacción con la labor al mejorar el clima organizacional llegando a una calidad de vida laboral satisfactoria que mejora continuamente.

La intención de la empresa Coffe Pan y Canela es primordialmente la protección del trabajador frente a los riesgos laborales y que exige una actuación en la empresa que desborda el cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posterior de situaciones de riesgo ya manifestadas, es importante que las empresas sepan esta problemática para que así se pueda proceder y las empresas pueden formular nuevas estrategias de prevención, solución y control. Para la aplicación de las estrategias y mejoras respecto a capacitaciones se realizara por medio de la plataforma suministrada gratis por parte del ministerio de trabajo, por el cual se justifica plenamente que no se otorgaran gastos para estas mejoras y con respecto al tiempo se emplearan los que otorga la Unad basados al análisis y fechas enmarcadas para cumplir a cabalidad con la resolución sin interrumpir las actividades de la empresa minimizando los riesgos laborales, incidiendo esto en la necesidad de adecuar los puestos de trabajo y la correcta capacitación para el desempeño de labores.

Para el grupo de empleados de la Empresa Coffe Pan y Canela es muy importante, dado que esta es una pauta para poder llegar a los objetivos planteados, de una manera eficiente y eficaz; ya que se comprende que la problemática hallada se debe mejorar; de lo contrario la empresa podría acarrear sanciones por parte del ministerio y accidentes laborales.

Beneficios Por Conseguir:

- Prevenir la accidentalidad.
- Promover actividades de medicina del trabajo.

- Evitar gastos que implican cuando se presentan enfermedades profesionales.
- Producir aumento en la eficiencia de los procesos a desarrollar.
- Aumentar la motivación del empleado.
- Mejorar el clima laboral.

Este proyecto, tiene como fundamento proponer estrategias que faciliten la implementación del (SG-SST) en la empresa mediante un cronograma de actividades y responsabilidades que aseguren la puesta en marcha del sistema, vinculada a la apropiación por parte de directivos y trabajadores, de los beneficios de la implementación del sistema , a través de la adopción de nuevos comportamientos, de mitigación, prevención y respuesta ante posibles riesgos para la salud de quienes laboran y visitan la empresa.

## **Capítulo 2: marco teórico y legal**

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

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual 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 los espacios laborales.

Cuesta (2009) afirma Tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en la organización laboral y esas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado de las personas como seres sociales ni al margen de la organización, Los trabajadores aportan su conocimiento al cumplimiento de los objetivos de la empresa y cuando ésta se preocupa por fomentar al interior el aprendizaje constante esta acción genera un nuevo conocimiento. Proceso a través del cual se incorpora conocimiento nuevo a una organización por medio de mecanismos de aprendizajes permanentes.

La salud y seguridad laboral se relaciona con las técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen practicas preventivas, lo cual es indispensable

para un desempeño satisfactorio del trabajo” Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se encargan establecer normas para prevenir cualquier accidente que tenga origen en un acto organizacional.

La aplicación del (SG-SST) tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, 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, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral.

La empresa debe tener la verificación de la normatividad legal y lineamientos que regulan la implementación del (SG-SST) dando cumplimiento a las políticas de protección de los trabajadores frente al bienestar de los mismos y su eficiencia depende de la manera como se implemente de modo que contribuya al logro de los objetivos, dando claridades adicionales a la implementación, entre ellas la obligación de las Administradoras de Riesgos Laborales de prestar



asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del decreto.

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

La seguridad y salud del trabajo en Colombia ha estado reglamentada desde sus inicios con decretos, resoluciones, leyes, convenios, normas de las cuales muchas han sido derogadas y otras aún siguen vigentes, esto con el fin de brindar seguridad a los trabajadores de todas las organizaciones públicas y privadas en Colombia, asegurando un bienestar físico, social y psicológico en el ambiente laboral.

Para la empresa, la seguridad y salud en el trabajo, el cuidado integral de la salud y la vida de las personas trabajadoras es un pilar fundamental, independientemente de tipo de oficio al que se dediquen. Sin embargo este proceso para la empresa ha ido trascendiendo de acuerdo a la evolución que ha tenido históricamente el tema de salud ocupacional, hoy llamado sistema de gestión y salud y seguridad en el trabajo (SG-SST).

Es también parte de la empresa el tener al día las reglamentaciones y obligaciones que se dicten por ley con relaciona los derechos de los colaboradores y que se cumplan de una forma estricta para el mejoramiento de calidad de vida es por eso que el estado está en facultad de ejercer y comunicar que existen estos controles (Decreto 1072, 2015) el cual indica “El ministerio del trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la

formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

Se hizo necesario para la empresa la formalización de sus estándares en seguridad y salud en el trabajo viendo la necesidad de instituir entre sus políticas el plan de mejora que instituyó el gobierno nacional por medio de unas fases de implementación con unos estándares mínimos (Resolución No. 1111, 2017) el cual indica: “El ministerio del trabajo reglamenta los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el marco del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales para los empleadores y contratantes.

