

Modelo Estratégico Integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el trabajo (SG-SST)

Grupo: 101007_28

Ana Julieth torres Guzmán 1102368433,

Luz Dary Avendaño Velásquez 1100957530,

Mayra Alexandra Cortes Arias 1098711938,

Olga Lucia rueda código 1102548940,

Gestión de las Organizaciones,

Gestión del Talento Humano.

Tutora

Claudia Rocío Rocha

Universidad nacional abierta y a distancia - UNAD facultad escuela de ciencias
administrativas, contables económicas y de negocios - ECACEN

Diplomado de profundización del talento humano

Administración de empresas

2018

Tabla de contenido

INTRODUCCION	5
PRESENTACION DE LA EMPRESA.....	6
BREVE RESEÑA HISTÓRICA	6
MISIÓN.....	6
VISIÓN	6
VALORES	6
POLÍTICA DE CALIDAD	7
CAPITULO 1. EL PROBLEMA.	8
1.1. Planteamiento del problema	8
1.2 Antecedentes del Problema	9
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	10
1.3 OBJETIVOS	11
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.	11
1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.	11
CAPITULO 2. MARCO TEORICO.	13
2.1. Revisión de la literatura.....	13
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	20
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	20

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	30
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	37
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	37
CAPÍTULO 5. PLAN DE MEJORA	38
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	47
RECOMENDACIONES	58
CONCLUSIONES	61
BIBLIOGRAFÍA.....	63

Lista de tablas.

Tabla 1. Valores y calificación estándares mínimos SG-SST.....	30
Tabla 2. Resultados valores y calificación de SG-SST.....	37
Tabla 3 plan de mejoramiento.....	40
Tabla 4. Cronograma de actividades.....	47

Lista de graficas

Grafica 1 grafica de Gantt	50
Grafica 2, grafica de Gantt	57



INTRODUCCION

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.

Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Consiste en realizar un desarrollo de un proceso lógico y por etapas, se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

Con el desarrollo del siguiente trabajo, se presentará información con relación al desarrollo del diplomado de profundización en gerencia de talento humano, en el cual se implementará la línea de investigación de gestión de las organizaciones para implementar planes que contribuyan al mejoramiento de las falencias existentes en el área de talento humano en la empresa Coomeva EPS.

Se desarrollará una investigación que permita identificar la forma en que se ha ido implementando el SG-SST en la empresa, de manera que nos permita adquirir habilidades y destrezas en el campo de conocimiento y así poder aplicar e implementar metodologías que contribuyan al mejoramiento de los procesos.

PRESENTACION DE LA EMPRESA

BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Cooameva, consecuente con su Misión corporativa para con el Estado, la sociedad, sus Asociados y familiares, no se mantuvo indiferente al reto planteado por la Ley 100. Gracias a Cooameva y a ese camino abierto construido con 36 años de historia, permite concebir la creación de la EPS.

En la Asamblea Ordinaria de Delegados, celebrada en Rionegro el 04 de marzo de 1995 se autoriza la creación de Cooameva E.P.S. S.A. con naturaleza de Sociedad Anónima y la participación del capital de Cooameva como accionista mayoritario. Así, mediante escritura pública 1597 de abril 7 de 1995 nace Cooameva E.P.S. S.A.

MISIÓN

Proteger la salud de nuestros(as) afiliados(as), priorizando la promoción del autocuidado y la gestión adecuada de los riesgos de la enfermedad, para brindar así excelencia en el servicio de manera sostenible, a través de un equipo humano comprometido y calificado.

VISIÓN

Ser la EPS con mayor reconocimiento en Colombia, por asegurar el cuidado integral de la salud de sus afiliados(as), bajo un modelo centrado en las personas, lo que se ve reflejado en un alto nivel de satisfacción en el servicio.

VALORES

- **Honestidad:** Somos coherentes con el pensar, decir y actuar, enmarcados dentro de la ética, los principios y los valores organizacionales.
- **Solidaridad:** Demostrar interés unos por otros y aportamos soluciones para satisfacer las necesidades y los retos comunes.

- **Trabajo en Equipo:** Actuamos comprometidos con el propósito común del equipo y aportamos para el logro de los resultados, construyendo y manteniendo respeto por nuestros grupos de interés.
- **Servicio:** Superamos las expectativas de servicio, brindando respuestas oportunas y generando ambientes de tranquilidad y fidelidad.
- **Cumplimiento de compromisos:** Responder efectivamente a los compromisos adquiridos y a los resultados esperados.
- **Confianza:** Construimos y generamos credibilidad en todas nuestras actuaciones con los grupos de interés, lo cual permite mantener relaciones sólidas y duraderas.
- **Igualdad y Equidad de Género:** Generamos acciones reales que permitan que hombres y mujeres que hacen parte de Coomeva gocen de una organización libre de sesgos y estereotipos de género.

POLÍTICA DE CALIDAD

Coomeva EPS S.A se compromete a satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros(as) usuarios(as) y demás grupos de interés, a través del crecimiento, la sostenibilidad, la gestión de riesgo y la excelencia en el servicio, analizando el contexto, oportunidades e integrando la mejora continua en nuestros procesos.

CAPITULO 1. EL PROBLEMA.

1.1. Planteamiento del problema

La prevención de riesgos laborales consiste en conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo. Esta anticipación permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral.

La Prevención de riesgos laborales se basa en estas ideas:

Un accidente laboral no es un suceso inevitable: Un accidente laboral es la manifestación de que ha habido un fallo en la organización o desarrollo del trabajo.

Cuanto mejor y más detalladamente se estudie una tarea, más fácil será prever los riesgos asociados a la misma

Además de esto las empresas se empeñan en garantizar su estabilidad económica y permanecer en el mercado, más aún en los momentos de globalización y apertura económica. Esto conlleva a que las empresas deben ser más productivas y eficaces a veces sin tener en cuenta el bienestar integral de sus empleados pues se presenta aumento en las actividades laborales, presión por resultados y avances para el crecimiento y presión por la permanencia de la organización.

Es por ello que la empresa tiene el desafío de garantizar el cumplimiento de lo solicitado en la normatividad conforme garantiza que el desarrollo de las diferentes actividades no se vea afectadas negativamente e impacten los objetivos de la empresa.

De acuerdo al planteamiento anterior podríamos preguntarnos **¿Está implementado el SG-SST en Coomeva EPS de acuerdo a la normatividad vigente cumpliendo con los estándares mínimos?**

1.2 Antecedentes del Problema

El Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva y específicamente Coomeva EPS se ha esforzado en consolidar un Sistema de Gestión Integral, con el cual garantizar la calidad de todos los procesos que se desarrollan dentro de la empresa, todas las actividades de la EPS están divididas por macro procesos, ésta estructura organizacional esta condensada en la certificación ISO 9001 versión 2008 otorgada a la institución. Esto significa que los procesos que se manejan en la EPS y particularmente en el área de Gestión Humana, estén cuidadosamente diseñados para contribuir al desarrollo de todas sus operaciones de forma eficaz, eficiente y satisfactoria.

Sin embargo y a pesar de todos los esfuerzos aun Coomeva EPS cuenta con oportunidades de mejora en muchos de ellos, y debido a la observación que se ha venido haciendo a esta empresa se pudo detectar que muchos de los accidentes e incidentes que se presentan son por falta de capacitación en prevención de riesgos laborales ya que muchos de los empleados desconocen cómo evitar de manera efectiva estos riesgos.

En la organización de acuerdo a lo investigado se pudo determinar que de acuerdo a sus actividades y responsabilidades se está generando un nivel de estrés a causa de la medición de indicadores por resultados o metas, carga laboral excesiva, fatiga mental y falta de tiempo de descanso (pausas activas). Estos factores dan como resultado el estrés, baja satisfacción laboral, baja productividad y mala calidad de servicio. Todo esto puede desencadenar enfermedades laborales, accidentes o incidentes dentro de la empresa.

Por ellos se ha evidenciado la importancia de prevenir estas situaciones y planear las mejoras orientadas a preservar, conservar la salud de los trabajadores procurando el más alto grado de bienestar Físico, Mental y Social en las diferentes actividades.

Esto se puede lograr a través de:

- Capacitar a los trabajadores frente a los posibles riesgos de accidentalidad en sus puestos de trabajo
- Dar a conocer cómo evitar un accidente o incidente en el desarrollo de sus actividades laborales

- Fomentar el ejercicio físico de manera activa y necesaria
- Planificando reuniones para la socialización entre los empleados y sus líderes
- Realizando Integraciones recreativas
- Fomentando oportunidades de desarrollo personal

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Con esta investigación se pretende impactar de forma positiva los indicadores de incidentes y accidentes de Coomeva EPS dado que el empleo de este tipo de metodologías autónomas, como son la Lecciones de Un Punto (LUP), permiten el fácil acceso a ellas y poder tener a la mano siempre las herramientas para estar informado de los riesgos ya sea en ciertos sectores de la empresa o en las actividades que se desarrollan, también se pueden implementar para que los empleados estén al tanto de cómo realizar efectivamente las pausas activas y en qué momento lo deben hacer haciendo que se minimice enfermedades ocupacionales por la alta exposición a computadores, posturas y actividades repetitivas que son las que se presentan con más frecuencia en Coomeva EPS.

La Lección de un Punto es una herramienta para transmitir conocimientos y habilidades dentro de un grupo de trabajo, de forma que se pueden documentar casos de problemas o de mejoras derivadas de posibles potenciales de mejora o incluso de no conformidades reales. Permiten compartir y extender el conocimiento. La Lección de Un Punto (LUP) también conocida como OPL por las siglas de los términos One Point Lesson, es una herramienta de comunicación, utilizada para la transferencia de conocimientos y habilidades simples o breves.

