

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 A&B EQUIPOS MÉDICOS SAS PARA EL
SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.

JULIO CESAR BOLAÑOS PERDOMO

LILLY GIOVANNA GIL CASTRO

ROSA ANDREA RODRÍGUEZ

VIVIANA ISADORA FAJARDO

WILMAR CASTRO

DIRECTOR: MARIO HUMBERTO AGUILAR

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS - ECACEN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTA D.C., 2019

Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivo General	5
Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1. Planteamiento del problema	6
1.2. Antecedentes del problema	7
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa.....	8
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL	9
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores	9
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc	11
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	12
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	12
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	15
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	16
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	17
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	17
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	18
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos	23
Recomendaciones	24
Conclusiones	26
Referencias.....	27

Introducción

La empresa A&B Equipos Médicos SAS como parte de las empresas colombianas, en su creciente necesidad de trabajar en la implementación correspondiente con la normatividad vigente respecto de la obligatoria sustitución (transición) del programa de Salud Ocupacional por (hacia) el sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) según lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015), inicia su proceso siguiendo el lineamiento de las fases: evaluación inicial donde se verifica que la organización tenga clara todas las prioridades en relación con la seguridad y la salud en el trabajo, posteriormente permite consolidar las acciones de mejora necesarias para corregir las debilidades encontradas; Poner en práctica todo lo evaluado y establecido en las fases anteriores; Evaluación y vigilancia preventiva de lo ejecutado, desarrollando e implantando un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y finalmente verificar el cumplimiento de la normatividad sobre el sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo, con el acompañamiento de las administradoras de riesgos laborales, capacitación y campañas de fortalecimiento.

De acuerdo con lo anterior, la presente investigación obra en calidad de recurso, no solamente, para los procesos de transición, implementación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa A&B Equipos Médicos SAS, que pretende trabajar para minimizar los riesgos laborales controlando las actividades y procesos que se implementen en la empresa, de forma progresiva paulatina y sistemática, con la participación y compromiso de todos los trabajadores, con el objetivo de lograr los resultados previstos, presto que aún no se encuentra al nivel deseado, pero con el compromiso de establecerlo en los límites de tiempo que dicta el decreto y poder ajustarse al mismo, además,

como requisito académico para la obtención del título profesional de sus autores a través del Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD y del interés particular de mejorar las competencias de cada uno de los participantes del grupo colaborativo para un futuro ejercicio profesional altamente efectivo.

Siendo así, el lector encontrará el presente documento dividido en cinco (5) capítulos, así: Capítulo I, en donde se plantea el problema y la pregunta de investigación, además de sus correspondientes antecedentes y justificación de la investigación; Capítulo II, Marco teórico y marco legal en el cual se hace una revisión de postulaciones de distintos autores, así como del componente teórico que se utilizó para el planteamiento del problema, al lado de la distinta normatividad (resoluciones, decretos y leyes) que determinan su alcance y naturaleza; Capítulo III, el cual hace referencia a la selección de la metodología de la investigación que, para nuestro caso, es del orden cualitativo, para el análisis de la implementación inicial del SG-SST en A&B Equipos Médicos SAS, la calificación de los estándares mínimos y la descripción del proceso de transición (sustitución) hacia el nuevo SG-SST; Capítulo IV, presentación y desglose de los resultados en la matriz de evaluación del SG-SST en la empresa y; finalmente, el Capítulo V, en el cual se presenta el plan de mejora en la implementación del SG-SST en A&B Equipos Médicos SAS