La empresa Coffe Pan y Canela ha destacado dentro de sus políticas empresariales la importancia que tiene su recurso humano, es por esto que ha promovido el trabajo seguro, en pro de reducir riesgos y fomentar un buen clima laboral, adoptando cada una de las medidas y normas vigentes así:

La resolución 2013 de 1986 “resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía Ocupacional.”

“El Copaso debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. De

acuerdo con lo establecido en Resolución 2013 del 06 de junio de 1986, en su artículo 2 determina lo siguiente:

“Artículo 2. Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes. De

1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.”

Decreto 1443 del 31 de julio 2014: en donde se dictan las disposiciones para la implementación del (SG-SST), objeto, campo de capacitación, política de seguridad y salud en el trabajo organización del sistema, auditorias y mejoramiento. A partir de este decreto la empresa Coffe Pan y Canela, planea su ruta de implementación del sistema ya teniendo un poco más claro la normatividad, en la cual debe incluir no solo los trabajadores dependientes si no que debe ampliar la cobertura a contratistas

Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En el cual recopila las diferentes normas reglamentarias existentes para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Con la puesta en marcha de este decreto la empresa analiza su cumplimiento en temas laborales en cuanto a trabajo suplementario, vacaciones, recreación y capacitación en jornadas de trabajo, igualmente la empresa se ve en la

obligación de revisar temas como sindicatos, prohibiciones y sanciones ya que estas normas también fueron recopiladas en este decreto.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del título 4 la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Dejando establecido que todas las empresas públicas y privadas deberán sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). A más tardar el 31 de enero de 2017.

Decreto 052 del 12 enero de 2017: Se decreta Modificación del artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto número 1072 de 2015. El cual queda así: deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir del 1° 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: Fase 1 Inicial, Fase 2 Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, fase 3 Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fase 4 Seguimiento y plan de mejora, fase 5 Inspección, vigilancia y control.

Resolución 1111 del 27 de marzo 2017: Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. A partir de esta resolución se determinan fases y fechas específicas para la implementación del (SG-SST), las cuales la empresa comienza a adoptar teniendo en cuentas los avances realizados según disposición de las reglamentaciones anteriores.

Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Estos estándares están clasificado de acuerdo al número de trabajadores de cada empresa y a la clasificación de riesgos en el sistema general de riesgos laborales. Así mismo esta resolución deroga la Resolución 1111 del 27 de marzo 2017.

## Capítulo 3: metodología investigación cualitativa

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

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Coffee Pan y Canela es un proceso basado en la mejora continua, donde su objetivo es reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo para los empleados. El (SG SST) está liderado por el Gerente de la empresa e implementará asignando un responsable por el empleador. En el Sistema de Gestión nos enfocamos en el ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA).

**Planear:** Se planifico y elaboro la forma de mejorar el SG SST, identificando lo que se estaba haciendo mal y se crearon ideas para solucionar la problemática.

**Hacer:** Se colocaron en marcha los controles, procesos y medidas de seguridad.

**Verificar:** Se revisa y verifica que las acciones y procedimientos implementados, estén dando los resultados esperados.

**Actuar:** Se Ejecutan las acciones de mejora para obtener beneficios en la seguridad y salud de los colaboradores.

En la evaluación inicia la empresa solo contaba con un sistema de (SST) enfocado a la contención de riesgos en los cuales solo se contenían como prioridad todos aquellos ocurridos dentro de corto plazo y no aquellos de ocurrencia a largo plazo por lo que se debió aplicar la evaluación la cual consistió en validar si la empresa contaba con los (COPASST), brigadas de emergencia, evaluar si las instalaciones contaban con los implementos para contrarrestar una

emergencia, evaluación y validación de los equipos y maquinarias, estructuras físicas además de que se estuvieran dando las dotaciones a los trabajadores esto fundamental para revisar si efectiva se estaba haciendo un seguimiento a los documentos y si se estaba llevando una gestión documental que permitiera la revisión exhaustiva de las novedades que se presentaran con el personal esto fue dando un punto inclusivo ya que a partir de estas revisiones se debió dar un enfoque global a las necesidades de integrar tanto a proveedores, contratista y clientes con el fin de que la SST en el trabajo también cobijara a personal externo que laborara dentro las instalaciones con el fin de evitar accidentes y actos inseguros que pusieran en riesgo a los colaboradores internos por no cumplir las normas de SST es de vital importancia que esto se desarrolló en los tiempos establecidos por la ley.