Los principales propósitos de la lección de un punto son:

- Asegurar el traspaso de conocimientos de forma que se sepa qué hacer, por qué hay que hacerlo de esa forma y para qué nos sirve hacerlo así esa forma.
- Disponer de la información y conocimiento en el momento oportuno y al mínimo tiempo posible (proceso, procedimientos, documentos, indicadores, etc...) justo en el momento que se necesita.

- Desarrollar casos relacionados con problemas, errores, defectos, carencias, identificando causas y efectos y evitando su reaparición.
- Documentar los procesos de implantación de una mejora; situación inicial, tareas ejecutadas, los indicadores que permiten comprobar el progreso y la situación final deseada.
- Motivar el trabajo en grupo, consiguiendo que los objetivos se cumplan.
- Incrementar el compromiso e implicación de la persona con el grupo de trabajo viéndose reflejado en la mejora continua.

Así mismo se quiere evidenciar cual es el grado de importancia que presta Coomeva EPS a estas actividades de salud ocupacional lo cual nos ayudara a saber que tan importante es para la organización el estado tanto físico como mental de sus empleados y como ellos acogen la realización de este proyecto.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL.

Diseñar un modelo estratégico integral de mejoramiento para implementarlo al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) actual de la empresa Coomeva EPS.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Analizar la normatividad vigente en relación con el SG-SST y como se ido aplicando a la empresa.

Identificar la percepción que tiene Coomeva EPS frente a la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Analizar el cumplimiento adecuado por parte del departamento de talento humano de los diferentes procesos que lleva a cabo para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Validar como ha sido el proceso de transición de un sistema a otro y conocer los hallazgos más relevantes en este proceso.

Crear hacer una propuesta integral de mejoramiento sobre el estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).



CAPITULO 2. MARCO TEORICO.

2.1. Revisión de la literatura

Se presenta la Psicología Industrial:

“Hugo Munsterberg (1863-1916), da un aporte científico de esta profesión a los programas de administración de recursos humanos el cual ha sido de invaluable importancia.

Los psicólogos que investigan los fenómenos humanos en el ámbito industrial habían llegado a una conclusión, simple y obvia, que hasta entonces no fue estimado como primordial:

Para obtener el máximo de productividad del trabajador, es necesario que exista una íntima relación entre tareas, aptitudes y personalidad”. (Munsterberg, 1987)

“Hoy en día es importante el apoyo psicológico desde el momento en que se selecciona el personal y para el trayecto laboral de una empresa, se debe tener en cuenta estos tipos de apoyos profesionales el cual pueden ser instrumentos objetivos y validos que permiten una orientación, desarrollo del trabajador, mejoras en las relaciones humanas y el clima laboral”. (Barquero Corrales, 2005)

“En Colombia, en 1906 Rafael Uribe Uribe presidente de la Republica de Colombia crea un código de normas para el trabajo proyecto ley sobre accidentes de Trabajo el cual fue aprobado en el Congreso y vino a ser la ley 57 de 1.915. En las primeras décadas de funcionamiento de la industria, la medicina y la seguridad industrial hegemonizan lo que podría identificarse como la Salud Ocupacional”. (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2010)

En 1926 Nace en Colombia la primera entidad de protección en salud y riesgos profesionales llama Seguro Social EPS y ARP.

A partir del año 1986 comienza a funcionar el Comité Paritario de Salud Ocupacional acorde con la legislación colombiana.

“La LEY 1562 11 de Julio 2012 define el sistema general de riesgos laborales y en Salud Ocupacional tiene como objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como

la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. (minsalud, 2012)

Las estrategias para prevenir factores psicológicos adversos están encaminadas a la eliminación de la sobrecarga psicológica y estrés, haciendo modificaciones al ambiente y organización del trabajo, y si fuera necesario, hacer cambios en los sistemas gerenciales.

La prevención y el control incluyen la conformación de equipos de trabajo, de entrenamiento y educación, introducción al método de manejo de estrés para individuos en riesgo y apoyo psicológico, de los administradores, trabajadores, y capacitación del servicio de salud ocupacional y psicológico. Además, los psicólogos ocupacionales recomiendan un incremento en la autodeterminación de los trabajadores y autorregulación, como estrategias de prevención.

“La ILO estima que anualmente, a nivel mundial hay 120 millones de heridas accidentales ocupacionales y 200.0000 fatalidades ocupacionales. Esto significa que en promedio de riesgo por accidentes es de 42 por cada 1000 trabajadores con un riesgo de fatalidad del 8.30/100.000”. (ILO, 2015)

La prevención de riesgos laborales son el conjunto de actividades relacionadas con la actividad laboral de una empresa cuya finalidad es conseguir y mantener condiciones de trabajo adecuadas para garantizar la salud y confort de los trabajadores.

La lucha para la reducción de los efectos derivados de los riesgos laborales (muertes, accidentes, enfermedades) solo puede ser efectiva si se fundamenta en la evitación de los riesgos, lo cual requiere una actitud y unos hábitos de conducta específicos, en definitiva, una cultura preventiva.

La implantación de dicha cultura requiere educar a los trabajadores para que adquieran hábitos y actitudes necesarias para lograr este propósito. En este empeño por la reducción de los riesgos laborales son agentes activos todos aquellos que intervienen en los procesos es por eso que todos deben estar alineados con la estrategia y así garantizar su correcta aplicación.

Los ambientes laborales saludables le permiten al colaborador aportes positivos a la productividad, aumento de la motivación laboral, satisfacción laboral y calidad de vida no solo en el ámbito laboral sino en general. De igual forma, un ambiente laboral saludable propende la

salud, entendida esta como “La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. (Parra, 2003) lo cual es fundamental para la vida en las diferentes esferas de los colaboradores como familiar, social, etc.

De acuerdo con la definición, elaborada en el 2005 por la Organización Mundial de la Salud, la salud laboral tiene como objetivo “fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas”, de igual forma define la promoción de la salud, como aquella que “incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y a los trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas.”

En esta medida un entorno laboral saludable, se compone de diferentes aspectos como condiciones adecuadas de trabajo encaminadas al bienestar de los colaboradores, entendido como un buen ambiente físico, relaciones interpersonales estables basadas en el respeto y la cooperación, organización adecuada para lograr objetivos, promoción de la salud emocional relacionada directamente con el bienestar en las relaciones familiares y sociales de cada colaborador; en esta medida, la protección de riesgos psicosociales y laborales, estimulan el autoestima y el control de la propia salud y del propio ambiente laboral.

En esta medida se hace importante evidenciar la relación existente entre el trabajo y la salud, puesto que como se evidencia al largo de la vida de las personas, entre estos dos aspectos existe un estrecho lazo, el cual hace que un aspecto influya en el otro. (Parra, 2003)

Seguridad y Salud en el Trabajo

Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Ley 1562 de 2012. (minsalud, 2012)

Por lo anterior un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

Los objetivos que tiene el SG-SST son:

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Cuando una empresa desarrolla su SG-SST, logra beneficios como:

- Se mejora la calidad del ambiente laboral,
- Se logra mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo , se conforma de 4 Sistemas como son Medicina Preventiva y del Trabajo , Higiene y Seguridad Industrial, y Medio Ambiente.

Normatividad

DECRETO 1443 DE 2014

(Julio 31)

Compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo

Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confiere el numeral 11 del

Artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 1° de la Ley 1562 de 2013, y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el artículo 2° del Decreto número 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que la Comunidad Andina, de la cual Colombia es país miembro, en la Decisión 584 adoptó el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros, y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;

Que el artículo 56 del Decreto número 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos laborales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que el artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (minsalud, 2012)

DEFINICIONES

Para el desarrollo de este trabajo se necesitó tener en cuenta las siguientes definiciones, las definiciones se toman del decreto 1443 de 2014 el Artículo 2°:

- 1. Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- 2. Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la causas de una conformidad potencial no deseable

4. Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

5. Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

6. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

7. Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

8. Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

9. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

10. Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

11. Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

12. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

13. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado



CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en COOMEVA EPS (SG-SST) Es un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, cuyo objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo 2015). El SG-SST está liderado por el gerente general. Su implementación tiene un responsable asignado por el empleador -según lo establece la Resolución 1111 de 2017 para actividades de alto riesgo y cuenta con la participación de los colaboradores, para garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (Ministerio del Trabajo 2015). En virtud de que se trata de un sistema de gestión, sus principios están enfocados en el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), de la siguiente manera (ARL SURA, 2018)

Planear: Se planificó la forma de mejorar la SST, encontrando las cosas que se estaban haciendo de forma errada y creando ideas para solucionar esos problemas

Hacer: Poner en marcha los procesos, controles, medidas de seguridad, etc.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementadas están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los colaboradores

Recursos Humanos

La coordinación del SG-SST está a cargo de la directora María Patricia Ospina, quien vela por el correcto funcionamiento del sistema, apoyado del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST. El recurso humano encargado de vigilar, analizar e inspeccionar el sistema,

eventos que se presenten, y demás temas relacionados con la SST, es el COPASST. Además, se gestiona la participación de profesionales cuando sea necesario para llevar a cabo actividades, capacitaciones o asesorías que ayuden a buen funcionamiento de dicho sistema.

Recursos Financieros

El SG-SST cuenta con un presupuesto anual que será invertido en las diferentes actividades programadas.

Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST Y COMITE DE CONVIVENCIA

Cada comité está conformado por dos representantes del empleador y dos representantes de los colaboradores con sus respectivos suplentes. La elección de estos representantes y sus suplentes son elegidos por todos los colaboradores de Coomeva EPS.

