

PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA CELSIA PARA EL PRIMER SEMESTRE
DEL 2019.

DIANA LORENA COSSIO ZUÑIGA
MONTENEGRO TIGREROS ANA
LUIS FERNEY VARGAS
VIVIANA CHAMORRO
CLAUDIA MILENA MORALES

MUNIR FERNANDO CURE
Tutor.

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

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
OBJETIVOS	4
General.....	4
Específicos	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	5
1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.2. Antecedentes del problema	5
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Revisión de la literatura	9
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	12
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.	12
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST	15
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	18
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.	19
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	21
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	21
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	24
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	24
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	29
RECOMENDACIONES	30
CONCLUSIONES.....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	33

INTRODUCCION

A menudo los empleados están expuestos a factores de riesgos físicos, biológicos, químicos, ergonómicos y psicosociales que se hacen presentes en el ambiente laboral. Estos factores pueden causar enfermedades profesionales, incidentes, accidentes y otras relacionadas con el entorno laboral. Por ello es tan importante, la evaluación, el reconocimiento, la anticipación, , y el control de los riesgos y peligros que surgen en un lugar de trabajo para reducir la probabilidad de accidentes, así como la implementación de programas de vigilancia que permitan la prevención y la identificación precoz de enfermedades profesionales.

Por medio de este trabajo se propone el diseño de planes y programas relacionados con el SG-SST, teniendo en cuenta la normatividad vigente, de manera que permita obtener mejoras en productividad y bienestar humano en la empresa **Celsia**, la cual contiene sugerencias acordes al mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados en aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.

Se implementa el diagrama de Gantt en Gantter, el cual contiene las especificaciones de las acciones a seguir, los responsables, los recursos utilizados y el tiempo empleado en cada una de las actividades lo cual permite un adecuado análisis de la propuesta y la toma de las mejores decisiones para la empresa y el factor humano de la misma.

A través de este documento podemos entender la gran responsabilidad e importancia que tiene el gerente o representante legal sobre la correcta implementación del SG SST de la empresa Celsia.

En este trabajo se pretende evaluar y analizar la implementación del SG SST en la empresa CELSIA, con el fin de garantizar que cumpla con los estándares mínimos establecidos en la ley.

OBJETIVOS

General

- Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad Y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Celsia para el primer semestre del 2019.

Específicos

1. Realizar un análisis de la implementación del SG-SST en la empresa CELSIA.
2. Presentar el análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.
3. Proponer la mejora en la implementación del SGSST en la empresa.
4. Implementar el Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

¿Cuáles son las propuestas estratégicas para mejorar la baja remuneración salarial que influye en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa generando deserción laboral?

Cuando se realiza un análisis al interior del funcionamiento de las empresas, en este caso desde el punto de vista del SG SST nos podemos dar cuenta de que tienen sus puntos fuertes y sus puntos por mejorar. En este caso, para Celsia, como no es la excepción, se realiza una evaluación a los estándares mínimos del SG SST con el fin de garantizar su cumplimiento legal y para mejorar diferentes campos que tiene la seguridad y salud en el trabajo sobre la productividad laboral, el alto grado de deserción presentado en la empresa y los puntos a mejorar en la matriz de evaluación de los estándares mínimos realizada previamente, con el fin de generar recomendaciones y sugerir un plan de acción para llevar a cabo un mejoramiento de las condiciones actuales.

Actualmente en la empresa Celsia se está presentando un alto porcentaje de deserción de los trabajadores porque sienten que su remuneración salarial es baja y no es acorde con el cargo y funciones a desempeñar, sobre todo los ingenieros del área técnica quienes son los encargados de los proyectos de energía más grandes de la empresa.

1.2. Antecedentes del problema

Celsia es la empresa de energía del Grupo Argos con un innovador portafolio enfocado en la eficiencia energética que busca aportar sostenibilidad a las ciudades, productividad a las empresas y mejor calidad de vida a los hogares. Tiene presencia en Colombia, Panamá y Costa

Rica y una capacidad de generación de 2.399 MW desde 28 centrales hidroeléctricas, térmicas, fotovoltaicas y eólicas que generaron en 2017, 6.317 GWh anuales.

A través de Epsa E.S.P., Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P., están en los departamentos del Valle, Cauca y Tolima con 16 centrales de hidroeléctricas. Asimismo, cuentan en el Valle del Cauca con 84 subestaciones de distribución y 16 de transmisión, 20.473 km de redes de distribución y 291 km de redes de transmisión que nos permiten atender a más de 600.000 clientes en 39 municipios del Valle y uno en Chocó (San José del Palmar).

Celsia es una buena empresa para trabajar según la medición del clima laboral realizada en el año 2018 a sus empleados, sin embargo se viene presentando aumento en el porcentaje de deserción de los empleados por que se sienten mal remunerados, comparados con otras empresas ya que a pesar de que en Colombia no hay una ley que obligue a las empresas a aumentar los salarios que están por encima del mínimo, la remuneración laboral no se queda estancada en la mayoría de las firmas que hacen parte del sector público y privado. Así lo demostró un breve ejercicio hecho por LR (La República), en el que se seleccionaron a 22 empresas y se elaboró un ranking de sus aumentos salariales.

De ese total, 11 compañías (50%) tienen incrementos de 6.5% o por encima de este porcentaje para 2015, lo que significa que el alza es superior a lo decretado por el Gobierno Nacional para el salario mínimo, que se ubicó en, 4.6%. Si el listado se analiza por sectores, son las multinacionales y las entidades bancarias las más propensas a hacer subidas por encima de lo establecido para el mínimo. Y es que en este ranking, las empresas que aumentarán sus sueldos a partir de 5% son: Philips, con un alza promedio de 8%; Bancolombia, con 7%; Helm Bank, con 5,8%; BBVA, con 5,66%; Mondelez, con 5,6%; Davivienda, con 5,5%; Drummond, con 5,16%;

la ETB, con 5,16%; Coltabaco, con 5,1%; GMO, con 5%; y Banco de Bogotá, con 5%. Mientras que en **Celsia** el aumento fue de acuerdo a lo decretado por el Gobierno Nacional. (Díaz, 2015)

“Lo único obligatorio para las empresas en materia de remuneración laboral es el aumento del salario mínimo, pues por decreto deben hacerlo. Sin embargo, hay compañías que de acuerdo a los resultados financieros obtenidos en el año deciden aumentar los sueldos que son superiores al mínimo en una proporción similar a la inflación. Pero esta tendencia es discrecional”, explicó Luis Miguel Morantes, presidente de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC). (Díaz, 2015)

Según los empleados de Celsia sus salarios no son acordes a sus cargos y funciones, ya que en otras empresas serían mejor pagados y es que a pesar de que Celsia brinda diversos beneficios para ellos y sus familias se hace necesario que se evalúe su salario para recibir más de acuerdo su perfil laboral no solo para beneficio de ellos si no para la empresa, ya que está comprobado que la productividad va de la mano con el nivel de satisfacción de los empleados hacia el lugar en el que trabajan, pues el salario es vital para que los empleados estén felices y las empresas vean retribuido ese bienestar.

