

**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 ORGANIZACIÓN ROA FLORHUILA.**

AUTORES

NIÑO LAGOS YESIKA LORENA

LINARES PÉREZ NURY YISED

TORRES YURANY

CASTRO NÉSTOR ANDRÉS

NIÑO JHONATAN ALEJANDRO

DIRECTOR

MUNIR FERNANDO CURE

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	III
OBJETIVOS	IV
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Antecedentes del problema	6
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	7
MARCO TEORICO	8
REVISIÓN DE LA LITERATURA:	9
MARCO CONCEPTUAL	10
MARCO LEGAL	12
METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	20
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.	20
Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	21
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST	22
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST)	23
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.	25
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	26
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	26
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	28
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	28
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	29
Recomendaciones (Las recomendaciones deben ser claras y consecuentes con los resultados obtenidos y los planes de mejora.)	29
CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	34

INTRODUCCIÓN

Frente a los interrogantes planteados por los parámetros que establece el SG-SST, se busca analizar como la estructura funcional de la organización Roa Flor Huila, afronta la planificación de la seguridad y salud de sus empleados en las diversas áreas productivas y desarrollo administrativo, con el fin que prevalezca el bienestar mental y físico de acuerdo con las adecuaciones de los lugares de trabajo establecidos. Para esto se debe identificar cual es el papel actual de la Organización Roa Flor Huila frente a los requerimientos planteados por el SG-SST, tomando en cuenta acciones pertinentes de la alta gerencia para dar cumplimiento legal en seguridad y salud en el trabajo y como esta integra un sistema de gestión de procedimientos sin olvidar la responsabilidad del trabajador frente al SG-SST.

Es fundamental establecer la respectiva documentación de los procedimientos y acciones de mejora del SG-SST que se implementan, no solo para garantizar el cumplimiento legal, sino también para esclarecer cuales son los métodos que demarquen la elaboración y la puesta en marcha del plan de acción.

OBJETIVOS

Objetivo general

Mejorar el modelo actual de SG-SST que implementa la Organización Roa Flor Huila por medio de parámetros establecidos en la legislación colombiana, con el fin de evidenciar por medio de hallazgos visuales y escritos; condicionales laborales vitales para el entorno organizacional de Roa Flor Huila

Objetivos específicos

- Plantear acciones de mejora frente a posibles falencias evidenciadas por medio de hallazgos documentales y visuales en la implementación de SG-SST por parte de la organización Roa Flor Huila, en cumplimiento de los estándares legales.
- Analizar el archivo documental de registro con respecto a historias clínicas o datos importantes de trabajadores que sean susceptibles a condiciones de salud especiales, no solo con respecto a insumos, también a espacios laborales o acciones específicas dentro de la organización.
- Involucrar a todo el personal sobre las últimas actualizaciones de la normatividad del SG-SST con el fin de cumplir con los requisitos legales vigentes.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Mediante la auditoria analizaremos el cumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basados en el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 por parte de la Organización Roa Flor Huila.

A través de la auditoria y mediante la investigación cualitativa se procederá a estudiar si el SG-SST de la Organización Roa Flor Huila cumple con la normatividad vigente, basados en los datos y la aplicación de los diferentes ítems de la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, según Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015.

De igual manera se requiere evaluar las condiciones de salud de los empleados. En efecto, a los resultados de la auditoria se procederá a realizar un plan de mejoramiento para subsanar y prevenir los accidentes e incidentes laborales. Y se deberá diseñar y desarrollar un plan de mejoramiento para dar cumplimiento a las normas que rige el SG-SST según el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014.

Según el planteamiento de la auditoria hemos diseñado 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 Organización Roa Flor Huila para el primer semestre de 2019?

1.2. Antecedentes del problema

Los enigmas que pueden ocurrir en el ámbito laboral son varios y en los últimos años ha adquirido relevancia, según las manifestaciones de los trabajadores en su campo de experiencia donde comentan sus consecuencias y calidad de trabajo (Peiró, 2001). Según datos relevados en las demás empresas de diferentes regiones del país este enigma afecta en un 20% y 30% de los trabajadores según su problema en su campo laboral (Ministerio de la Protección Social: 2007).

Estas cifras son importantes conocer ya que así consideramos la salud, la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

El principal enigma que podemos presentar es el estrés está comprobado que este presenta un enorme costo ya sea en la vida personal como en la económica, además afecta la salud y seguridad en las personas.