Responsabilidades

Para el buen funcionamiento del sistema se han establecido diferentes responsables, los cuales deben cumplir con ciertas responsabilidades.

DIRECTORA TALENTO HUMANO:

- Proponer política.
- Incorporar programas, planes, proyectos orientados a la prevención de los riesgos laborales.
- Dirigir y adoptar el SGSST y procurar la integración del SGSST a todas las dependencias.
- Garantizar el desarrollo y marcha del SG-SST.
- Ejercer la vigilancia y control.
- Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST
- Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la SST
- Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en SST dentro del marco de sus funciones.

- Evaluar por lo menos una vez al año la gestión del SST
- Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
- Garantizar programas de capacitación, inducción y re inducción a todo el personal.
- Garantizar información oportuna sobre la gestión de SST y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores. Asegurar que los trabajadores cumplan con afiliación a ARL, y EPS
- Incluir en las reuniones los temas referentes al desarrollo de las actividades de SST
- Verificar entrega de EPP
- Gestionar y promover capacitaciones

RESPONSABLE DE LA SG-SST EN EL TRABAJO:

- Planificar, organizar, desarrollar, dirigir y aplicar el SG-SST y realizar su evaluación al menos una vez al año.
- Informar a la Dirección de talento humano sobre el funcionamiento y resultados del SG-SST
- Promover la participación de todos en la implementación del sistema
- Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización del panorama de factores de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- Construir o validar con los jefes de área los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento
- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
- Gestionar los recursos para cumplir con el SG-SST y hacer seguimiento a los indicadores.
- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- Coordinar, promover y participar en la planeación y ejecución de planes y simulacros de emergencia
- Participar de las reuniones del Comité Paritario y apoyar su gestión

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-COPASST:

- Investigar incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad laboral e información estadística.
- Participar en las actividades de capacitación dirigidas a directivos, supervisores, miembros del comité y trabajadores en general en aspectos SST.
- Ser organismo de coordinación entre empleadores y trabajadores en temas inherentes a la SST
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Realizar inspecciones a las instalaciones locativas, máquinas, equipos, herramientas, elementos para emergencias, brigada de emergencia, procesos industriales y operaciones. Hacer seguimiento al cumplimiento del SG-SST, al reglamento de higiene y seguridad industrial, las normas legales vigentes y actas.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan construir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos, presentar las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

COLABORADORES:

- Conocer y tener clara la Política de SST
- Procurar el cuidado de su salud personal, equipos de trabajo y demás personas
- Practicarse examen de ingreso, periódicos y de egreso
- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud
- Participar en la prevención de riesgos profesionales a través de la participación en actividades como pausas activas, capacitaciones, entre otros.
- Informar a los jefes inmediatos sobre cualquier situación anómala que pueda derivar en un incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- Brindar sugerencias prácticas de prevención y protección
- Cumplir con las normas de SST establecidas por la ley y la empresa
- Participar activamente en los grupos de SST que se conformen como son: comité paritario- comité de convivencia y brigadas de emergencia
- Reportar inmediatamente todo incidente o accidente de trabajo
- Procedimientos

COMEVA EPS cuenta hasta ahora con diferentes procedimientos en materia de SST:

- Procedimiento para investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- Procedimiento para los estudios de puestos de trabajo y ergonómicos
- Procedimiento para realizar estudios ergonómicos
- Procedimiento para la identificación, entrega y control de EPP
- Procedimiento para evaluación de posible Enfermedad Laboral
- Procedimiento para capacitación en temas de SST
- Procedimiento para realizar inspecciones de seguridad
- Procedimiento para acompañamiento en simulacros de emergencia
- Procedimiento de auditoría y revisión de la implementación del SG-SST

Formatos

- Auto reporte de condiciones de trabajo y salud
- Control de asistencia

- Entrega de elementos y equipo de protección personal
- Informe de Auditoria
- Información para evaluación de puesto de trabajo y estudio ergonómico
- Investigación incidente - accidente de trabajo
- Información general del cargo a desempeñar y de los riesgos ocupacionales - examen médico de ingreso
- Informe ejercicio de evacuación
- Inspección de botiquines - tipo 1
- Inspección de extintores
- Inspección de seguridad
- Plan de actividades medicina preventiva, del trabajo e higiene y seguridad industrial
- Priorización de los factores de riesgo
- Renuncia al examen médico de egreso
- Reporte de evaluación de necesidades de equipo de protección

Diagnóstico inicial

Corresponde a el diagnóstico de las condiciones de trabajo y de salud del personal, la identificación de los riesgos y peligros asociados al desarrollo de las actividades laborales y la identificación de las normas reglamentarias que deben regir el sistema, el diagnostico tiene como alcance a todos los colaboradores de la regional. Este proceso de identificación y análisis debe ser actualizado una vez al año o antes de ser necesario.

Condiciones de Salud

Con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo se realiza encuesta de morbilidad sentida para establecer actividades de prevención, promoción y control que ayuden a mejorar dichas condiciones

Legislación aplicable al sistema

La legislación aplicable al sistema de gestión se mantiene actualizados de acuerdo a todos los requisitos legales y reglamentarios a través de una matriz legal, donde se identifica el tipo de norma, el requisito o exigencia y si es cumplida o no por COOMEVA EPS

Ejecución del sistema

Para tener un correcto funcionamiento en la ejecución se deben desarrollar diferentes ítems a lo largo del año, ya que anualmente se deberán revisar los ítems anteriores (condiciones de salud, matriz de riesgos y legal), y de allí surgieran nuevas acciones a implementar, como es el programa de capacitación y plan anual de trabajo; para hacerlos se hace necesarias ciertas actividades para la identificación de factores de riesgo que pueden ser intervenidos, minimizados o eliminados, dichas actividades serán: suministro de elementos de protección personal, entrenamiento para manejo adecuado de productos químicos, inspecciones de seguridad, mantenimiento preventivo, programas para mejorar la calidad de vida y el ambiente de trabajo, señalización, investigación de incidentes y accidentes, entre otras

Programa de capacitación anual

El programa de capacitaciones se desarrollará para un periodo de un año, actividades de formación, sensibilización, capacitación, y entrenamiento las cuales buscan controlar y de ser posible eliminar los riesgos que han sido identificados, y así disminuir la ocurrencia de incidentes o accidentes de trabajo causados por desconocimiento o mal desarrollo de la labor.

Al personal nuevo se le realiza inducción con el fin de que desempeñen adecuadamente sus labores. Dichas actividades son realizadas por personal de Coomeva EPS personal de la ARL la cual brindara apoyo de ser necesario, estas son divididas en actividades de higiene y seguridad industrial y actividades de medicina preventiva y del trabajo.

Inspecciones de Seguridad

Es necesario realizar inspecciones de seguridad el cual llevara al reconocimiento de aquellas áreas que requieren intervención y control de riesgos de manera rápida, para esto se aplica el formato “inspección de seguridad” el cual permite observar y analizar las diferentes áreas de la organización, si cumple o no con requisitos y normas de seguridad, las observaciones, fecha de realización y de ser necesario actividades a realizar para la mejora y registro fotográfico

Identificación de factores de riesgo generadores de ATEL

COOMEVA EPS cuenta con un formato de “evaluación de puesto de trabajo y estudio ergonómico” el cual permite identificar peligros, hacer evaluación y control de posibles riesgos. Además, se debe contar con un adecuado señalamiento y demarcación de áreas en zonas de riesgo.

Investigación de incidente, accidente de trabajo y enfermedad laboral

Para hacer una adecuada investigación de un accidente de trabajo y enfermedad laboral se cuenta con los “procedimiento para investigación de incidente y accidente de trabajo” y “procedimiento para la evaluación de posible enfermedad laboral” y el formato “investigación de incidente-accidente de trabajo” el cual permite identificar las causas, recomendaciones y grupo investigador.

Elementos de Protección Personal

En el SGSST se cuenta con un “procedimiento para la identificación, entrega y control de elementos y/o protección personal” con el cual se pretende analizar, determinar y recomendar, los elementos de protección personal necesarios para proteger al personal, además se dispone de dos formatos, “entrega de EPP” y “reporte de evaluación de necesidades de EPP

Fomento de Estilo de Vida y Trabajo Saludables

Se dispone de diferentes programas que buscan fomentar estilos de vida saludables, fomentar los valores, promover el desarrollo humano, mejorar el clima organizacional, crear cultura de la vida y la salud, entre otros. Estos programas son:

- Bienestar y la alimentación saludable
- Bienestar y el deporte
- Posturas adecuadas
- Adicciones: Alcohol, cigarrillo y otras drogas.
- Entorno de vida saludable
- Plan de emergencias

Se dispone de un plan de emergencias el cual contiene un análisis de amenazas e inventarios de los recursos, análisis de vulnerabilidad del bloque, disponibilidad de recursos ante una emergencia, conformación de las diferentes brigadas, capacitaciones, rutas de evacuación y simulacros entre otros. Además, se cuenta con el “procedimiento para acompañamiento en simulacros” si se requiere el apoyo de la unidad central en la facultad, y el formato “informe de ejercicio de evacuación” en simulacros de emergencia, que permitirá visualizar fecha, hallazgos, aspectos positivos y a mejorar y la descripción del ejercicio.

Primeros Auxilios

Se cuenta con el grupo de apoyo de primeros auxilios en caso de que se presente algún evento. Dicho personal ha sido capacitado para atender a las personas que lo necesiten. Además, se dispone de camillas en los diferentes pisos y botiquines con los suministros necesarios. Adicional se cuenta con botiquín en cada uno de los pisos de la organización.

Programa de vigilancia epidemiológica

Se dispone de un programa de vigilancia epidemiológica y se llevan a cabo capacitaciones de higiene postural, pausas activas e inspecciones a puestos de trabajo, entre otras.