El método de investigación que se utilizó para realizar la evaluación al (SG-SST) de la empresa fue cualitativa, por medio de entrevista al administrador y los colaboradores del punto de venta en la ciudad de Puerto Boyacá, revisión de documentación de los manuales de procesos y la política de gestión y salud en el trabajo y la documentación del sistema

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

Para la empresa Coffe Pan y Canela la seguridad de los trabajadores es de vital importancia, por eso fomenta las normas para medir el riesgo y preservando la seguridad de todos sus empleados, es por eso que cuenta con un Sistema de Gestión para investigar los incidentes, establecer planes de acción y realizar seguimiento permanente a los asuntos de seguridad y salud

en el trabajo, en pro de evitar que los riesgos se materialicen y afecten la salud de los colaboradores y la empresa

Viendo la necesidad de asegurar los procesos y las normatividades vigentes diseño un plan de mejoramiento continuo basado en el seguimiento y valoración de todos aquellos focos de riesgo que se tienen dentro de la empresa teniendo como base las escalas de riesgo se vieron en la tarea de validar todos aquellos informes presentados con respecto a las novedades de infraestructura locativa, enfermedades laborales presentadas, riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores dentro de las zonas de trabajo logrando evaluar de forma satisfactoria todas aquellas falencias que se tenían a la fecha en (SST) para con los colaboradores.

Partiendo de esta información se creó un plan se (SST) que cubriera por medio de programas orientados a la capacitación de los colaboradores, evaluación de riesgos locativos, seguimiento a la seguridad e higiene de los colaboradores, valoración de los contratos, servicios e insumos prestados por los colaboradores y contratistas y un programa de archivo que tuviera los parámetros exigidos por la ley para la regulación de los colaboradores y su seguimiento ante cualquier novedad presentada en el trabajo.



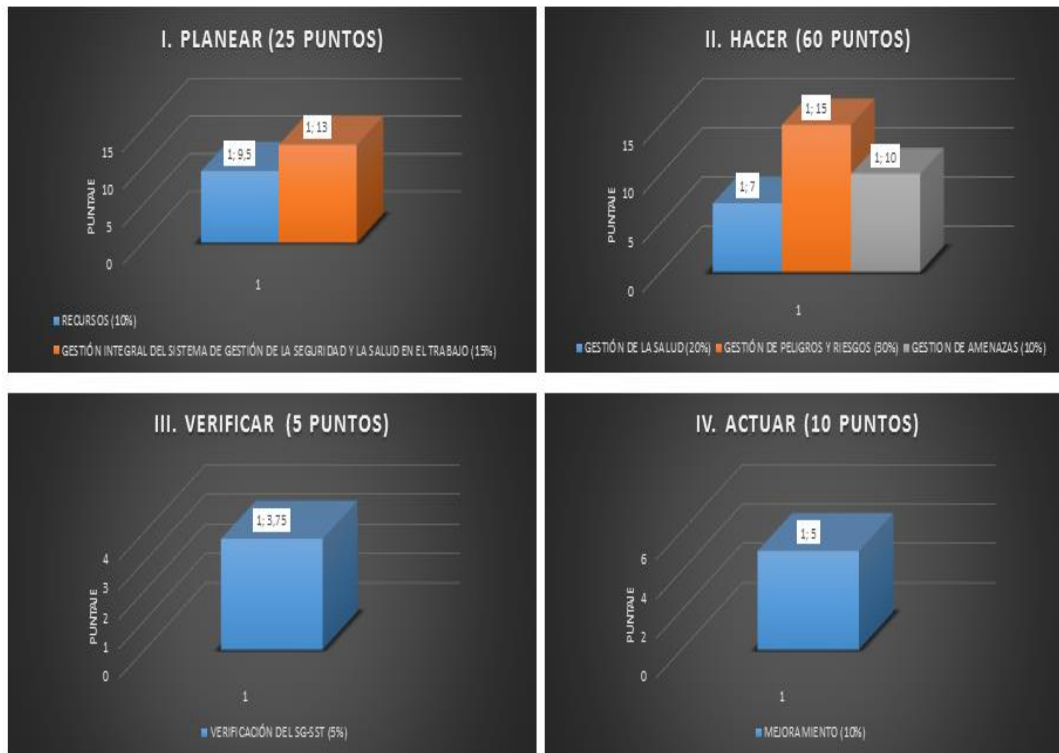
### 3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SGSST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: COFFE "PAN Y CANELA" SABOR DE HOGAR						Número de trabajadores directos: 5			
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos: 5			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 22/04/2020			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3,5
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5						
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6
		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 PjP	2		2				
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2				
I. PLANEAR	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (16%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				13
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
		2.7.1 Matriz legal	2		2				
		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		1				
		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	1							

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.11 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			7	7		
			3.12 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1						
			3.13 Información al médico de los perfiles de cargo	1								
			3.14 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1						
			3.15 Custodia de Historias Clínicas	1								
			3.16 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1						
			3.17 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabagismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1						
			3.18 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1						
			3.19 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1						
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.21 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			4				
		3.22 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2							
		3.23 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.31 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6				0				
		3.32 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
		3.33 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
		3.34 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
		3.35 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
		3.36 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1									
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	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			15			
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control			2,5	2,5								
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos			2,5	2,5								
4.2.4 Inspección con el CDPASST o Vigía			2,5	2,5								
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas			2,5	2,5								
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2,5	2,5								
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)			Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.11 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias		5	10	5				10
				5.12 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada		5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.11 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5			3,75				
			6.12 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25						
			6.13 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25						
			6.14 Planificar auditoría con el CDPASST	1,25		1,25						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.11 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5		5				
			7.12 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5						
			7.13 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5								
			7.14 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5								
TOTALES				100				82,25	63			

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).