Objetivo General

Diseñar Propuestas Estratégicas de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa A & B Equipos para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos laborales que comprometen la seguridad de los empleados de A&B Equipos Médicos.
- Elaborar un análisis de los resultados de la Matriz de Evaluación y las calificaciones de la Tabla de Valores de Estándares Mínimos del SG-SST.
- Describir la relevancia de la normatividad vigente y su cumplimiento para generar ambientes seguros de trabajo en la empresa.
- Proponer acciones de mejora en el SG-SST que incrementen la competitividad y la rentabilidad de A&B Equipos Médicos.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El SG-SST hace parte de la reglamentación colombiana que busca que las empresas puedan brindar a sus colaboradores condiciones adecuadas que les permita desempeñar sus funciones de una manera óptima y responsable, para ello la Empresa Ay B equipos médicos, para mantener su competitividad y mejorar su calidad laboral, debe desarrollar un plan estratégico, donde el equipo de talento humano ponga especial atención en la implementación de SG-SST, de esta manera permite a la empresa anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar a sus trabajadores, velando por el bienestar y las condiciones adecuadas para el buen desarrollo de sus actividades, cumplimiento los indicadores mínimos según lo dispuesto en la Resolución 1111 del 2017 (Ministerio del Trabajo, 2017b), asegurando su adecuada implementación.

La empresa A&B Equipos Médicos SAS es una empresa dedicada a la importación y distribución de equipos médicos, a nivel local, nacional y algunos países de Latinoamérica, cuenta con 15 empleados y 6 contratistas, actualmente se encuentra en proceso de seguimiento y planes de mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, se evidenció que presenta problemas en algunos indicadores por lo cual es necesario plantear el siguiente interrogante:

¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los Estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa A&B Equipos Médicos SAS para el segundo semestre del 2019 y principios 2020?

1.2. Antecedentes del problema

Al interior de la empresa se viene llevando un seguimiento a todas aquellas actividades que hacen parte de la implementación del SG-SST en donde se ha evidenciado que han tenido inconvenientes con la realización de algunas acciones que tiene mucho que ver con las diferentes capacitaciones que se deben realizar a los empleados, si bien estas actividades se pueden realizar con acompañamiento de la ARL, hay otras a las que la Gerencia debe presentar mucha atención como lo es la revisión anual, ya que esto si no está bien manejado puede afectar el accionar de los empleados que no sabrán actuar ante situaciones de peligro que se puedan presentar.

De acuerdo con lo anterior, el SG-SST es fundamental para mejorar la calidad de vida de los empleados, presto que se convierta es una herramienta esencial en todas las organizaciones, disminuyendo enfermedades y accidentes laborales, reducción de gastos generados por accidentes, estableciendo espacios sanos y protegidos.

Es por esta razón que todas las empresas en Colombia deben cumplir con los estándares mínimos del SG SST que corresponde al tamaño de la empresa, de no ser así las empresas se verán enfrentadas a sanciones, multas o cierres, según El artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 en la cual se encuentran las multas y sanciones, la Ley 1610 de 2013 en donde se otorga competencias a los inspectores a clausurar o parar las actividades de la empresa en caso de incumplimiento. Estas dos preceden son la base del Decreto 472 de 2015, el cual fue subrogado por el capítulo 2.2.4.11 del Decreto 1072 de 2015 artículos 2.2.4.11.1 al 2.2.4.11.13, en donde se determinan la gravedad de las infracciones, multas y sanciones, por incumplimiento de las normas, en esta especifica el procedimiento para ordenar el cierre definitivo o clausura de la empresa, la norma establece condiciones, requisitos y procedimientos para aplicar las sanciones

de acuerdo al caso, el decreto también es claro que los accidentes y enfermedades laborales deben ser reportadas en las Direcciones Territoriales o en las Oficinas Especiales.

1.3. Justificación de la Investigación cualitativa

Se define que se será un enfoque cualitativo ya que todos los datos solicitados son en forma narrativa y no desarrollaremos ningún análisis estadístico; asimismo, lo realizamos mediante la técnica de entrevista a la persona encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diana Morales, en donde se evidencia que la empresa ya tienen un gran compromiso por la ejecución del sistema, ya que no solo lo realizan por dar cumplimiento a la ley, sino porque realmente se preocupan por el bienestar de los empleados y dar continuos avances desde la administración hasta cada uno de los empleados, creando una conciencia de autocuidado y mejoras continuas en el sistema. Para A&B Equipos Médicos es primordial que sus trabajadores cuenten con todas condiciones de seguridad en cada cargo y puestos de trabajo, para lo cual ha dispuesto un presupuesto para las mejoras continuas que se requieran y esto lo logran en constante comunicación entre los trabajadores, el responsable del sistema y la dirección. Se evidencia un compromiso por parte de la dirección y así mismo con la participación de los empleados por el bienestar de todos y cada uno de ellos.