Evaluación del SGSST

Anualmente se realizará la evaluación del sistema por parte de un auditor y la alta dirección, se revisará el cumplimiento del cronograma de capacitaciones, actividades planeadas, seguimiento de las normas, divulgación de la política, disminución de incidentes o accidentes, intervención de peligros identificados, entre otros. Esto se hará por medio de diferentes indicadores los cuales son de estructura, proceso y resultados, permitirán identificar fallas, analizar la información y establecer acciones correctivas de ser necesario.

Revisión por la gerencia y mejora continua del SGSST

El Director de Talento Humano revisará junto con el encargado del SGSST el avance, problemas que se han presentado, y mejoras necesarias para que el Sistema continúe funcionando de manera correcta, para esto se revisarán indicadores, cumplimiento del plan anual de trabajo, programa de capacitaciones y normas aplicables al sistema.

3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

Con la migración del Programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, de acuerdo con lo exigido en el Decreto 1072 de 2015. En este se aumenta el nivel de exigencia en el cumplimiento e implementación de programas en procura de promover la salud, proteger la seguridad y garantizar la calidad de vida integral de los colaboradores. Como parte del proceso de implementación del Sistema se realizó la auditoría exigida en el Decreto 111 de 2017 (Evaluación inicial de estándares mínimos del SG-SST) obteniendo un porcentaje de cumplimiento del 50%, lo que resultó una buena calificación si se consideran los plazos establecidos para migrar a un sistema de gestión. Uno de los indicadores para este Sistema es el Índice de Ausentismo Laboral el cual, a partir de las intervenciones y los seguimientos del Comité Nacional de Ausentismo, se logró disminuir de 2.3% en 2016 al 1.7% en 2017. De los análisis hechos alrededor del tema se identificaron las patologías que requerían intervención y sobre las que se realizaron acciones puntuales, como fueron las enfermedades del sistema osteomuscular, los trastornos del comportamiento y las enfermedades del sistema respiratorio.

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

Tabla 1. Valores y calificación estándares mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: COOMEVA EPS							Número de trabajadores directos: 280		
Nit de la Entidad: 805000427							Número de trabajadores contratistas:30		
Realizado por: Olga Lucia Rueda Serrano							Fecha de realización:20/11/2018		
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	0	0	4
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.7 Capacitación COPASST	0,5		0,5	0	0	0	

		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		0	0	0	0	
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	0	
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	0	
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	0	0	
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0	0	0	0	3
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		0	0	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo,	1		1	0	0	0	

		farmacodependencia y otros)							
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0	
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0	
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	0	5
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0	0	0	
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0	0	0	0	3
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y	1		1	0	0	0	

		Enfermedad Laboral							
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1	0	0	0
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	0	0	0	0	0
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0	0	
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	0	0	
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0	
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	0	0	0	0	2,5
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0	0	0	
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	0	0	
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0	0	0	0	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0	0	0	0	
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0	0	

	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0	0	0	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0	0	0	0	3,75
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25	0	0	0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25	0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25	0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5	0	0	0	10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5	0	0	0	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5	0	0	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5	0	0	0	
TOTALES					100					51,3
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el										

estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

**FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE
SST**

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-

Nota. Fuente: Resolución 1111 de 2017 tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST (ARL SURA, 2018)



CAPÍTULO 4. RESULTADOS

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

Tabla 2. Resultados valores y calificación de SG-SST

CICLO	CALIFICACION
PLANEAR	14
HACER	23,5
VERIFICAR	3,75
ACTUAR	10
TOTAL	51,25

Nota. Fuente: Rueda, Olga Lucia (2018, noviembre)

Cooameva EPS en la Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST arrojó un resultado de 51.3% lo que según la tabla de valoración es Critico por lo cual se deben tener en cuenta las siguientes acciones a realizar:

Realizar y tener a disposición del Ministerio de Trabajo un plan de mejoramiento de inmediato.

Enviar a la respectiva administradora de riesgos laborales a la que se encuentra afiliada Coomeva EPS, un reporte de avances en el término máximo de 3 meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos.

Seguimiento anual y plan de visita a Coomeva EPS por parte del Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO 5. PLAN DE MEJORA

5. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

Este capítulo es el más relevante de la investigación ya que presenta el resumen de los hallazgos, las recomendaciones y propuestas que permitirán mejorar el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para Coomeva EPS, además de los recursos propuestos y un cronograma establecido.

Resumen de Hallazgos

Luego de analizar cada resultado, se evidencia que Coomeva EPS presenta algunas falencias en su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se debe efectuar y completar algunos aspectos de la normatividad (Decreto 052 de 2017), donde los procedimientos, instructivos, y protocolos se ajusten al nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Al realizar esta investigación se logra visualizar de una manera más amplia la importancia de mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo exige la norma, en donde la gestión del conocimiento promueva el bienestar social y laboral para todos los trabajadores, es relevante que Coomeva EPS reconozca el valor que tiene el recurso humano que la compone e implemente actividades en donde motive al trabajador en fortalecer el autocuidado y el compromiso con la organización para lograr aumentar la competitividad, y posicionarse de una mejor manera en el mercado, los trabajadores no manejan información apropiada en temas relacionados con la salud ocupacional, identificación de riesgos.

Se encuentra también, que, los programas de salud ocupacional deben gestionarse de una manera más óptima y poder llevar así un pleno conocimiento a todas las áreas de la organización, la percepción de los trabajadores frente al bienestar y motivación no arroja un resultado positivo, se evidencia cierta insatisfacción. Se encuentra que los trabajadores no tienen claro que procedimiento realizar en caso de un accidente laboral, un hallazgo que no puede pasarse por alto y que debe ser corregido lo antes posible. Otra novedad es que el director admite que se debe implementar nuevas estrategias para que los planes de mejoramiento se apliquen, además considera que los indicadores presentan información básica que en muchos casos no es concluyente.

Coomewa debe brindar escenarios seguros en donde el trabajador desarrolle sus actividades y permitirán disminuir rotación del personal, ausentismo, inconformidad de los trabajadores entre otros.

Plan de mejoramiento

Tabla 3 plan de mejoramiento.

CICLO	ESTANDAR	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA DE REALIZACIÓN
PLANEAR	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	Diseñar las actividades de promoción y prevención en la Salud, según lo planificado. Mencionar las Jornadas de Salud	Profesional SG SST- COPASST	Humano (Responsable SG SST, Oficina de Comunicaciones, etc.) Económico (Presupuesto) Tecnológico (Video beam, computadores).	Tres veces al año
	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	Identificar y formular las necesidades de capacitación, Inducción y entrenamiento en SGSST para su consolidación en el Plan Institucional de Capacitaciones	Gestión Talento Humano Profesional SG SST	Humano (Gestión del Talento Humano, Profesional SG SST) Documental (Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional)	01/02/2019
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	Diseñar curso para los responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Gestión talento humano	Humano	ene-19
	2.7.1 Matriz legal	Diseñar matriz legal en la cual se contemple la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales	Profesional SG SST	Humano Documental	mar-19

	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Realizar validación de la tenencia de documento e implementado el sistema de gestión de seguridad y salud en la trabajo y que conocen los peligros/riesgos y la forma de controlarlos al ejecutar el servicio	Profesional SG SST	Humano Documental	abr-19
	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Llevar a cabo la evaluación del impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo en cambios internos y externos que se presenten en Coomeva EPS	Profesional SG SST	Humano Documental	abr-19
HACER	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	Llevar a cabo examen medico ocupacional de forma periódica	Medico Ocupacional	Talento humano	3 veces al año
	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Desarrollar las actividades de promoción y prevención en la Salud, según lo planificado. Mencionar las Jornadas de Salud	Profesional SG SST-COPASST	Humano (Responsable SG SST, Oficina de Comunicaciones, etc.) Económico (Presupuesto) Tecnológico (Video beam, computadores).	Tres veces al año
	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	Remitir al médico Ocupacional los documentos que contengan los perfiles de cargos de los trabajadores, descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará su actividad laboral	Gestión talento humano	Humano	Mensual

	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	Llevar a cabo Exámenes de Ingreso, Retiro y Periódicos, según requisitos vigentes	Profesional SG SST, Médico Especialista en Salud	Humano (Responsable SG SST, Oficina de Comunicaciones, etc.) Económico (Presupuesto) Tecnológico (Video beam, computadores)	De acuerdo a las necesidades
	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	Realizar la respectiva custodia de las historias clínicas por medio de las Institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo o del médico especialista que realiza los exámenes	Profesional SG SST, Médico Especialista en Salud	Humano Documental	ene-19
	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	Acatar las restricciones y recomendaciones por parte de la EPS O ARL prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones	Gestión talento humano	Humano Documental	Mensual
	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Medir la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una vez al año y realizar la calificación del origen del peligro/riesgo que lo generó	Profesional SG SST	Humano Documental	Trimestral

	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Medir la mortalidad por accidentes de trabajo como mínimo una vez al año y realizar la calificación del origen del peligro/riesgo que lo generó	Profesional SG SST	Humano Documental	Trimestral
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realizar la calificación del origen del peligro/riesgo que lo generó	Profesional SG SST	Humano Documental	Trimestral
	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	Realizar identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos conforme a la metodología definida de acuerdo con el criterio y la participación de los trabajadores	Profesional SG SST	Humano Documental	Trimestral
	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	Realizar la identificación de los peligros, evaluar y valorar los riesgos	Profesional SG SST	Humano Documental	Trimestral
	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	seleccionar un área destinada para el almacenamiento de materias primas e insumos y sustancias catalogadas como carcinógenas o como toxicidad aguda	Profesional SG SST	Humano Documental	Trimestral

