

Análisis de la Implementación del Sistema de Gestión, Seguridad, y salud en el trabajo en el área Administrativa de la empresa Vida Plena, para el primer semestre del año 2021.

Integrantes:

Natali Herrera Franco

Laura Vanesa Ortega Vallejo

Andrea carolina Gómez

Natalia Peñafiel Palma

Astrid Maricela Varón

Grupo:

101007_64

Presentado a:

Clara Viviane Villalobos

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Diplomado de Profundización en Gerencia Del Talento Humano

Abril 2021

Resumen

Este trabajo se enmarcó en el análisis del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; cuyo objetivo principal es establecer propuesta estratégica de mejoramiento del SG-SST, del área administrativa de la Empresa Vida Plena, El tipo de investigación utilizado en la elaboración del presente proyecto es de estudio de tipo descriptivo cuantitativo; lo anterior se realizó a través de una metodología de corte transversal.

Para este caso se analizaron e identificaron factores de riesgo existentes en el área administrativa y su grado de incidencia en el desarrollo normal de las actividades propias de las funciones de cada uno de los trabajadores.

En los resultados; evidenciamos que el objeto de estudio conoce que existe un programa de SG-SST; pero se refleja que no se realizan capacitaciones, ni tampoco evalúan que porten el equipo de seguridad, motivos y factores que incidieron, en la realización de esta investigación; con el fin de definir estrategias de intervención para un control integral del mismo generados por accidentes de trabajo y exposiciones laborales.

Se puede concluir que, se pueden obtener oportunidades de mejora, para la formulación de planes de acción que garanticen un mejoramiento continuo del SG-SST en Vida Plena.

Palabras clave: Implementación, Sistema de gestión, Salud y Seguridad en el trabajo.

Abstrat

This work was framed in the analysis of the Occupational Health and Safety Management system; whose main objective is to establish a strategic proposal for the improvement of the SG-SST, of the administrative area of the Full Life Company. The type of research used in the preparation of this project is a quantitative descriptive study; This was done through a cross-sectional methodology.

For this case, existing risk factors in the administrative area and their degree of incidence in the normal development of the activities of the functions of each of the workers were analyzed and identified.

In the results; We show that the object of study knows that there is an SG-OSH program; but it is reflected that training is not carried out, nor is it evaluated that they carry the security equipment, reasons and factors that had an influence, in the realization of this investigation; in order to define intervention strategies for a comprehensive control of the same generated by accidents at work and occupational exposures.

It can be concluded that opportunities for improvement can be obtained for the formulation of action plans that guarantee continuous improvement of the SG-SST in Full Life.

Keywords: Implementation, Management system, Health and Safety at work.

Tabla de Contenido

| | |
|---|------|
| Resumen..... | v |
| Abstrat..... | vii |
| Introducción | v |
| Objetivos..... | viii |
| Objetivo General | viii |
| Objetivos Específicos | viii |
| Planteamiento del Problema | 8 |
| Antecedentes del Problema..... | 9 |
| Justificación de la Investigación | 13 |
| Marco teórico..... | 17 |
| Marco Legal | 19 |
| Metodología de la Investigación..... | 22 |
| Resultados..... | 34 |
| Recomendaciones | 24 |
| Conclusiones..... | 25 |
| Referencias bibliográficas..... | 27 |

Introducción

En la actualidad los sistemas gestión y en caso específico de seguridad y salud en el trabajo cobran significativa importancia dentro de las empresas tanto públicas y privadas debido a la necesidad de lograr un compromiso con la prevención de los accidentes y enfermedades laborales que de manera natural en el desarrollo de las actividades pueden llegar a afectar la calidad de vida de los empleados y la productividad de la organización. Pues la prevención de los factores de riesgo de accidentes o siniestros laborales es el pilar para evitar costos humanos, materiales y económicos una vez se materialice un siniestro.

En Colombia es de obligatorio cumplimiento, los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo, el cual establece el proceso de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, bajo un enfoque sistémico de mejora continua, el cual e sus diferentes etapas incluye la organización, planificación, aplicación y evaluación de las acciones implementadas en materia de SST.

Según lo anterior se puede resaltar, que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de las actividades de la empresa y su capital humano, pues la falta de prevención o la atención incorrecta de un accidente o siniestro ocurrido a uno de los colaboradores de la entidad puede afectar de manera significativa la continuidad del desarrollo normal de las labores del trabajador e incluso su calidad de vida de manera definitiva.

La empresa contratante debe garantizar un medio laboral seguro para sus colaboradores, implementando de manera efectiva el sistema de gestión de SST, implementando acciones de

manera permanente en materia de ergonomía, bienestar y salud para cada uno de los trabajadores que colaboran con la entidad.

La presente propuesta del proyecto realizara la identificación de peligros y riesgos para determinar los controles necesarios para el mejoramiento y prevención de accidentes y enfermedades laborales, gestionar la conformación del COPASST, (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), Brigada de emergencia y comité de convivencia laboral que apoyen la gestión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa Vida Plena.

Objetivos

Objetivo General

Establecer propuesta estratégica de mejoramiento de la Seguridad y Salud en el trabajo del área administrativa de la Empresa Vida Plena.