La Organización Roa Flor Huila, implementando el sistema SISO con el fin de brindar seguridad y salud a sus empleados y colaboradores; Contribuyendo a una operatividad excelente de parte de los trabajadores, respondiendo a procesos productivos que garanticen los resultados en cuanto a la labor de los empleados, desde las áreas de talento humano, seguridad y salud en el trabajo.

La organización Roa Flor Huila busca continuamente alternativas de mitigación de riesgos laborales, por esto la implementación de un sistema de gestión que mejore los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la organización Roa Florhuila., logrando así dar cumplimiento a la normatividad vigente.

Las medidas a implementar son con base a la valoración y calificación obtenida en cuanto a la matriz de riesgo donde se busca identificar que se esté cumpliendo a cabalidad con los estándares mínimos SG-SST.

Por lo anterior se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Control en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Trabajar sobre la implementación de Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST
- Realizar las respectivas capacitaciones de prevención, cumpliendo con los cronogramas estipulados en actas.
- Buscar estrategias para dar cumplimiento a la norma vigente en cuanto al SG-SST

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

La investigación cualitativa nos permite tener una apreciación de nuestra problemática, lo cual es adecuada para la mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en la Organización Roa Flor Huila para el primer semestre de 2019.

Así esta investigación nos dará grandes bases para ejecutar a través de la caracterización de parámetros. En este caso están basados en los datos y la aplicación de los diferentes ítems de la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la Organización Roa flor Huila, por ende, se utiliza como parámetros de cualidades.

Se evaluará las condiciones de salud de los empleados y accidentes laborales en consecuencia a los resultados de la auditoria se procede a realizar esta investigación cualitativa como es debido.

El estudio realizado nos brindara un valioso aporte a la Organización Roa Flor Huila a través del SG-SST, lo que nos permite ver con exactitud las falencias en el ámbito laboral y su desempeño, emplearemos mejoras que favorezcan la organización en el desempeño laboral, en la reducción de enfermedades, aumento de calidad de vida y salud de los trabajadores.

Es de gran importancia analizar los problemas que tiene esta organización, para poder medir la vida como tal de sus empleados y su bienestar; ya que con buenos resultados podemos tener ventajas competitivas y excelente desempeño.

La organización internacional del trabajo (OIT) recalca que el problema ocasionado en el ámbito laboral no solo es afectado el trabajador, también involucra a toda la Organización Roa Flor Huila y su productividad, es por esto que detectamos las falencias de SG-SST e implementamos posibles soluciones para que no queden de esta secuela en la organización.

MARCO TEORICO

Es importante para toda organización fijar objetivos claros de productividad y calidad, para lo organización Roa FlorHuila como objetivo de calidad es importante el SG-SST y contamos con herramientas conceptuales y de normatividad que nos permitirá esclarecer las posibles fallas dentro de la organización , por lo cual la empresa debe proyectar acciones de mejora a partir de estos hallazgos, evalúa los riesgos a los que están expuestos los trabajadores a la hora de manipular los equipos de trabajo, además de realizar el respectivo seguimiento de los accidentes

y enfermedades laborales que se puedan presentar de acuerdo a las condiciones en la que se encuentre el sitio de trabajo.

REVISIÓN DE LA LITERATURA:

En los años anteriores las empresas se enfocaban en su crecimiento económico y poco en el entorno humano el cual es el primordial desarrollo para ello, uno de los principales actores en velar por la salud ocupacional y en creer que las personas son tan importantes ya que somos clientes desde que trabajamos para una organización es (Bernardino Ramazzini, 1714).

Si tenemos gran motivación en nuestro trabajo el rendimiento y su labor será cada vez mejor, cada día es más importante la calidad de vida de las personas satisfaciéndolas en sus necesidades complementarias según (Max Neef, 1998). Las personas en su rutina y complejos diarios presentasen grandes necesidades que algunas son satisfactorias.

Bienestar social: se desarrolla por medio de programas y beneficios que solucionan las necesidades y es importante ya que esto influye como un elemento valioso dentro de una empresa, es por esto que todas las organizaciones y empresas, deben apoyarse en programas y acciones que respalden el bienestar del trabajador enfocando sus conceptos conocidos como, la motivación, el liderazgo, la organización entre otros que son de gran valor para el bienestar social (Elton Mayo, 1994).