	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Crear soporte documental para las mediciones ambientales y remitir resultados al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	Profesional SG SST	Humano Documental	Trimestral
	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	Implementar las medidas de prevención y control de acuerdo al esquema de jerarquización y de conformidad con la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.	Profesional SG SST	Humano Documental	Trimestral
	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	Implementar documento donde se verifique el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores frente a la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos	Profesional SG SST	Humano Documental	Trimestral
	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	Diseñar los respectivos procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	Profesional SG SST	Humano Documental	Trimestral
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	Crear documento para la inspección a las instalaciones, maquinaria y equipos, con participación del COPASS	Profesional SG SST Área de mantenimiento	Humano Documental	Trimestral

	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	Realizar mantenimiento preventivo en las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los manuales de uso y los reportes de las inspecciones	Profesional SG SST Área de mantenimiento	Humano Documental	Trimestral
VERIFICAR	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	Realizar el Reporte de Indicadores (Estructura, proceso y resultado), para verificar el cumplimiento del SG SST y su disponibilidad en el Sistema de Gestión Corporativo	Profesional SG SST	Humano Tecnológico Documental	Trimestral

Nota. Fuente: Rueda, Olga Lucia (2018 Diciembre)

Diagnóstico

Cooameva EPS actualmente tiene implementado un SG-SST, que contiene la mayoría de los requisitos establecidos en la normatividad Colombiana, sin embargo, una vez identificado el principal problema y luego de desarrollar las diferentes etapas de la investigación, se evidencio la necesidad de proponer un plan de mejora que garantice el fortalecimiento, la implementación y la evaluación permanente generando acciones de mejora del sistema SG-SST con el fin de garantizar la mejora continua de los procesos y procedimientos de tal manera que se encuentren alineados con la gestión del conocimiento, los objetivos corporativos.

Uno de los principales hallazgos, tiene que ver con las ausencias del plan de capacitación para los empleados, el cual tiene que fortalecerse de manera inmediata, integrando diferentes temáticas que contemplen conocimientos generales del sistema SG-SST, temas de seguridad y riesgos laborales, temas que apoyen la gestión del conocimiento al interior de la compañía y que permitan la interacción permanente entre los empleados y los empleadores.

Así mismo, se evidencia que los empleados no cuentan con el conocimiento específico sobre diferentes aspectos del SG-SST como lo son los protocolos para accidentes laborales, conocimiento de la política y objetivos del sistema y las herramientas para interactuar y proponer acciones de mejora.

Otro factor relevante y de gran impacto para el sistema, tiene que ver con el planteamiento y seguimiento que se realiza frente a los indicadores de gestión, los cuales deben ser replanteados con el fin de obtener resultados que permitan trazar acciones de mejora y fortalecer herramientas que cumplan con el cumplimiento a la normatividad.

Un elemento fundamental para el sistema tiene que ver con la implementación del ciclo PHVA, ciclo de mejora continua, donde se optimiza la calidad de los procesos, se mejora la productividad haciendo que Coomeva EPS, se vuelva más competitiva. Con la aplicación de este ciclo se disminuye diferentes factores de riesgo, dado que las decisiones que se tomen están basadas en la evidencia y de esta forma se fortalece la gestión de las relaciones, se mejora el liderazgo empresarial y la participación de los trabajadores en todos los procesos.

Teniendo en cuenta lo anterior se propone diseñar un plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST, integrando la totalidad de requisitos de acuerdo al decreto 052 del 2017, factores relevantes de la gestión del conocimiento y el ciclo PHVA.

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

Tabla 4. Cronograma de actividades.

Ítem	Actividades	Responsable	Recursos	Fecha Inicial de actividad	Fecha fin actividad
1	Revisar detalladamente el plan actual que Coomeva EPS para el SG-SST por parte de un comité (auditores) designado por Gerencia, en línea con lo requerido en la normatividad vigente.	Gerencia	Humanos	22-nov.-18	6-dic.-18
2	Elaboración del plan detallado de capacitación y entrenamiento que soporta valores en el plan del SG-SST	Bienestar y desarrollo	Humanos Económicos	22-nov.-18	15-dic.-18
3	Diseño de los currículos para los programas del SG-SST	Bienestar y desarrollo	Humanos Económicos	25-nov-18	15-dic.-18
4	Replantear y ajustar del plan de Bienestar y beneficios que soporte valores en el plan del SG-SST	Bienestar y desarrollo	Humanos Económicos	3-dic.-18	28-dic.-18

5	Replantear y ajustar el Programa de seguridad y salud en el trabajo que soporta valores en el plan del SG- SST	Gerencia	Humanos Económicos	28-nov.-18	15-dic.-18
6	Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante Emergencias.	Gerencia	Humanos Económicos	1-dic.-18	15-dic.-18
7	Documentar y registrar la Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades Ocupacionales.	Gerencia	Humanos Económicos	1-dic.-18	1-feb.-19
8	Implementar y publicar las acciones De mejora luego de los accidentes e incidentes laborales.	Bienestar y desarrollo	Humanos	26-nov-18	31-dic.-18
9	Comunicar y dar a conocer el plan de capacitación y de bienestar, sus Beneficios y de los diferentes programas de salud ocupacional.	Gerencia Bienestar y desarrollo	Humanos Económicos	25-nov-18	17-feb.-19
10	Evaluar y replantear los indicadores de gestión con el fin de obtener información clara y puntual para Establecer acciones de mejora.	Gerencia Bienestar y desarrollo	Humanos	26-nov-18	17-mar.-19
11	Informe de ejecución del programa De capacitación y mejoramiento de gestión.	Dirección de Gestión Humana	Humanos	26-nov.-18	26-dic.-18

Nota. Fuente: Avendaño V, Luz Dary (2018, noviembre)

Recurso Humano:

Para la implementación del Plan de Mejoramiento se hace necesario contar con la disponibilidad de tiempo y con el compromiso de todos los empleados y directivos de la Coomeva con el fin de garantizar la implementación, seguimiento y evaluación permanente de los resultados.

Recurso de Materiales

Espacios destinados para trabajar en la planeación, estructuración, diseño, implementación, revisión y aprobación de las mejoras propuestas con la finalidad de ser integradas al sistema actual. Papelería y demás recursos que requiera la actualización del SG-SST y de la comunicación a las diferentes áreas de Coomeva. También Ayudas audiovisuales para el desarrollo, implementación, comunicación y seguimiento del plan de mejora del ST-SST en sus diferentes fases.

Recursos Financiero:

Coomeva cuenta con un presupuesto asignado dentro del SG, el cual tiene cuenta con recursos para la implementación, mantenimiento y evaluación del SST.

En cuanto al plan de capacitaciones dadas las temáticas que se pretenden abordar, se solicitaran directamente a la ARL quienes apoyan esta tarea al interior de las compañías, luego no se hace necesario contar con recursos específicos para tal fin.