Además, se observa que los empleados se encuentran familiarizados con el sistema y conocen la importancia de este en la empresa y cómo por medio de este y de los comités pueden desarrollar actividades que contribuyan a la seguridad de todos. Es importante que la empresa implemente diferentes tipos de capacitaciones para que los empleados encuentren más interesantes las mismas y asistan en su totalidad.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

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

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) además de ser un proceso lógico, debe caracterizarse por: a) su gradualidad, es decir, debe llevarse a un ritmo razonable; b) progresividad a través de un sentido irreversible de mejora continua; y c) incluir tanto la política, así como la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de garantizar un ambiente seguro para los empleados en el trabajo.

En 2014, la Organización Internacional del Trabajo – OIT, determinó que más de 2,3 millones de muertes al año son causadas por accidentes de trabajo (350.000) y enfermedades profesionales (2 millones aprox.) que, a pesar de ser cifras escalofriantes, no reflejan el dolor de los empleados y su familias ni evidencian las pérdidas económicas de las organizaciones (Oficina Internacional del Trabajo, 2015), por lo que es prioritario (si no urgente) que las empresas cuenten con modelos de gestión integral que permitan a los funcionarios acceder a los beneficios y satisfacciones humanas y que, al mismo tiempo, contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales de las empresas (Anaya Velasco, 2017).

De acuerdo con lo anterior, en cumplimiento del deber general empresarial de brindar protección, los empresarios deben adoptar las medidas necesarias para hacer eficaz el cumplimiento de los derechos de los trabajadores respecto a la evaluación de los riesgos, información, consulta, y participación, además de la formación, las actuaciones ante las emergencias y la vigilancia de la salud (Romeral Hernández, 2012), por lo que en Colombia, con el fin de que los empleadores o contratantes implementen (obligatoriamente) procesos lógicos, graduales y progresivos que permitan gestionar de forma apropiada y oportuna los peligros y riesgos que afecten (o puedan afectar) la seguridad y la salud en el trabajo, el Ministerio de

Trabajo por medio de la Dirección de Riesgos Laborales publicó el Decreto 1443 de 2014, ahora Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo 1072 de 2015 (Ministerio de Trabajo, 2015), basado en la mejora continua para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2016).

De igual forma, la Corporación Universitaria Minuto de Dios (Vega Monsalve, 2018), de forma clara, expone que, no obstante, la dureza del carácter sancionatorio de la normatividad vigente en Colombia y de que el 52,7% de las empresas efectúan actividades de riesgo bajo, se presentan tasas de Accidentes Laborales del 7,73% por cada 100 afiliados siendo, para el año 2014, más alta que en años anteriores. Asimismo, establece a través de su investigación que, el incumplimiento de los controles de seguridad en el trabajo de las empresas colombianas en un 58.1% se debe a falta de apoyo de la alta dirección y coordinadores de procesos; es decir, aunque haya legislación, organismos de control y asesores externos como las Administradoras de Riesgos Laborales ARL's, si las empresas no son comprometidas con el sistema, no se lograrán los resultados deseados.

A manera de conclusión la investigadora indica que, *“el SG-SST requiere ser implementado con una visión estratégica por parte de las empresas y una acción más convincente por parte de los profesionales del área”*.