La salud laboral como lo presentamos anteriormente la Organización Roa Flor Huila presenta algunos enigmas en este sentido hay empleados que llevan varios años en la empresa y como consecuencia por su labor tantos años generan alteraciones en su salud ya sea por un accidente presentado o por realizar una función muy repetitiva, hoy en día las empresas se enfocan más en

este tema ya que tienen que brindar todas medidas preventivas para la salud laboral, ORF implementa ciertas medidas para prevenirlo, cada día estudia su función realizada y las prevenciones que tienen cada una, ya que esto mejora las condiciones de trabajo, cabe resaltar que la empresa al momento de aceptar a una persona mide sus capacidades para abordar el cargo necesario es por esto que piden personas calificadas para cada función en su caso preparada. (Parra, 2003, 3) considera que la salud laboral debe conseguir al máximo el bienestar ya que este integra todo como lo es lo metal, físico y social.

MARCO CONCEPTUAL

Clima organizacional: los trabajadores no dependen de su labor individual para su rendimiento en su función, también depende de las personas que lo rodean ya que todos van en una cadena que de alguna manera tienen que interactuar entre si esto es importante ya que las personas en los procesos participativos serán más leales, su actitud mejora, el interés y su desarrollo en el momento de hacer su trabajo porque se miden en capacidades y así mismo aprenden uno del otro según los estudios de (Morse y Reimer,1956).

Estrés laboral: en muchas empresas los empleados han traído una serie de mejoras que ha obligado a las empresas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, el estrés laboral tiende a tener muchos efectos negativos en la salud ya que puede afectar cualquier parte ya sea interno como externo, el trabajo y la salud se observan riesgos que a simple vista no se ven tan graves como un accidente laboral, pero es de tener mucho cuidado ya que se presenta en el transcurso de la jornada laboral la resolución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1975). influye

que independiente de la labor debemos respetar la vida y la salud, para ello es considerable el descanso, servir a la sociedad y la superación personal en cuanto a capacidades.

Según (Sapolsky, 2008). considera que el estrés trae como consecuencia que se presentan primero como dolor de cabeza y de espalda luego trae problemas más serios como enfermedades como la diabetes, obesidad, migraña, diabetes, hipertensión y hasta asma. Por ello la organización ORF trata desde la gerencia del talento humano la manera de adecuar al trabajador para minimizar el estrés.

Desempeño laboral: (Bohórquez, 2004). Define que los trabajadores se miden por una labor requerida y su ejecución obteniendo una meta, por lo general el desempeño tiene actividades que lo conforman medibles, tangibles y observables, esto hará que la labor sea más eficaz y así mismo miden sus capacidades, es como una motivación para hacer su trabajo con éxito, esto beneficia a la empresa y promueve al empleado por su gran labor.

Salud ocupacional: muchas empresas han implementado SG-SIT en su gran mayoría las empresas grandes ya que es primordial el bienestar de sus trabajadores; en las empresa pymes no lo hacen ya que el tener pocos empleados creen que no es necesario y no han tomado conciencia, la salud ocupacional ha cambiado en los últimos años ahora es muy importante ya que esto mantiene y perfecciona la capacidad en el trabajo y controla enfermedades, accidentes, condiciones en peligro para la salud y seguridad también promueve una vida eficaz, social y económica De acuerdo con la OMS.

Gestión del conocimiento: según (Daedamun, 2003). La gestión del conocimiento es utilizar, crear, adquirir y mantener los conocimientos antiguos con los de hoy en día así para llevar a cabo su función lo hará sin problema alguna ya que tienen los conocimientos necesarios para realizar

la función, ya que es un proceso orientado que organiza la información con el fin de crear interés y comprensión de las personas en su área.

MARCO LEGAL

Este marco legal verifica los estándares mínimos definidos y determinados en las normas que son aplicables a la Organización Roa Flor Huila. Sin embargo, estas no son las únicas normas que deben ser incluidas en la matriz legal, ya que existen otros Decretos y Resoluciones que, aunque no se referencian en el marco legal de los estándares mínimos, no significa que no se deban cumplir.

A continuación, se listan algunas normas vigentes que no están dentro del marco legal de los estándares mínimos, pero que se deben cumplir:

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: En el artículo 200 del código sustantivo del trabajo: definición de enfermedad profesional.

1. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.
2. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

Artículo 201: Adóptese la siguiente tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales: destacamos lo relacionado con el estrés.

- **Ley 1523 de 2012:** “Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones”.