Objetivos Específicos

- Exponer los principales riesgos identificados en la Empresa Vida Plena
- Identificar los riesgos de siniestros, accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
- Elaborar un diagnóstico general de las condiciones de cumplimiento de la normatividad en SST en la entidad.
- Proponer Plan de Mejora para fortalecer las condiciones de trabajo seguras y saludables durante el desarrollo de las actividades en el área Administrativa de la empresa Vida Plena.

Planteamiento del Problema

Una vez identificadas las características generales de la entidad, donde se evidencia el flujo de capital humano que labora en las instalaciones de la empresa dedicada a prestar servicios de salud se pretende efectuar en esta propuesta de investigación está enfocado en estrategias de mejoramiento tales como: estrategias orientadas al desarrollo de actividades para el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de SST.

De acuerdo a su oportunidad de mejorar de identificar y mejorar con estrategias, la prevención y atención de accidentes y riesgos laborales, es por esta razón que en esta propuesta de proyecto de grado implementaremos un plan de mejoramiento en SG-SST, como herramienta que traerá a la empresa Vida Plena, un nuevo conocimiento, fortalecerá la cultura organizacional, con estrategias de mejora. Poniendo en marcha las herramientas pertinentes de mejoramiento en el plan de SG-SS. La alternativa de solución que se presenta para el mejoramiento de las condiciones laborales seguras de los empleados de Vida Plena, se basa en la creación de estrategias implementadas desde un plan estratégico financiado con recursos propios para la aplicación efectiva de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior surge el siguiente Planteamiento del Problema, ¿Cuáles serían las estrategias a implementar para el mejoramiento de la Seguridad y Salud en el trabajo del área administrativa de la Empresa Vida Plena?

Antecedentes del Problema

A lo largo de la historia, los seres humanos han desarrollado diversas actividades con el fin de asegurar su supervivencia, crecimiento personal y económico; aquello que le permite dominar el medio en el que vive; esto desde la prehistoria hasta la época moderna actual. En el desarrollo de todas estas actividades y muy diversas se exponen las personas día a día a múltiples riesgos y situaciones de peligro que le pueden ocasionar accidentes de trabajo u enfermedades laborales.

Es por ello, que tras siglos de evolución se ha buscado crear e implementar sistemas funcionales orientados al mejoramiento de la productividad de las unidades organizativas desde el nacimiento de la administración como ciencia, a partir de la garantía de las condiciones necesarias para el desarrollo de las funciones de los trabajadores. Desde la revolución industrial en el siglo XVII con el nacimiento de la producción en masa, las empresas se vieron forzadas a realizar transformaciones organizacionales de mayor escala, para el momento teniendo al trabajador como un engranaje en un sistema productivo en el cual cumplía un papel específico, de ahí el surgimiento de la especialización del trabajo y con ella desde la repetición continuada de una acción determinada el nacimiento de las enfermedades profesionales, las cuales se presentaban en la gran mayoría del capital productivo, lo que causaba pérdidas significativas a nivel económico cuando el trabajador no podía seguir realizando las actividades para las cuales estaba contratado, requiriendo un cambio de personal y tiempo para su entrenamiento.

Por lo anterior la tendencia de buscar condiciones óptimas de trabajo a nivel de seguridad, bienestar y ergonomía, para el talento humano que colabora en la creación de valor para la empresa, es básicamente una necesidad significativa en la búsqueda de garantizar una

posición económica favorable, tratando adecuadamente los riesgos para prevenir que se conviertan en siniestros o enfermedades laborales y dándoles un protocolo efectivo cuando estos se presenten, para no incurrir en gastos mucho más grandes reparando daños en el capital humano de la organización.

Henri Fayol es el padre de la teoría clásica de la administración, entre sus postulados están los 14 principios los cuales son la división del trabajo, autoridad y responsabilidad, la disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés individual al general, remuneración, jerarquía, orden, equidad, estabilidad, iniciativa, espíritu de cuerpo.

En los 14 principios de Fayol se menciona la importancia del capital humano y su aporte a las teorías de las relaciones humanas en compañía de Elton Mayo, se resalta la importancia del trabajador brindándole un ambiente seguro se garantizará su productividad, cada empleado tiene sus habilidades y cada uno es diferente de ahí la división del trabajo.

De igual manera varios autores en diferentes ramas del conocimiento de las ciencias administrativas han realizado aportes significativos a la construcción de un pensamiento más complejo y completo de la importancia y el detalle técnico de tener en consideración la materia de seguridad en el trabajo para todas las empresas, sin importar su sector o el tipo de actividad que esta desempeñe, dando a los trabajadores su lugar dentro de las compañías como capital humano, personas que realizan funciones para el crecimiento y el valor de la organización, mas no como unidades partes de un sistema productivo fácilmente reemplazables, pues fue este último el pensamiento que conllevó a pagar grandes indemnizaciones y costos generados por la no identificación de los riesgos de accidentes, siniestros o enfermedades laborales que luego

afectaban de manera radical el rendimiento de la empresa, con referencia a esto, el Clúster Agroindustrial Alimentario Del Meta en su guía metodológica de SST expresa lo siguiente:

“Para principios del Siglo XX, el tema de los accidentes de trabajo se manejó como una batalla legal para definir quién debía pagar la indemnización, emergiendo la figura de Riesgo Creado que designa la aceptación del patrono del riesgo existente en su empresa, además del reconocimiento por parte del trabajador, quien los asume como propios de su contrato laboral. Posteriormente Sir Thomas Oliver publica Ocupaciones Peligrosas y Enfermedades Propias de los Oficios, despertando el real interés en la Medicina Laboral alrededor del mundo, que se ratifica en 1919 con el tratado de Versalles y la creación de la OIT”. (TOMAS, 2020)