Lo anterior permite establecer un análisis de la situación actual de la empresa CELSIA, en cuanto al cumplimiento de programas y estrategias que permitan mitigar problemas más significativos que presentan hoy día en las empresas, los cuales son originados por accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, problemáticas de impacto psicológico y emocional, situaciones de baja remuneración, explotación laboral, y demás situaciones adversas en el desempeño de las actividades laborales, con repercusiones físicas y psicológicas en los empleados, ocasionando la deserción de los trabajadores y por ende una mala reputación para la empresa que conlleva a la baja productividad y pérdidas económicas.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Partiendo de que la empresa CELSIA es una organización que genera, transmite, distribuye y comercializa energía eléctrica, la cual cuenta con un Sistema de Gestión para investigar los incidentes, establecer planes de acción y realizar seguimiento permanente a los asuntos de seguridad y salud en el trabajo, en pro de evitar que los riesgos se materialicen y afecten la salud de colaboradores y contratistas.

Podemos determinar que de acuerdo a los hallazgos encontrados por la última auditoría realizada entre 28/05/2018 al 18/06/2018 y emitido dicho informe el 28/06/2018 y teniendo en cuenta los antecedentes del problema, se puede observar que existe oportunidad de mejora respecto a Política de seguridad y salud en el trabajo, Capacitación en seguridad y salud en el trabajo, Gestión del cambio y Revisión por la alta dirección.

Lo cual se hace necesario que nosotros como equipo investigador diseñemos una propuesta y planes de mejora para el correcto cumplimiento de la normatividad legal vigente expuesta en la resolución 0312 de 2019 enfocándonos en la prevención de riesgos a la seguridad y salud que mejoran las condiciones del puesto de trabajo, con el objetivo de asegurar que todas las operaciones sean llevadas a cabo en forma correcta, consistente y segura.

Cabe mencionar que con esta investigación buscamos que la empresa obtenga el certificado de acreditación en SST obteniendo una excelente calificación en el cumplimiento de los estándares mínimos de SST.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

Desde el principio de la existencia del ser humano, este se ha visto sometido a realizar distintas tareas que garanticen su subsistencia; el hombre primitivo aprendió a crear herramientas rudimentarias de casa y defensa, debió salir a enfrentarse a múltiples situaciones para conseguir su sustento y así sobrevivir.

Más adelante en las antiguas civilizaciones, se creó una jerarquía donde los esclavos o las personas que tenían menos recursos, eran las que debían trabajar, hacer las tareas mandadas por las personas poderosas; todas estas labores traían consigo riesgos y peligros, de lo cual se empezó a crear una necesidad de protección que pudiera evitar los posibles daños o enfermedades que traían los trabajos; el ser humano con su instinto de supervivencia empezó a buscar herramientas y protección que ayudara a realizar las labores de una mejor manera. Muestra de esto son las civilizaciones egipcias donde los esclavos solían usar arneses, sandalias y andamios artesanales como implemento de seguridad en la construcción de las diferentes esfinges de la época.

Con el paso del tiempo, distintas personalidades importantes de cada época como fueron Aristóteles (384-322 a.c.), Galeano (130-200 d.c.), empezaron a estudiar los casos y darse cuenta de que muchas personas enfermaban a causa de sus labores y que existía, por tanto, una necesidad de prevención.

Y así, con el paso de las épocas de renacimiento, la edad moderna, la revolución industrial, la salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo ha llegado hasta lo que es hoy en día, donde lo que se busca es la protección del trabajador ya que se reconoce que para cada labor hay ciertos

riesgos o peligros inherentes a estos, y que el trabajador por prestar un servicio está en el derecho de recibir medidas de protección que garanticen su bienestar y su salud; y es que hemos tenido muchos antecedentes a lo largo de nuestra historia sobre los que es innegable la importancia que tiene la disciplina de seguridad y salud en el trabajo.

En el desarrollo de este trabajo escrito se pretende evidenciar ¿Qué acciones son necesarias para la correcta implementación y planes de mejora del SG SST en la empresa CELSIA, y que beneficios tendrá al ser implementadas con la nueva resolución? Como punto de partida se menciona la implementación de la investigación cualitativa, cuya metodología utilizada es la observación, en la cual el investigador participa del problema o situación a analizar. El objetivo de la investigación cualitativa es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984).

Existen tendencias de seguridad y salud en el trabajo con principios y fundamentos basados en el bienestar físico y psicológico de los empleados que conforman una determinada organización, sin importar el tamaño o sector económico al cual pertenezca y mucho menos el número de empleados que la conforman. El empleado juega un papel fundamental para el correcto desarrollo de las empresas, dado que las actividades y la forma de realizarlas es de vital importancia para la consecución del éxito y su permanencia en él (Ramírez, Abreu, Badii, 2008). Por lo tanto, y según señalan los mismos autores, el factor humano juega un rol muy importante. Es esencial favorecer la motivación que concierne al empleado, no solo para el beneficio de la propia empresa, ya que un empleado motivado aumenta los niveles de productividad (Barnett, Bernuy, Cárdenas & Loza, 2012) sino también para favorecer un aumento en la satisfacción y en la calidad de vida del trabajador, además de fomentar un mejor ambiente en el trabajo (Ramírez,

Abreu, Badii, 2008). Lo ideal es mitigar todas aquellas situaciones de riesgo en los empleados mediante la implementación de la mejora continua, seguimiento y control de las estrategias implementadas para la disminución de riesgos.

En Colombia desde el año 1979 se viene implementando programas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales buscan mejorar las condiciones ambientales que acarrearán el desarrollo de las empresas. Estos programas tenían como aspectos relevantes la formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, cuyo objetivo era velar por el cumplimiento del programa de salud, así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitieran mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados, estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos como mínimo una vez al año.

Existen normas, decretos, resoluciones en materia de seguridad industrial, medio ambiente y protección a los trabajadores, los cuales garantizan y regulan el compromiso de la empresa con los empleados, los cuales permiten implementar sistemas enfocados en el control, prevención, protección y conservación de la salud física y mental de los trabajadores, a la vez que brindan ambientes y entornos de trabajo idóneos para el desempeño de sus funciones.

De igual manera se fomenta el sentido de pertenencia, la inculcación de valores en bienestar laboral y salud, programas de capacitación, charlas, conferencias, sistemas generales de riesgos laborales, conformación del COPASST o vigía de seguridad en SST, bajo la observación y vigilancia de entes estatales creados con el ánimo de propender por el cumplimiento de estándares mínimos de seguridad en SG SST, dichas normatividades legales vigentes en nuestro país, ofrecen con ello, asesorías y asistencias técnicas a las empresas y los trabajadores afiliados a la misma. (Ministerio del Trabajo, Artículo 2.2.4.6.11 Capacitación en seguridad y salud en el

trabajo SG SST, artículo 2.2.4.6.26 Gestión del cambio, Artículo 2.2.4.6.31 Revisión por la alta dirección).