- **Ley 1562 de 2012:** “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”. Toda empresa está obligada a afiliarse al sistema general de riesgos laborales, a todos sus empleados sin importar su tipo de contrato ni actividad laboral. Por el incumplimiento de programas de salud y prevención de accidentes y enfermedades genera multa.
- **Ley 1010 de 2006:** “Por la cual se definen, previenen, corrigen y sancionan las diversas formas de agresión, maltrato, trato ofensivo y desconsiderado y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”. Esta ley busca adoptar una serie de medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros como maltrato, vejámenes, agresiones físicas, agresiones verbales, trato desconsiderado y ofensivo y todo lo que atente con la dignidad humana.
- **Ley 776 de 2002:** “Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta Ley modifica las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Todo afiliado a los riesgos profesionales que por accidente de trabajo o enfermedad profesional o como ello se incapacite, invalide o muera tiene derecho a servicios asistenciales y se le reconozca las prestaciones económicas.
- **Ley 100 de 1993:** “Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones”. Todos los trabajadores tienen derecho a que se garantice la seguridad social integral, cobertura en salud, riesgos de invalidez, vejez y muerte, cobertura en caso de accidente de trabajo. Esta ley define los componentes del sistema como: El sistema general de pensiones, el sistema general de seguridad social en salud, el sistema general de riesgos laborales y servicios sociales complementarios.

- **Ley 9 de 1979:** “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”. Esta ley es la encargada de reglamentar en todo lo que atiende todo lo concerniente a residuos, disposición de excretas, emisiones atmosféricas y de suministros de agua y lo más importante del tema que nos ocupa en Salud Ocupacional como lo son: De las edificaciones destinadas a lugares de trabajo. De las condiciones ambientales. De los agentes químicos y biológicos. De los agentes físicos. Organización de salud ocupacional en el sitio de trabajo. En la Seguridad Industrial maquinaria, equipos y herramienta. Calderas y recipientes sometidos a presión. Riesgos eléctricos. Hornos y equipos de combustión. Manejo, transporte almacenamiento de materiales. Elementos de protección laboral.
- **Decreto 052 de 2017:** “Por medio del cual 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Ofrece nuevas pautas y fechas para la implementación del SG-SST y establecer el mecanismo de vigilancia y control por etapas y prorrogar el plazo para implementar el sistema. Fecha límite el 1 de junio de 2017. Con las siguientes fases:

Evaluación inicial

Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial

Ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Seguimiento y plan de mejora

Inspección, vigilancia y control

En cada fase en Ministerio definirá como se debe llevar a cabo el proceso en cada fase y cuáles son los estándares mínimos que se deban cumplir

- **Decreto 171 de 2016:** “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Este decreto ratifica el rol que deben cumplir las ARL el cual consiste en dar asistencia técnica y asesoría a las empresas afiliadas para la implementación del SG-SST y con la presentación de informes ante el ministerio.
- **Decreto 1072 de 2015:** “Por el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo”. Recopila todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes con el fin de establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con esta norma el gobierno busca la eficacia económica y social del sistema legal.
- **Decreto 0472 de 2015:** “Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales”. Son las infracciones para quienes incumplan las normas SG-SST pues es las normas anteriores no eran claras las sanciones que se iban a imponer sobre las empresas que incumplieran ahora las multas y sanciones son más claras y los empresarios saben a qué se exponen si incumplen y con ello pongan en riesgo la vida, la integridad seguridad de los trabajadores.
- **Decreto 1443 de 2014:** “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. En este decreto se estipula las obligaciones legales de los empleadores, respecto a salud y seguridad en el trabajo de los empleados además de los compromisos de las administradoras de riesgos profesionales. La SG-SST tiene como objetivo optimizar las condiciones, el ambiente y la salud en el trabajo identificando los peligros, evaluar y valorar riesgos estableciendo los respectivos controles, todo lo anterior para contribuir al bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus labores.

- **Decreto 2463 de 2001:** “Reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez”. Faculta a entidades a calificar en primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral, el origen, la fecha y porcentaje de pérdida. El sistema de calificación debe contar con unos principios efectivos y la buena fe, el debido proceso, también de las personas que califican depende el otorgamiento de derechos laborales a los trabajadores.

- **Decreto 1295 de 1994:** “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que se desarrolle. Este decreto ha sido reglamentado a través de una serie de decretos como los son 1772 de 1994, sobre afiliación y cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales; el 1832 de 1994, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales; el 1530 de 1996, sobre afiliación, clasificación, cotizaciones, al Sistema General de Riesgos Profesionales; el 917 de 1999, Manual Único para la Calificación de Invalidez, y el 2463 de 2001 sobre integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.