Para toda empresa legalmente constituida que opere en el territorio colombiano, es de imperante necesidad el cumplimiento estricto de la normatividad vigente, para garantizar la permanencia de la misma en el ámbito legal ante los órganos de control. Para este caso específico referente a los sistemas de seguridad y salud en el trabajo que se deben implementar por medio del cumplimiento de la legislación existente en la materia, las empresas garantizan que su capital humano se encuentre en óptimas condiciones de empleabilidad y potencial de producción siendo esta la razón de ser de toda empresa con ánimo de lucro, garantizar la rentabilidad y una posiciones eficiente en el mercado que le permita generar valor a través del tiempo por medio de su equipo colaborador.

Para que esta gestión mencionada sea verdaderamente efectiva se debe dar origen a su implementación en este caso a los lineamientos de SST que establece la normatividad vigente, paralelo a procesos de comunicación efectivos, que permitan el flujo de información en todos los

niveles de la empresa y a su vez que los empleados se puedan empoderar y apropiarse de estas acciones encaminadas a mejorar la seguridad en los puestos de trabajo, como propias y las hagan parte del desarrollo normal de sus actividades rutinarias en la entidad.

El trabajo realizado tiene una incidencia directa en las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores, es importante mencionar que la implementación de los sistemas de SST debe ser evaluada de manera frecuente para garantizar su efectividad y tomar acciones de mejoramiento cuando sea necesario. Pues solo a través de una revisión permanente que debe ser garantizada por el responsable de la seguridad en el trabajo en cada empresa, es posible identificar desviaciones en los resultados que se esperan de la implementación de las acciones que se realizan para garantizar unas condiciones de seguridad en el entorno laboral y con ello evitar el sobre costo en indemnizaciones, capacitación, cambio de personal y otras muchas condiciones que pueden presentarse al no llevar un seguimiento y un tratamiento adecuado de los riesgos laborales.

Con el ánimo de integrar y dar a conocer la sinergia e importancia que tiene el cumplimiento de las disposiciones legales de los sistemas de gestión de SST y el proceso administrativo que tiene como objeto el cumplimiento de las metas organizacionales, desde sus diferentes aspectos, a nivel económico, social, ambiental y de gestión del conocimiento.

Justificación

La propuesta del proyecto de investigación es muy importante ya que trata una problemática actual que vive la empresa prestadora de servicios médicos Vida Plena en estos momentos, su objetivo general es, Establecer una propuesta estratégica de mejoramiento de la Seguridad y Salud en el trabajo del área del área administrativa de la entidad.

En el capítulo Número 12 del libro administración de recursos humanos de Edilberto Chiavenato; menciona la higiene y la seguridad en el trabajo, constituye a la principal base para preservar la fuerza laboral adecuada, la salud, el bienestar mental y físico, ayuda a la empresa a tener un mejor rendimiento laboral, pues las condiciones de ergonomía y locación del lugar del trabajo, así como contar con las herramientas y medios adecuados para desarrollar efectivamente la labor que en sus funciones contribuye al cumplimiento de los logros empresariales, están directamente ligados a la eficiencia y la eficacia que pueda llegar a tener el talento humano de la organización con estos objetivos y logros, consiguiendo su cumplimiento o no.

La higiene en el trabajo tiene relación con la prevención de enfermedades laborales. Un plan de higiene laboral tiene el siguiente contenido: Incluye prestación de primeros auxilios, enfermería según el tamaño de la empresa y según la actividad principal de la empresa, los servicios médicos adecuados los cuales deben incluir análisis médicos de admisión, primeros auxilios, supervisión en cuanto a la higiene y la salud, exámenes periódicos de revisión y chequeo, Prevención de riesgos como químicos físicos y biológicos. Las condiciones físicas del trabajo están regidas por condiciones ambientales que incluye: la iluminación, temperatura, ruido y etc. condiciones de tiempo, horas extras y periodos de descanso.

La seguridad en el trabajo del conjunto de medidas técnicas educativas psicológicas empleadas para prevenir los accidentes y eliminar todas las condiciones inseguras en el ambiente esos servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer las normas y procedimientos para controlar y prevenir accidentes.

De acuerdo a su objetivo puntual a su problemática de identificar y mejorar con estrategias accidentes y riesgos laborales es por esta razón que en esta propuesta de proyecto de grado implementaremos un plan de mejoramiento en SG-SST, el cual será un insumo que generará a Vida Plena, un nuevo conocimiento, fortalecerá la cultura organizacional, con estrategias de mejora, empeoramiento de los trabajadores, en el desarrollo y crecimiento de la entidad, fortaleciendo el compromiso con la identificación y prevención de riesgos laborales y promoción de la salud y bienestar a los trabajadores y pacientes, poniendo en marcha las herramientas pertinentes de mejoramiento en el plan de SG-SST.

Hoy en día vemos como las empresas se encuentran en un constante cambio para que su capital humano esté en óptimas condiciones de salud ocupacional. Por ello, es de vital importancia para Vida Plena, velar por la seguridad y salud de sus pacientes y trabajadores. Es importante poder generar bienestar y proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores directos e indirectos, proveedores y demás actores del sistema dentro de la IPS mediante un proceso de mejora continua del SG-SST y la integralidad del mismo.

