

- Modelo estratégico integral para el proceso Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa Reaser

S.A E.S.P

Presentado por Grupo 101007_73:

Arledis Deis Soto_ Código: 50.946.678

Celmira Ramos Leal_ Código: 1.077.841.382

María Díaz Perdomo_ Código: 36.274.305

Tatiana Solano Herrera_ Código: 40.938.236

Viviana Marcela Mora_ Código: 1.038.114.269

Directora: Claudia Rocio Rocha

UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

13 Mayo de 2018

Tabla de contenido

Tabla de contenido	2
Índice de Tablas	3
Índice de Graficas	3
Introducción	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1 Antecedentes del problema	7
1.2 Planteamiento del problema	8
1.3 Objetivo general	9
1.3.1 Objetivos específicos	10
1.4 Justificación de la investigación	10
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	12
2.1 Marco teórico	12
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	16
3.1. Método de la investigación	17
3.2 Población y muestra	18
3.3 Fuentes de información	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	26
4.1. Presentación de resultados	26
4.2. Análisis de datos	26
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	33
5.1 Resumen de hallazgos	33
5.2 Recomendaciones	38
5.3 Propuesta	39
5.3.1 Diagnostico	39
5.3.2 Recursos: humanos, materiales, financieros	41
5.3.2. Cronograma de actividades	43
5.3.3 Integración del modelo de Nonaka y Takeuchi	71
5.3.4 Evaluación	73
Conclusiones	74

Referencias bibliográficas	76
Anexos	77

Índice de Tablas

Tabla 1: Lista de Chequeo	22
Tabla 2: Planear.	26
Tabla 3: Hacer.....	28
Tabla 4: Verificar.....	30
Tabla 5: Actuar.	31
Tabla 6: Resultado Por Ciclos.....	33
Tabla 7: Resultado Por Estándar.....	33
Tabla 8: Resumen De Cumplimientos	34
Tabla 9: Criterios no Cumplidos.....	37
Tabla 10: Criterios que Justifica.	38
Tabla 11 Cronograma de trabajo.....	43
Tabla 12 Evaluación del SGSST.....	81

Índice de Graficas

Grafica 1. Planear.....	27
Grafica 2. Hacer	30
Grafica 3. Verificar	31
Grafica 4. Actuar.....	32
Grafica 5 Grafica 5 Modelo Nonaka y Takeuchi.....	71

Introducción

El presente proyecto se ejecuta de acuerdo a las investigaciones realizadas por los integrantes del grupo colaborativo 73 del “Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano”, con el uso de un método de investigación cuantitativo, analizando las dificultades que se presentan en la empresa Reaser S.A. E.S.P, evidenciando los riesgos, prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los que están expuestos los colaboradores de la organización, teniendo presente la necesidad de dar solución a los riesgos y debilidades identificados e implementando los conocimientos adquiridos en el estudio del diplomado, proporcionando un proyecto basado en las leyes, normas y decretos que rigen en Colombia para la prevención, la seguridad y salud en el trabajo.

Este proyecto está dirigido a la empresa Reaser S.A. E. S. P que presta los servicios de reciclaje y manejo de residuos sólidos, analizando las dificultades que presentan los trabajadores y garantizar el bienestar social dentro de la empresa, con el sistema de gestión de salud ocupacional, se elabora con una lista de chequeo acorde al cumplimiento de las normas y de acuerdo a la línea de investigación de la gestión de organizaciones, con el apoyo del “modelo de gestión de conocimiento de Nonaka y Takeuchi” estableciendo que no se cumplen los requisitos de ley y las normas nacionales que señalan la necesidad de dar cumplimiento en los factores psicosociales en el trabajo, con relación a la responsabilidad y los respectivos lineamientos que ayuden a la disminución de los riesgos psicosociales en el personal expuesto a estos factores, como los identificados en esta empresa, es por ello que en el presente trabajo propone un modelo estratégico integral para el área de recursos humanos.

Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de minimizar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta que “el Ministerio del Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las habilidades para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) donde se regula toda la institución y los plazos que deben cumplir las compañías Colombianas para aplicar dicho proceso”.

La implementación del programa que le proponemos a Reaser S.A E.S.P, beneficia de manera directa a todos sus empleados, proporcionándoles unas mejores condiciones y bienestar laboral tanto individual como colectivamente.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

Teniendo en cuenta el Programa de Salud Ocupacional de la empresa Reaser S.A E. S. P , donde se realizó un análisis del cumplimiento de las leyes normas y decretos que rigen para la seguridad y salud en el trabajo, se pudo constatar que no se cumple en varios procesos con la prevención de los accidentes laborales y psicosociales que deben tener sus trabajadores, de acuerdo a la lista de chequeo que se estudió se pudo verificar que hacen falta formatos de estadísticas e historial de enfermedades para poder cuantificar los problemas psicosociales de la población que labora en dicha empresa.

El Gobierno Nacional busca de solucionar la problemática que presentan las empresas con el alto índice de enfermedades, accidentes laborales con el propósito de promover la prevención de dicha accidentalidad y con el fin de poder controlarlos creo a través del SG-SST, un proceso lógico, el cual busca la mejora continua, el que organiza, planifica, aplica, evalúa, audita y las acciones de mejora con el objetivo de: prever, reconocer, valorar y controlar los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4).

En nuestro país se implementa es SG-SST por el Decreto 1072 del año 2015, en este sistema de gestión debe implementarse el ciclo P.H.V.A para garantizar que el procedimiento sea lógico, coherente y enfocado en las mejoras continuas.

Actualmente el índice de accidentalidad es bastante alto, es sin duda por la falta de un SG-SST en sus etapas como anteriormente lo mencionamos.

Para implementar el SG-SST se hará una evaluación integral del Área de Talento Humano en la implementación oportuna de los cambios en el proceso de la Salud Ocupacional, con el fin de obtener un diagnóstico claro y así presentar un plan de trabajo para la implementación del mismo.

1.1 Antecedentes del problema

El alto índice de accidentalidad en las empresas Colombianas son un factor de pérdidas en las organizaciones, por la falta de un buen sistema de seguridad laboral, anteriormente programa de salud ocupacional.

Colombia frente a otros países se encuentra en desventajas, en cuanto a un SG-SST, que le ayude a ser más competitivos en los mercados y así poder competir y participar en los tratados de libre comercio.

Según el acuerdo a los antecedentes de la salud ocupacional, continuamos con la empresa en ejercicio de la investigación Reaser S.A. E.S.P. Es una Sociedad Anónima legalizada como Empresa de Servicios Públicos, que nace con el objeto de hacer saneamiento básico en cuanto a tratamiento de residuos sólidos; domiciliarios, comerciales, institucionales e industriales en Montelíbano y la región donde realice sus operaciones.

En el año de 2006 Reaser S.A E.S.P fue auditado y certificado por el Consejo Colombiano de Seguridad, según lo establecido por la guía RUC dando cumplimiento a los

requerimientos de estas, anualmente continua renovando la certificación, dando cumplimiento a los requisitos legales aplicables a la salud ocupacional.

De acuerdo al decreto 171 de 2016 Reaser S.A E.S.P debe ajustar su SG-SST en los tiempos determinados por esta; de acuerdo a lo anterior la empresa a través de la gestión del conocimiento y con la aplicación del modelo Nonaka y Takeuchi deberá dar cumplimiento a la ejecución sistema de gestión.

Colombia, son amplias las necesidades de mejorar la salud y seguridad laboral ha venido haciendo ajustes en la legislación, dado es el caso que emite la ley 1562 de 2012, la normatividad es positiva al momento de implementar **Sistemas General de Riesgos Laborales**, y sobre el conocido por aquel entonces como Programa de Salud Ocupacional.

Dando cumplimiento a la normatividad que rige el SG-SST la empresa logra mejorar en la seguridad de los trabajadores y el bienestar de los mismos, además de mejorar en los procesos y tener éxito en los mercados que compete.