Así mismo, la Ley 776 de 2002 modifica diferentes artículos del Decreto 1295 de 1994, determinando nuevos criterios y normas sobre la administración, organización y prestaciones del sistema.

- **Decreto 614 de 1984:** “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país”. El artículo más importante es en el que se determina que uno de los objetos de la salud ocupacional es el proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos,

eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

- **Resolución 1111 de 2017:** “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”. Con esta resolución busca que se cumplan y verifiquen todos los procesos que contribuyen al correcto funcionamiento de la empresa que maneje empleados.
- **Resolución 652 de 2012:** “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en Entidades Públicas y Empresas privadas y se dictan otras disposiciones”. El Ministerio del Trabajo establece la obligatoriedad para todas las empresas privadas y públicas para conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causados por el estrés ocupacional y acoso laboral. La conformación del comité se realiza como medida preventiva de acoso laboral y contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.
- **Resolución 1918 de 2009:** “Por la cual se modifica la Resolución 2346 de 2007 sobre la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales”. Modifica la contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias, estas estarán a cargo del empleador. La custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán diversas normas.
- **Resolución 2646 de 2008:** “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

- **Resolución 1401 de 2007:** “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.
- **Resolución 1016 de 1989:** “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”, en especial el artículo 10 que estableció los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, en el numeral 12 estableció que se debía diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, que dio origen a la Resolución 2646 de 2008.
- **Resolución 2013 de 1989:** “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (Actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional)”.
- **Resolución 1016 de 1989:** “Reglamento de organización y funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional”.
- **Resolución 2013 de 1986:** “Reglamento para la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en lugares de trabajo”.
- **Resolución 2400 de 1979:** “Estatuto de Seguridad Industrial”.
- **Decreto 2566 de 2009:** “Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales” El que actualmente está vigente para establecer que una enfermedad que existe en dicha tabla debe ser calificada como Enfermedad profesional (EP).
- **Decreto 778 de 1987:** “Por el cual se modifica la tabla de enfermedades profesionales contenida en el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo.” Modifico la tabla de las enfermedades profesionales y pasaron de 18 diagnósticos a 40.

El marco legal pretende generar actividades que están articuladas a los estándares normativos que determinen los criterios relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la

Entidad y para la selección de contratistas, así como la suscripción y ejecución de contratos con personas naturales y personas jurídicas que presenten propuestas y/o presten servicios por parte de “Organización Roa Flor Huila”

El modo de proceder de los trabajadores es un factor fundamental hacia la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Por esta razón se hace necesario que todos los funcionarios, contratistas y subcontratistas, independientemente de su vínculo con la entidad asuman su responsabilidad, y compromiso hacia el autocuidado, la aplicación de las medidas de seguridad, uso adecuado de los EPP (Elementos de Protección Personal), en fin, todas las medidas que permitan controlar los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores y que pueden generar accidentes y/o enfermedades laborales.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que está en proceso en la Organización Roa Flor Huila debe ser el producto de un proceso lógico y por etapas de acuerdo con el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) y debe estar fundamentado en el cumplimiento de las obligaciones legales, la promoción de la salud, la prevención de los riesgos laborales y la mejora continua.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye los siguientes elementos principales:

- Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial
- Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo

Lo anterior con el objetivo de reconocer, evaluar, controlar y prevenir los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en la población de trabajadores de la Organización Roa Flor Huila.

La Organización Roa Flor Huila está comprometida en destinar los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos requeridos para la planeación, ejecución, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la Organización.

La Organización Roa Flor Huila ha implementado de forma muy acertada su SG-SST, sin embargo, todavía se debe observar si hay ítem del estándar de la matriz de evaluación que deben ser superados y supervisados para cumplir a cabalidad con el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Si se observa que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo implementado en la empresa no cumplen en su totalidad los objetivos fundamentales que están propuestos, es muy importante disminuir o evitar la ocurrencia de estos puntos como lo son la identificación de los accidentes de trabajo, las Enfermedades laborales que se presentan en la empresa, la evaluación de las condiciones de salud del empleado, lo cual responde básicamente a las inaplazables faltas que se muestran en la implementación de este sistema en la compañía.