Por otra parte, la justificación teórica o necesidad practica que dio lugar al surgimiento de esta propuesta de proyecto de grado; es que de no atender estas situaciones de necesidad importantes llevaría a la empresa Vida Plena, a no tener una posición competitiva dentro del mercado, viendo afectado de manera proporcional la consecución de sus objetivos a nivel financiero, social y ambiental. Pues al no contar con las condiciones de seguridad en el trabajo y

las condiciones de ergonomía para el desarrollo de las funciones el capital humano no lograra alcanzar su óptimo nivel de productividad. Esta investigación es de vital importancia para la empresa objeto de estudio y para cada una de las empresas que busquen replicar el modelo de implementación de estrategias orientadas a garantizar condiciones de seguridad y bienestar en el entorno laboral para mejorar sus índices productivos y económicos, para la ocasión en la empresa de estudio Vida Plena se refieren varios aspectos: De los más significativos es el valor que generará para los grupos de valor de la empresa Vida Plena un capital humano con condiciones laborales favorables, mejorando la calidad del servicio, las condiciones de dignidad y alcance a cada aspecto en el que interfiere la empresa, se fortalecerá una mejor cultura organizacional, ejerciendo las estrategias de mejora en la SG-SST.

Consecuentemente con lo anterior, en la medida que el capital humano de la empresa Vida Plena se encuentre más empoderado de las acciones de implementación y cumplimiento de los sistemas de gestión de SST, verán mejorías significativas en su calidad de vida a largo plazo, disminuyendo los niveles de estrés físico y mental, mejorando el clima organizacional en la entidad y promoviendo jornadas laborales más efectivas.

La estrategia de mejoramiento organizacional basada en el cumplimiento de las disposiciones que en materia legal se refieren a los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, busca un cambio de cultura empresarial, desde el conocimiento por parte de los trabajadores hasta el compromiso por parte de la dirección y los altos mandos para prevenir efectivamente enfermedades presionales o siniestros laborales. Desde un diagnóstico adecuado de identificación de los riesgos potenciales que existen en la empresa, con un presupuesto adecuado para el desarrollo efectivo de las acciones a que dé lugar para la corrección de los mismos y evitar situaciones que puedan poner en apuros al trabajador y a la empresa.

En consideración de lo anterior, se hace necesario en Vida Plena, poner en práctica el programa de salud ocupacional de la empresa basado en los estándares mínimos de cumplimiento legal.

Marco teórico

Lo expresado en el planteamiento del presente trabajo cabe fácilmente en el planteamiento teórico de dos autores que han aportado vasto conocimiento a la ciencia administrativa por muchos años y cuya experiencia empresarial y en la academia permite basar procesos de investigación. Estos autores son Idalberto Chiavenato y Rafael Ceballos Atienza.

Ceballos por su parte quien es referente para el artículo publicado por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales Osalan (Atienza, 2018) explica que la prevención de los riesgos laborales es

“la disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada empresa por técnicos especialistas en Prevención de Riesgos Laborales.

Se entiende como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, considerándose daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas consecuencia del trabajo.”

Idalberto Chiavenato traído como referente por la editorial Mc Graw Hill en un artículo publicado por la (Chiavenato, 1999)

“explica que la prevención de los accidentes es un elemento que deben conocer y tener todos los colaboradores, como responsabilidad general en el área administrativa que ocupa dentro de la empresa donde presta sus servicios. Es preciso crear en el personal del área administrativa una educación de seguridad, para evitar los accidentes, por lo que es

necesario que los colaboradores adopten las medidas de prevención que estén establecidas por la empresa, sean entrenados constantemente con este tema y los gerentes son multiplicadores del proceso.

Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo, la finalidad es establecer normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles en el área de administración con el fin de prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. Es necesario estimular y recetar con los recursos de la administración para que se implanten los más eficientes medios en el trabajo, pero hay que pensar, al mismo tiempo, que una administración laboral verdaderamente responsable, tiene la obligación de tomar, en primer término, las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores”.

Marco Legal

Dentro del Marco legal podemos decir que, en Colombia, se tomó su tiempo en establecer o poner en práctica los SG-SST, podemos decir que todo comenzó a partir del siglo XX cuando se iniciaron las propuestas para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores en las organizaciones.

A partir de 1954, se puede decir que el Ministerio de Salud desarrollo inicio un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales de todas las áreas con el objetivo de iniciar la implementación de este importante sistema en las organizaciones.

Es importante mencionar, que pasaron muchos años antes de que todo el tema en salud ocupacional tomara forma.

En el año de 1993 con la ley 100 la cual se crea con el objetivo de mejorar el sistema de seguridad social e integral de los colaboradores y además de los derechos de que disponen las personas y la comunidad para gozar de una mejor calidad de vida en función de sus actividades a cargo. Por otra parte, el decreto ley 1295 de 1994 determina la organización, administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, no solo para el trabajador como tal, sino que en esta ocasión se tenía en cuenta evitar los riesgos, y con ello nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP), las Instituciones Prestadoras de Servicio (IPS) y las Entidades Promotoras de Salud (EPS). (Jimenez & Silva Rodriguez, 2016).