1.2 Planteamiento del problema

La accidentalidad laboral en Colombia es alta, según los índices reportados por la diferentes ARL del país, además de las enfermedades laborales y fatalidades que se presentan en las empresas por la falta de programas rigurosos que ayuden en la prevención de los mismos.

Encontramos que los sectores económicos más afectados por fatalidades laborales, el de la construcción, minería, manufacturas entre otras; por tanto el ministerio de trabajo a regulado ciertas tareas con la finalidad de bajar los índices y preservar la integridad de los trabajadores, es por esta razón que la nueva normatividad en seguridad y salud en el trabajo es un requerimiento obligatoria para todas las empresas públicas y privadas.

Las empresas por falta de un SG-SST están reportando perdidas con el ausentismo del personal, ya sea por accidentes o enfermedades laborales y en el peor de los casos están obligadas a cerrar por las millonarias multas y sanciones por incumplimiento a la legislación laboral en materia de prevención.

Prevenir es sinónimo de seguridad y salud laboral, y es el resultado que se espera de un buen sistema de gestión

Reaser S.A como empresa contratista de una multinacional minera, debe implementar y ejecutar su SG-SST de acuerdo a las normas que lo regulen.

De acuerdo a lo anterior, **¿Cómo implementar un SG-SST a través de la aplicación del modelo Nonaka y Takeuchi para la empresa Reaser S.A?**

1.3 Objetivo general

Implementar el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa Reaser S.A. usando el Modelo de Nonaka y Takeuchi.

1.3.1 Objetivos específicos

Realizar una evaluación integral del Área de Talento Humano en la implementación oportuna de los cambios en el proceso de la Salud Ocupacional.

Proponer un plan de implementación, con el fin de mejorar el proceso indicado de acuerdo a las normas aplicables en seguridad y salud en el trabajo.

Aplicar el Modelo de Nonaka y Takeuchi para la implementación del SG-SST en la empresa Reaser S.A.

1.4 Justificación de la investigación

Con la competitividad de las empresas en la búsqueda de abarcar un gran mercado, se hace necesario que la empresa Reaser S.A E.S.P mejore en sus procesos, la calidad de vida laboral y de cumplimiento a los requisitos legales aplicables, para lo cual se hace indispensable la implementación del SG-SST, el cual permitirá la identificación de peligros, prevenir riesgos y poner las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo para advertir accidentes, además del compromiso con las personas de la empresa en su bienestar laboral. Para lograr la implementación se requiere hacer una evaluación inicial de cumplimiento, para levantar un plan de acción que ayude a determinar las necesidades, los recursos y el responsable para la ejecución de los mismos.

La finalidad de contar con un SG-SST es tener menos accidentes, en lo posible cero (0) accidentes, lo que significara una optimización del recurso humano, ser una empresa competente por tener un sistema eficiente y eficaz, que sin duda alguna logra prestar el mejor servicio, lo cual se verá reflejado en los ingresos de la empresa, en la motivación del personal y en la satisfacción del cliente.

La implementación del SG-SST es de gran utilidad para la empresa, trabajadores y cliente, porque traerá numerosos beneficios, mejor productividad, un personal que no se verá afectado por lesiones o enfermedades laborales y un cliente que recibirá un producto o en servicio de la mejor calidad.

La implementación del sistema en la empresa Reaser S.A E.S.P contribuirá a la mejora continua en todos sus procesos misionales, estratégicos y de apoyo a través del ciclo PHVA.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco teórico

Hipócrates como padre de la medicina antigua (460-370 a.C.) concentro sus conocimientos sobre las posibles enfermedades a las que estaban expuestos los mineros:

Dando relevantes recomendaciones como los baños higiénicos para evitar la saturación de plomo 9. Describió asimismo, los síntomas de la intoxicación por mercurio, además que los determinantes de las enfermedades se relacionaban con el ambiente social, familiar y laboral. En su tratado ‘Aires, aguas y lugares’ estableció una metodología para visitar los centros de trabajo e identificar las causas de las enfermedades. Fue en resumen, un pionero en salubridad, medicina ocupacional y fisioterapia. (Hipócrates, 460-370 a.C.)

El filósofo y naturalista griego Aristóteles (384-322 a.C.):

Fue participe de los orígenes de la salud ocupacional de su época, pues investigo sobre las deformaciones físicas producidas por las actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención y también intervino en estudios de intoxicaciones con plomo.

Plinio (62-113 d.C.) fue el primero en describir las enfermedades de los esclavos.

Su enfoque se refiere a los peligros del manejo del azufre y el zinc y expresó varias normas protectoras para los trabajadores de minas de plomo y mercurio.

Galeno (130-200 d.C.) quien después de Hipócrates es considerado como el médico más importante del mundo antiguo en occidente, en su estudio de las enfermedades afirma:

Las enfermedades de los mineros, los curtidores y los gladiadores. Asimismo, menciona enfermedades asociadas por los vapores del plomo y enfermedades respiratorias en los trabajadores de minas. (Galeno 130-200 d.C.).

Siendo la figura de la escuela americana Herbert William Heinrich (1886-1965):

De este personaje surgen los albores de la seguridad industrial, ya que es el primer ingeniero de seguridad reconocido, realizó múltiples investigaciones de accidentes proponiendo dentro de un enfoque preventivo que de cada 100 accidentes 98 pudieron ser previstos. De modo que según sus estudios, de cada 75,000 accidentes, 10 por ciento se deben a contextos peligrosos, 88 por ciento a actos inseguros y 2 por ciento a actos imprevistos; es decir que la principal fuente de incidencias se debe a los actos inseguros de los trabajadores en lugar de factores ambientales.

Analizando los antecedentes históricos de la revolución industrial, agregaron mayor número de obreros, tanto hombre como mujeres y niños es decir que el desarrollo ocasiona el manejo de mayor cantidad de mano de obra y peligrosos para quienes los manejaban, ocasionando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la seguridad como por la higiene del trabajo, de impedir los accidentes y de conservar en las mejores condiciones posibles al ser humano, valorado como persona que merece toda la protección posible y como irremplazable factor en el trabajo y en la producción donde nace la necesidad de aumentar el estudio preventivo de los infortunios laborales, que buscan antes que reparar las causas de ellos, prevenirlos para evitar que se produzcan

La Medicina del Trabajo y La Higiene y Seguridad Industrial surgen como disciplinas en Estados Unidos y Europa bajo el amparo de grupos colegiados surgiendo oficialmente en 1950 en la primera reunión entre la OIT y la OMS para hablar de la salud de los trabajadores.

Según Benjamín O Allí, en el libro de la OIT Principios de la Salud Ocupacional y la Seguridad escrito en el año 2008, menciona: “Que el trabajo decente implica trabajo seguro, además implica un dialogo y un compromiso entre las partes para que este se pueda dar, los siguientes son los principios mencionados en la obra, que se toman como referente para direccionar el deber ser de las políticas a nivel nacional, los programas a nivel local y los sistemas de gestión a nivel organizacional”.

La salud ocupacional en Colombia, enmarcada por Rafael Uribe:

Fue hasta principios del siglo XX que en Colombia se dieron a conocer los primeros lineamientos sobre lo que hoy se conoce como seguridad industrial, gracias a los aportes del líder liberal Rafael Uribe Uribe, quien planteo el tema de seguridad y salud en el trabajo, tocando puntos como las responsabilidades de los empleadores, las prestaciones sociales y económicas a que tienen derecho los empleados, las incapacidades, la pensión y la indemnización para los empleados que resultaran con afectaciones físicas a causa de su trabajo. Esto se consolido en la ley 57 de 1915, mediante la aprobación del congreso de la época, llamada “Ley Uribe”.

Tres años después, se aprueba la Ley 46 de 1918, teniendo como base la protección a los trabajadores, y partiendo de los principios de la Ley 57, se establecen con esta ley los lineamientos sobre medidas de sanidad y de higiene para los empleados y para sus empleadores. Mas adelante, en 1934 promueve la ley 10 donde es reglamentada la enfermedad profesional y

los auxilios de cesantías, y en el año de 1939 con la ley 44 se crea el seguro obligatorio para los empleados, así como el derecho a la indemnización por accidentes laborales, los cuales quedaron estipulados en el Código Sustantivo de Trabajo, como medida obligatoria de protección a los empleados.