Fuente autor propia



Fuente de autor propia

La empresa Coffe Pan y Canela al desarrollar su Matriz de estándares mínimos se evidencia que tiene desarrollado cada uno de sus estándares conforme la ley y siguiendo los ciclos asignados para tal fin considerando que las evaluaciones se están cumpliendo según los estándares que debe tener la empresa según los requerimientos que exige la cantidad de empleados que tiene a la fecha y su infraestructura interna haciendo que las áreas administrativas tengan el mayor peso al momento de velar por la salud de sus colaboradores y la seguridad de sus instalaciones.

La empresa aun teniendo su valoración en 82,25% nos da una visión de que podemos mejorar estos números ya que al revisar las mediciones internas desde el área administrativa se ve que

hay falencias en este desarrollo de los planes de emergencia ya que al entrar a revisar encontramos que hay ciertos puntos que son muy vitales como son la capacitación de los trabajadores, evaluación de infraestructura, equipos y maquinaria y la contratación con proveedores para el suministro de material para seguridad de los colaboradores y todas aquellas personas que laboran dentro de las dependencias.

Cabe resaltar que, aunque se han asegurado planes que llevan a la conformación de programas que lideren el fomento del cuidado y la valoración de la seguridad en las áreas administrativas se ha seguido evidenciado que no es suficiente lo que se hace para asegurar ciertos puntos en los cuales ya se han hecho seguimientos en otras auditorias.

Es por esta razón que al hacer esta valoración dentro de la matriz se asegura que la empresa a futuro no tenga repercusiones de tipo legal con respecto a la (SST) debido a que al ir haciendo la evaluación y valoración de los puntos de seguridad de los colaboradores, clientes y proveedores podemos llegar a reducir la accidentabilidad y tener un plan que fluya sin restricción. (Ministerio de trabajo, 2017)

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

La empresa Coffe Pan y Canela partiendo de la implementación de la matriz de estándares mínimos, la cual por uno de sus ítems exige que el colaborador debe tener asegurada su afiliación al sistema de seguridad social la cual por las normas laborales vigentes es una de las

reglamentaciones que rigen dentro de (SST) y en las cuales la empresa cumple ya que todos sus colaboradores reciben este beneficio.

Se evidencia que no solo se debía tener este beneficio como base para la creación de una calidad de vida del colaborador por lo que se integró un programa de incentivos el cual beneficiaría a todos los colaboradores dándole acceso a unos servicios extras, pero están condicionadas a que el colaborador cumpla con una serie de requisitos operacionales y administrativo entre los cuales están cumplir con las (SST) mientras ejecuta sus labores.

Las bonificaciones también son parte esencial de (SST) ya que el colaborador tendrá acceso a uno rubros extras si cumple con las condiciones operacionales entre ellas con el fin de poder promediar el puntaje para acceder, pero esto solo es posible si el colaborador cumple con todas las normas de seguridad con las que cuenta la empresa para poder contribuir con los aspectos relacionados con la (SG-SST) y es parte de la obra que se pretende en la empresa de que los trabajadores integren su salud ocupacional con sus incentivos y bonificaciones. Se propuso para la empresa integrar las gestiones de recurso humano, la gestión por competencias y la gestión del conocimiento como medios para incentivar los planes (SG-SST) de Coffe Pan y Canela.

Tenemos que entre los estándares mínimos tenemos que los programas de capacitación, inducción, reinducción, mecanismos de comunicación, actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud, evaluaciones médicas ocupacionales son parte esencial de que deben ser instauradas desde los diferentes medios de gestión. Podemos ver que en la gestión de recursos humanos es indispensable que en los momentos de contratación de los colaboradores

estos sean valorados para que no tengan novedades laborales que después repercutan en las labores diarias e indispensable que este personal y también el antiguo estén en constante capacitación y que este dirigidas a la (SG-SST) así tanto el personal antiguo como nuevo podrá poner en práctica la seguridad y salud en el trabajo y como parte de esto las ARL deben estar en continua conexión con la empresa para fomentar la prevención y promoción de la salud.

La gestión del conocimiento pasa hacer la forma de como el continuo desarrollo del colaborador pasa a los demás los datos de su preservación dentro de una labor. Por último, estaremos relacionado con la gestión por competencias en esta parte la empresa podrá tener un fortaleza ya que puede reclutar al personal idóneo para realizar las acciones que más le convengan con la matriz de estándares mínimos.