Otra investigación, llevada a cabo por la Asociación Nacional de Industriales – ANDI (Centro de Estudios Sociales y Laborales, 2016) determinó que, el ausentismo laboral prolongado por fallas que se presentan en la atención de incapacidades laborales, evidencia costos desproporcionados para las empresas (monetarios y no monetarios) afectando el desarrollo de su actividad u objeto social. Dentro de los costos monetarios se destaca que en cuanto a salarios y

prestaciones asumidos por trabajadores incapacitados superó los 46 mil millones de pesos y, en cuanto a los no monetarios se enfrentaron a costos que incluyen entrenamientos de trabajadores reemplazantes, costos por reintegro, costos de personal para el seguimiento de las incapacidades, disminución de la productividad, proceso de autorización para desvinculación de trabajadores con fuero de salud y sobrecarga de trabajo para otros colaboradores de la empresa. Sumando los diferentes costos, las empresas en el 2016 destinaron un promedio del 1,91% de su nómina para cubrir dichos costos.

Finalmente, en el artículo titulado "*Cáncer en población trabajadora. Incapacidad y riesgo de exclusión laboral y social*", (Vicente Pardo & López-Guillén García, 2018) sus autores indican que el cáncer tiene gran impacto en la población trabajadora en varias vertientes: en el elevado costo de la atención hospitalaria; en el gasto de prestaciones en incapacidad temporal y/o permanente; en los costos para las empresas y para el sistema económico general pero, fundamentalmente, en los costes directos para el trabajador en su extenso y muchas veces, agresivo tratamiento.

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

Mediante el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, el Ministerio de Trabajo estableció disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (Ministerio del Trabajo, 2014); asimismo, a través del Decreto Único Reglamentario 1072 del 26 de mayo de 2015 reglamentó la sustitución del Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST.

El 1 de febrero de 2016 fue emitido el Decreto 171 el cual establece la transición para que los empleadores sustituyan el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la

Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual deberán iniciar las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en este Decreto y señala un nuevo plazo para culminar la totalidad de los procesos a partir de dicha fecha, quedando el 31 de enero de 2017 como la fecha estipulada, modificando el Art. 2.2.4.6.37.(Ministerio del Trabajo, 2016).

Además, según el Decreto 052 del 12 de enero de 2017, se modifica el Artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del SGSST (Ministerio del Trabajo, 2017a).

Sin obstar de lo anterior, la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, define los estándares mínimos del SGSST (Ministerio del Trabajo, 2017b) pero, es derogada por la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, definiendo los Estándares Mínimos del SGSST (Ministerio del Trabajo, 2019), como un componente del Sistema de Garantía del Sistema General de Riesgos Laborales de conformidad con el artículo 2.2.4.7.4. del Decreto 1072 de 2015.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

En cuanto a la implementación, se realiza un proceso de inducción para todo el personal, el nombramiento de un brigadista, reforzando los recursos para la atención y emergencias como el botiquín fijo, camilla, extintores, área de primeros auxilios y detectores de humo, también establecer los grupos de apoyo interno y externo como Cruz Roja, Defensa Civil, Bomberos y Policía, además de generar un plan de evacuación donde se especifique la salida de emergencia y los puntos de concentración, todo alertado mediante un sistema de alarma general.

Por otra parte, debido a las estadísticas y resultados, que arrojan resultados preocupantes en cuanto accidentes, muertes y enfermedades, se crearon distintas normativas por parte del

ministerio de trabajo, con el decreto 1072 de 2015 la obligatoriedad por parte de cualquier empresa sin excepción de implementar un SG-SST. Para A&B Equipos Médicos SAS inicia su ciclo de aplicación mediante la modalidad de Salud Ocupacional, donde se contaban con los elementos básicos como prevención de accidentes, programas de entrenamiento, evaluaciones médicas, normas etc., pero que daba a entender que no era suficiente para implementar los requisitos, donde por parte del gobierno se amplió el plazo sustituyendo los programas de salud ocupacional, por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), iniciando la ejecución de forma progresiva y paulatinamente, donde inicia el desarrollo de su primera fase que es la Evaluación inicial donde establece el plan anual para la actualización.