Los años siguientes fueron de constantes cambios ante la larga sucesión de necesidades de protección a los trabajadores en Colombia y de acuerdo a los avances de la modernidad, por lo cual en el año 1946, con la ley 90 nace el Instituto de Seguros Sociales (ISS), el cual se ocupó de prestar servicios de asistencia en salud a los trabajadores en temas de enfermedades y accidentes laborales, así, también se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial la cual promueve la normatividad sobre higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo, bajo el Decreto 3767 de 1949.

Sin embargo toda esta normatividad ya creada no fue suficiente para lograr mantener unos niveles adecuados de salud en los trabajadores respecto a las enfermedades laborales, pues prevalecía el control sobre los riesgos externos como incendios, lesiones o atrapamiento, y la relación entre agentes de riesgo y enfermedades no era muy precisa ni importante. Así funcionó el sistema de salud laboral durante un largo periodo, hasta que en el año 1979 se promulgo la ley 9, bajo la cual nace el Código Sanitario Nacional, en pro de la salud de los trabajadores colombianos, y el Ministerio de Trabajo tramitó el Estatuto de Seguridad Industrial.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

Para el proyecto de implementación del SG-SST en la empresa Reaser S.A.E.S.P se tendrá en cuenta las diferentes metodologías de investigación como son las de tipo cuantitativo y cualitativo, pero para este proyecto se aplicara la metodología cuantitativa, utilizando herramientas como la lista de chequeo. En este estudio se utilizó esta herramienta para verificar el estado de cumplimiento de los requerimientos de la norma en cuanto la aplicación y ejecución del SG-SST.

La población y muestra de esta investigación será a nivel general de la empresa, ya que la aplicación de este sistema se hace de forma general, tanto para personal operativo como administrativo.

La observación como parte de un proceso de investigación implica indagación científica, la observación remite a la atención o focalización deliberada de un segmento de la realidad que se investiga, en un intento por captar sus elementos, y características. La observación configura una de las técnicas más corrientemente usadas en la investigación pero, al igual que otras habilidades, emplea instrumentos propios para el registro de los datos. En el primer caso, el investigador luego de acercarse a la comunidad o al fenómeno mismo se fija en las peculiaridades más notables del contexto físico y social, las relaciones entre los sujetos, los momentos y los hechos, para luego registrar en detalle. En contraste, la información cuantitativa es registrada de manera numérica a través de censos, registros de frecuencia, es por esto que el investigador se aproxima al fenómeno y cuenta el número de veces en que ocurre un suceso o una conducta,

anotando tal información, a veces incluso sin ponerse en contacto directo con los sujetos observados.

Así se determina que existen diferentes formas de proyectar la observación (León y Montero, 1993), según el grado en que el observador tiene influencia en la situación que observa.

3.1. Método de la investigación

La metodología aplicada de tipo cuantitativa, se basa en el nivel de cumplimiento de los diferentes requerimientos a cumplir por parte del decreto 1072, Resolución 1111 y decreto 171 de 2016. Se utilizó la técnica de lista de chequeo donde se encuentran relacionado cada uno de los fundamentos que componen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a la empresa Reaser S.A.

Fase 1 Requisitos Legales: Revisión de la legislación donde se nos dan las pautas para implementar el SG-SST, como son Decreto único reglamentario 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017 sobre los Estándares mínimos del SG-SST y El Decreto 171 de 2016, el cual modifíco el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015.

Fase 2 Diagnóstico inicial del SG-SST: recolección de la información a través de una lista de chequeo.

Fase 3 Definición de la herramienta a utilizar en la implementación del SG-SST para saber el porcentaje de cumplimiento.

La información cuantitativa es presentada de manera numérica a través de censos, registros de frecuencia y en este caso el perito se aproxima al fenómeno y cuenta el número de veces en que ocurre un suceso o una conducta, llevando cuentas de los resultados, incluso sin ponerse en contacto directo con los individuos objeto de la observación.

3.2 Población y muestra

Este proyecto se desarrolla en la empresa Reaser S.A.S E.S.P, ubicada en el Municipio de Montelíbano (Córdoba), en la calle 15 a No. 10 – 36, aplica a todos los procesos de la empresa a nivel estratégico, misional y de apoyo, la información se toma directamente de la base de la nómina de la empresa Reaser S.A.S E.S.P, por tanto la población objeto de estudio corresponde a la totalidad de los empleados tanto administrativos como operarios.

La razón por la cual se aplicara la encuesta a la totalidad de los empleados es por la búsqueda de la información más específica y fiel posible sobre las condiciones laborales de la totalidad de los empleados de la empresa, pues los cargos y funciones son diversos y se busca obtener las opiniones que satisfagan los objetivos de la investigación.

La Población objeto para esta investigación fueron los trabajadores de la empresa Reaser S.A E.S.P en las áreas administrativas y operativas, encargado del área de salud ocupacional y la encargada del área de recursos humanos, estos serán los beneficiados con la implementación del

presente proyecto, donde se busca optimizar y fortalecer los procesos del área de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento en la organización.

La Muestra para esta investigación se utilizó el tipo de muestra aleatoria, resaltando que por motivos de disponibilidad de tiempo solo se pudo contar con la opinión de algunos miembros de la empresa, pero al fin se logra el diseño del proyecto, el valor exacto de las personas tomadas para este estudio fueron de 60 empleados.

3.3 Fuentes de información

Según Blanco (1999), cada una de las fuentes (primarias, secundarias, terciarias) implica algún nivel de validez y confiabilidad, y deben ser valoradas según su procedencia. Las primarias son las más confiables porque proveen datos de quienes directamente presenciaron un hecho o generaron alguna idea. Las secundarias o terciarias (fuentes indirectas) pueden poseer menor fiabilidad ya que se refieren a una fuente que no se ha consultado directamente, sino a través de otras obras que la citan.

Para este proyecto se utilizó la fuente de información primaria, partiendo de una normatividad, por la que se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (Resolución 1111 de 2017 ministerio del trabajo).

La información fue recolectada a través de la observación y por medio de lista de chequeo donde se evidencio el nivel de cumplimiento por parte de la empresa en cuanto a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La lista de chequeo se hace a través de fuente primaria, es decir con la información o requerimientos establecidos por la resolución 1111 de 2017 (ministerio de trabajo), los cuales son los siguientes:

Artículo 1°. Campo de aplicación y cobertura

Artículo 2°. Objeto.

Artículo 3°. Los Estándares Mínimos que debe cumplir la empresa son graduables, son dinámicos, son proporcionados y son variables de acuerdo al número de trabajadores, según actividad económica, labor u oficio.

Artículo 4°. Cumplimiento de los Estándares Mínimos del SG-SST.

Artículo 5°. Diseño, administración y ejecución del SG-SST dentro de la microempresa.

Artículo 6°. Apoyo, asesoría y capacitación para el diseño, administración y ejecución del SG-SST.

Artículo 7°. Sistema de Acreditación en SG – SST para las empresas.

Artículo 8°. Obligaciones del empleador.

Artículo 9°. Afiliación irregular en riesgos laborales mediante las asociaciones o agremiaciones.

Artículo 10. Fases de adecuación, transición y aplicación del SG –SST con los estándares mínimos, desde junio del 2017 a diciembre del 2019.

Artículo 11. La implementación definitiva del SG – SST a partir del mes de enero del año 2020 y en adelante.

Artículo 12. Tabla de Valores de Estándares Mínimos

Artículo 13. Planes de mejora a implementar de acuerdo a los resultados sobre la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

Artículo 14. Planes de mejora a solicitud del Ministerio del Trabajo.

Artículo 15. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 16. Estándares Mínimos para trabajadores que llevan a cabo actividades catalogadas como de alto riesgo.

Artículo 17. Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Artículo 18. Prevención de posibles accidentes en industrias mayores.