La empresa tuvo en cuenta las actividades de evaluación seguimiento y contratación que son indispensables para un (SG-SST) ya que como podemos observar al organizar los copasst tomo la decisión de evaluar y colocar un responsable el cual se encargó de formalizar los planes de seguridad y salud en el trabajo, esto fue indispensable para tomar la leyes y reglamentaciones colombianas con las cuales poder reorganizar los programas de capacitación y formación para que el personal desarrollara un amor por su (SST) en esta implementación se logra que la empresa tome conciencia de que no solo el personal externo tiene que cumplir con las reglamentaciones si no que el personal externo debe también ser incluido dentro de los programas del plan. La aplicación de la matriz estándar mínima también le exigió a la empresa elaborar un modelo de auditoria en la cual se entrelazan todas las recomendaciones, valoraciones

de infraestructura, monitoreo de maquinaria, seguimientos de uso de dotaciones con la finalidad de tener un insumo para la realización de mejoras al plan. (Gómez, 2009)

En esta validación se deben aplicar procesos alternos los cuales se estandarizaron dentro de la operación de los cuales se involucran con la asignación de una dependencia la cual se encarga de llevar un control y registro de documentos para que ayude al seguimiento y planeación de programas nuevos que ayuden al (SST) de los trabajadores, independientemente de su valoración e intención dentro de la administración de recursos se logra evidenciar que la participación de estos conocimientos con la atención y respaldo a todas las normas con una continua capacitación desde todas las dependencias de la empresa en el área de talento humano. (Labores empresariales, 2019)

## Capítulo 4: resultados

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

La normatividad establecida por medio de la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 que direcciona al adecuado funcionamiento del programa de (SG-SST) dentro de una empresa y luego de la en la evaluación de la matriz de estándares mínimos aplicada a la empresa Coffe Pan y Canela se evidenció que el cumplimiento en el que esta la empresa es del 82,25% moviendo la empresa a un rango de valoración aceptable de este programa dentro de la empresa se responde al seguimiento de la siguiente manera:

De acuerdo a la evaluación realizada a Coffe Pan y Canela, podemos observar que la empresa cuenta con un programa de (SG-SST), pero no se ejecuta en su totalidad esto hace que se revise de forma más crítica los resultados que se desarrollaron dentro de los diferentes ciclos encontrando una serie de deficiencias que no son críticas, pero pueden ser un punto de refuerzo para mejorar los resultados de la empresa.

El departamento de la Gestión del recurso Humano en pro de cumplir los objetivos de los trabajadores debe enfrentar grandes desafíos con el fin de preservar un buen desempeño de los integrantes de la empresa y a su vez a ella misma, se identificó que las normas se cumplen parcialmente según los ítems de la matriz, aunque es una empresa pequeña, se diseñó contar con un programa del sistema de gestión de la seguridad y la salud para tratar de cumplir pero tiene



muchas falencias que debemos mejorar como es la conformación de comités y capacitaciones de los mismos se realiza dentro de la programación y estándares establecidos por la empresa

El objeto principal de la empresa es conocer los intereses de los trabajadores en cuanto a salud, bienestar y la disposición a participar en dichos programas. Para reunir esta información suelen utilizarse diferentes herramientas cualitativas de recolección de datos, en este caso se utilizó la tabla de valores y clasificación. Esta evaluación va a permitir cernir aquellos temas en los que los trabajadores tienen un real interés y, ayudarán a mejorar la participación y el impacto en los objetivos planteados.

Se debe tener en cuenta incorporar al programa de bienestar aquellos beneficios que ya están establecidos de forma dispersa unificándolos para así poder iniciar a evaluar su impacto sobre el negocio, también monitorear la aceptación de los trabajadores al mismo. En la medida en que los trabajadores conozcan y entiendan el programa aumentará el compromiso y sentido de pertenencia por el mismo. Dado que cada actividad representa una inversión, debe ser promocionada de tal forma que logre la participación necesaria para alcanzar el retorno sobre la inversión propuesto.

La empresa debe diseñar nuevas estrategias para mejorar la comunicación en la empresa Coffe Pan y Canela, esto es la clave del éxito en cualquier compañía, facilitando a lograr el alcance y el efecto deseado. Los programas de Bienestar suelen tomarse como un gasto para los departamentos financieros de la empresa debe darle prioridad para a través de un diagnostico responsable y una

estrategia de intervención congruente con las necesidades de los trabajador se contribuye al crecimiento económico de la organización y mejora la calidad de vida de los trabajadores.

Es de implicar que todas estas inconsistencias aportadas por la valoración de la matriz de estándares mínimos nos indica que los trabajadores se pueden encontrar en riesgos dentro de las áreas administrativas por concepto de equipos o maquinaria en mal estado, falta de insumos para la atención de emergencias dentro de las áreas administrativas, repercusión en las brigadas por no tener elementos necesarios para atender una urgencia, por la mala gestión y una serie de servicios que no se cumplen con los estándares de (SST) por parte de la empresa. Estas son errores mínimos pero que si nos son controladas en su debido tiempo pueden poner en riesgo al personal.