Finalmente, en el año 2012 nace la Ley 1562 de 2012, por medio de la cual se modifica sistema de riesgos laborales y el cumplimiento progresivo de los programas y planes para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que deterioran la salud

y la capacidad económica, de los habitantes con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. Y en el año 2014 se establece el decreto 1443 el cual permite definir o plasmar las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados. (Jimenez & Silva Rodriguez, 2016).

A continuación, podemos evidenciar otras normas que se deberán aplicar en la empresa Vida Plena. Facilitando un rastreo legal de algunos de los principales lineamientos que en materia de regulación deben seguir las empresas que busquen implementar de manera efectiva sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley 9ª de 1979, hace un acercamiento de protección a la salud del trabajador en su código sanitario Nacional, se plasma en esta ley las acciones necesarias a tener en cuenta para preservar, restaurar y mejorar las condiciones necesarias en lo que se refiere a la salud humana; en el título III especialmente se habla sobre los lineamientos a tener en cuenta para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus actividades. (Ministerio de cultura, 2019).

Por otra parte, la Resolución 2400 de 1979, establece reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial en cada establecimiento de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Ministerio de cultura, 2019).

Resolución 1401 del Ministerio de la Protección Social (MinSalud), por medio de la cual se reglamenta la importancia de llevar a cabo y hacer seguimiento en cuanto al tema de la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, ofreciendo así herramientas para el fortalecimiento en las empresas de los procesos asociados con la SST.

Y, a partir del año 2008, el MinSalud presenta la Resolución 2646; la cual permite definir las responsabilidades necesarias para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinar su origen causado por el estrés ocupacional.

Finalmente, se podría decir, que en la actualidad inicia aplicarse los Decretos 1443 de 2014 y 1072 de 2015, junto con la Resolución 0312 de 2019 y la Certificación ISO 45001:2018, las cuales empiezan a exigir y a regular con mayor precisión las medidas necesarias para la implementación del SG-SST, en todas las organizaciones definiendo las pautas de obligatorio cumplimiento.

Metodología de la Investigación

El tipo de investigación utilizado para la elaboración del presente proyecto es un estudio de tipo descriptivo cuantitativo son "los que buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de las personas grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Danke, 1989) citado por; (Torres & Sampieri, 2018).

Esto nos permitirá, por medio del seguimiento permanente propuesto de diagnóstico y medición de la implementación del programa para el seguimiento de los riesgos y el tratamiento de los siniestros o enfermedades profesionales que se contemplan en el SGSST actual para que después esta información pueda ser recopilada y analizada respectivamente, permitiendo formular planes de acción basadas en información real. Y proponer un plan de mejora para fortalecer las condiciones de trabajo seguras y saludables durante el desarrollo de las actividades en el área de procedimientos de enfermería de la empresa Vida Plena.

El tipo de la metodología es de corte transversal la cual requiere del análisis de unas variables específicas para determinar su relación o incidencia con el resto de la organización. Para este caso se analizarán e identificarán los factores de riesgo existentes en el área administrativa y su grado de incidencia en el desarrollo normal de las actividades propias de las funciones de cada uno de los trabajadores, así mismo es necesaria la identificación de las formas de prevención y control de estos riesgos para evitar que se conviertan en siniestros o enfermedades profesionales, y en dado caso dar un tratamiento adecuado a estos. En este esquema de trabajo se requiere el análisis e identificación del grado de cumplimiento de las disposiciones legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo está obligada a cumplir la empresa Vida Plena, y que acciones realiza en este momento propendientes al cumplimiento de

la misma normatividad. Lo anterior para tener un diagnóstico preciso y acertado sobre la estrategia necesaria para abarcar todas las oportunidades de mejora identificadas e implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo efectivo, funcional y que sea apropiado por todos los niveles y cargos de la empresa.

En el presente estudio solo se recolectará y analizarán datos en un periodo de tiempo específico, por lo que lo podemos considerar como un tipo de estudio no experimental; tomando en cuenta lo anterior el presente se desarrollará en la empresa Vida Plena, específicamente en el área administrativa.

Inicialmente para la recolección de datos se debe determinar la población objeto de estudio, la cual estará conformada por trabajadores del área administrativa de la Empresa Vida Plena, podemos considerar como criterio de exclusión la ausencia de la firma de consentimiento de la encuesta que recaudará la información. Realizando entrevistas directas a todo el personal operativo y administrativo que trabaja en el área administrativa de la empresa, obteniendo de fuente primaria los datos que la investigación necesita, como los tipos de riesgos a los cuales están expuestos y las acciones que genera la empresa Vida Plena actualmente para su tratamiento y mitigación.

Durante la fase de campo, la aplicación de las encuestas para la recolección de datos; iniciará principalmente con la socialización del instrumento al área administrativa de la empresa con el fin de poner en conocimiento los propósitos centrales de la aplicación; posterior a ello, se organizará la población trabajadora para hacer la recolección de la información.

En la investigación, dadas todas las condiciones contextuales, se considera el personal involucrado en el área administrativa de la empresa Vida Plena como la población objeto de

estudio, para este se aplicará a 5 empleados de la organización. Las 5 personas elegidas son colaboradores que llevan un mínimo de dos años en la organización y que han participado en el proceso de la implementación del SG-SST, estos deberán autorizar su participación mediante consentimiento informado, garantizando que sus identidades fueran reservadas.