Artículo 19. La transición, actualización y ajustes a lo establecidos por los Estándares Mínimos.

Artículo 20. Vigilancia delegada.

Artículo 21. Sanciones.

Artículo 22. Vigencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se inicia con la revisión de los requisitos legales aplicables al SG-SST, utilizando como técnica la observación y como instrumento la lista de chequeo.

Tabla 1: Lista de Chequeo

Planear
P – Recursos
1.1.2 Responsabilidades en el SG SST
1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST
1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
1.1.6 Conformación del Copasst
1.1.7 Capacitación del Copasst
1.1.8 Conformación Comité Convivencia
1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P
1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG SST, Actividades de Promoción y Prevención - P y P
1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas
2.1.1 Política del SG SST - Firmada Fechada y Divulgada al Copasst
P - Gestión Integral del SG SST
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratista
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisados del SG SST
2.3.1 Evaluación e identificación de Prioridades
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
2.5.1 Archivo o Retención documental del SG SST
2.6.1 Rendición sobre el desempeño
2.7.1 Matriz Legal
2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST
Hacer
H - Gestión de la Salud

3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud
3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros - Periodicidad
3.1.5 Custodia de Historias Clínica
3.1.6 Restricciones y Recomendaciones Laborales
3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros)
3.1.8 Agua Potable, Servicios Sanitarios, Disposición de Basura
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos
3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
3.3.1 Medición de la severidad de los AT y EL
3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
3.3.3 Medición de la Mortalidad de los AT y EL
3.3.4 Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
3.3.5 Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
3.3.6 Medición del ausentismo de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
H - Gestión de Peligros y Riesgos
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la organización
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos
4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.

4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratista y subcontratistas
H - Gestión de Amenazas
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Prevención ante Emergencias
5.1.2 Brigada de prevención, conformada y dotada
Verificar
V - Verificación del SG SST
6.1.1 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado
6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría
Actuar
A – Mejoramiento
7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST
7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora
7.1.3 Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL. Resolución 1401 de 2007.

Fuente: Recuperado de Resolución 1111 de 2017, Ministerio de Trabajo.

El estudio cuantitativo examino las cifras según el suceso analizado de manera imparcial, especialmente con el apoyo de métodos de análisis como la estadística, a partir de la cual se hacen justificaciones de los aspectos separados de un todo, arrojando resultados numéricos y se logran deducciones causales o relacionales, estadísticamente importantes.

En su ejecución se implementan elementos o variables citados en el problema de investigación haya claridad y que dichos elementos estén definidos, delimitados y pueda conocerse con exactitud dónde se inicia el problema y en qué dirección se orientan las mediciones, lo que propone una relación de naturaleza lineal (Mendoza, 2006).

Clark-Carter (2002) explica, en el enfoque cuantitativo es posible que usen diferentes técnicas, como el;

Métodos de observación, puede pensarse que la observación no se considera en realidad un método, pero es posible que se realicen observaciones estructuradas con el fin de clasificar el comportamiento observado, con el uso de listas de chequeo y otros tipos de registros cuantitativos.

Para este proyecto utilizamos esta técnica porque es la que nos puede arrojar resultados precisos medibles, a los cuales les podemos hacer un seguimiento para el cumplimiento a través de planes de acción.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Ver anexo A. Lista de chequeo

Ver anexo B. Evaluación inicial del SG-SST de la empresa Reaser S.A.

4.2. Análisis de datos

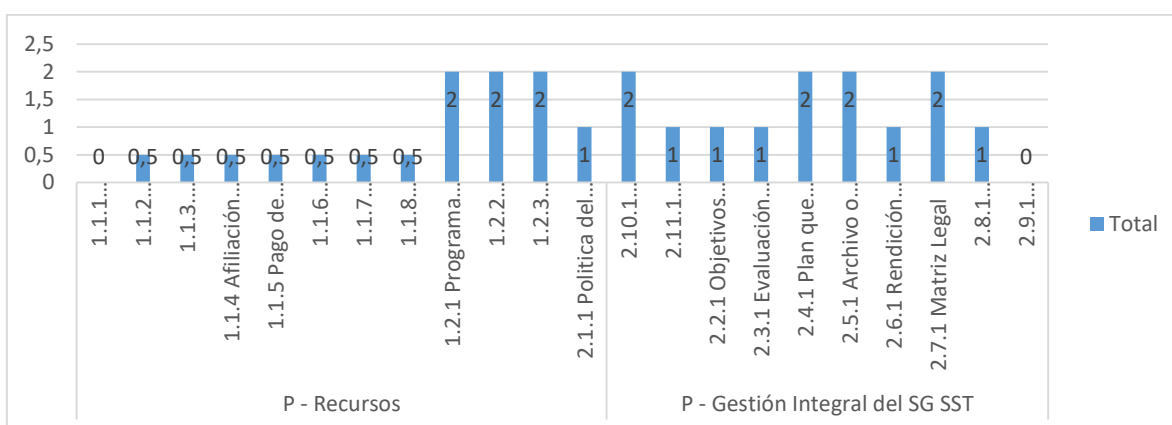
Este análisis se realizó siguiendo el ciclo PHVA:

Tabla 2: **Planear.**

1.1.1 Responsable del SG SST	0
1.1.2 Responsabilidades en el SG SST	0,5
1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST	0,5
1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5
1.1.5 Pago de Pensión Trabajadores de Alto Riesgo	0,5
1.1.6 Conformación del Copasst	0,5
1.1.7 Capacitación del Copasst	0,5
1.1.8 Conformación Comité Convivencia	0,5
1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P	2
1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG SST, Actividades de Promoción y Prevención - P y P	2
1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas	2
2.1.1 Política del SG SST - Firmada Fechada y Divulgada al Copasst	1
P – Recursos	10,5
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratista	2

2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST	1
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisados del SG SST	1
2.3.1 Evaluación e identificación de Prioridades	1
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2
2.5.1 Archivo o Retención documental del SG SST	2
2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1
2.7.1 Matriz Legal	2
2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST	1
2.9.1 Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST	0
P - Gestión Integral del SG SST	13

Fuente: Recuperado de Resolución 1111 de 2017, Ministerio de Trabajo.



Grafica 1. Planear

Fuente: Elaboración propia.

Análisis: La empresa en el ciclo de planeación viene cumpliendo de manera parcial los requisitos; en la revisión se evidencia que no tiene un responsable del SG-SST como lo establece la resolución 1111 y tampoco cumple con el requisito 2.9.1 Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST.

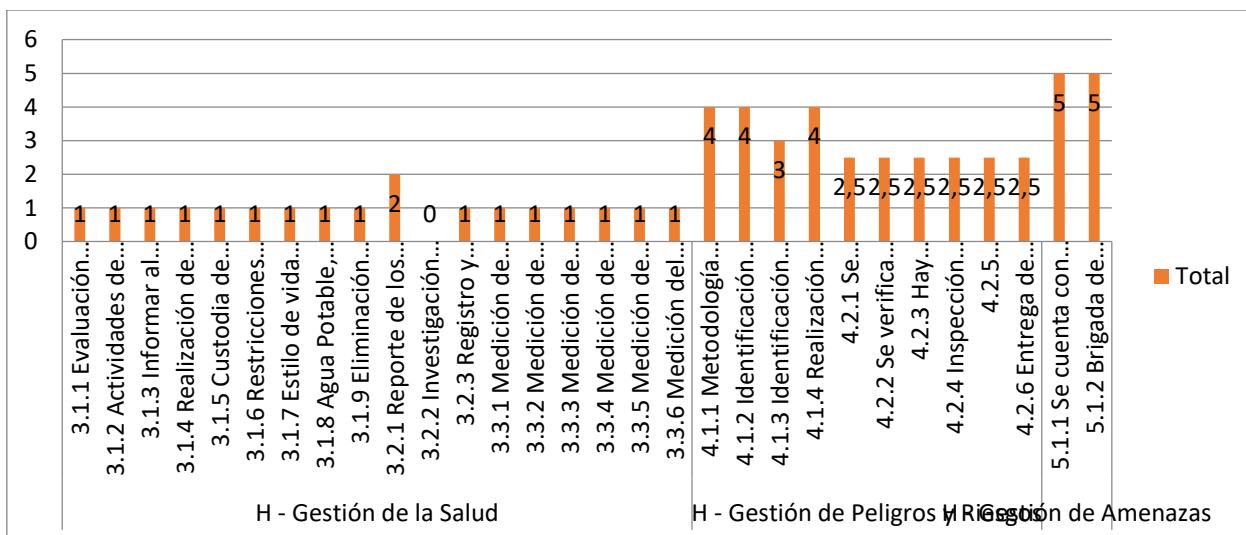
El requerimiento 1.1.5 Pago de Pensión Trabajadores de Alto Riesgo no aplica para la actividad económica de la empresa.