## Capítulo 5: plan de mejora

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

La empresa Coffe Pan y Canela tiene una estructura que es congruente con la aplicación de los estándares exigidos por la ley colombiana es lo que hace que sus colaboradores tengan una excelente calidad de vida. Para el cumplimiento de los estándares exigidos, basados en el Decreto 1071 de mayo de 2015, 171 de febrero de 2017 y teniendo en cuenta los numerales de la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019 que se encuentran estipulados y diseñados dentro del programa SG-SST de la empresa Coffe Pan, en el cual se halla un sistema que organiza los procesos de forma que impacta la prevención y control de riesgos, mejorando la calidad de vida de los trabajadores, disminuyendo, accidentes y enfermedades laborales.

El seguimiento y verificación que se le realiza a la empresa Coffe Pan y Canela, no se evidencia la aplicación de mejoras a requerimientos anteriores ya que no existían. Pero que se tendrán en cuenta para una próxima supervisión, teniendo presente las recomendaciones que se sugirieron a partir de esta evaluación y que se dejan señaladas en siete puntos específicos y fijados anterior mente en las comisiones. Con el fin de dar respuesta a las recomendaciones dadas después de la evaluación se da inicio con el plan de mejoras por medio del diseño de cuadro de Gantt que contiene los ítems a mejorar con las fechas estipuladas para su cumplimiento dentro del programa.

La propuesta de mejora está orientada en establecer en primera estancia en un plan estratégico que se orientara a evaluar, analizar , describir y planear la implementación de acciones para el

poder cumplir al 100% los estándares exigidos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la empresa. Para la empresa Coffe Pan debe seguir las siguientes actividades:

### **5.1.1 Custodia de Historias Clínicas**

La empresa Coffe Pan y canela asigna la persona encargada en este caso será el gerente de salvaguardar todas las historias clínicas de los trabajadores los cuales deben estar en un lugar seguro pues es información personal de cada uno de los empleados y la empresa debe cuidar la integridad de sus empleados.

### **5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada**

La empresa Coffe Pan y Canela cuenta con una brigada que está dispuesta para la prevención y preparación ante eventos inesperados no están lo suficientemente capacitados para reaccionar efectivamente ante emergencias, por lo que se debe acceder a capacitaciones periódicas de bomberos, cruz roja, entre otras. Estas acciones preventivas tienen como fin preparar a Coffe Pan y Canela y a sus empleados adecuadamente ante la ocurrencia de emergencias y tener los recursos y procesos para asegurar su control. En este plan de Prevención y Preparación ante emergencias se involucra a todos los empleados de la empresa, panaderos, aseadores, asistentes, gerencia, visitantes, proveedores y en general a todas las personas que se encuentre en las instalaciones en el momento de una emergencia.

### **5.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.**

La Gerencia de la empresa Coffe Pan y Canela deberá realizar la medición de los resultados y alcance de las auditorías, dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. Esta revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

### **5.1.4 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral**

El gerente de Coffe Pan y Canela será quien defina e implemente todas las acciones correctivas o preventivas, esto con el fin de gestionar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del (SG-SST). La prevalencia de los accidentes laborales, corresponde al número de incidentes y accidentes de trabajo que sucedieron dentro de un lapso de tiempo determinado, en relación con el número de trabajadores en riesgo durante el mismo período. Se evaluará, por qué se presentan las incidencias y a qué se debe, con el fin de crear estrategias para evitarlas. Se evaluará, por qué se presentan las incidencias y a qué se debe, con el fin de crear estrategias para evitarlas. Este indicador se evalúa y es responsabilidad del copast y el área encargada del SG-SST quienes determinan porque se presentan las incidencias pues de acuerdo a

su análisis los responsables deben tomar correctivos y provenir eventos que se puedan repetir en el futuro.

### **5.1.5 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL**

El Gerente de Coffe Pan y Canela debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base a los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la dirección.

Esas acciones, se deben encontrar orientadas a:

- Identificar y analizar todas las causas fundamentales de las no conformidades con base a lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan todos los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficiencia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.
- Cuando se evidencien todas las medidas de prevención y protección que son relativas a los peligros y a los riesgos en cuenta al (SG-SST) y que no son adecuadas o eficaces se debe someter a una evaluación o jerarquización sin demora por parte del jefe.

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

Actividades	Inicio	Final	01-abr	02-abr	03-abr	04-abr	05-abr	06-abr	07-abr	08-abr	09-abr	10-abr	11-abr	12-abr	13-abr	14-abr	15-abr	16-abr	17-abr	18-abr	19-abr	20-abr	21-abr	22-abr	23-abr	24-abr	25-abr	26-abr	27-abr	28-abr	29-abr	30-abr
Custodia de Historias Clínicas	01/04/2020	05/04/2020	■	■	■	■	■																									
Restricciones y recomendaciones médico laborales	06/04/2020	15/04/2020					■	■	■	■	■	■	■	■	■																	
Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	16/04/2020	22/04/2020															■	■	■	■	■	■	■									
Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	23/04/2020	26/04/2020																						■	■	■	■					
Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	27/04/2020	28/04/2020																											■			
Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	28/04/2020	30/04/2020																											■	■	■	
Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	29/04/2020	01/05/2020																												■	■	
Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	30/04/2020	02/05/2020																													■	■