En los filtros realizados los cuales en primer lugar es el resultado de la matriz de evaluación de los estándares mínimos y la entrevista tanto al gerente como al encargado del SG SST, en donde se evidencia los ítems en los que se debe realizar prontas acciones, de acuerdo a la matriz de evaluación del 100% del peso porcentual decimos que A&B Equipos Médicos SAS se encuentra en el 86.25% de cumplimiento, arrojando 5 ítems de evaluación en cero (0) los cuales no cumplen con lo requerido por el SG SST de las variables del ciclo PHVA .

Con las variables encontradas en valor cero (0) se propone plan de mejoramiento, encontrando una gran disposición de parte de la empresa tomando todas las observaciones y recomendaciones de una manera abierta a los cambios y siempre viendo la oportunidad de mejora y optimización de recursos en la ejecución del Sistema.

Para esto, es importante señalar que la empresa A&B Equipos Médicos se encuentra comprometida y en constante implementación y mejora del sistema, ya que paulatinamente han incorporado el SG SST en todos los programas y procesos de la empresa, dado a que tiene un

presupuesto anual para su ejecución adicional a todos los materiales, implementos de trabajo, capacitaciones y mejoras que ayuden al sistema a que su ejecución sea del 100% y que se arraigue una cultura empresarial del SG SST en todos los niveles de la empresa y que este sea tan importante como los demás procesos de la empresa.

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

Para la fase evaluación inicial la empresa mediante la persona experta, de conformidad con la normatividad vigente, actualizo y verifico todas las prioridades con la seguridad y salud en el trabajo, estableciendo un plan de trabajo anual, entre ellos se documentó y realizo la evaluación con todos los empleados, analizando la estadística de años dos anteriores en cuanto a enfermedades y accidentes ocurridos, a partir de los datos adquiridos, se identificaron los peligros evaluando y valorando los riesgos, los requisitos legales, el perfil sociodemográfico de los trabajadores, se creó el presupuesto donde se evaluó los recursos para el SG-SST, definiendo metas y objetivos, se establecieron los indicadores del sistema y por último se estableció las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Para el Plan de Mejoramiento, se establecieron planes del control con el objetivo de mejorar las debilidades encontradas, para ello se nombró el vigía de seguridad y salud en el trabajo quien se formó y se capacito, encargándose de divulgar las medidas de intervención, de acuerdo a lo identificado y evaluado en la matriz de peligros, se pidió acompañamiento a la ARL para dictar programas de gestión de riesgos y capacitaciones a toda la organización, creando planes de prevención, atención y respuesta ante emergencias, se diseñaron estrategias para impedir la propagación de enfermedades.

En cuanto a la ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo. La empresa puso en práctica lo evaluado y establecido en las fases anteriores, aplicando las medidas de intervención, las actividades establecidas, se ejecutaron las capacitaciones y programas de gestión, se conformó el comité de convivencia integrado por empleados de las diferentes áreas y las brigadas de emergencia.

Durante el seguimiento y plan de mejora se realiza la vigilancia preventiva mediante la autoevaluación, en este sentido, se mantuvo estricta vigilancia de lo ejecutado, mediante la auditoría interna como externa, esto con la revisión de la alta gerencia de la compañía, informando los resultados obtenidos de los incidentes y accidentes de trabajo, reportando las condiciones laborales. En esta fase se establecen los planes de mejora correspondientes al año 2018 y se incorpora a las actividades que se van a desarrollar en el año 2019.

Como última etapa del proceso correspondiente a la Inspección vigilancia y control se empezó a verificar que esté cumpliendo a cabalidad la normatividad sobre el sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales quien brindan asesoría, capacitación, campañas y asistencias técnicas en las distintas etapas de la implementación, presentando los informes a los directores del ministerio de trabajo.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

La empresa A&B Equipos Médicos SAS presenta una matriz de cumplimiento del 86.25% sobre el 100%, cumple con 22 estándares de los 21 que refiere la norma, sin embargo, en el ciclo PHVA en la etapa planear tiene una evaluación de 7.5% sobre 10% correspondiente a recursos ya que no cumple con la Capacitación COPASST y no promueve los Programa de Capacitación Promoción y Prevención, con relación a estándar de gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo tiene como peso un 15% cumple en su totalidad.