Tabla 3: **Hacer.**

3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1
3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo	1
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros – Periodicidad	1
3.1.5 Custodia de Historias Clínica	1
3.1.6 Restricciones y Recomendaciones Laborales	1
3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros)	1
3.1.8 Agua Potable, Servicios Sanitarios, Disposición de Basura	1
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1
3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	2
3.2.2 Investigación de Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	0
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1
3.3.1 Medición de la severidad de los AT y EL	1
3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1
3.3.3 Medición de la Mortalidad de los AT y EL	1

3.3.4 Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1
3.3.5 Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1
3.3.6 Medición del ausentismo de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1
H - Gestión de la Salud	18
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la organización	4
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4
4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros	2,5
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control	2,5
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	2,5
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratista y subcontratistas	2,5
H - Gestión de Peligros y Riesgos	30
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Prevención ante Emergencias	5
5.1.2 Brigada de prevención, conformada y dotada	5
H - Gestión de Amenazas	10

Fuente: Recuperado de Resolución 1111 de 2017, Ministerio de Trabajo.



Grafica 2. Hacer

Fuente: Elaboración propia.

Análisis: La empresa no cumple con el requisito 3.2.2 Investigación de Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral. Se cumple de manera total con el resto de requisitos.

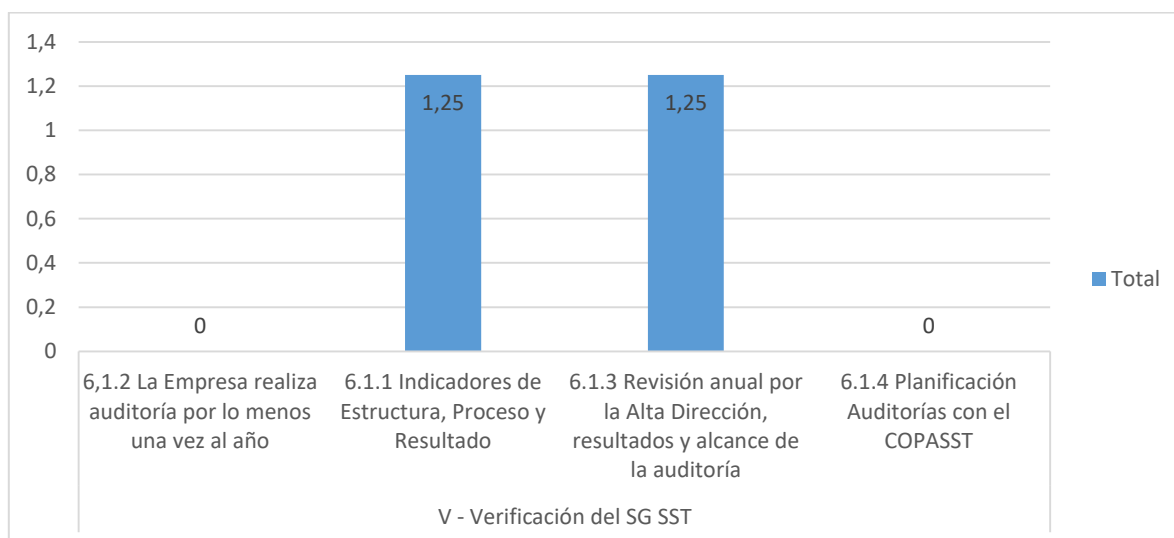
De acuerdo a la actividad de la empresa el numeral 4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) no aplica y la empresa hace la justificación.

Tabla 4: **Verificar.**

6,1.2 La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	0
6.1.1 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado	1,25
6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25
6.1.4 Planificación Auditorías con el COPASST	0

V - Verificación del SG SST	2,5
-----------------------------	-----

Fuente: Recuperado de Resolución 1111 de 2017, Ministerio de Trabajo.



Grafica 3. Verificar

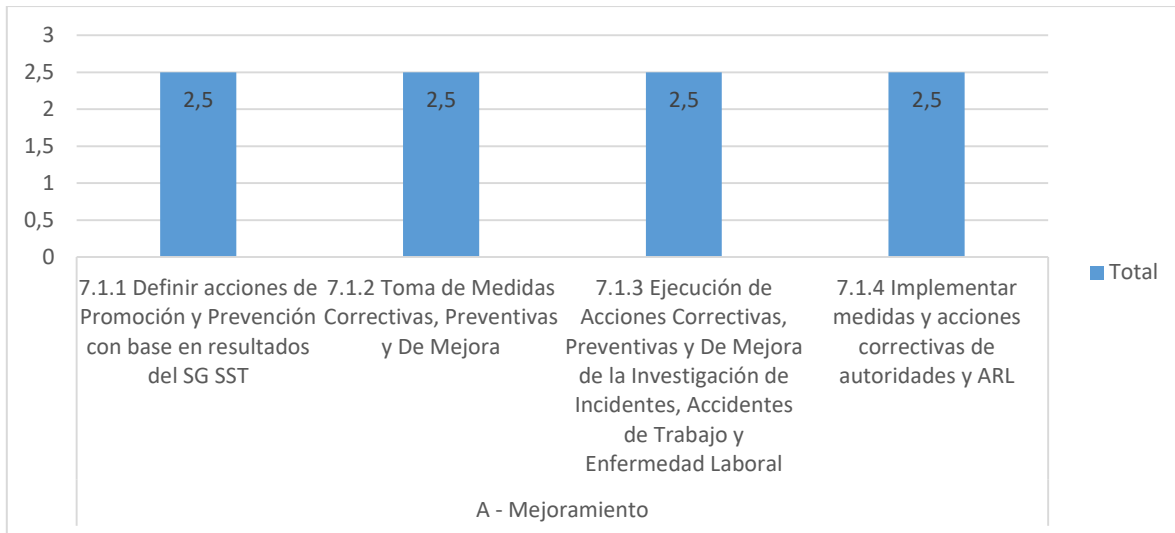
Fuente: Elaboración propia.

Análisis: La empresa no cumple con los numerales 6,1.2 donde se establece que la Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año y 6.1.4, realiza Planificación de Auditorías con el COPASST

Tabla 5: **Actuar.**

7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST	2,5
7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora	2,5
7.1.3 Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	2,5
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL	2,5
A – Mejoramiento	10

Fuente: Recuperado de Resolución 1111 de 2017, Ministerio de Trabajo.



Grafica 4. Actuar

Fuente: Elaboración propia

Análisis: en este ciclo la empresa cumple con todos los requerimientos de Acciones Preventivas y Correctivas de acuerdo a los resultados del SG SST.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de hallazgos

Resumen de Auto-evaluación

Tabla 6: **Resultado Por Ciclos**

Ciclos	Crítica	Moderadamente Aceptable	Aceptable
Planear	0,0%	0,0%	94,0%
Hacer	0,0%	0,0%	96,7%
Verificar	50,0%	0,0%	0,0%
Actuar	0,0%	0,0%	100,0%

Tabla 7: **Resultado Por Estándar**

Estándares	%
P – Recursos	19,1%
P - Gestión Integral del SG SST	18,6%
H - Gestión de la Salud	18,0%
H - Gestión de Peligros y Riesgos	20,0%
H - Gestión de Amenazas	20,0%
V - Verificación del SG SST	10,0%
A – Mejoramiento	20,0%

Fuente: Resultado porcentual con base en el cumplimiento de la empresa sobre la implementación del SG-SST.