Por ende, es vital el cumplimiento del SG-SST en su totalidad, esto le permitirá a la empresa enfocarse en los riesgos que realmente sean críticos y así establecer estrategias para controlar que el ambiente de trabajo sea adecuado y seguro para el trabajador; Al cumplir con lo establecido se obtendrá una buena relación con los procesos que esto conlleva, de tal manera permitirá que los trabajadores realmente tomen como suyo el trabajo que se requiera para mejorar este sistema, con

la ayuda de la administración se les permitirá ser capaces de facilitar la ejecución del trabajo de manera segura, a través de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en el medio ambiente del trabajo y así se podrá contribuir a eliminar las fallas que se puedan presentarse en la empresa, además se lograra tener trabajadores que participaran a la hora de la toma de decisiones en este tipo de procesos tipo, así se garantizara una mejora continua en los procesos operacionales.

- Se incorpora la entrevista individual en la que podrá investigar de forma personal si se está dando solución a estos ítem pendientes, los cuales se logran identificar ya que son muy claros y cada uno contiene acciones y procesos vitales de la organización para interponer los estatutos legales determinados, se visualiza la seguridad en la gestión de la salud y la gestión de peligros y riesgos con un considerable porcentaje de relevancia frente a los otros parámetros expuestos en el estandarte de conformación del documento.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La entrevista es una herramienta que utilizamos para selección de personal u otros, donde el enfoque principal es obtener información de los trabajadores en el cual empleamos por lo general un dialogo utilizando diferentes herramientas según el grado de información que requerimos ya sea profunda o informal.

Este método incluye una serie de preguntas concretas que están estructuradas para obtener la información específica, las preguntas están enfocadas en su ámbito laboral, conocimientos y precauciones como empleado todo esto relacionando el tema de estudio.

Según lo anterior se formularon preguntas con términos muy conocidos para evitar alguna confusión, se utiliza oraciones muy largas y que eviten brindar la información, en si sus preguntas en la mayoría son cerradas.

Luego de la información brindada por los trabajadores se diseña el análisis correspondiente.

Entrevista

- 1 ¿Cree usted que la organización está velando por su seguridad y salud en el trabajo?
2. Como empleado que accidente laboral podría presentar en su área de trabajo?
3. Sus condiciones de salud son adecuadas para el tipo de trabajo que desempeña?
4. A reportados algún accidente laboral?
5. Que recomendaciones haría para a la organización para mejorar el SG-SST?

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del SG-SST

De acuerdo con la implementación de la evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), se tiene como base el decreto 1072, correspondiente al artículo 2.2.4.6.16. en el cual el proceso evaluativo debe identificar las necesidades que tener prelación con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, no solo para lograr cumplir con las metas legales reglamentarias sino también los estándares organizacionales identificados.

Para este proceso sistemático, se deben tener presentes los siguientes ítems de cumplimiento, elaboración y evaluación:

- La implementación de los puestos de trabajo con respecto al control de plagas y elementos que contengan recursos epidemiológicos, deben ser planteados de acuerdo con las necesidades de los espacios y acciones laborales legales vigentes.
- Se debe tener como punto de partida la normatividad actual que contiene todos los ítems sobre los posibles riesgos laborales que son definidos en los espacios y procesos productivos, para lograr un control determinado y preventivo.
- Tanto la identificación como la evaluación de amenazas y vulnerabilidades deben contener acciones o medidas que permitan establecer puntos de partida para la prevención y reducción de peligros, frente a los índices de accidentabilidad y la propagación de enfermedades en los espacios laborales.

Es importante conocer y establecer una descripción socio – demográfica de los trabajadores para poder manejar un análisis sobre las estadísticas de los accidentes y cuál es la recurrencia a las enfermedades que se presentan en los trabajadores.

Por último, es vital que todos los hallazgos evidenciados, estén documentados no solo para establecer las diversas consecuencias en la salud que se presentan en los trabajadores, también para tomar decisiones con base en las buenas prácticas de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST (Adjuntar solamente la matriz de la tabla de valores y calificación (estándares Mínimos SG-SST))

3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017. (Descripción detallada de la transición que ha venido teniendo la empresa en todas sus fases al nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa.)

La Organización Roa Flor Huila. Se encuentra en transición positiva, tal cual lo expresa y exige el decreto 052 de 2017, el cual modificando reglamentaciones anteriores demarca los tiempos precisos para el cumplimiento de lo expuesto, que no es otra cosa que la implementación efectiva y operativa del SG-SST.