Con base en todo lo expuesto anteriormente se puede afirmar que la legislación colombiana ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de decretos y resoluciones en pro de mejorar el Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales a fin de prevenir efectos negativos que puedan generar problemas en la salud física y mental de los trabajadores.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

Para CELSIA la seguridad es un valor de vida, por eso fomenta el autocontrol y el autocuidado, midiendo el riesgo y preservando la seguridad de todos sus colaboradores y la de otros para que lleguen sanos y salvos a sus hogares, por esto cuenta con un Sistema de Gestión para investigar los incidentes, establecer planes de acción y realizar seguimiento permanente a los asuntos de seguridad y salud en el trabajo, en pro de evitar que los riesgos se materialicen y afecten la salud de colaboradores y contratistas.

CELSIA como organización que genera, transmite, distribuye y comercializa energía eléctrica declara el compromiso de:

-Integrar la gestión de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional a la estrategia empresarial de la Compañía.

- Implementar, mantener y mejorar de manera continua un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la gestión de los riesgos laborales.
- Proteger la integridad y promover el bienestar de sus trabajadores, contratistas, subcontratistas, terceros, visitantes y demás partes interesadas.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de las actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales.
- Cumplir la normatividad vigente aplicable en materia de salud y seguridad en el trabajo y otros requisitos que sean adoptados por nuestra organización.
- Brindar los recursos necesarios para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y facilitar espacios de participación y consulta para mejorar su desempeño

Para cumplirlo CELSIA ha definido los siguientes 5 principios de seguridad que son:

- Trabaja seguro, quédate con nosotros.
- Me cuido y te cuido para vivir la seguridad integralmente.
- Puedo prevenir los incidentes en todo momento.
- Soy ejemplo, tengo derecho a decir “alto” a los actos y condiciones inseguras.
- Siendo seguros, somos sostenibles.

El SG-SST es liderado por Gestión Humana y los líderes de SST denominado: “Yo Elijo Cuidarme” - YEC, que incluye a todos los trabajadores, y contratistas, la cual consiste en

implementar la metodología de disciplina operacional en toda la organización, y desarrolla los lineamientos para identificar los peligros, evaluar los riesgos y definir e implementar los controles necesarios en todos los procesos operativos.

Adicionalmente cuenta con la estrategia “Yo Elijo Observar” - YEO, la cual consiste en la observación preventiva de líderes, orientadas al cambio comportamental en pro de la prevención e identificación de posibles accidentes, en donde se tiene presente: Reacciones de las personas, Posiciones de las personas, Equipo de protección personal, Herramientas y equipos, Procedimientos y Estándares de orden y limpieza, pues su objetivo es el de asegurar que se realice formalmente el reporte, investigación y difusión de los incidentes, así como de las causas fundamentales que los ocasionaron, con el propósito de evitar su recurrencia. Asimismo, debe establecer los lineamientos requeridos para la investigación y análisis de incidentes.

CELSIA tiene claro que todos son responsables de la seguridad, por eso ha desarrollado la estrategia “Dame esos 5” la cual consiste en que antes de dar inicio a las reuniones para socializar tareas de seguridad que se proponen durante el mes; dedicar 5 minutos de reflexión en la prevención de accidentes, pues independientemente de cual sea el rol en la empresa es responsabilidad hablar de seguridad antes de ejecutar las funciones.

Adicionalmente la organización cuenta con el Manual de contratistas que incluye los requisitos referentes a SST con el objetivo de asegurar que todas las operaciones sean llevadas a cabo en forma correcta, consistente y segura, esto con el fin de fortalecer el control de los riesgos de SST en el desarrollo de contratos de servicios. Además, cuenta con una plataforma empresarial “Share Point” en donde se guarda toda la documentación e información de la empresa y en la cual es publicada las diferentes estrategias de P y P en SST como “Yo elijo cuidarme”, “Yo Elijo Observar” y “Dame esos 5”.

El SG-SST de CELSIA realiza la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, cumpliendo con el decreto 1072 de 2015 para cada sede o central, además cuenta con un proceso de disciplina operativa la cual les permite tener el control de riesgo en tareas críticas que se desarrollan en la organización, lo cual le permite asegurar el buen desarrollo del SG-SST, definiendo e implementando las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Todo lo anterior evidencia que la organización cuenta con un programa de bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo que busca identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear, los factores de riesgo, dirigido especialmente por la calidad de vida del colaborador.

Adicionalmente está comprometida con el bienestar físico, mental, emocional y social de los colaboradores, por eso mantiene y promueve lugares de trabajo seguros y adelanta a través del equipo de Gestión Humana y Administrativa, campañas educativas de prevención y control a fin de exigir y verificar el cumplimiento de los requisitos legales vigentes en seguridad y salud en el trabajo a sus contratistas y proveedores de servicios.

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST

Para la implementación de la Fase 1 - Evaluación Inicial al SG-SST que adelanta el equipo de Gestión Humana junto con los líderes de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa CELSIA, a fin de cumplir con la normatividad vigente fue necesario hacer una autoevaluación para verificar cuáles son las prioridades de la empresa para obtener un mejor desempeño en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, la cual debe cumplir con los siguientes 6 pasos:

Evaluación inicial del SG-SST – Esta debe de realizarse una vez al año o debe ser actualizada por el personal capacitado de acuerdo con la normatividad vigente, esto con el fin de identificar las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Identificación de peligros, evaluación, valoración y gestión de los riesgos – La empresa debe contar una o varias metodologías donde exista la participación y compromiso de todos, para la identificación y minimización de cada uno de los peligros y riesgos detectados en la empresa, por lo cual se debe crear la matriz de riesgos y consignar allí toda la información relacionada con la misma; esta matriz debe contener: “La definición de las actividades de la empresa, Identificación de los peligros asociados a cada una de las actividades, Establecer los controles para los peligros identificados, Evaluar las consecuencias de estos riesgos, Clasificar los riesgos que se deriven en consecuencia más graves, Elaborar el plan de acción para el control de los riesgos, Mantener y actualizar el plan y Documentar toda la información”.

Políticas y Objetivos de SST - Deben plantearse por escrito y debe ser revisada anualmente, además es necesario que estén documentados y que sean comunicados a toda la organización, es importante que resulten coherentes con el plan de trabajo anual y con todos los demás componentes del sistema, incluyendo la normatividad vigente.

Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST – Debe aplicarse a todos los cargos de la empresa incluyendo los contratistas y debe proporcionar el conocimiento necesario para identificar los peligros y riesgos en cada uno de los procesos. Este programa debe contemplar al menos los siguientes temas: “COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Operación de equipos de forma segura, Atención y brigadas de emergencias, Uso de elementos y equipos de protección personal, Trabajos de alto riesgo: en altura, eléctricos, entre otros”.