Gráfica 1 grafica de Gantt

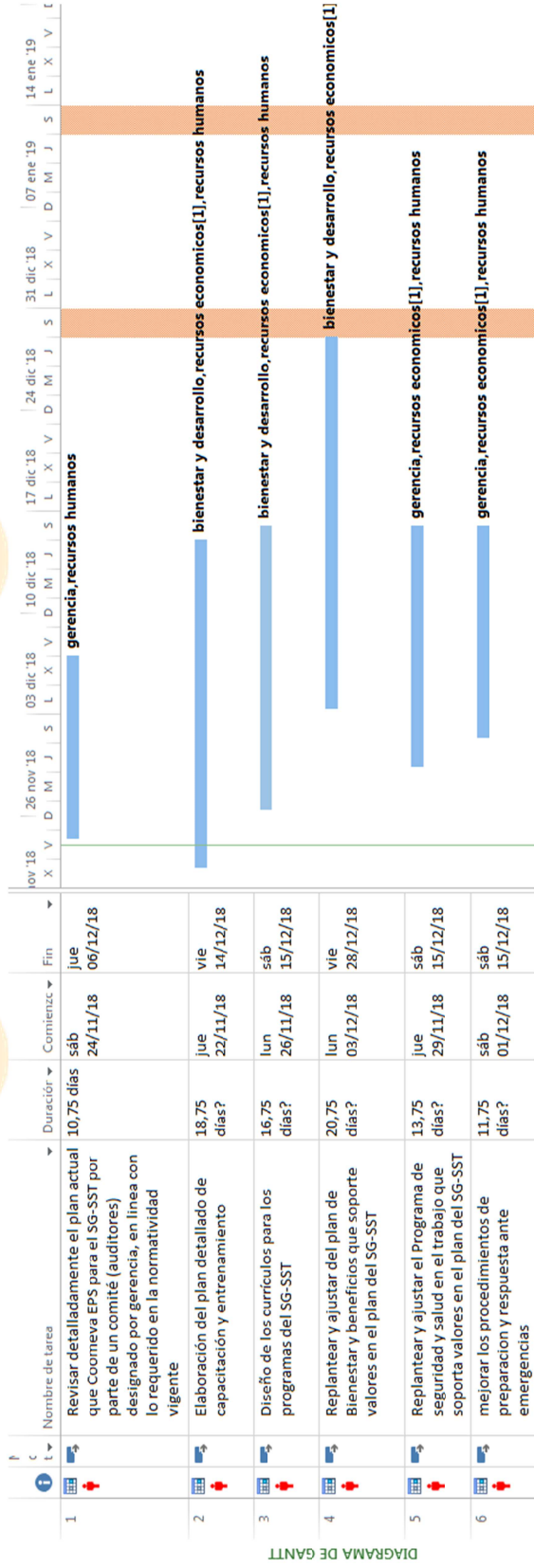


DIAGRAMA DE GANTT

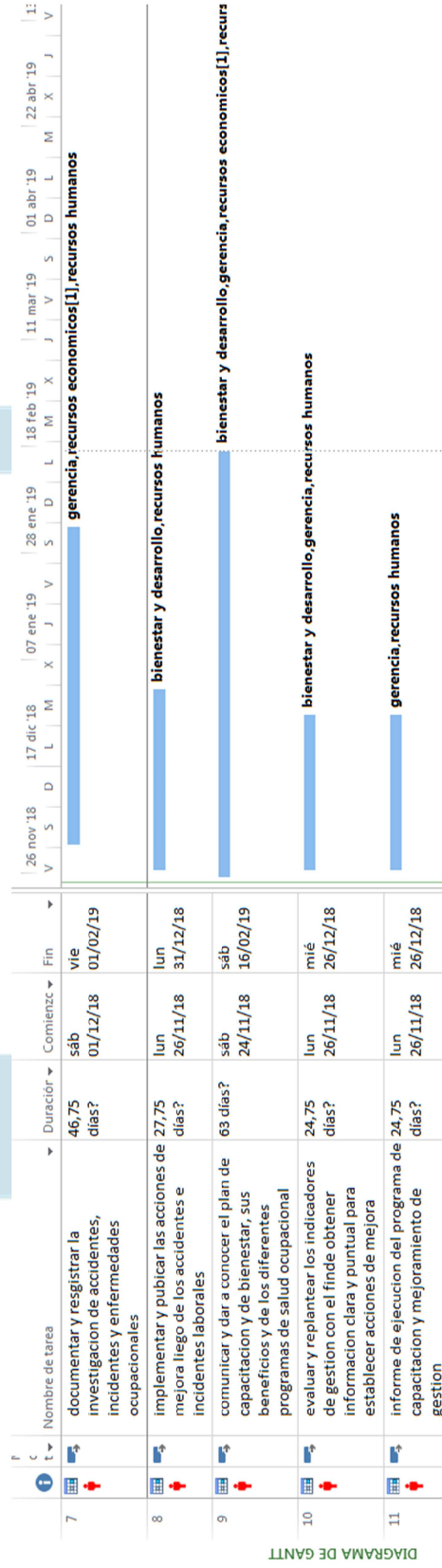


DIAGRAMA DE GANTT

Nota. Fuente: Torres G, Ana Julieth (2018, noviembre

Se establecerá una Ficha de indicadores para medir el cumplimiento y avance de las actividades programadas en el Plan de Mejora:

Tabla 5. Ficha técnica plan de mejora

FICHA TECNICA DE INDICADORES		
	CODIGO DEL INDICADOR	1
	NOMBRE DEL INDICADOR	Cumplimiento del Plan de Mejora
	APROBADO POR	Gerente - Jefe de Calidad- Gestión Humana
	FECHA DE ELABORACION DE LA FICHA TECNICA	20 -Nov-18
JUSTIFICACION	Medir el número de actividades programadas y ejecutadas en el plan de mejora de Coomeva EPS	
CARACTERISTICA	Seguimiento	
NUMERADOR	No. de actividades o metas implementadas y cumplidas en los planes de mejoramiento en el semestre	
DENOMINADOR	/No. de actividades o metas planeadas para el semestre)* 100	
UNIDAD DE MEDIDA	Relación Porcentual	
FACTOR	100	
META	> o igual al 95 %	
FORMULA DEL CALCULO	(No. de actividades o metas implementadas y cumplidas en los planes de mejoramiento en el semestre / No. de actividades o metas planeadas para el semestre)* 100	
NIVEL DE AVANCE	Nivel Satisfactorio > o igual a 71 % y < 94 %	Nivel Crítico < o igual a 70%
FUENTE DE LOS DATOS	NUMERADOR: Actividades de mejora establecidas en los planes de mejora en la empresa	
	DENOMINADOR: Acciones de mejora Cumplidas en la fecha establecida	
RESPONSABLES	DE LA GENERACION DE LOS DATOS PRIMARIOS: Área de Calidad- Gestión Humana	
	DEL CALCULO Y ANALISIS DEL INDICADOR: Área de Calidad- Gestión Humana	
	DE LA TOMA DE DECISIONES: Gerente	
PERIODICIDAD	Semestral	

AD DE MEDICION	
CRITERIOS DE EXCLUSION	NA

Nota. Fuente: Avendaño V, Luz Dary (2018, noviembre)

Tabla 6. Ficha técnica plan de auditorías.

	CODIGO DEL INDICADOR	2	
	NOMBRE DEL INDICADOR	Cumplimiento del Plan de Auditorías	
	APROBADO POR	Gerente - Jefe de Calidad- Gestión Humana	
	FECHA DE ELABORACION DE LA FICHA TECNICA	20-Nov-18	
JUSTIFICACION	Medir el cumplimiento de la realización de la Auditorías internas en Coomeva EPS		
CARACTERIS TICA	Seguimiento		
NUMERADOR	(No. De Auditorías ejecutadas en el semestre /		
DENOMINADO R	No. total Auditorías programadas para el semestre) * 100		
UNIDAD DE MEDIDA	Relación Porcentual		
FACTOR	100		
META	100%		
FORMULA DEL CALCULO	(No. De Auditorías ejecutadas en el semestre / No. total Auditorías programadas para el semestre) * 100		
NIVEL DE AVANCE	Nivel Satisfactorio > o igual a 80 % y < 94 %		Nivel Critico < o igual a 70%
FUENTE DE LOS DATOS	NUMERADOR: Programa de Auditorías		
	DENOMINADOR: Informe de Auditorías		
RESPONSABLES	DE LA GENERACION DE LOS DATOS PRIMARIOS: Área de Calidad- Gestión Humana		
	DEL CALCULO Y ANALISIS DEL INDICADOR: Área de Calidad- Gestión Humana		
	DE LA TOMA DE DECISIONES: Gerente		
PERIODICIDAD DE MEDICION	Semestral		
CRITERIOS DE EXCLUSION	NA		

Nota. Fuente: Avendaño V, Luz Dary (2018, noviembre)

En la Fase 1. Se programará un Plan de Auditoría Interna, en donde se hará un seguimiento semestral a las actividades programadas en el Plan de Mejora, para identificar las debilidades que se tengan al momento de hacer esta auditoría y lograr formular un plan de acción a las actividades que no tengan un avance significativo según el cronograma inicialmente establecido, se hará una comunicación directa sobre el avance de cada actividad al responsable de esta.

En la Fase 2 se hará una revisión del cumplimiento al Plan de Mejora, en donde se verificará la ejecución de cada actividad propuesta en el cronograma inicialmente establecido, se establecerán planes de acción a las actividades que no tengan un significativo avance - Nivel Crítico. *Ver Tabla 5.*

PLAN DE ACCIÓN CONJUNTA 2018 (PAC)

Tabla 7. Plan de acción conjunta 2018 (PAC).

EMPRESA: COOMEVA EPS

VIGENCIA: FEBRERO - DICIEMBRE DE 2019

Línea	Acompañamiento legal y de gestión: Asesorar a la empresa en los elementos claves del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para cumplir con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, emitido por el Ministerio de Trabajo.						
Proyecto	Acompañamiento de equipo de alto rendimiento para la gestión en riesgos laborales						
	ACTIVIDAD ACORDADA	F ECHA INICIAL	F ECHA FINAL	HORAS EJECUTADAS	UNIDAD	RESPONSABLE ARL	OBSERVACIONES
Dirección del Plan de Acción Conjunta PAC-PAC.	Acompañamiento en el direccionamiento del PAC 2018.	01 /02/2019	31/12/2019	4,00	HORAS	ARL- Director Integral de Servicios	
Apoyo en el seguimiento del PAC.	Reuniones de seguimiento y acompañamiento al PAC, por parte del Asesor en Prevención por Proyecto.	01 /02/2019	31/12/2019	44,00	HORAS	ARL- Asesor en Prevención por Proyecto	Se realizará cada trimestre