Con relación al ciclo HACER, este tiene un ponderado del 60% de los cuales Gestión de la Salud tiene un peso del 20% y Gestión de Peligros y Riesgos el 30%, la empresa cumple con lo

solicitado, pero no sucede lo mismo con Gestión de amenazas que corresponden al 10% y la empresa no cumple, ya que no cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias y Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada.

Por otro lado, para el caso del ciclo VERIFICAR con un valor del 5% total de la matriz de estándares mínimos a empresa Ay B Equipos Médicos cumple con el 3.5% ya que no tiene la revisión anual realizada por la alta gerencia, resultados y alcance la auditoria.

Finalmente, en el ciclo ACTUAR, que tiene un peso del 10% cumple

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

La propuesta de mejora para la empresa Ay B Equipos Médicos debe estar orientada a dar cumplimiento a los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 para las empresas con 50 trabajadores o menos, entre los cuales identificamos que no cumplen en la totalidad y es a estos ítems a los cuales les realizaremos acciones de mejora:

Se evidencia que la Capacitación de COPASST no cumple y se debe realizar un plan de trabajo con la ARL con el fin proporcionar a los colaboradores los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional de los integrantes del comité y demás empleados.

En este sentido, se deben realizar capacitaciones sobre: Reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo; Cultura del autocuidado y Estilo de vida saludable; Uso y cuidado de los elementos de protección e Higiene Postural.

Para los integrantes del Copasst se deberá realizar el curso de las cincuenta horas del SG-SST que la ARL Positiva dicta virtualmente, cuya certificación será de gran apoyo e instrumento de trabajo para el comité y para realizar un acompañamiento eficiente al encargado del sistema.

Para el caso del Programa capacitación promoción y prevención PYP estas deben ser muy importantes como estrategia para alcanzar los objetivos propuestos por la empresa y posibilita a los empleados tener una cultura de autocuidado mediante la adopción de estilos de vida sanos, alentando a las personas a ejercer el control sobre su propia salud y a participar en la identificación de problemas y mejoramiento de las condiciones de trabajo.¹

Así que, la empresa debe primero establecer las necesidades de capacitación para cada nivel de la organización con ese insumo se establece las actividades a ejecutar, la frecuencia y los recursos que se necesitaran para implementar el programa de capacitación.

Es importante precisar que el encargado del SG-SST puede tomar capacitaciones con la ARL Positiva, ya que esta ha desarrollado un programa de entrenadores lúdicos en Seguridad y Salud en el trabajo, el cual se cursa en tres niveles, este programa es una gran herramienta para que el encargado del sistema adquiera destreza para capacitar y esto será optimización de costos en cuanto a capacitaciones ya que podrá realizar muchas más temáticas constantemente a los trabajadores. Así mismo, es un diferencial que adquiere A&B Equipos Médicos al incentivar a la capacitación {on certificada a sus empleados ya que los comités tanto Copasst como de convivencia pueden asistir y de esta manera crean identidad con la empresa y con el sistema.

Para A&B Equipos Médicos SAS es muy importante implementar el plan de prevención y preparación de emergencias ya que el personal que integra este comité debe estar capacitado para

¹ Quijano P. Trabajo de salud ocupacional, glosario general, letra P. Universidad del Rosario. (2009), P.15.

prevenir y dar respuesta ante cualquier emergencia, esto le permitirá a la empresa seguir los parámetros de acción antes, durante y después de una emergencia con el fin de mitigar las consecuencias de estas, teniendo en cuenta las consideraciones mínimas establecidas en el decreto 1072 del 2015.

Para prevenir, controlar y reaccionar en situaciones peligrosas de alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre, dentro de la empresa, esta capacitara a los brigadistas que contarán con preparación en temas de emergencia como, la valoración Primaria y Secundaria de víctimas, traslado de lesionados sorteando diferentes obstáculos y bajo presión para reaccionar en caso de un evento, nociones básicas de bomberotecnia, evacuación y trabajo en equipo.