Prevención, preparación y respuesta ante emergencias – Debe establecer, implementar y mantener varios procedimientos en cuanto a prevención, preparación y respuesta ante emergencias a todos los turnos de trabajo, colaboradores, proveedores y visitantes en pro de identificar situaciones que puedan convertirse en una emergencia, y responder efectivamente ante estas circunstancias, mitigando las consecuencias desfavorables para la SST y para la productividad de la empresa.

Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales - CELSIA tienen la obligación de hacer un reporte de todos los accidentes y enfermedades laborales a la ARL SURA, con copia al trabajador, este trámite debe hacerse dentro de las 48 horas siguientes de haberse registrado el hecho, así mismo debe desarrollar un proceso que le permita identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado e incorporar las medidas correctivas que busquen eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia y mejorar el SG-SST, detallando sus deficiencias y estableciendo las acciones de mejora, preventivas y correctivas necesarias.

Cabe resaltar que en la implementación de la Evaluación Inicial al SG-SST, CELSIA cuenta con el apoyo de los líderes de SST, la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales SURA y la participación y compromiso de todos sus colaboradores, los cuales tienen el compromiso de prevenir y minimizar los riesgos en la Seguridad y Salud en el Trabajo y de cumplir en todas las responsabilidades que conlleva garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente expuesta en la resolución 0312 de Febrero de 2019.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST																	
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN																	
Nombre de la Entidad: Celvia						Número de trabajadores directos: 188											
NIT de la Entidad: 800249601						Número de trabajadores directos: 601											
Realizada por: Comité evaluador UNALD						Fecha de realización: 01/06/2019											
CICLO	ESFERAS	DESCRIPCIÓN DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO POTENCIAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE								
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	SE APLICA SUPLENIR	NO SE APLICA									
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0.5				0								
		1.1.2 Responsables en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0.5														
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0.5														
		1.1.4 Adecuación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5														
		1.1.5 Pago de pasaje trabajadores alto riesgo	0.5														
		1.1.6 Capacitación CORASST / Vigía	0.5														
		1.1.7 Capacitación CORASST / Vigía	0.5														
		1.1.8 Capacitación Comité de Convivencia	0.5														
		1.2 Programa Capacitación, promoción y prevención P3P	2														
		1.2.2 Calificación, selección y formación en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2														
1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso SG-SST	2																
I. PLANEAR	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (10%)	2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1	40	1	0	0	0	0								
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1														
		2.2.1 Evaluación e identificación de prioridades	1														
		2.4 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y fechas	2														
		2.5.1 Actualización y renovación documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2														
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1														
		2.7.1 Indicador según	2														
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto-reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1														
		2.8.1 Identificación, evaluación, para asignación de prioridades y acciones en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1														
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2														
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																
II. HACER	CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (10%)	3.1.1 Evaluación Estado Ocupacional	1	8	1	0	0	0	0								
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención de Salud	1														
		3.1.3 Información al nivel de los perfiles de cargo	1														
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales, pre-ocupacionales, periódicos	1														
		3.1.5 Cuentas de Historia Clínica	1														
		3.1.6 Mediciones y recomendaciones médicas ocupacionales	1														
		3.1.7 Control de uso y entrega de equipos de protección, laborables, actividades, responsabilidades y otros	1														
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1														
		3.1.9 Ejecución adecuada de medidas sismas, fugas e incendios	1														
		3.2 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial de Gestión de Trabajo	2														
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	8	2	2	2	2	0								
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1														
		3.2.4 Medición de la gravedad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1														
		3.2.5 Medición de la frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1														
		3.2.6 Medición de la gravedad de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1														
		3.2.7 Medición de la frecuencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1														
		3.2.8 Medición de la frecuencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1														
		3.2.9 Medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1														
		3.2.10 Medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1														
		3.2.11 Medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1														
II. HACER	GESTIÓN DE RIESGOS Y RESCUE (10%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de riesgos	4	10	4	4	4	4	0								
		4.1.2 Metodología de riesgos con priorización de todos los niveles de la empresa	4														
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los riesgos (frecuencia, severidad, consecuencia y otros)	2														
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4														
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de riesgos	2.5														
		4.2.2 Se realiza aplicación de las medidas de prevención y control	2.5														
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, folletos, protocolos	2.5														
		4.2.4 Inspección con el CORASST y Vigía	2.5														
		4.2.5 Implementación periódica de inspecciones, visitas, reuniones, feriantes	2.5														
		4.2.6 Ejecución de Ejercicios de Protección Pasiva (EP) de verificación con controladas y subcontroladas	2.5														
II. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (10%)	5.1.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	5	5	5	0								
		5.1.2 Origen de prevención conformada, oportunidad y estado	5														
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25														
		6.1.2 Las empresas asienta su libro por lo menos una vez al año	1.25														
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y estado de la auditoría	1.25														
		6.1.4 Realizar auditoría con el CORASST	1.25														
		III. ACTUAR	REGLAMENTO (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	2.5	2.5	2.5	0
										7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5						
										7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, acciones de trabajo y enfermedad laboral	2.5						
										7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de actividades y de APS	2.5						
TOTALES				100					100								

Cuando se cumple con el ítem de establecer la calificación será la máxima del respectivo ítem. De lo contrario su calificación será cuatro cero (0).

En el estándar No aplica, se deberá justificar la situación o se calificará con el porcentaje máximo del ítem evaluado para cada estándar. En caso de no justificar, la calificación al estándar será igual a cero (0).

El presente formulario es documento público, no se debe otorgar fecho o modificaciones físicas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 280 y 294 de la Ley 593 de 2004 (Código Penal Colombiano).

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE: _____ FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST: _____

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

La empresa CELSIA junto con su equipo de Gestión Humana y líderes de SST, ha venido cumpliendo con el decreto 1072 de 2015 ya que su reto es el de hacer de la seguridad un valor de vida, asegurando un ambiente de trabajo sano y seguro en pro de que sus colaboradores lleguen sanos y salvos a sus hogares, por lo tanto cuando se modificó Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo por el Decreto 052 del 12 de enero de 2017 - Transición, no tuvo ningún inconveniente ya que ha estado siempre comprometida con el bienestar y salud de sus colaboradores.