En la investigación se implementará y se analizará las categorías a investigar (factores de riesgo y peligro) y con base en ello se plantearán las preguntas para realizar las encuestas tipo Likert, con las preguntas ya definidas por categoría y mediante observación, los 5 colaboradores se eligen bajo los criterios establecidos para realizar las encuestas, luego son contactados para explicar en qué consiste la investigación, la encuesta y acordar la fecha de ejecución de la misma, posterior a esto se realizan las encuestas a cada participante de acuerdo a lo previamente acordado y finalmente se plantea realizar la presentación de los resultados para así proceder a la discusión que dé a lugar.

La población objeto de estudio posee características comunes puesto que son trabajadores con roles similares con homologación en las empresas participantes, con exposición característica similar referentes a factores de riesgo y peligro, el período de tiempo donde se ubicaría la población de interés determinante solo se recolectará y analizarán datos en un periodo de tiempo específico; tomando en cuenta lo anterior el presente se desarrollará en la empresa Vida Plena, específicamente en el área administrativa.

De lo anterior se colige que la forma de proceder con la investigación en curso y cumplir efectivamente los objetivos planteados es iniciar con un diagnóstico de la entidad de dos etapas, el primero, de identificación del grado de cumplimiento de la normatividad vigente, realizando una lista de chequeo de los diferentes programas, comités y acciones que se deben generar desde la entidad según lo dispuesto por la legislación de seguridad y salud en el trabajo y verificando

con cuales de estos ítems se cuenta y cuales son necesarios desarrollar. En segunda etapa realizar una identificación minuciosa de cada uno de los riesgos y posibles riesgos laborales que se puedan llegar a presentar en la entidad, verificando, su impacto, la probabilidad de ocurrencia y generando en una matriz su tratamiento, como evitarlo y como minimizar sus impactos en caso de materializarse.

Posterior a la realización del diagnóstico que se acaba de explicar, se deberá formular una estrategia o plan de acción orientado al cumplimiento de los requisitos legales en materia de SST y de mitigación y tratamiento de los riesgos identificados, generando de esta manera un programa completo que será socializado con todos los colaboradores de la empresa y adoptado en cada uno de los niveles.

Resultados

Partiendo del resultado del diagnóstico realizado en la empresa Vida plena, El tipo de investigación utilizado en el presente proyecto es un estudio de tipo descriptivo cuantitativo, el tipo de la metodología es de corte transversal la cual requirió del análisis de unas variables específicas para determinar su relación o incidencia, para este caso se analizó e identifico, factores de riesgo existentes en el área administrativa de Vida Plena y su grado de incidencia en el desarrollo normal de las actividades propias de las funciones de cada uno de los trabajadores, así mismo fue necesario identificar las formas de prevención y control de estos riesgos para evitar que se conviertan en siniestros o enfermedades profesionales, y en dado caso dar un tratamiento adecuado a estos.

El tipo de estudio que se realizo fue no experimental; tomando en cuenta lo anterior el presente se desarrolló en la empresa Vida Plena, específicamente en el área administrativa.

Inicialmente para la recolección de datos se determinó la población objeto de estudio, la cual está conformada por trabajadores del área administrativa de la Empresa Vida Plena. Se realizó una encuesta que recaudo la información, realizada con una entrevista directa a todo el personal operativo y administrativo que trabaja en el área administrativa de la empresa Vida Plena, obteniendo como fuente primaria los datos que la investigación necesita, como los tipos de riesgos a los cuales están expuestos y las acciones que genera la empresa Vida Plena actualmente para su tratamiento y mitigación.

En la investigación, dadas todas las condiciones contextuales, se consideró el personal involucrado en el área administrativa de la empresa Vida Plena como la población objeto de estudio, para este se aplicaron a 5 empleados de la organización y con base en ello se plantearon

las preguntas en la encuesta tipo Likert, con las preguntas definidas por categoría y mediante observación.

Una vez se determinó el tamaño de la muestra en relación a población, la cual estuvo conformada por trabajadores del área administrativa de la empresa Vida Plena, se aplicó el total de encuestas en relación al tamaño de la muestra población de 5 empleados para un total de 5 encuestas.

Posterior a la elección de la población a encuestar se realizó la socialización del instrumento al personal seleccionado de la empresa con el fin de poner en conocimiento los propósitos centrales de la aplicación, una vez dado el aval, se procedió a programar el espacio para poder aplicar los cuestionarios. Se explicó a los trabajadores en qué consistía su participación en el proyecto, quienes estuvieron de acuerdo firmaron su consentimiento informado. La población encuestada son colaboradores que llevan un mínimo de dos años en la organización y que han participado en el proceso de la implementación del SG-SST.

Cabe resaltar que las preguntas que se usaron para la recolección de la información se plantearon de acuerdo al tipo de encuesta Likert; donde se tuvo en cuenta la siguiente escala de valoración: Escala de 1 a 5, siendo 1 "Muy en desacuerdo" 2 " En desacuerdo" 3 " Neutral" 4 " De Acuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

Adentrándonos como tal a los resultados obtenidos en la encuesta, se logra evidenciar que en lo que respecta al sexo poblacional total, se observa que la mayor parte del género está dominada por el sexo femenino; con un monto del 80% del total de la población encuestada.