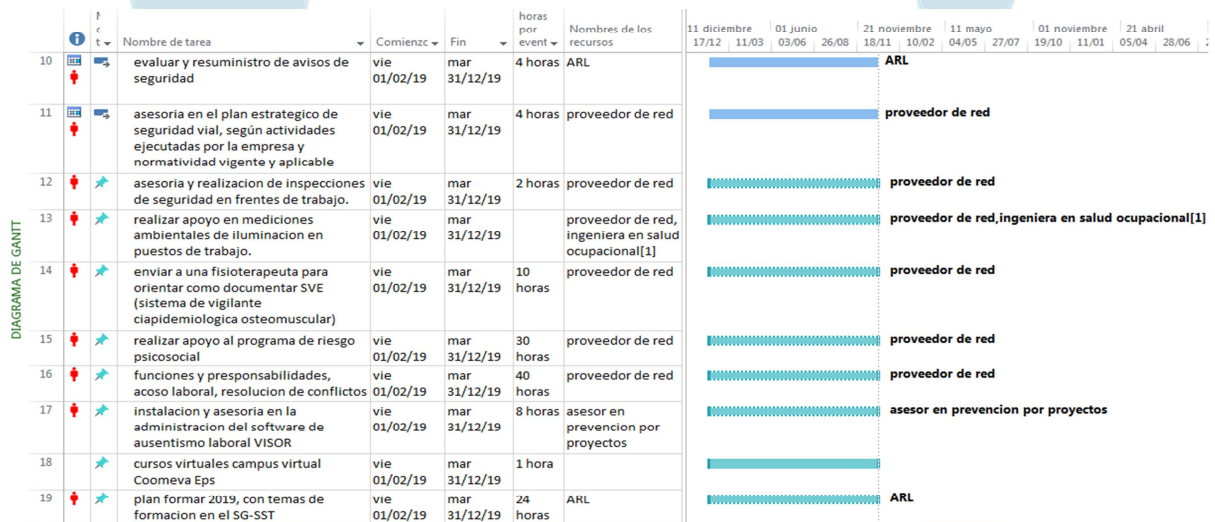
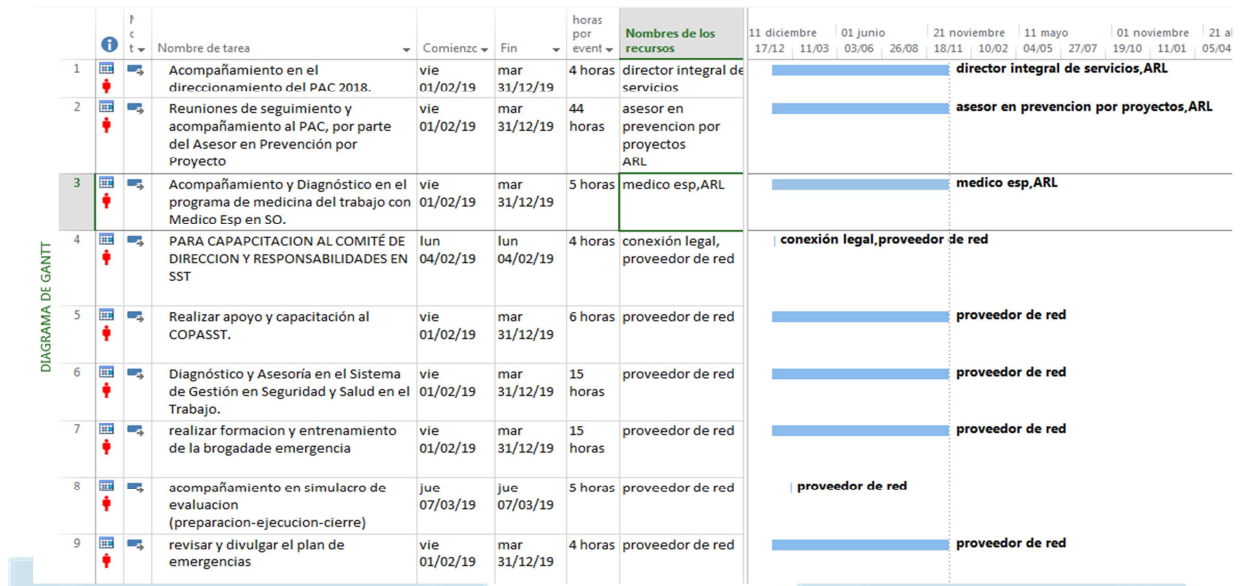
Apoyo por Médico Esp en SO	Acompañamiento y Diagnóstico en el programa de medicina del trabajo con Medico Esp en SO.	01/02/2019	31/12/2019	5,00	H ORAS	ARL- Medico Esp	Se realizará cada trimestre
Apoyo por Asesor Jurídico	PARA CAPACITACION AL COMITÉ DE DIRECCION Y RESPONSABILIDADES EN SST	04/02/2019	04/02/2019	4,00	H ORAS	Proveedor de Red. Conexión Legal	
Apoyo al COPASST	Realizar apoyo y capacitación al COPASST.	01/02/2019	31/12/2019	6,00	H ORAS	Proveedores de Red	
Apoyo en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST	Diagnóstico y Asesoría en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	01/02/2019	31/12/2019	15,00	H ORAS	Proveedor de Red	
Línea	Línea de Emergencias: Orientar la estructuración del Programa de Gestión para la Atención de Emergencias, facilitando las herramientas prácticas que permitan dar respuesta de manera oportuna a las posibles emergencias y/o contingencias, con un mínimo de consecuencias y posibilitando la continuidad del negocio						
Proyecto	Acompañamiento en planes y brigadas de emergencias						
	ACTIVIDAD ACORDADA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	CANTIDAD	UNIDAD	RESPONSABLE ARL	OBSERVACIONES
Apoyo en plan de emergencias y formación de la brigada de emergencia	Realizar formación y entrenamiento de la brigada de emergencia.	01/02/2019	31/12/2019	15,00	H ORAS	Proveedor de Red.	5 HORAS CADA 4 MESES
	Acompañamiento en simulacro de evacuación (preparación-ejecución-cierre).	07/03/2019	07/03/2019	5,00	H ORAS	Proveedor de Red	
	REVISAR Y DIVULGAR EL PLAN DE EMERGENCIAS	01/02/2019	31/12/2019	4,00	H ORAS	Proveedor de Red	1 HORAS CADA 3 MESES
	Suministro de avisos de seguridad.	01/02/2019	31/12/2019	4,00	H ORAS	ARL	SEGÚN NECESIDAD DE LA EMPRESA

Línea	Línea Prevención y Gestión del AT- Accidente de Trabajo: Asesorar y acompañar a la empresa en la implementación de los programas de gestión de los riesgos prioritarios (alturas, públicos y de seguridad); con el fin de prevenir y controlar accidentes de trabajos graves y fatales dando cumplimiento a los parámetros establecidos por la Normatividad Vigente.						
Proyecto	Asesoría en los planes de intervención de la accidentalidad laboral						
Proyecto	ACTIVIDAD ACORDADA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	CANTIDAD	UNIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
Apoyo en el plan estratégico de seguridad vial	Asesoría en el plan estratégico de seguridad vial, según actividades ejecutadas por la empresa y normatividad vigente aplicable.	01/02/2019	31/12/2019	4,00	HORAS	Proveedor de Red	EL COMITÉ SE REUNE CADA MES, ENVIAR A UN PROVEEDOR PARA UNA REUNION Y EXPLICACION
Apoyo en inspecciones de seguridad	Asesoría y realización de inspecciones de seguridad en frentes de trabajo.	01/02/2019	31/12/2019	20,00	HORAS	Proveedor de Red	
Línea	Línea Prevención y Gestión de la Enfermedad Laboral: Asesorar y acompañar a la empresa en la implementación de los programas de gestión de los riesgos prioritarios (alturas, respiratorio, auditivo, psicosocial y osteomuscular); con el fin de prevenir la aparición y control de enfermedades laborales en la empresa.						
Proyecto	Programas de Prevención de la Enfermedad Laboral						
Proyecto	ACTIVIDAD ACORDADA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	CANTIDAD	UNIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
Apoyo de conservación visual	Realizar apoyo en mediciones ambientales de iluminación en puestos de trabajo.	01/02/2019	31/12/2019		UNIDAD	Proveedor de Red. Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiental	REALIZAR MEDICIÓN DE NIVELES DE ILUMINACIÓN
Apoyo en la prevención de trastornos osteomusculares	ENVIAR A UNA FISIOTERAPEUTA PARA DOCUMENTAR E IMPLEMENTAR SVE (SISTEMA DE VIGILANTECIA EPIDEMIOLOGICA) OSTEOMUSCULAR	01/02/2019	31/12/2019	10,00	HORAS	Proveedor de Red	REALIZAR ASESORÍA EN LA DOCUMENTACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Apoyo en el programa de riesgo psicosocial	Realizar apoyo el programa de riesgo psicosocial.	01/02/2019	31/12/2019	30,00	HORAS	Provedores de Red	
	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES, ACOSO LABORAL, RESOLUCION DE CONFLICTOS	01/02/2019	31/12/2019	8,00	HORAS	Provedores de Red	
Apoyo en Semana de la Salud	Realizar apoyo en semana de la salud con enfoque en la prevención del riesgo ergonómico.	01/05/2018	31/05/2018	40,00	HORAS	Provedor de Red	REALIZAR ACTIVIDADES LÚDICAS Y PRÁCTICAS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO.
Línea	Gestión del Conocimiento: Promover el desarrollo de competencias para el trabajo; que contribuyen al fortalecimiento de las habilidades técnicas y prácticas necesarias para la gestión efectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo.						
Proyecto	Programas y formación						
	ACTIVIDAD ACORDADA	FECHA INICIAL		CANTIDAD	UNIDAD	RESPONSABLE ARL	OBSERVACIONES
Apoyo en programa de ausentismo laboral	Instalación y asesoría en la administración del software de ausentismo laboral VISOR.	01/02/2019	31/12/2019	8,00	HORAS	Asesor en Prevención por Proyecto	Se realizará capacitación y asesoría en software.
Formación virtual	Cursos virtuales campus Virtual Coomeva EPS	01/02/2019	31/12/2019	1,00	HORAS	NA	
Plan formar 2019	Plan formar 2019, con temas de formación en el SGSST.	01/02/2019	31/12/2019	24,00	300 HORAS	ARL	

Nota. Fuente: Avendaño V, Luz Dary (2018, noviembre)

Grafica 2, grafica de Gantt



Nota. Fuente: Torres G, Ana Julieth (2018, noviembre)