A continuación, se describen la transición de la empresa CELSIA al SG-SST en donde ha implementado las siguientes fases lo cual le permite mejorar continuamente y ser efectiva en su capacidad para cumplir con todos los requisitos, hacia un mejor desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLES	TIEMPOS
1	Evaluación inicial	<p>La empresa realizó una autoevaluación con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015, como:</p> <p>Evaluación inicial del SG-SST.</p> <p>Identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos.</p> <p>Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.</p> <p>Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.</p> <p>Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p>	<p>La empresa, los líderes encargados de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales SURA y según los Estándares Mínimos.</p>	De junio a agosto de 2017
2	Plan de mejoramiento	Se programó las actividades a desarrollar necesarias para la implementación y fortalecimiento del SG-SST y para la		De septiembre

	o conforme a la evaluación inicial	<p>aplicación de medidas necesarias de prevención y control para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este periodo la empresa realizó lo siguiente:</p> <p>La autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>El plan de mejora conforme a la evaluación inicial.</p> <p>Diseño del Sistema de Gestión de SST, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de SST de año 2018.</p>		a diciembre de 2017
3	Ejecución	<p>Durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento se realiza la puesta en marcha del SG-SST, En el mes de diciembre del año 2018, el equipo de Gestión Humana de CELSIA formuló el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019, denominado Sistema de Gestión YEC, así como el Manual de Contratistas.</p>		De enero a diciembre de 2018
4	Seguimiento y plan de mejora	<p>La empresa se encuentra realizando la evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST y la puesta en marcha de un plan de mejora, donde defina y asigne los recursos para garantizar el progreso continuo del SG-SST, de tal forma que todas las actividades del sistema sean eficaces y cumplan con su propósito, por lo cual la empresa deberá:</p> <p>Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al Plan del Sistema de Gestión que se está desarrollando durante el año 2019.</p>	<p>El seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales SURA.</p>	De enero a octubre de 2019
5	Inspección, vigilancia y control	<p>En esta fase se debe realizar la verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de SST de la empresa, la cual debe garantizar que todos los aspectos cubran las necesidades del negocio y legales.</p>	<p>La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución. 0312 de 2019.</p>	De noviembre de 2019 en adelante.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Al realizar la evaluación de la matriz de evaluación inicial del SG-SST se encontró que estos se cumplen según decreto 1072 de 2015, obteniendo un puntaje de 100 con una valoración aceptable, pero es importante resaltar que existen ítem con oportunidad de mejora los cuales se exponen a continuación como hallazgos:

HALLAZGO 1

Descripción de la no conformidad

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 P y P

Se evidencia que el COPASST realizó la revisión del cronograma de Salud y Seguridad en el Trabajo para el año 2018, sin embargo, para el año 2019 no se evidencia revisión.

En el proceso de Gestión Humana se evidencia que la organización tiene establecido un programa de capacitaciones para contratistas denominados de OLA 1, que corresponden a contratistas que tienen un impacto significativo para la organización. No se evidencia la inclusión de la totalidad del universo de contratistas dentro de este programa.

Causa Raíz de la no conformidad

Se realiza inducción con temas relacionados en identificación de riesgos y controles para todos los contratistas. No obstante, no se evidencia la revisión por parte del COPASST de este programa (capacitación OLA 1 e inducciones) con el fin de identificar acciones de mejora.

Posteriormente Salud y Seguridad en el Trabajo remiten evidencia de la revisión por parte del COPASST en el año 2018.

HALLAZGO 2

Descripción de la no conformidad

2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía

La política que se encuentra publicada en el Share Point no es la vigente. El proceso cuenta con una política nueva firmada, se recomienda sea publicada en el Share Point, a fin de cumplir con el artículo 2.2.4.6 del decreto 1072 de 2015.

Causa Raíz de la no conformidad

No se encuentra actualizado el último documento de la política de SG-SST.

HALLAZGO 3

Descripción de la no conformidad

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

Según el nuevo modelo de gestión de contratistas, cada solicitante de un proceso de contratación realizará una clasificación de riesgo.

En los procesos de contratación se manifestó que aún no se está implementando esta clasificación del riesgo dado que el modelo se encuentra en gestión del cambio en fase de capacitación y entrenamiento.

Causa Raíz de la no conformidad

Aun no se ha implementado la clasificación del riesgo porque el modelo se encuentra en gestión del cambio según acta del 23 de Marzo de 2018 del subcomité de gestión de contratistas entraría en vigencia a partir del 7 de mayo.

HALLAZGO 4

Descripción de la no conformidad

6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría

El proceso muestra como evidencia de revisión por la dirección presentación de seguimiento del mes de marzo de 2018 del SG-SST YEC (Yo Elijo Cuidarme).

Se recomienda que se determine la metodología para la revisión por la alta dirección para los temas SST que verifiquen el cumplimiento de los aspectos señalados en los numerales del artículo 2.2.4.6.31 del decreto 1072 de 2015.

Causa Raíz de la no conformidad

Falta evidencia documental donde se demuestre la revisión por parte de la alta dirección.

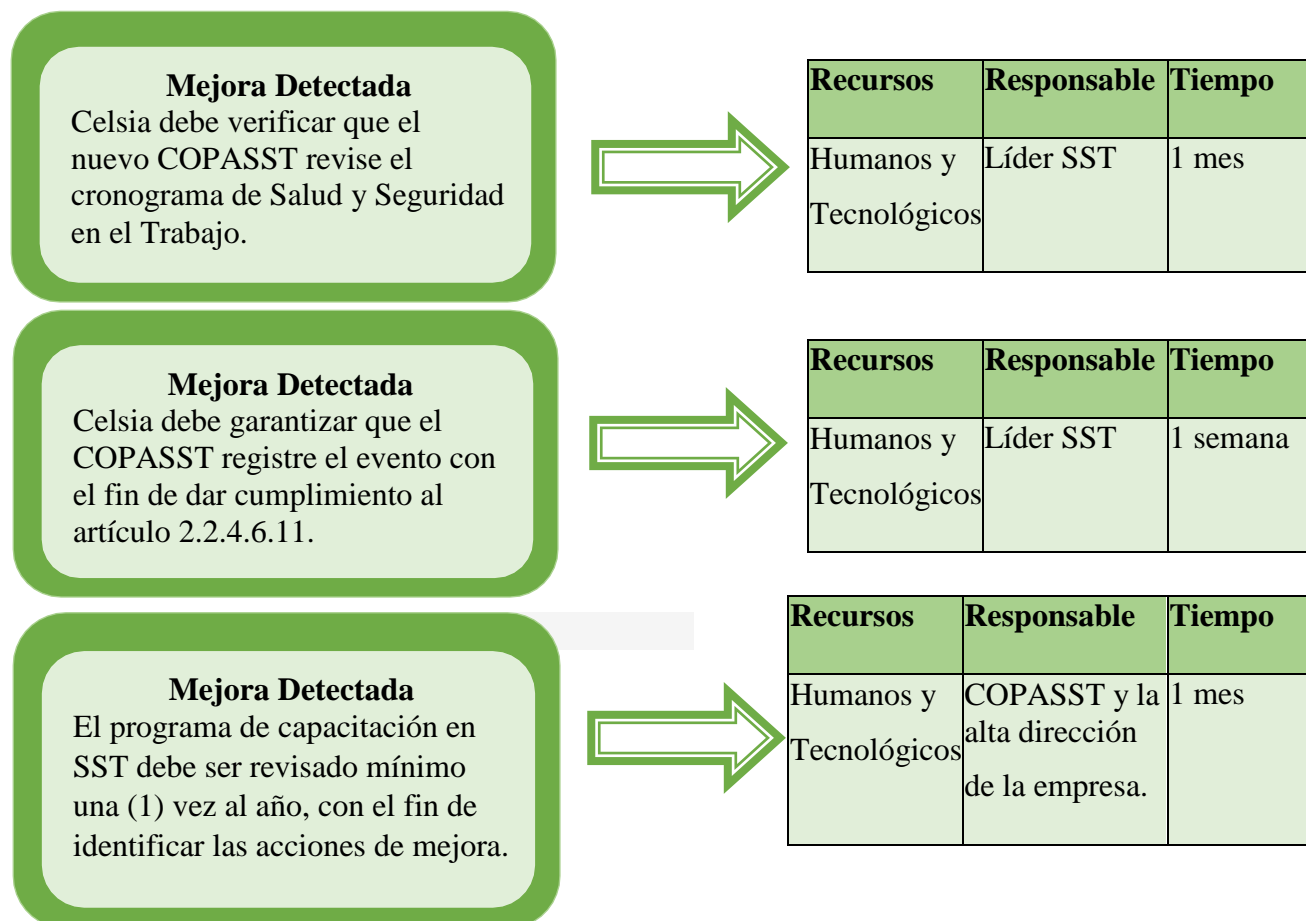
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