Importante mencionar que el 60% de la población encuestada conoce los principales riesgos en su puesto de trabajo y el 40% de la población restante asegura aún más que conoce los

riesgos, lo que nos permite concluir que, básicamente, la organización Vida Plena ha realizado las actividades de proteger a sus trabajadores de los posibles peligros que se puedan derivar del desarrollo de su actividad laboral. De acuerdo a lo anterior, se logra conocer que los empleados de la organización también cuentan con un SGSST y el personal tiene conocimiento de su existencia, lo que logra constatar que la empresa ha realizado actividades en pro de mejorar su organización y evitar así los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Profundizando un poco más, sobre el conocimiento que tiene la población encuestada referente al tema del SG-SST, se logró evidenciar que la empresa ha cumplido con parte de crear las herramientas necesarias para evitar y prevenir los riesgos existentes, más sin embargo el 80% de la población encuestada a pesar de que conoce el Sistema de gestión no tiene el conocimiento claro sobre su funcionalidad o no garantizan con certeza su conocimiento.

Por otra parte, y siendo no menos importante, se llegó a conocer que la población de la empresa vida Plena se encuentra dividida en cuanto al conocimiento sobre procedimientos estandarizados en caso de accidente; pues se logra evidenciar que es necesario reforzar el conocimiento hacia el personal sobre los procedimientos estandarizados en caso de accidente; pues de acuerdo a los porcentajes representados con un 60% el personal se encuentra de acuerdo en el conocimiento del mismo y un 40% no tienen conocimiento de este.

Profundizando en el tema que busca mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo de los colaboradores, a través de diferentes técnicas y ejercicios, como por ejemplo las pausas activas, que son un tipo de herramientas que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés; ante esto, se logra observar que el 60% de los encuestados no realiza normalmente pausas activas y un 40% han realizado pausas activas alguna vez. Esto nos permite reflexionar en la importancia de reforzar en esta área ya que las pausas activas son

técnicas y ejercicios que ayudaran a la población a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés en sus actividades.

Enfocándonos en el tema de la salud general de la población, se pudo observar que el 100% de los participantes de la empresa mencionan que no sufren de ningún tipo de enfermedad de la cual ellos tengan conocimiento o algún diagnóstico definido; tema de gran importancia, ya que permite dar a conocer que se cuenta con una población sana y se pueden establecer metas y realizar actividades para seguir conservando este estado en toda la población trabajadora. Por otra parte, remitiéndonos al puesto de trabajo de los colaboradores, el confort de los sitios de trabajo, se logra evidenciar que el mayor porcentaje de la población menciona que no existen temperaturas que los afecten como la humedad, ruido, sustancias químicas, humo, secreciones o desechos; más sin embargo el 60% del personal restante dividido en tres secciones del 20% da a conocer que existe algún tipo de discomfort en su puesto de trabajo; esto se puede deber a que son diferentes sus puestos y ubicación lo que hace necesario evaluar cada puesto para lograr identificar de manera correcta los posibles riesgos para así evitar el deterioro de su salud a futuro.

Por otra parte, es importante mencionar que dentro de la recolección de la información y analizando los datos recogidos en la encuesta se logra evidenciar que el 100% de la población encuestada informa que en la organización no se revisa, ni se evalúan que los trabajadores porten el equipo de seguridad, el cual es indispensable verificar las condiciones óptimas de trabajo para los trabajadores; pues, el equipo de seguridad tiene un papel fundamental en el desarrollo de las actividades de los trabajadores y la empresa vida Plena debe dar vital importancia en este proceso. De igual manera, se debe dar vital importancia a informar sobre las medidas que se deben tomar para prevenir los posibles efectos que se pueden derivar en el ejercicio de sus

funciones, pues de acuerdo al análisis de resultados un porcentaje importante de la organización menciona no estar informado de estas medidas; por lo tanto, sería otro factor a reforzar dentro del SG-SST que se pretende analizar e implementar en esta investigación.

Además, se requiere hacer gran énfasis en reforzar en el área de conocimientos a sus trabajadores por medio de la implementación de capacitaciones periódicas dirigida hacia los trabajadores, puesto que es la herramienta más propicia para enseñar a los trabajadores la manera correcta de realizar sus actividades, de dar a conocer los riesgos y de crear cultura en cuanto a la preservación de su estado de salud; pues la población encuestada permitió conocer que el 100% de la población no está totalmente de acuerdo que la empresa este impartiendo constantemente capacitaciones, lo que es de gran importancia ya que este tipo de medidas o herramientas ayudan al trabajador a evitar accidentes en su empresa y contribuir de manera positiva a crear una cultura de prevención.

Finalmente, se logra evidenciar que el 100% de la población tiene una buena cultura de compromiso por la seguridad, la promoción de su salud y el control. Lo que es de gran importancia ya que este tipo de actitudes aportan mucho a la organización y al cumplimiento de la implementación de un buen programa de SG-SST.

La anterior información nos permite concluir por medio de los resultados obtenidos que la mayoría de los trabajadores de la empresa Vida plena conocen y saben que existe un programa de seguridad y salud en el trabajo, pero a su vez se evidencia que la empresa Vida Plena no realiza capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, motivos y factores que incidieron, en la realización de esta investigación y en la realización de la encuesta con el fin de definir estrategias de intervención para un control integral del mismo generados por accidentes

de trabajo y exposiciones ocupacionales, con el fin de evitar sus posibles efectos sobre la salud de la población expuesta como los empleados.