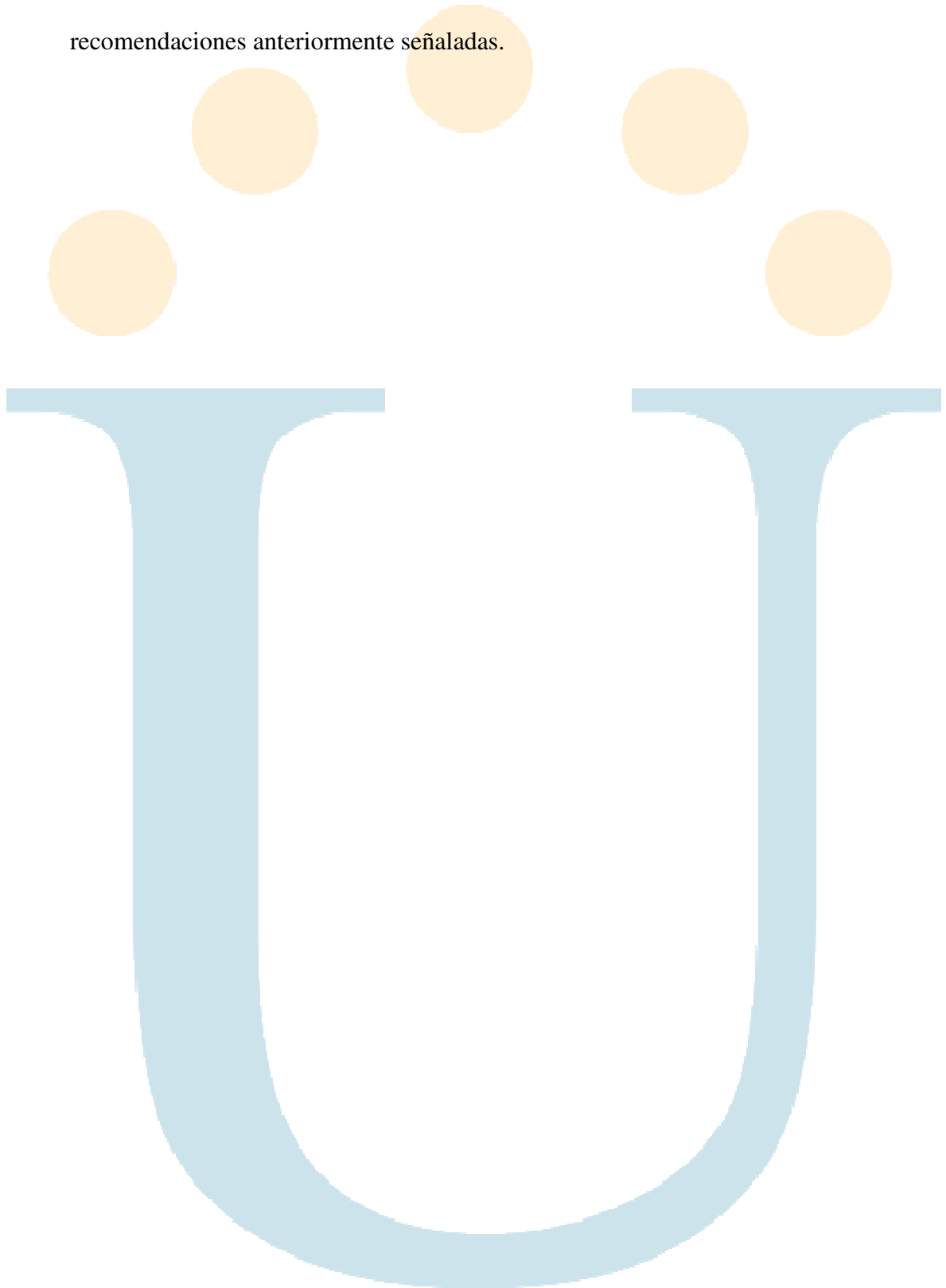
RECOMENDACIONES

Para toda organización, es de gran importancia cuidar de la Salud y la seguridad de las personas que se ven involucradas en el desarrollo de sus actividades diarias y que hacen parte de su actividad comercial, por lo que se hace necesario que se implemente y se mantenga en continuo desarrollo, un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en vista de que COOMEVA EPS cuenta con un sistema de gestión ya implementado, pero es evidente que presenta un tipo de falencias, para esto se recomienda.

- Realizar una amplia y permanente campaña de difusión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que promueva el reconocimiento de los trabajadores al modelo de salud ocupacional y así mejore la percepción que ellos tienen del modelo.
- Diseñar un plan de capacitación a los trabajadores acerca de las acciones que se deben tomar para evitar accidente de trabajo, como mantener hábitos saludables que ayuden a evitar las incapacidades, como acceder a los diferentes subprogramas de salud ocupacional que la compañía ofrece.
- Se sugiere implementar nuevas estrategias para que el conocimiento se lleve adecuadamente a todas las áreas de la organización.
- Se recomienda reevaluar cada indicador y en lo posible crear otros que se ajusten en la gestión del conocimiento enfocados en el SG-SST para que los objetivos se cumplan a cabalidad y permitan mitigar riesgos, reducir el ausentismo, mejorar la productividad y bienestar en general.
- Se deben generar nuevas actividades para los trabajadores hacia una motivación, compensación en espacios que generen mayor satisfacción y disminución del estrés.

- Se debe seguir trabajando en la normatividad y estar actualizándose permanentemente para así poder cumplir con lo requerido y exigido por la ley.
- Con base en la información recolectada es importante que se diseñe un plan de mejora en donde se establezcan las actividades para identificar, evaluar, medir y hacer el control del mismo, se recomienda hacer una autoevaluación para identificar necesidades de procesos.
- En las actividades que se propongan en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe reconocer la labor del trabajador. Coomeva debe satisfacer necesidades laborales, sociales, culturales debe propiciar escenarios en donde se interactúe con los demás miembros de la organización y su grupo familiar.
- Se debe fortalecer en el proceso de aprendizaje el conocimiento del activo más importante de la organización; el trabajador, es su principal instrumento.
- Se debe trazar el ciclo PHVA para garantizar el seguimiento y mejora continua del sistema SG- SST.
- Realizar mejoras de adecuaciones de infraestructura a lugares de trabajo que no cuentan con las condiciones óptimas.
- Llevar registros de actividades y socializaciones realizadas, acciones correctivas y preventivas ejecutadas, accidentes e incidentes presentados, evidencias del cumplimiento, seguimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Contar con personal calificado, para la realización de las actividades y acciones de mejoras e implementación de los programas que se desarrollaran.
- Diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento.
- Hacer uso de las tecnologías y técnicas de mejoramiento que permitan mantener ambientes más seguros y prevención de incidentes y accidentes.

- Dar cumplimiento a la normatividad mediante desarrollo de la auditoria anual para identificar las falencias, y mejoras obtenidas con la implementación de las recomendaciones anteriormente señaladas.



CONCLUSIONES

En el presente capítulo, se exponen los resultados encontrados del tema de investigación, se presenta la propuesta de mejoramiento, para la empresa COOMEVA EPS, su forma de implementación, los recursos que serán utilizados en la propuesta, así mismo, se presenta su respectivo cronograma de actividades y las recomendaciones a seguir.

Al dar por finalizado la investigación realizada en la empresa Coomeva EPS, se pudo evidenciar que la empresa se preocupa por el cumplimiento de las normas y proporcionar ambientes de trabajo seguros, pero muchos de los empleados no contribuyen al cumplimiento de las normas y a la preservación de su salud, por lo cual conocimos la importancia de realizar el plan de mejoramiento que permita a la empresa mejorar en sus procedimientos y las actividades a implementar con sus empleados, de esta forma pudimos reforzar nuestros conocimientos adquiridos durante el desarrollo del diplomado.

Se puede decir, que a lo largo de la elaboración de este proyecto se dio la oportunidad en primera instancia de realizar un trabajo en equipo más afianzado, de ahí que nos permitió mirar desde una perspectiva evaluadora uno de los procesos más importantes en el área de Talento Humano, como lo es el SG-SST, por consiguiente fuimos capaces de reconocer las falencias con las que cuenta la empresa en cuanto a la implementación del sistema y se pudo proponer las posibles soluciones para mejorar este proceso de transición.

Al desarrollar esta actividad se logran agrupar los diferentes conceptos, temas desarrollados durante el Diplomado, se identifica la importancia de diseñar un plan de mejora, para identificar problemas y plantear posibles soluciones y que estas estén encaminadas a lo que la empresa necesita, es de vital importancia que toda organización participe y se apropie en identificar esas necesidades estructurar un plan de acción, definir metas,

responsable e indicadores para lograr un seguimiento y evaluación dentro de los tiempos establecidos.

Tras la realización de este trabajo, como estudiantes Unadistas se logra primeramente analizar la situación actual de la empresa Coomeva EPS referente a su programa de seguridad en el trabajo y posterior a ello proponer un nuevo modelo estratégico conforme a lo solicitado por la normatividad para ejecutar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo más conocido por sus siglas SG-SST.



BIBLIOGRAFÍA

ARL SURA. (2018). *resolucion 1111 de 2017*. Recuperado el martes de noviembre de 2018, de sura: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/3713-resolucion-1111-de-2017>

(2005). En A. Barquero Corrales, *Administracion de recursos humanos* (págs. 25-26). Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.

ILO. (28 de abril de 2015). Recuperado el 9 de Noviembre de 2018, de Tendencias

Mundiales sobre Accidentes del trabajo y enfermedades laborales:

https://www.ilo.org/legacy/english/osh/es/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_5_es.pdf

Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana, L. (29 de septiembre de 2010).

Recuperado el 9 de Noviembre de 2018, de Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia:

https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia

Minjusticia. (17 de Noviembre de 1915). Recuperado el 9 de noviembre de 2018, de Sistema

Unico de Informacion Normativa: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1609446>

minsalud. (11 de julio de 2012). Recuperado el 9 de Noviembre de 2018, de Ley 1562 del 11 de Julio de 2012:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Munsterberg, H. (1987). *Psicología Industrial*. En A. Barquero Corrales, *Administración de Recursos Humanos* (pág. 31). Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.

Parra, M. (2003). *Conceptos Básicos en Salud Laboral*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