Fuente de autor propia

El plan de seguridad y salud en el trabajo 2020 está orientado a que los trabajadores de la empresa Coffe Pan y Canela sientan que los procesos y actividades que se realizan dentro de las áreas administrativas y operacionales están sujetas a unas reglamentaciones las cuales son para el beneficio de cada uno de los colaboradores, proveedores, contratistas y clientes. Es un compromiso con la cual la empresa demuestra que está mejorando sus procesos de (SG-SST) para preservar la calidad de vida de todos aquellos que se integran a apoyar los objetivos empresariales y los cuales se ven reintegrados en los diferentes programas que se ejecutan con la finalidad de evitar enfermedades laborales, accidentes y otras novedades que son de riesgo y que pueden afectar a los colaboradores.

## Recomendaciones

- Es prioridad de la gerencia de Coffe Pan y Canela, dar a conocer los criterios que se van a manejar para la implementación de los cambios hacia el cumplimiento de todos los estándares mínimos del (SG-SST), este proceder logrará que todo el personal se involucren y de este modo el conocimiento sea transmitido a los cargos operativos, en miras de que todos en la organización hablen un mismo idioma y cooperen en todos los cambios necesarios para alcanzar cumplir a satisfacción.
- Es recomendable implementar el Plan de Trabajo Anual que contemple la secuencia de actividades relacionadas con la implementación del (SG-SST) bajo el principio del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), el cual debe contemplar según la normatividad, metas, recursos, responsabilidades, fechas de programación, ejecución y monitoreo. Este debe ser revisado periódicamente para tomar acciones oportunas.
- Mantener una cartelera donde se dé la información respectiva de las capacitaciones que se efectuaran al personal del (COPASST), brigadas y personal del área administrativa relacionados con la prevención dentro de (SST).
- Asegurar que los equipos y maquinarias que se necesitan para la atención de emergencias estén en óptimas condiciones además que el personal de brigadas esté en concordancia con su respectivo manejo y manipulación.
- Promover la capacitación de los colaboradores en prevención y salud para que estén actualizados en enfermedades laborales y como se pueden mitigar dentro del entorno administrativo.



- Control de las dotaciones de los trabajadores para evidenciar si cumplen con los requerimientos de sus áreas y evidenciar si los proveedores están acordes a las necesidades de la empresa en (SST).
- Evaluar el programa de salud ocupacional que sirva como referencia para el desarrollo del trabajo permitiéndole a la empresa controlar los factores de riesgo que atentan contra la salud de los trabajadores contribuyendo a la formación integral de los trabajadores en lo concerniente a la salud y seguridad en el trabajo.
- Realizar revisiones anuales, (se sugiere mes de noviembre) por la alta dirección, para verificación de resultados y alcance de la auditoría
- Realizar un mejoramiento continuo en la ejecución de acciones preventivas, correctivas de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad laboral e implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL.

## Conclusiones

- La empresa Coffee Pan y Canela Sabor de Hogar se logró dar conocer la importancia de un buen (SG-SST), ya que nos permite ejecutar o implementar acciones para la motivación de nuestros empleados, además esto nos ayuda a prevenir y reducir costos por posibles incapacidades o desacuerdos del personal, también podemos lograr y establecer de manera adecuada controles en la organización para la mejor calidad de los productos.
- En el caso de que de la revisión que se hizo se evidencio que debían hacerse unas mejoras en sus modelos de capacitación a nivel del (COPASST), brigadas y personal ya que en el desarrollo de alguna emergencia estas no contaban con los conocimientos necesarios para poder contrarrestar.
- Es también evidente que en el desarrollo de este trabajo se consiguió manifestar una baja calidad en el mantenimiento de equipos y maquinaria ya directamente relacionadas con las emergencias o solo de tipo laboral y en las cuales las falencias radican en una labor de seguimiento desde la gestión documental ya que no hay un proceso nítido que permita evaluar eficientemente su estado.
- Es de recalcar que todas estas novedades al ser detectadas dieron la posibilidad de construir un plan el cual se ejecutara y evaluara con la única consigna de mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa y reducir los posibles focos de riesgo tanto estructurales como físicos que puedan tener ellos dentro de las instalaciones.