Adicionalmente a los resultados obtenidos por los trabajadores de la empresa Vida Plena, en la encuesta realizada; se pueden obtener oportunidades de mejora con base a los resultados obtenidos en este diagnóstico para la formulación de planes de acción que garanticen un mejoramiento continuo del sistema de Seguridad y salud en el Trabajo en la empresa Vida Plena.

Recomendaciones

De los resultados obtenidos por los instrumentos de captura de la información, que en el apartado de Resultados se puede consultar, la empresa Vida Plena presentó avances significativos en la implementación de su programa de seguridad y salud en el trabajo, evidenciando la correcta gestión en algunas de las actividades que le conciernen en este tema, sin embargo, se identificaron algunas oportunidades de mejora para cuales se hacen las siguientes recomendaciones:

Ya que el 80% de la población encuestada a pesar de que conoce el Sistema de gestión no tiene el conocimiento claro sobre su funcionalidad o no garantizan con certeza su conocimiento: se recomienda implementar una estrategia de capacitaciones trimestrales sobre el funcionamiento del sistema de gestión y seguridad en el trabajo y como dar cumplimiento a las acciones que por norma se deben implementar.

Se evidenciaron debilidades sobre los procedimientos estandarizados en caso de accidente por lo que se recomienda documentar un protocolo de acción y reacción en caso de materializarse un riesgo en accidente o incidente, que será socializado y apropiado por todos los trabajadores y directivos. Implementado de manera directa por los miembros del COPASST.

Es de significativa importancia realizar un estudio de ergonomía en los puestos de trabajo y garantizar el suministro de elementos necesarios para el desarrollo adecuado de las funciones en condiciones óptimas.

Se recomienda documentar e implementar un plan de prevención de riesgos laborales, realizando diariamente pausas activas, y evaluaciones periódicas para identificar probables enfermedades profesionales para darles un tratamiento adecuado.

Conclusiones

Para la empresa VIDA PLENA es de suma importancia implementar satisfactoriamente el sistema de seguridad y salud en el trabajo y que este, sea apropiado de forma efectiva por cada uno de los trabajadores de la empresa, pues la entidad debe garantizar un ambiente laboral seguro y en condiciones de comodidad y bienestar óptimas para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, lo cual se verá reflejado de manera directa en los índices de productividad y calidad de los servicios que oferta la organización.

El desarrollo de la propuesta proyecto de grado en desarrollo titulado: Análisis de la Implementación del Sistema de Gestión, Seguridad, y salud en el trabajo en el administrativa de la empresa Vida Plena, para el primer semestre del año 2021, garantiza que las estrategias generadas para la adopción de acciones encaminadas a garantizar un ambiente laboral seguro, en correctas condiciones de ergonomía y bienestar para el trabajador, se proyecten desde un diagnostico con información confiable y precisa, que permita desarrollar acciones de mejoramiento específicas sobre los riesgos identificados y que las acciones de tratamiento de estos sean las verdaderamente adecuadas para minimizar su impacto.

En síntesis, la propuesta proyecto de grado, busca probar que en la medida que se implemente de manera efectiva un programa de seguridad y salud en el trabajo basado en un diagnostico efectivo, garantizando condiciones laborales seguras y con índices de bienestar, la empresa verá un mejoramiento proporcional en sus niveles de productividad y calidad del servicio prestado.

Esto, a través de un esquema organizado de implementación de la estrategia, en la cual como primera instancia se realizará un diagnóstico del nivel de cumplimiento de las obligaciones

normativas y legales que se constituyen en el territorio nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Seguidamente un proceso de identificación de los riesgos que a nivel laboral se puedan llegar a presentar en el área de estudio de la empresa Vida plena, referenciando en estos, su modo de mitigación y tratamiento en caso de materializarse. Como instancia final se definirá un plan de trabajo, determinando un presupuesto, unas actividades específicas, unos responsables y una línea de tiempo para su cumplimiento, en el cual incluya la elaboración de los documentos que requieran presentarse a nivel de SST legalmente con sus respectivos diagnósticos e insumos, la socialización y apropiación de estos a nivel organizacional y la implementación y seguimiento constante del ejercicio basado en un modelo de mejora continua.

Referencias bibliográficas

- Atienza, R. C. (2018). *Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales*. Obtenido de Osalan:
<https://www.osalan.euskadi.eus/a-quien-nos-dirigimos/-/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- Carvajal, D. M., & Molano, J. H. (2012). APORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS. *Informacion Cientifica*, 17.
- Chiavenato, I. (1999). *Universidad para la Cooperación Internacional* . Obtenido de
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)
- Jimenez, M. N., & Silva Rodriguez, M. (2016). *Repositorio Universidad Distrital*. Recuperado el 10 de Abril de 2021, de
<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/2900/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf;jsessionid=DA353486ED3FFE8AB274A6BD5F1E82A8?sequence=1>
- Ministerio de cultura. (2019). Obtenido de
<https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/atencion-al-ciudadano/PLAN%20SG%20SST%202019.pdf>
- ministerio del trabajo* . (s.f.). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Mintrabajo. (s.f.). *Mintrabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- TOMAS, U. S. (2020). *repository*. Obtenido de Universidad Santo Tomas:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31323/2020florentinograjales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, C. P., & Sampieri, R. H. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. Mexico: McGrawHill.

Vida Plena. (2021). *Vida Plena*. Obtenido de www.vidaplena.com.co