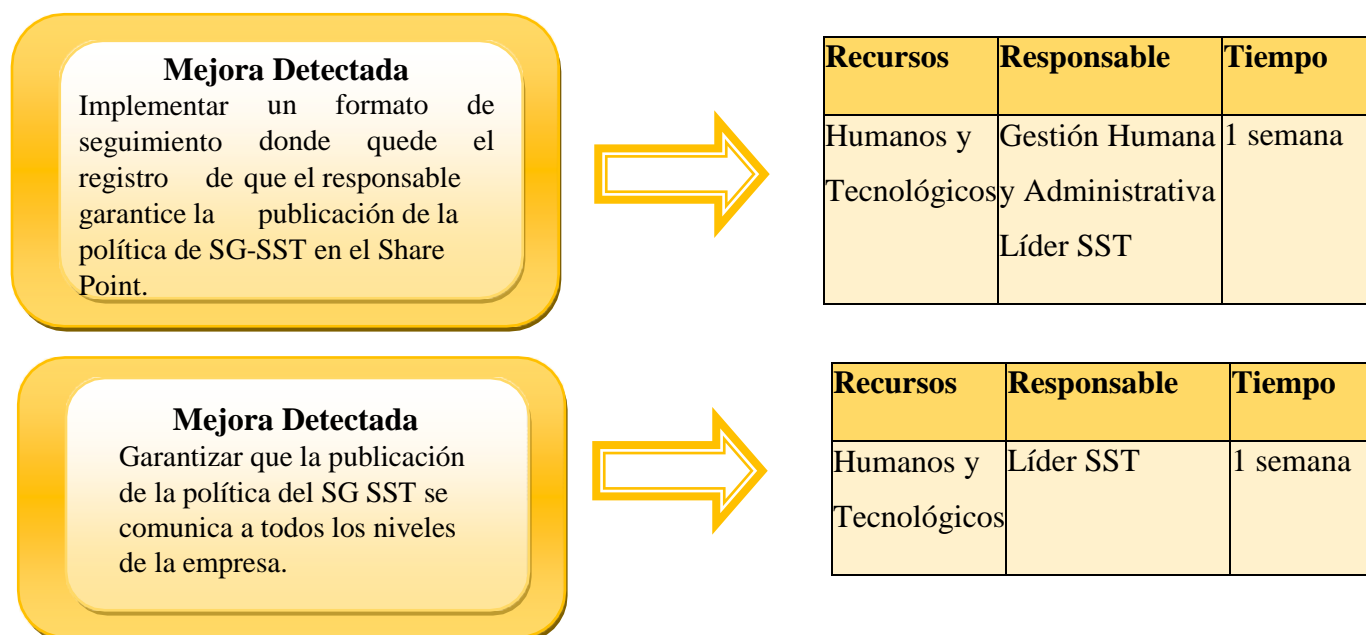
Teniendo en cuenta que el puntaje obtenido en la matriz de evaluación inicial del SG-SST fue del 100%, con una valoración Aceptable, la acción a seguir es: mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Las recomendaciones para este porcentaje obtenido son mantener la mejora continua y tener la evidencia a mano del Ministerio en caso de cualquier requerimiento, además se sugiere aplicar las mejoras que se detallan a continuación:

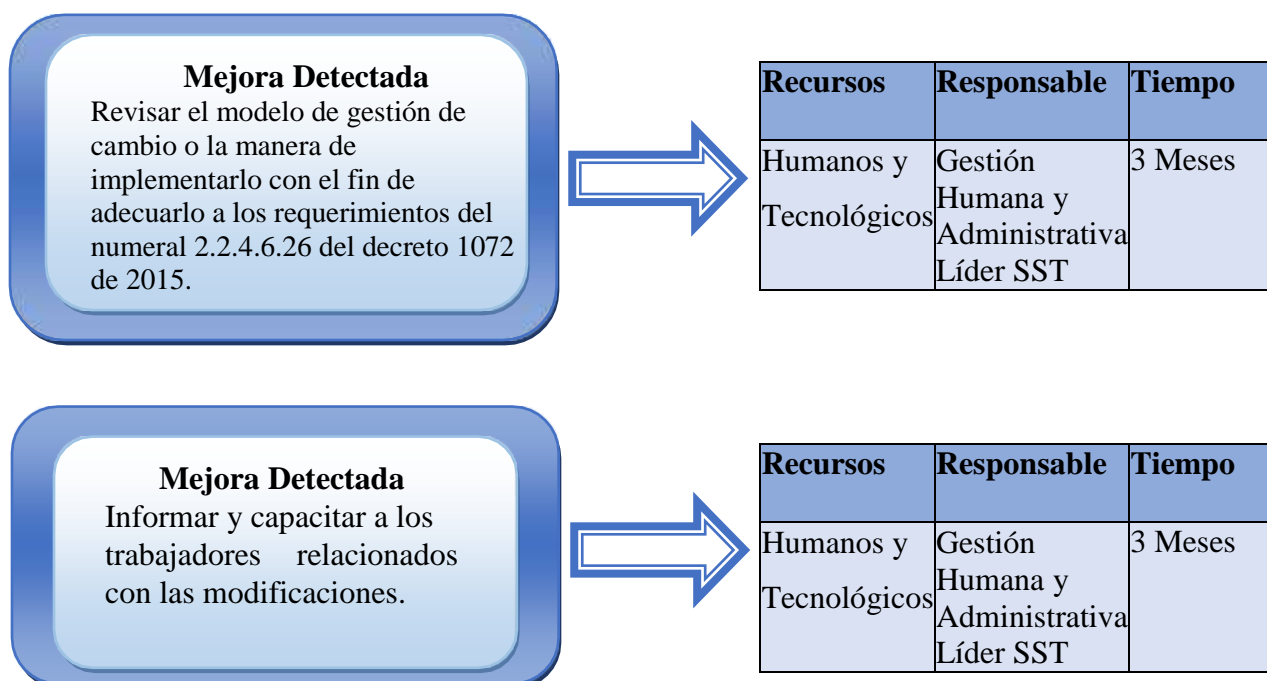
1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P y P