En conclusión al resultado por ciclos podemos decir que la empresa está cumpliendo más de un 90% con la implementación del SG-SST.

Tabla 8: Resumen De Cumplimientos

Criterios que les da cumplimientos	Calificación
Planear	23
P – Recursos	10
1.1.2 Responsabilidades en el SG SST	0,5
1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST	0,5
1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5
1.1.6 Conformación del Copasst	0,5
1.1.7 Capacitación del Copasst	0,5
1.1.8 Conformación Comité Convivencia	0,5
1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P	2
1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG SST, Actividades de Promoción y Prevención - P y P	2
1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas	2
2.1.1 Política del SG SST - Firmada Fechada y Divulgada al Copasst	1
P - Gestión Integral del SG SST	13
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratista	2
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST	1
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisados del SG SST	1
2.3.1 Evaluación e identificación de Prioridades	1
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2
2.5.1 Archivo o Retención documental del SG SST	2
2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1
2.7.1 Matriz Legal	2

2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST	1
Hacer	55
H - Gestión de la Salud	18
3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1
3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo	1
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros - Periodicidad	1
3.1.5 Custodia de Historias Clínica	1
3.1.6 Restricciones y Recomendaciones Laborales	1
3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros)	1
3.1.8 Agua Potable, Servicios Sanitarios, Disposición de Basura	1
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1
3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	2
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1
3.3.1 Medición de la severidad de los AT y EL	1
3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1
3.3.3 Medición de la Mortalidad de los AT y EL	1
3.3.4 Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1
3.3.5 Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1
3.3.6 Medición del ausentismo de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1
H - Gestión de Peligros y Riesgos	27

4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la organización	4
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4
4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros	2,5
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control	2,5
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	2,5
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratista y subcontratistas	2,5
H - Gestión de Amenazas	10
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Prevención ante Emergencias	5
5.1.2 Brigada de prevención, conformada y dotada	5
Verificar	2,5
V - Verificación del SG SST	2,5
6.1.1 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado	1,25
6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25
Actuar	10
A – Mejoramiento	10
7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST	2,5
7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora	2,5
7.1.3 Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	2,5
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL	2,5
Total general	90,5

Fuente: Ciclo PHVA implementado en la empresa. Con base en Resolución 1111 de 2017, Ministerio de Trabajo.

En la anterior tabla podemos ver de manera más detallada, por numeral de cumplimiento de acuerdo al ciclo PHVA el nivel de cumplimiento de la empresa en cuanto a implementación y ejecución del SG-SST.

Tabla 9: **Criterios no Cumplidos.**

Criterios que no cumple	Calificación
Planear	0
P – Recursos	0
1.1.1 Responsable del SG SST	0
P - Gestión Integral del SG SST	0
2.9.1 Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST	0
Hacer	0
H - Gestión de la Salud	0
3.2.2 Investigación de Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	0
Verificar	0
V - Verificación del SG SST	0
6,1.2 La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	0
6.1.4 Planificación Auditorías con el COPASST	0
Total general	0

Fuente: Ciclo PHVA implementado en la empresa REASER SAS. Con base en Resolución 1111 de 2017, Ministerio de Trabajo.

En la anterior tabla se encuentra detallado los requerimientos que la empresa no cumple en cuanto la implementación y ejecución del SG-SST.

Tabla 10: **Criterios que Justifica.**

Criterios que justifica	Calificación
Planear	0,5
P – Recursos	0,5
1.1.5 Pago de Pensión Trabajadores de Alto Riesgo	0,5
Hacer	3
H - Gestión de Peligros y Riesgos	3
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3
Total general	3,5

Fuente: Guía Técnica Colombiana 45.

En la anterior tabla se encuentra detallado los requerimientos que a la empresa no le aplican por la actividad económica de esta.

5.2 Recomendaciones

- Se le recomienda a la empresa levantar un plan que contenga las acciones correctivas necesarias para el mejoramiento de las falencias de acuerdo a los hallazgos relacionados con los requerimientos del SG-SST.
- Es importante que la empresa continúe con la ejecución de los requerimientos que ya viene implementado.

- La empresa debe dar a conocer y replicar la política del SG-SST en las capacitaciones e inducciones, conforme a lo estipulado en la normatividad vigente.
- Es de gran importancia que la empresa garantice los recursos financieros, humanos y técnicos, basados en los hallazgos según la investigación para la gestión de los mismos.
- Seguir con el acompañamiento de la ARL en las actividades de la empresa en todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo y así como en las auditorias del SG-SST.
- Dar continuidad con el plan de trabajo para la implementación del SG-SST.

5.3 Propuesta

Nuestra propuesta de mejora para la empresa Reaser S.A. E.S.P en cuanto la implementación del SG-SST se basa en los objetivos y planes estratégicos de la empresa, estando enfocados a la cultura de cero accidentes y enfermedades laborales.

El plan de mejora consiste en diseñar el plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, contemplando toda las actividades e información necesaria y requerida para el desarrollo y ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, bajo los lineamientos de los objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de establecer estrategias de promoción, prevención y control que permitan mantener el bienestar integral de la población trabajadora de la organización.

5.3.1 Diagnostico

El análisis de este diagnóstico lo hacemos siguiendo el ciclo PHVA, para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, evaluando los criterios de cumplimiento, en el proceso de planeación, la empresa no ha asignado el recurso humano de acuerdo al perfil técnico que hace mención la resolución 1111, como es el responsable del SG-SST.

En la Gestión integral del SG-SST la empresa no cumple con la Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST.

En el proceso Hacer, la empresa no está haciendo todas las investigaciones de accidentes de trabajo, se evidencia que faltan investigaciones por hacer.

En el proceso Verificar, la empresa en los últimos dos años no ha hecho auditorias como lo pide la norma, que se haga por lo menos una vez al año, tampoco ha hecho la planificación de auditorías con el COPASST.

Reaser S.A E.S.P es una empresa que ha venido implementando y ejecutando el SG-SST, cabe resaltar que la empresa ha dado cumplimiento al anterior programa de Salud ocupacional de acuerdo a la resolución 1016 de 1989 y ha sido auditado por el consejo Colombiano de seguridad bajo la guía RUC, la cual establece requerimiento de cumplimiento alineados a OHSAS 18001, lo cual ayudado para dar cumplimiento al nuevo SGSST.

La empresa se encuentra por encima del 90% en implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo.

5.3.2 Recursos: humanos, materiales, financieros

Recursos humanos: se requiere un coordinador del SG-SST, personal de apoyo del área de talento humano y la gerencia como la dirección del sistema.

Materiales:

- Equipo de cómputo
- Internet
- Papelería,
- Archivo,
- Escritorio

Financieros:

- Presupuestar monto económico para la ejecución del sistema de SST.
- Presupuestar monto financiero para el recurso humano que ejecuta y hace seguimiento al SG-SST.
- Presupuestar monto para la realización de exámenes médicos ocupacionales.
- Asignación de monto para la realización de los mantenimientos preventivo y correctivo de los equipos y maquinaria.
- Asignación de presupuesto para la compra de elementos de protección personal.
- Asignación de Presupuesto para la compra de Dotación y calzados al personal.
- Asignación de Presupuesto para la motivación y participación de los empleados.

- Asignación de presupuesto económico para la compra de herramientas, equipos y maquinaria.
- Asignación de presupuesto para la gestión ambiental en la empresa (residuos sólidos peligrosos).
- Asignación de recurso económico para el seguimiento al plan de emergencia.