## Bibliografía

Carla, V. (Abril de 2016). *Economía y negocios*. Obtenido de Universidad de Chile:

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140138/Propuesta%20de%20valor%20al%20empleado%20para%20atraer%20y%20retener.pdf?sequence=1>

Carmen Emilia Ospina Social Del Estado. (Septiembre de 2015). *Sistema De Gestion de La Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Obtenido de

[http://esecarmenemiliaospina.gov.co/2015/images/calidad/mapa3/15%20Gestion%20de%20Salud%20Ocupacional%20y%20Medio%20Ambiente/2%20Subprocesos/1%20Salud%20Ocupacional/4%20Documentos%20de%20Apoyo/SOA-S1D12-](http://esecarmenemiliaospina.gov.co/2015/images/calidad/mapa3/15%20Gestion%20de%20Salud%20Ocupacional%20y%20Medio%20Ambiente/2%20Subprocesos/1%20Salud%20Ocupacional/4%20Documentos%20de%20Apoyo/SOA-S1D12-V3Sistema_Gestion_Seg_Trabajo.pdf)

[V3Sistema\\_Gestion\\_Seg\\_Trabajo.pdf](http://esecarmenemiliaospina.gov.co/2015/images/calidad/mapa3/15%20Gestion%20de%20Salud%20Ocupacional%20y%20Medio%20Ambiente/2%20Subprocesos/1%20Salud%20Ocupacional/4%20Documentos%20de%20Apoyo/SOA-S1D12-V3Sistema_Gestion_Seg_Trabajo.pdf)

Carmen, V. M. (2016). *razones del incumplimiento de los Controles de Seguridad en el Trabajo en Empresas Colombianas*. Recuperado el 25 de 11 de 2019, de Scielo:

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300154&lng=es&nrm=iso)

[24492016000300154&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300154&lng=es&nrm=iso)>

Carvajal Torres, Andres S. (2018). *Gestión y Administración*. Obtenido de Gestión de recursos humanos en las empresas: <https://www.gestionyadministracion.com/empresas/gestion-derecursos-humanos.html>

EOI. (s.f.). Obtenido de Gestión de recursos Humanos:

<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/>

EOI. (s.f.). Obtenido de Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos:

<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanosimportancia-y-objetivos/>

Instituto nacional de Salud. (2017). *Paz y Equidad de Educacion* . Obtenido de [www.ins.gov.co](http://www.ins.gov.co):

<https://www.ins.gov.co/Transparencia/Planes%20estratgicos%20sectoriales%20e%20institucionales/Plan%20de%20Trabajo%20Anual%20en%20Seguridad%20y%20Salud%20e%20el%20Trabajo.pdf>

Labores empresariales. (2019). *Ingreso ingenieros expertos*. Obtenido de Resolución 0312 de

2019- nuevos estándares mínimos del SG-SST: <https://ingeso.co/resolucion-0312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-del-sg-sst/>

Lope, I. L., & Palomo, C. R. (2018). *Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores*. Obtenido de Estudiantes de la Licenciatura de Administración de la UAT:

<https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/recursoshumanos.pdf>

Ministerio del trabajo. (05 de agosto de 2014). Obtenido de Decreto 1477 de 2014:

[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b29950](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b29950)

Ministerio de trabajo. (2017). *Mintrabajo*. Obtenido de SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN 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 2017). Obtenido de Decreto 1477 de 2014:

[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](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. (2018). *UNAB*. Obtenido de Gestión Humana - Especialización Presencial:

<https://www.unab.edu.co/programas/gesti%c3%b3n-humanaespecializaci%c3%b3npresencial?gclid=Cj0KCQjwIjfsBRDUARIsAIDHsWou4ak7EPAafXWpYKsS2wRRHT>

4hsj-9LdncVy0iHzGxh5JEiPv-jpgaAhYkEALw\_wcB

Ministerio del Trabajo. (2018). *República de Colombia*. Recuperado el 15 de Noviembre de

2019, de Mintrabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co>

Parra, E. C., Betin, J., & Bohorquez Vega, M. (2019). *Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en la empresa Camcas S.A.S*. Obtenido de repository:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/30873/mvegabo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Repository Usta. (2017). *plan de emergencia y evacuación extractora de monterrey*. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3309/Anexo%2034.%20Plan%20de%20emergencias.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Revista Latinoamericana de Derecho Social. (2016). un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1-46.

Ruiz Healy Times. (s.f.). Obtenido de La importancia de la Gestión por competencias en las empresas: <https://www.ruizhealytimes.com/economia-y-negocios/la-importancia-de-lagestion-por-competencias-en-las-empresas>

Salud laboral: (2009). Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. En I. C. Gómez, *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. D Pontificia Universidad Javeriana.

Tesis grado. (2019). *Microsoft Word- Proyecto de grado*. Obtenido de DIAGNÓSTICO DEL MODELO DE GESTIÓN HUMANA Y SUS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA KOSTA AZUL Y DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE MODELO DE:

[http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3195/Julian\\_Gil\\_y\\_Carolina\\_Mejia\\_\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3195/Julian_Gil_y_Carolina_Mejia__2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Trabajo y Personal. (s.f.). Obtenido de Todo sobre Recursos Humanos:

<https://trabajoypersonal.com/todo-sobre-recursos-humanos/>

UNGRD. (s.f.). Obtenido de Informe de Evaluación y Seguimiento al Sistema:

[http://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Documents/Control\\_Interno/Informe-Sistema-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.pdf](http://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Documents/Control_Interno/Informe-Sistema-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.pdf)