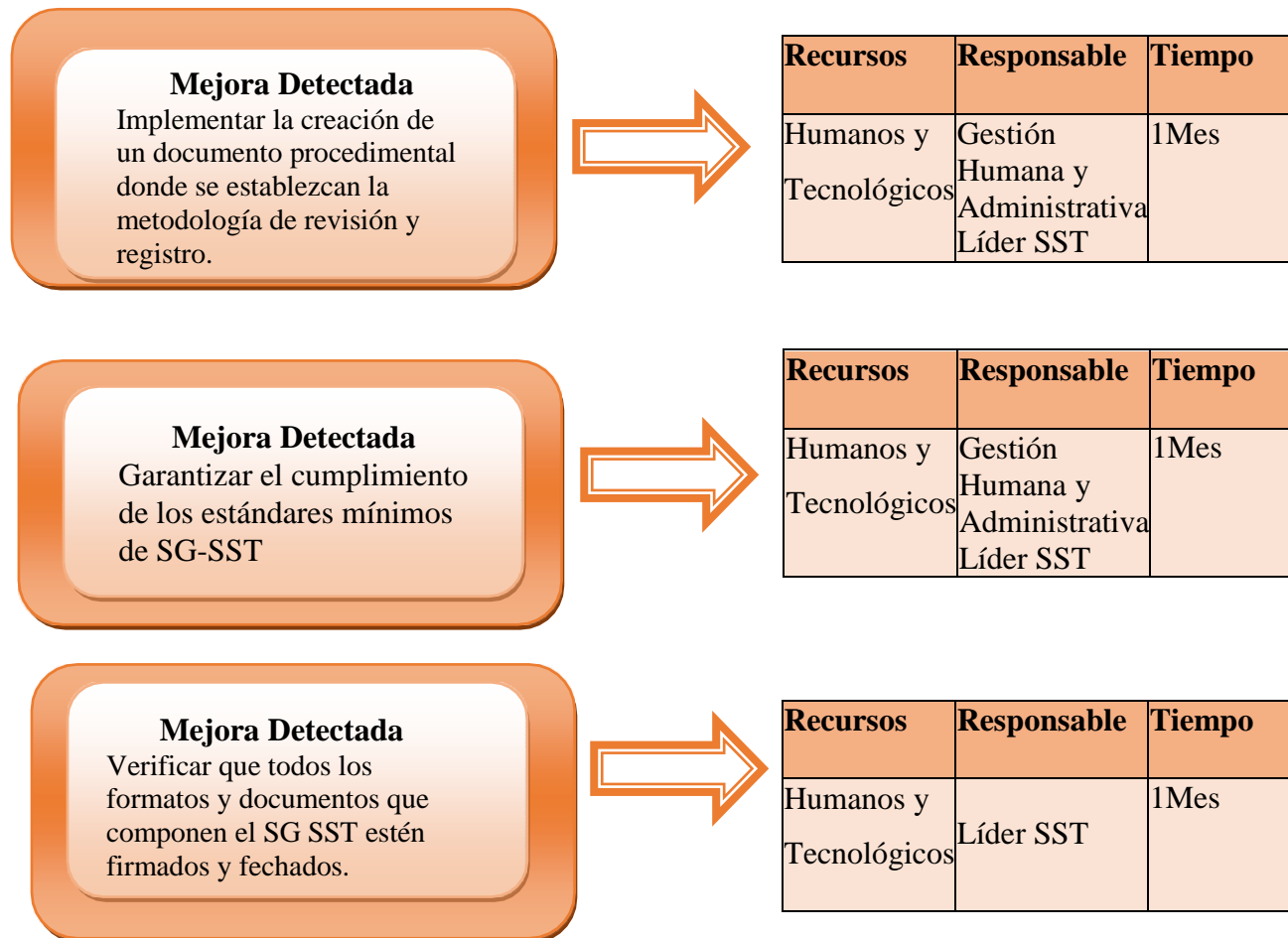
2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía



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



6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría



Los hallazgos evidenciados en la auditoría realizada en el periodo 28/05/2018 al 18/06/2018, son el insumo de un informe emitido el 28/06/2018, el cual expone los antecedentes del problema que se está presentando actualmente (*la baja remuneración salarial que influye en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa generando deserción laboral.*)), permitiendo diseñar una propuesta y plan de mejora enfocado en el correcto cumplimiento de la norma legal vigente expuesta en la resolución 0312 de 2019, enfocando la prevención de riesgos a la seguridad y salud que mejora las condiciones del empleado en su respectivo puesto de trabajo, fomentando la motivación, el sentido de pertenencia y el

compromiso del empleado y el empleador en la disminución de riesgos físicos y psicológicos y por ende un bienestar emocional con impacto positivo en el entorno y ambiente laboral acordes al sistema de mejora continua en cada uno de los procesos de la empresa y logrando un aumento en la productividad laboral de los empleados y para los empresarios, para ello se plantea una estrategia y diferentes actividades.

Estrategia: Para la mayoría de los empleados el salario es muy importante, por lo tanto, Celsia debe llevar a cabo una estrategia donde se desarrolle un mecanismo con el cual se logre un incremento de la base salarial tanto del salario monetario como del salario emocional, obteniendo así un aumento de la fidelización de los empleados y reduciendo el porcentaje de deserción del personal. Principalmente, esta estrategia se debe implementar con aquellos empleados que son cruciales para el correcto funcionamiento de la empresa, de esta manera se logra prevenir renuncias que afectan negativamente a la empresa.

Actividades

-Brindar capacitaciones a los empleados sobre temas de la industria o específicos de la empresa, para que los empleados sientan que Celsia invierte en ellos, y se preocupa por su desarrollo intelectual.

-Diseñar un plan de objetivos y metas para los empleados cada tres meses, donde estos serán premiados por el cumplimiento de las metas y los objetivos propuestos, los cuales serán establecidos por los jefes y coordinadores de cada área de la empresa, la idea no es premiar a los empleados por cada objetivo cumplido porque los empleados deben hacer siempre bien su trabajo, sino que se premiaran aquellas metas y objetivos donde fue necesario horas extras o un

trabajo más arduo para el cumplimiento de este. Los premios serán basados en los gustos e intereses de los empleados como por ejemplos, días libres, bonos, viajes, entre otros.