Se efectuará también la correspondiente revisión por parte de la alta dirección y se ejecutará la auditoría interna al SG-SST, haciendo las mediciones de los respectivos indicadores, así como el seguimiento al plan de mejoramiento o, en su defecto, el establecimiento de nuevos planes por las causales establecidas en los estándares mínimos para el mejoramiento del SG-SST.

De esta forma, a continuación, relacionamos otras actividades inherentes al Plan de Mejoramiento en concordancia con los resultados obtenidos a nivel general en la Tabla de Valores y la calificación de los Estándares Mínimos (Matriz de Evaluación del SGSST):

Ciclo: Planear - Recursos

Ítem del estándar: Capacitación COPASST / Vigía

Actividad 1: Capacitación a miembros del COPASST (Congresos + Otras Capacitaciones (investigación de AT (accidentes de trabajo) e inspecciones)

Responsable: ARL, SST y COPASST

Periodicidad: Inicio 2.12.19 Final 12.12.19

Ciclo: Planear - Recursos

Ítem del estándar: Programa de Capacitación Promoción y Prevención – P y P

Actividad 1: Actividades de Medicina del Trabajo, Promoción y Prevención (Fortalecimiento de prácticas de Autocuidado, y estilos de vida saludable de los trabajadores).

Responsable: Profesional o Tecnólogo del SST – ARL

Ciclo: Hacer – Gestión de Amenazas

Ítem del estándar: Plan de Prevención y Preparación ante emergencias

Actividad 1: Actualización, socialización, e implementación del Plan de Emergencias

Responsable: Profesional o Tecnólogo del SST – Brigada de Prevención, Preparación, y Respuesta ante Emergencias

Actividad 2: Gestionar la elaboración de planos con rutas de evacuación, señalización, salidas de emergencia y puntos de encuentro

Responsable: Profesional o Tecnólogo del SST – Gerente Administrativo y/o de RR.HH.

Actividad 3: Actualizar y verificar inventario, reposición y distribución de recursos para emergencias (para establecer necesidades para emergencias en el siguiente período)

Responsable: Brigada de Emergencias

Actividad 4: Inspeccionar los implementos para emergencias (certificado de bomberos)

Responsable: Bomberos – Brigada de Emergencias – Profesional o Tecnólogo del SST

Actividad 5: Formación y entrenamiento para la Brigada de Emergencias (primeros auxilios, extinción de incendios, evacuación y rescate, derrames)

Responsable: ARL – Brigada de Emergencias – Profesional o Tecnólogo del SST

Actividad 6: Proceso contractual: recarga y mantenimiento de extintores

Responsable: Profesional o Tecnólogo del SST

Actividad 7: Simulacros de evacuación

Responsable: ARL – Brigada de Emergencias – Profesional o Tecnólogo del SST

Ciclo: Verificar – Verificación del SG-SST

Actividad 1: Revisión por la Alta Dirección

Responsable: Dirección General

Recomendaciones

De forma general, y obrando en consecuencia tanto de la problemática planteada, así como de los antecedentes investigados, recomendamos a las directivas de A&B Equipos Médicos SAS en calidad de empleadores, asumir una posición más estratégica al y nivel de compromiso cumpliendo a cabalidad y de forma integral todas las obligaciones relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST y su normatividad y exigir el acompañamiento y cumplimiento de todas las responsabilidades de la ARL, ampliando la función elemental del compromiso documental de los procesos, al plano de la práctica (ejecución) ya que, el no hacerlo, pone en riesgo la seguridad (y la vida) de los todos los funcionarios de la empresa y, por ende, el logro de los objetivos organizacionales.