Organización Roa Flor Huila, al igual que muchas empresas han presentado grandes dificultades al iniciar el debido proceso de implementación del sistema(SG-SST.), sin embargo, es evidente que cuenta con la mayoría de los ítems requeridos, aunque la efectividad de cada componente no haya sido la mejor, por ende, se encuentra dentro de los tiempos vigentes para reorganizar y enfocar los pasos siguientes hacia el logro real de los objetivos propuestos y exigidos por ley.

Específicamente y referente al ciclo PHVA, vemos que los componentes internos de la primera parte que es la planeación de la implementación están definidos, y registra una calificación positiva, sin desconocer que la efectividad en los logros de éstos, no registran todos, los niveles esperados. Es apenas obvio que ese porcentaje que no registra buenos resultados no significa que no estén planificados o que no sean acertados en su concepto y estructura; solo que requieren una revisión para determinar el punto de quiebre donde se deben aplicar los mejoramientos en pro de obtener los resultados esperados. Por tal es necesario apoyar la planificación restante o los ajustes pertinentes.

Una proyección lógica nos permite afirmar en este punto que las deficiencias encontradas en esta parte del ciclo afectan directamente los componentes derivados que conforman las otras etapas o ciclos de la metodología. Posiblemente lo planificado no es el error si no la manera de aplicación y es justamente ahí donde interviene el grupo investigador para apoyar a la empresa con las propuestas pertinentes, fundamentadas y precisas para el logro concreto de lo planificado.

En las otras etapas de ciclo PHVA igualmente se evidencian y registran elementos que generan resultados variados, unos coherentes con la actividad, la metodología y el logro; y otros que por traer defectos antecedentes no representan una realidad del nivel de implementación del sistema.

Las principales propuestas de mejora definidas y explicadas en el escenario adecuado del presente documento proyectan la obtención de resultados más positivos y efectivos en la empresa y que redunden en el crecimiento de la compañía como tal y el crecimiento integral de cada colaborador, de manera individual y extender ese posible beneficio hasta sus familias y el entorno social vinculado. Ahora bien, el reto que se asume es justamente apoyar a la empresa en el cumplimiento de las fases reglamentadas en el decreto 052 de 2017 para su efectiva aplicación y cumplimiento.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. (De manera Narrativa presentar el análisis de los resultados obtenidos de desarrollar la matriz de evaluación del sistema de Seguridad y salud en el trabajo. Este punto es el análisis del 3.3. La tabla de valores.)

La empresa Organización Roa FlorHuila cumple con un 86% sobre las leyes que aplican en el SG-SST, ya que esta organización lleva más de 50 años en el mercado y su principal enfoque es la integridad del personal que trabaja allí, aun así, brinda los mejores procesos de calidad para sus clientes.

- La empresa Organización Roa FlorHuila cumple con un 86% sobre las leyes que aplican en el SG-SST
- La matriz expuesta logra identificar que son muy claros y cada uno contiene acciones y procesos vitales de la organización Roa Florhuila
- Se visualiza la seguridad en la gestión de la salud y la gestión de peligros y riesgos con un considerable porcentaje de relevancia frente a los otros parámetros expuestos en el estandarte de conformación del documento.
- Se destacan las acciones expuestas por la organización, van en procura de justificar con una considerable importancia del recurso humano frente a los procesos de gran calado para la empresa de cara al negocio.

El análisis que nos arroja la tabla de valores da referencia que la organización cumple a cabalidad con el SG-SST, ya que cuenta con más de 3000 empleados y lleva más de 50 años en el mercado, al inicio tuvieron muchas dificultades, pero con el tiempo y experiencia lograron obtener este porcentaje, cada día implementan sistemas para mejorar el mercado que tiende a cambiar todos los días.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa. (Siendo el punto más importante, la propuesta debe presentarse de manera narrativa y con las acciones claras de los planes de mejora por realizar en la empresa y llegar al 100% de la transición. Deben mantener la numeración del ítem del estándar. Igualmente deben sumarle las acciones presentadas en el cuadro de valoración.)

ACCIONES

- Se hará un seguimiento anual y cronograma de visitas a la empresa con evaluación crítica sobre esto.
- Implementar programas periódicos con base en la reglamentación del SG-SST, con relación al contenido de salud ocupacional (exámenes, verificación puestos de trabajo, inspección de instalaciones, etc.), para evitar la aparición y desarrollo de las diversas enfermedades laborales existentes. Todo esto debe llevar un registro escrito para la posterior revisión de las entidades legales.
- Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
- Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
- Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.
- Procesar y comercializar productos innovadores que cumplan con los estándares de calidad dentro y fuera de la empresa.
- Implementar actividades que garanticen el cumplimiento legal, ambiental, y de seguridad y salud en el trabajo.
- Prevenir y controlar aspectos ambientales significativos en el área de trabajo para garantizar la calidad.