-Elaborar Política de Remuneración Variable: consiste en determinar para cada empleado una remuneración fija y otra variable, teniendo en cuenta las metas fijadas. Para su ejecución se necesita determinar cuáles son los resultados esperados, para así mismo los empleados que obtengan los puntajes más altos recibirán recompensas especiales y reconocimientos.

-Establecer Alianzas con empresas de interés de los empleados para que estos obtengan beneficios de salud, estudio, recreación y deporte, entre otros. Con estas alianzas se busca satisfacer necesidades personales de los empleados teniendo en cuenta sus hobbies y temas de interés.

-Realizar estudios constantes a la curva salarial, de esta manera se pretende poder diseñar una escala de salarios para que los empleados sientan igualdad en los pagos, además de generar satisfacción y fidelidad a la empresa.

-Cambio de responsabilidades: esta actividad consiste en que los empleados puedan realizar 1 vez al mes el trabajo de un compañero, de esta manera se pretende que todos aprendan del trabajo de los demás, además de evitar la monotonía laboral. Encontrando nuevas ideas.

-Realizar contraofertas a los empleados que son muy importantes para la empresa cuando estos encuentre una mejor oferta laboral, con el fin de evitar la pérdida de un excelente talento humano para la empresa.

Los recursos para llevar a cabo estas actividades serán: recurso humano, financiero y tecnológico.

Los responsables de las actividades: Gestión Humana y Administrativa, Líder SST

RECOMENDACIONES.

Durante la elaboración de este proyecto encontramos que el área de Recurso Humano de Celsia presenta un problema de salud ocupacional en cuanto al bienestar de los empleados como es la deserción laboral a causa de la baja remuneración salarial,

El problema planteado en esta investigación fue la baja remuneración salarial influye en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa generando deserción laboral.

Celsia, para ello se deben Buscar estrategias para mitigar la deserción laboral en la empresa, este es un objetivo de gran importancia para todos, ya que genera consecuencias negativas no solo para los trabajadores sino también directamente a la compañía disminuyendo los resultados de la organización.

Por lo anterior se recomienda:

- Realizar a los empleados evaluaciones periódicas de clima laboral para identificar casos de deserción y descontento laboral para brindar asistencia individual por parte del área de gestión humana.
- Escuchar al trabajador, de esta manera se conocerán sus necesidades, dificultades y demás para disminuir el porcentaje de deserción en la empresa.
- Establecer campañas de participación activa en todos los niveles jerárquicos de la empresa en la toma de decisiones, de esta manera se fomenta el trabajo en equipo entre el empleado y el empleador, y con ello el sentido de pertenencia con la empresa CELSIA.

- Establecer otro tipo de beneficios diferentes a los económicos (salario) para los empleados, a manera de complemento que le pueda brindar un bienestar laboral con impacto positivo en el vínculo familiar de cada empleado, con ello se logra mitigar el flagelo de la deserción laboral a causa de los bajos ingresos, es decir que dichos beneficios pueden ser en recreación, deporte, formación profesional, cultura, salud, bonos, etc, en los cuales también participen de manera activa el grupo familiar de los empleados.
- Poner en marcha planes de acción que logren disminuir la rotación del personal, disminuyendo costos, mejorando el ambiente laboral y sus respectivas áreas de trabajo, de igual manera promover y reconocer el trabajo de los empleados con la promoción en sus cargos, al mismo tiempo que se reducen las cargas de trabajo para que sean más acordes al sueldo que devengan.
- Sino es posible realizar un aumento salarial por el momento, se debe motivar al empleado con otros beneficios con el fin de retenerlo y reducir la deserción y de esta manera aumentar la productividad de la empresa, estos beneficios podrían ser: bonos para compras en establecimiento con los que tenga convenio la empresa, fondo de empleados o caja de compensación, flexibilidad de horarios, regalos y celebración en fechas especiales.
- Crear expectativas de estabilidad que estimulen el compromiso promoviendo la responsabilidad, los valores, el orgullo y la dedicación a la misma. De esta forma los trabajadores sentirán la empresa de forma más cercana y actuarán de forma consecuente con la misma.
- Retroalimentar el trabajo de los empleados de manera oportuna, con el fin de que estos sientan valorados su desempeño laboral.

CONSLUSIONES

El SG SST es una política de seguridad en el trabajo que desarrolla una serie de etapas que permiten planificar, aplicar y evaluar los riesgos y seguridad en el trabajo. Cada empresa de acuerdo a su sector productivo tiene unas características diferentes en cuanto los riesgos y la seguridad en el trabajo, presentan estándares diferentes en seguridad y riesgos, se basan en una nueva resolución que corresponde a la normatividad 0312 la cual se ajusta al tamaño de cada empresa y al número de empleados que la conforman, permitiendo reducir costos en implementación.

Por tal motivo el desarrollo de este trabajo escrito permite evidenciar algunas acciones de mejora para la empresa CELSIA, mediante la implementación de la matriz de evaluación de estándares mínimos como la herramienta que aplica el PHVA de la empresa, con el propósito de establecer una mejora continua que mantenga las calificaciones y la información esté disponible al Ministerio del Trabajo, que permita incluir las mejoras detectadas en el plan anual de trabajo de la empresa CELSIA.

Con el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo se abren las puertas hacia la certificación en sistemas integrados de gestión, ya que los decretos contribuyen a la mejora continua y representa la aplicación adecuada de las medidas de prevención y control realizando un aporte importante que facilita la implementación e integración de todos los sistemas de gestión. El programa debe partir de las necesidades reales de los trabajadores y no de lo que crean conveniente determinado número de personas, y para ello es necesario hacer un diagnóstico, esto no quiere decir que todo lo deseado sea procurado, la empresa decide cómo y cuándo de acuerdo a los recursos tanto económicos, de infraestructura como humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

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

Recuperado

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

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

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado

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

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

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado

de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

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

Recuperado

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). *Fondo de riesgos*

laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst). Recuperado de

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

Cómo Disminuir El Porcentaje De Deserción Laboral De Los Millennials Graduados De La

Universidad EIA En Medellín (2017). Recuperado de

https://repository.eia.edu.co/bitstream/11190/1866/1/ZuluagaCamila_2017_DisminuirPorcentajeDesercion.pdf

2 Consejos para disminuir el absentismo laboral (2017). Recuperado de

<https://es.workmeter.com/blog/2-consejos-para-disminuir-el-absentismo-laboral>

Las multinacionales y los bancos, entre las empresas que más suben el sueldo(2015). Recuperado de

<https://www.larepublica.co/empresas/las-multinacionales-y-los-bancos-entre-las-empresas-que-mas-suben-el-sueldo-2210246>