5.3.2. Cronograma de actividades.

Tabla 11 Cronograma de trabajo

CRONOGRAMA DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
REASER S.A.			
Año 2018			
Objetivo general	Alcance	Responsable	Marco legal
Diseñar el plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, el cual contemplará toda las actividades e información necesaria y requerida para el desarrollo y ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, bajo los lineamientos de los objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de	El presente plan de seguridad y salud en el trabajo aplica a los diferentes procesos administrativos, operativos, áreas de trabajo, trabajadores y para el seguimiento en general del SG-SST de Reaser S.A.	El responsable del cumplimiento, seguimiento y ejecución de este plan es la gerencia en línea apoyado y liderado por el coordinador de seguridad y salud en el trabajo.	Este plan está alineado con la normatividad legal vigente y aplicable (Decreto 1072 2015, Resolución 1111 de 2017) y otras normas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.

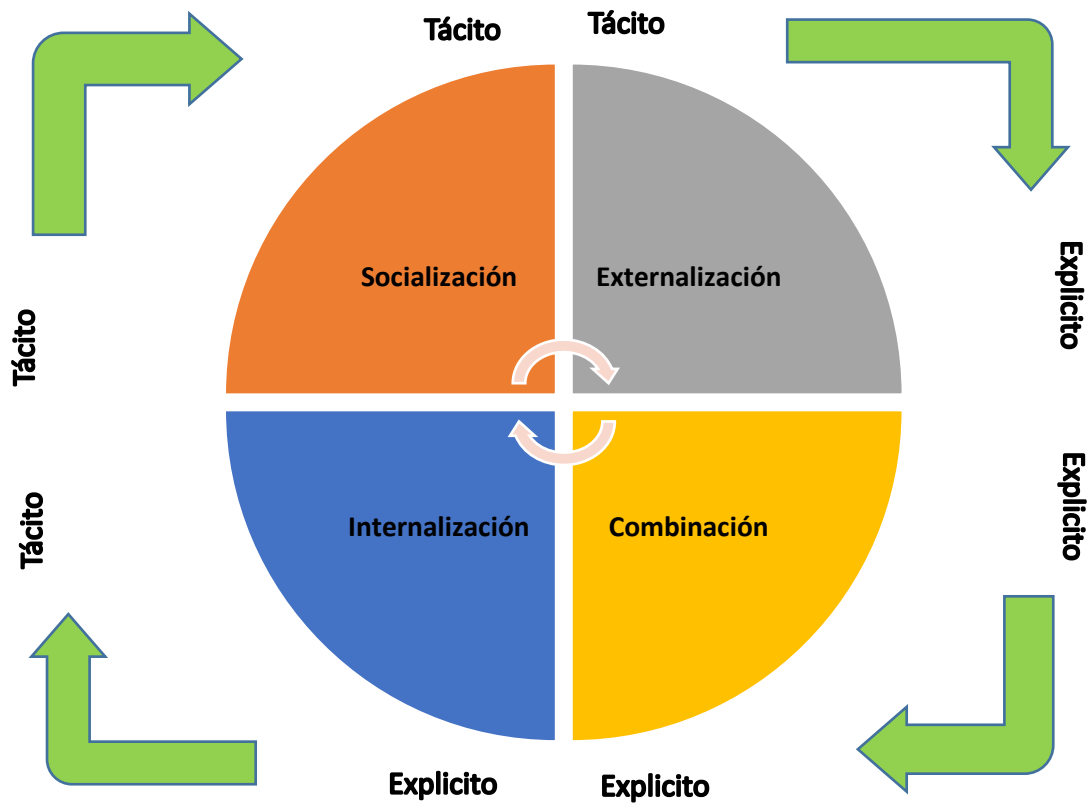
Revisión de los objetivos y metas en seguridad y salud en el trabajo	Gerente y Coordinador SG-SST	Aplica a todos los empleados de la empresa	Registro de asistencia, bolígrafo y recurso humano																						
Revisión y actualización de los requisitos legales aplicables en materia de seguridad	Coordinador SG-SST	Para todos los requisitos en SST	Puesto de trabajo, Computador y energía eléctrica	100%					1																
requisitos legales aplicables en materia de seguridad	Coordinador SG-SST	Para todos los requisitos en SST	Puesto de trabajo, Computador, energía eléctrica	100%													1								

<p>los manteni mientos preventi vo y correctiv o de los equipos y maquina ria</p>																									
<p>Asignaci ón de presupue sto para la compra de elemento s de protecci</p>	<p>Gerente</p>	<p>Para todos los trabajado res de la empresa</p>	<p>Computador, energía eléctrica y bolígrafo</p>	<p>100%</p>	<p>1</p>																				

Asignación de presupuesto para la gestión ambiental en la empresa (residuos sólidos peligrosos)	Gerente	Recolección de residuos peligrosos	Bolsas rojas, lápiz, área de acopio y formatos	100%	1																			
Asignación de recurso económico para el seguimiento al	Gerente	Plan de emergencia a todas las áreas de la empresa	Recurso humano , Computador, energía eléctrica	100%	1																			

5.3.3 Integración del modelo de Nonaka y Takeuchi

La espiral del conocimiento, aplicado a la empresa Reaser S.A E.S.P



Grafica 5 Grafica 5 Modelo Nonaka y Takeuchi

Fuente: recuperado de <https://es.slideshare.net/ccii-PUCP/el-liderazgo-para-la-gestin-del-conocimiento-el-pensamiento-de-modelos-como-herramienta-para-la-accin>.

Socialización: En esta fase se busca compartir experiencias para crear un conocimiento tácito, Reaser S.A E.S.P conseguirá el conocimiento a través de:

- Inducción al personal nuevo y reinducción anualmente en temas del SG-SST.
- Capacitaciones.
- Intercambio de experiencias entre el personal.

Externalización: Reaser S.A E.S.P generará conocimiento de lo tácito a lo explícito a través de:

- Manuales de capacitación.
- Manuales de procedimiento seguro de tareas.
- Instructivos.

Combinación: en este proceso se convierte el conocimiento explícito en explícito, Reaser S.A E.S.P lleva a cabo este proceso mediante:

- Las reuniones de trabajo, que se harán antes de iniciar laborales con la finalidad de reforzar el autocuidado, cumplimiento de procedimientos y reglamentos de trabajo que hacen parte de las actividades del SG-SST contempladas en el plan de trabajo.

Internalización: este conocimiento lo relaciona Reaser S.A. con el aprender haciendo; por tanto hace la conversión de lo explícito a lo tácito. El anterior conocimiento la empresa lo logra a través de:

- Ejercicios prácticos de las actividades a realizar.
- Inducción específica del cargo a desarrollar mediante prácticas.

5.3.4 Evaluación

De acuerdo a la evaluación inicial, la empresa se encuentra por encima del 90% en lo referente a la implementación del SG-SST, lo que hace que sea viable la ejecución de este proyecto, teniendo como soporte la dirección, la cual ha venido trabajando desde el anterior programa de salud ocupacional. La gerencia en línea está dispuesta a dar los recursos necesarios que se requieran para terminar con la implementación del SG-SST, además de seguir los procesos de mejora continua.

Conclusiones

El diplomado de gestión en talento humano complementa los conocimientos adquiridos, con las actividades ejecutadas según los requerimientos de la guía de aprendizaje, se consigue implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a la empresa Reaser S.A. E.S.P, usando el Modelo de Nonaka y Takeuchi permitiendo realizar análisis y la creación de un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, indagando las debilidades de los procesos y establecer posibles soluciones a las problemáticas, para buscar el mejoramiento del bienestar y calidad de vida de los integrantes de ésta empresa.

Destacando que en las organizaciones es necesario establecer un equilibrio en aspectos internos y externos, la productividad y el desempeño de funciones es directamente proporcional al talento humano, los empleados son el recurso más importante por ser quienes impulsan los objetivos propuestos a nivel organizacional y según el desempeño de funciones; es por esto que en Reaser S.A E.S.P. se realizó la evaluación integral del Área de Talento Humano en la implementación oportuna de los cambios en el proceso de la Salud Ocupacional.