Asimismo, y debido a que el número de empleados de A&B Equipos Médicos SAS es de entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores, además de estar clasificados con riesgo I, II y III, es necesario que, a partir del reconocimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 de la Presidencia de la República de Colombia, se tengan en cuenta los siguientes aspectos: por un lado, que sea debidamente ejecutado el plan de trabajo SGSST; se efectúe el seguimiento al SGSST; se realice la Revisión por parte de la Dirección; se establezcan acciones correctivas y preventivas, se asignen y comuniquen las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización (incluir la alta dirección); por otro lado, el Plan de Trabajo debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de las actividades; implementando y desarrollando actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, garantizando la

participación de todos los trabajadores en la ejecución de la política y que cuenten con los recursos y el tiempo necesarios y la capacitación en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las particularidades de la empresa; desarrollar actividades de promoción y prevención; conformar la brigada de emergencias, capacitarla y dotarla; formular el plan de prevención, preparación y respuesta ante las emergencias; medir y evaluar permanentemente la gestión de la empresa y, finalmente, capacitar en la forma de reportar e investigar los accidentes, los incidentes y las enfermedades laborales.

Conclusiones

A través de la presente investigación, el grupo colaborativo logró identificar de forma clara todos los riesgos laborales que comprometen la seguridad de los trabajadores de A&B Equipos Médicos.

Se identifica los peligros en todos los aspectos del trabajo, consultando a trabajadores sobre los problemas que se han encontrado, para ello se aplicó la autoevaluación conforme a la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del sistema de gestión de SG- SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la nueva norma.

Este resultado evitará que se presenten incidentes o accidentes laborales, buscando la prevención y minimización de factores de riesgo presentes en todas aquellas actividades laborales diarias con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes o la aparición de enfermedades de origen laboral en los integrantes de la empresa.

Finalmente, se propuso el Diseño una de propuesta integral al grupo del Área de Talento Humano que les permitirá establecer el plan de trabajo regulando temas de diseño con apoyo y capacitación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo para finalizar el 2019 e inicios del 2020, mediante procesos de auditoria que ayudaran a identificar cuáles son los estándares que no están cumpliendo, y de esta manera proponer las acciones de mejora de acuerdo a los hallazgos encontrados.

Referencias

- Anaya Velasco, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las Organizaciones. *Ciencia y Trabajo*, 59, 95–104. Tomado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00095.pdf>
- Centro de Estudios Sociales y Laborales. (2016). *Informe de seguimiento sobre Salud y Estabilidad en el empleo*. Tomado de [http://www.andi.com.co/Uploads/\(2\) Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016 23052018.pdf](http://www.andi.com.co/Uploads/(2) Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016 23052018.pdf)
- Corte Constitucional. (2016). Sentencia C-636 de 2016. Tomado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-636-16.htm>
- Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. Tomado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Ministerio de Salud. (1992). Resolución 4225 del 29 de mayo de 1992. Tomado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minsalud_r4225_92.htm
- Ministerio del Trabajo. (1992). Resolución 1075 del 24 de marzo de 1992. Tomado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.1075-1992.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2014). Decreto 1443 del 31 de julio del 2014. Tomado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Tomado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio del Trabajo. (2016). Decreto 171 de 2016. Tomado de https://www.arlsura.com/files/decreto171_16.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2017a). Decreto 052 del 12 de enero de 2017. Tomado de

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

Ministerio del Trabajo. (2017b). Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017. Tomado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resolución+1111-+estándares+minimos-marzo+27.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. Tomado de https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2015). *Investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Tomado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf

Presidencia de la República. (1994). Decreto 1108 del 31 de mayo de 1994. Tomado de https://www.arlsura.com/files/decreto_1108_de_1994.pdf

Romeral Hernández, J. (2012). Gestión de la Seguridad y Salud Laboral y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 45(2448–4873), 1325–1339. Tomado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v45n135/v45n135a12.pdf>

Vega Monsalve, N. del C. (2018). Razones del Incumplimiento de los Controles de Seguros en el Trabajo de Empresas Colombianas. *Ciencia y Trabajo*, 57, 154–158. Tomado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00154.pdf>

Vicente Pardo, J. M., & López-Guillén García, A. (2018). Cáncer en población trabajadora. Incapacidad y riesgo de exclusión laboral y social. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 64, 354–378. Tomado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n253/0465-546X-mesetra-64-253-00354.pdf>