- Implementar tecnologías que contribuyan al bienestar de los trabajadores.
- Garantizar a los empleados condiciones de trabajo dignas y ambientes de trabajo seguro previniendo accidentes y enfermedades laborales.
- Asegurar el desempeño SGI con planes de formación, personal calificado asignando los recursos necesarios y mejora continua de los procesos.

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

TABLA N 3

DIAGRAMA DE GANTT)



Recomendaciones (Las recomendaciones deben ser claras y consecuentes con los resultados obtenidos y los planes de mejora.)

Estar muy atento sobre los procesos y leyes que estos requieran ya que siempre estará en juego el bienestar tanto de los empleados como de los clientes.

El Equipo colaborativo de la UNAD quienes diseñaron y elaboraron el presente trabajo recomiendan a la Organización Roa flor Huila implementar el plan de mejoramiento propuesto que hace parte integral del presente documento a fin de lograr la implementación del SG-SST en los tiempos que establece la ley, favoreciendo la competitividad de la empresa y promoviendo el desarrollo del talento humano de los Colaboradores.

Frente a la gran conformación de los procesos de SG-SST de la Organización Flor Huila, considero que la gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo debe contener una mayor participación y relevancia frente a los ciclos establecidos en la matriz expuesta, ya que este ítem determina una mayor calidad frente a los mecanismos de procesos productivos y administrativos.

La utilización y exploración de los recursos administrativos junto con decisiones de control y organización son muy importantes en el momento de conformar acciones de negocio o de servicio de la organización Roa Flor Huila, ya que el funcionamiento de la empresa se basa en el éxito de su operatividad, que en conjunto con un recurso humano calificado y etapas de aplicabilidad claras y funcionales; conformaran la base no solo del reconocimiento en el sector donde compite económicamente, sino también como grupo; la versatilidad aplicable de unificar en un solo factor determinante su accionar para lograr sobresalir entre los demás entes comerciales y organizaciones establecidas. Esto le ha dado a la entidad, la facilidad de evidenciar los procesos del SG-SST, fortaleciendo las estrategias de operación, costos, requisitos legales,

recursos financieros, recursos humanos y los más importante, el compromiso que la organización adopto frente a la responsabilidad empresarial y el desarrollo sostenible.

CONCLUSIONES

El resultado de la presente investigación nos permite concluir que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser evaluado y auditado con el fin de dar control, vigilancia y calificación sobre los lineamientos establecidos por la normatividad vigente, y dar mejora continua de procesos establecidos dentro de la organización ya que las condicionales laborales de bienestar mental y social, son cada día más importantes por la presión continua de los entes de control estatal, y el desprestigio a la organización por malas condiciones laborales de los trabajadores.

Con el desarrollo de la investigación realizada en la empresa Roa Flor Huila, Se mejoró la comprensión relacionada a la implementación del SG-SST para cumplir la ley y propender por el crecimiento armónico de toda la organización. Cada paso desarrollado se enfocó en valoración integral del capital humano como activo más importante para la empresa, ya que es a través de los colaboradores que se pueden alcanzar los objetivos institucionales.

A partir de la elaboración del documento actual y con base en la respectiva investigación teórico practica sobre la aplicación que abarca el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se relacionó al empleado como individuo y la importancia que adquiere la implementación de toda la normatividad vigente no solo para evitar sanciones legales, como para la aplicación de procesos seguros y con énfasis de mejora continua a los componentes de la Organización Roa Flor Huila, con respecto al control y evaluación de

todos los riesgos que día a día se experimentan en las áreas productivas, de servicios y de control.

La anterior investigación nos deja las pautas y lineamientos que debemos llevar a cabo para un adecuado montaje y seguimientos del sistema de gestión y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo cual hace vital su cumplimiento para garantizar el bienestar y seguridad a nuestros trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.

Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mis pymes. Recuperado de:

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

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.

Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

Accidentes de trabajo por sobreesfuerzos 2012. Ángeles de Vicente Abad, Clara Díaz Aramburu y Marta Zimmermann Verdejo Departamento de Investigación e Información, Ministerio de Empleo y Seguridad Social – INSHT