La gestión e implementación de la salud ocupacional logra este equilibrio porque beneficia directamente empleados y empresa en un clima organizacional favorable y libre de factores adversos, es por esto que al identificarse los riesgos y los errores que acontecen en la organización que puedan generar accidentes o enfermedades de trabajo, deben existir

propuestas de mejoramiento continuo, actividades de promoción y prevención y con la pertinente vigilancia lograr las metas formuladas.

La gestión en las organizaciones garantiza el cumplimiento de la normatividad garantizando seguridad, protección integral a los empleados, es por esto que en Reaser S.A E.S.P se propone un plan de implementación, con el fin de mejorar el proceso indicado de acuerdo a las normas aplicables en seguridad y salud en el trabajo.

Se recomienda dar continuidad con el plan de trabajo para la implementación del SG-SST encaminándose a la productividad, eficiente desempeño de funciones con la garantía de tener empleados capacitados, con la educación y formación necesaria en un ambiente de trabajo sano.

La normatividad de la seguridad y salud en el trabajo permite tener herramientas efectivas para la protección de los empleados buscando que su desempeño sea más seguro y cuenten con procesos normativos capaces de facilitar una adecuada aplicación en el momento que se presente algún accidente laboral. La normatividad en seguridad y salud en el trabajo debe ser correctamente aplicada, no solo como un requisito de ley, por parte de la empresa y por parte de los empleados, quienes serán los beneficiarios directos al seguir las normas de autocuidado.

Referencias bibliográficas

Isotools Colombia. Recuperado 13 de abril del 2018

<https://www.isotools.com.co/normativa-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>.

María, A. (2013). Modulo, Metodología de la investigación. UNAD.

Núñez, Isabel L, DEMI, Facultad de Ciencias y Tecnología, Universidad Nova de Lisboa, Portugal.

Osh wki. Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo, Recuperado de

[https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST)).

Reaser S.A. Recuperado 13 de abril del 2018 www.reasersa.com

Rodríguez, Carlos A, Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009.

Un poco de historia: Salud ocupacional en Colombia. Recuperado 11 de abril del 2018

<http://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia>

Anexos

Anexo A Lista de chequeo

Planear
P – Recursos
1.1.2 Responsabilidades en el SG SST
1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST
1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
1.1.6 Conformación del Copasst
1.1.7 Capacitación del Copasst
1.1.8 Conformación Comité Convivencia
1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P
1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG SST, Actividades de Promoción y Prevención - P y P
1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas
2.1.1 Política del SG SST - Firmada Fechada y Divulgada al Copasst
P - Gestión Integral del SG SST
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratista
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisados del SG SST
2.3.1 Evaluación e identificación de Prioridades

2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
2.5.1 Archivo o Retención documental del SG SST
2.6.1 Rendición sobre el desempeño
2.7.1 Matriz Legal
2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST
Hacer
H - Gestión de la Salud
3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud
3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros – Periodicidad
3.1.5 Custodia de Historias Clínica
3.1.6 Restricciones y Recomendaciones Laborales
3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros)
3.1.8 Agua Potable, Servicios Sanitarios, Disposición de Basura
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos
3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
3.3.1 Medición de la severidad de los AT y EL
3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

3.3.3 Medición de la Mortalidad de los AT y EL
3.3.4 Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
3.3.5 Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
3.3.6 Medición del ausentismo de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
H - Gestión de Peligros y Riesgos
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la organización
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos
4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratista y subcontratistas
H - Gestión de Amenazas
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Prevención ante Emergencias
5.1.2 Brigada de prevención, conformada y dotada
Verificar
V - Verificación del SG SST
6.1.1 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado

6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría
Actuar
A – Mejoramiento
7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST
7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora
7.1.3 Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL. Resolución 1401 de 2007.

Anexo B. Evaluación inicial del SG-SST de la empresa Reaser S.A.

Tabla 12 Evaluación del SGSST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG SST - RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 - TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN													
EMPRESA:		Reaser S.A		FECHA EVALUACIÓN:			26/04/2018						
CICLO PHVA	Estándar	Ítem de Estándar	Valor en el estándar	Peso Porcentual	PUNTAJE POSIBLE				Calificación	% del ítem	% del Estándar	% del Ciclo PHVA	
					Cumple Totalmente	No Cumple	No aplica						
							Justifica	No Justifica					
I. PLANEAR	RECURSOS (10 %)	Recursos Financieros, Técnicos, Humanos y de otra índole para coordinar y desarrollar el SG SST 4 %	1.1.1 Responsable del SG SST	0,5	4		X			3,5	88%	95%	94%
			1.1.2 Responsabilidades en el SG SST	0,5		X							
			1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST	0,5		X							
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		X							

		1.1.5 Pago de Pensión Trabajadores de Alto Riesgo	0,5			X					
		1.1.6 Conformación del Copasst	0,5		X						
		1.1.7 Capacitación del Copasst	0,5		X						
		1.1.8 Conformación Comité Convivencia	0,5		X						
	Capacitación en SG SST 6 %	1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P	2	6	X				6	100%	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG SST, Actividades de Promoción y Prevención - P y P	2		X						
		1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas	2		X						
GESTIÓN INTEGRAL DEL SG	Política del SG SST - 1 %	2.1.1 Política del SG SST - Firmada Fechada y Divulgada al Copasst	1	15	X				14	93%	93%

	Objetivos del SG SST - 1%	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisados del SG SST	1	X								
	Evaluación inicial del SG SST - 1%	2.3.1 Evaluación e identificación de Prioridades	1	X								
	Plan de Trabajo - 2 %	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	X								
	Conservación de la documentación - 2 %	2.5.1 Archivo o Retención documental del SG SST	2	X								
	Rendición de cuentas - 1%	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	X								
	Normatividad Vigente y Aplicable del SG SST - 2%	2.7.1 Matriz Legal	2	X								

		Comunicación - 1 %	2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST	1		X								
		Adquisiciones - 1 %	2.9.1 Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST	1			X							
		Contratación. 2 %	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratista	2		X								
		Gestión del Cambio - 1%	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST	1		X								
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20 %)	Condiciones de Salud en el Trabajo 9%	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	X				9	100%	90%	97%	
	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1	X										
	3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo		1	X										

	Registro, Reporte e Investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales 5%	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	2	5	X			3	60%	
		3.2.2 Investigación de Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	2			X				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X					
	Mecanismo de Vigilancia de las Condiciones de Salud de los Trabajadores 6%	3.3.1 Medición de la severidad de los AT y EL	1	6	X			6	100%	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X					
		3.3.3 Medición de la Mortalidad de los AT y EL	1		X					

		3.3.4 Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X							
		3.3.5 Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X							
		3.3.6 Medición del ausentismo de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X							
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. 15 %	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	X				15	100%	100%	
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la organización	4		X							

		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			X						
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		X							
	Medidas de prevención y control para intervenir los riesgos / peligros	4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros	2,5	15	X				15	100%		
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control	2,5		X							
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		X							
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		X							

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG SST (5%)	Gestión y Resultados del SG SST - 5 %	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	2,5	10	X				10	100%	100%	50%
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratista y subcontratistas	2,5		X							
			5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Prevención ante Emergencias	5		X							
			5.1.2 Brigada de prevención, conformada y dotada	5		X							
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG SST (5%)	Gestión y Resultados del SG SST - 5 %	6.1.1 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado	1,25	5	X				2,5	50%	50%	50%

			6.1.2 La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	1,25		X							
			6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		X							
			6.1.4 Planificación Auditorías con el COPASST	1,25			X						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones Preventivas y Correctivas con base en los resultados del SG SST	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST	2,50	10	X				10	100%	100%	100%
			7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora	2,50		X							

		7.1.3 Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	2,50	X						
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL	2,50	X						
TOTALES		ok	100	Puntaje Obtenido				94	94%	
								Aceptable		

Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem. De lo contrario su calificación será cero (0).
 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar tal situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar, en caso de no justificarse la calificación del estándar será cero (0).

Fuente: Recuperado de Resolución 1111 de 2017, Ministerio de Trabajo, por la cual se rigen los Estándares Mínimos del SG –SST para empleados y contratantes.