

**Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares
Mínimos del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst) en la
Empresa Grupo Cala para el Primer Trimestre de 2019**

**Gabriel Reinaldo Arteaga
Lesly Sthefannia Gordillo
Clara Milena Cerón
Ana María Ipaz
Milena Fernández**

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Mayo, 2019

Tabla de contenido

Introducción	5
Objetivos.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos	6
Capítulo 1: Planteamiento del Problema.....	7
Planteamiento del Problema	7
Antecedentes del Problema	7
Justificación de la Investigación cualitativa	8
Capítulo 2: Marco Teórico.....	9
Revisión de la Literatura.....	9
Antecedentes Legales Internacionales.	10
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	15
Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa CALA Colombia S.A.S.....	15
Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST	15
Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares mínimos SG- SST.....	16
Descripción de la Transición de la Empresa al SG-SST-Decreto 052 del 12 de enero de 2017..	18
Capítulo 4: Resultados	19
Presentación y Análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación del SG-SST.....	19
Ciclo: Planear	20

Evaluación Inicial	3
Plan de mejora	20
Capítulo 5 : Plan De Mejora	21
Propuesta de Mejora en la Implementación del SG-SST en la empresa	21
Cronograma de Actividades	26
Recomendaciones	27
Conclusiones	28
Bibliografía	29

Índice de tablas

Tabla 1. Antecedentes Legales Internacionales	10
Tabla 2. Resultados de la Evaluación de la Matriz	19
Tabla 3. Mejoramiento continuo del SGSST en grupo CALA	21
Tabla 4. Cronograma-. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	26

Introducción

El siguiente trabajo presenta una propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) en la empresa GRUPO CALA para el primer trimestre de 2019 , mediante este proceso investigativo se pretende consolidar los conocimientos adquiridos durante el proceso de aprendizaje de la teoría estudiada en el Diplomado de profundización en Gerencia del Talento Humano; Así mismo ser capaces de entregar una completa propuesta profesional al GRUPO CALA con el fin de que se adopten las recomendaciones de mejora realizadas con base en los resultados obtenidos.

La metodología adoptada para el desarrollo del actividad consta de un análisis cualitativo empleando el método de Observación, posteriormente y según los resultados obtenidos vs la situación actual de la empresa que desarrolla frente al tema de Seguridad y Salud en trabajo se presentarán las conclusiones y acciones de mejora; La investigación está conformada por cinco capítulos presentados en el siguiente orden : El Problema de Investigación, Marco Teórico, Metodología de la Investigación Cualitativa, Resultados y Plan de Mejora.

Objetivos

Objetivo General

- Reconocer la importancia de la Gerencia del Talento Humano en la implementación de los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo según la estructura organizacional de la misma de acuerdo con el número de empleados e integrar los diferentes conceptos y temáticas relacionados para la elaboración propuestas y acciones de mejora que le permitan al GRUPO CALA mejorar los actuales procesos que vienen empleando.

Objetivos Específicos

- Analizar y evaluar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa CALA Colombia S.A.S. de acuerdo con la normatividad reglamentaria.
- Hacer una propuesta integral en el Área de Talento Humano de la empresa CALA Colombia S.A.S., partiendo del diagnóstico del estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) observado.
- Presentar un Plan de Mejora mediante un proceso lógico en busca de la mejora continua, vinculando las políticas de la organización, la planificación, dirección y control aplicando métodos de evaluación, y auditoría con el objetivo de anticipar los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo en la empresa CALA Colombia S.A.S.

Capítulo 1: Planteamiento del Problema

Descripción del Problema

La empresa CALA Colombia S.A.S se encuentra situada en la Calle 50 41 A 59 en el departamento de Antioquia, la localidad de Itagüí. CALA Colombia S.A.S está constituida como una Sociedad por Acciones Simplificada. La actividad a la que se dedica la empresa CALA Colombia S.A.S es Fabricación de jabones y detergentes preparados para limpiar y pulir perfumes y preparados de tocador.

Debido a las actividades de la empresa CALA Colombia S.A.S. la cual garantiza la seguridad de los bienes y personas bajo su custodia con la prestación eficaz y confiable del servicio de vigilancia privada, están expuestos a factores o condiciones de trabajo inadecuadas, como riesgos de enfermedades y/o accidentes laborales. Por tal motivo es importante implementar el Seguridad y Salud en el Trabajo que de ahora en adelante llamaremos (SG-SST), para que los empleados cuenten con las medidas necesarias y el equipo de protección adecuado que minimicen los riesgos que se presentan.

Para disminuir esta problemática se realiza la investigación con el fin de plantear, desarrollar y divulgar el plan de mejoramiento o de implementación de la SG-SST en la empresa con el fin de que los colaboradores puedan llevar a cabo sus labores con menor presencia de riesgos y mayor seguridad.

Planteamiento del Problema

Mediante la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa CALA Colombia S.A.S.

¿Cómo se puede proponer estrategias de mejora a través de la evaluación y medición de la gestión del capital humano en la empresa CALA Colombia S.A.S?

Justificación de la Investigación cualitativa

El presente trabajo busca investigar los hábitos y esquemas con los que cuenta la empresa CALA en Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) , para el primer semestre del año en curso , en base al plan de mejora ; desarrollado como resultado de estudios de investigación a través de herramientas cualitativas como fuente de investigación suministradas en el año 2018 , determinando las obligaciones que debe cumplir y acatar según auditoria de proyecto de seguridad en base al Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4 , Estándares Mínimos del SG-SST; Nos proponemos investigar los estándares identificados en Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST , verificando los ítems ausentes y proyectándolos en el plan de trabajo a mejorar , por medio de herramientas de observación y de entrevista , que nos permiten dictaminar a profundidad la problemática que radica en la ausencia de estándares de calidad en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Capítulo 2: Marco Teórico

Revisión de la Literatura

En La Revolución Industrial (1760-1840), la economía se empieza a basar en la industria dejando a un lado la agricultura y artesanía. Aunque esta época tuvo un crecimiento acelerado, en sus inicios las condiciones de trabajo eran inhumanas, jornadas de trabajo muy largas, pagos miserables, escasos de agua y alimentos, las áreas de trabajo eran inadecuadas con poca luz y ventilación, se desconocía totalmente los peligros de las máquinas por tal motivo eran muy frecuentes los accidentes, mutilaciones y muertes. (Recursostic, 2018) . Después de unos años se inicia la inspección por parte de entes gubernamentales, quienes ejercen unas normas muy básicas sanitarias, horarios de trabajo y algunas protecciones en labores que habían presentado mayor grado de accidentes; pero no lo suficientemente justas para brindar la protección y seguridad de los empleados.

Más tarde surge la era de la legislación laboral, decretando en diversos países normas legales que fueron contribuyendo a la implementación de la seguridad en el trabajo. Una de las teorías que fue dando importancia a la seguridad en el trabajo como una disciplina fue La Teoría del Riesgo profesional, dio inicio en Alemania mediante 2 leyes: Responsabilidad Civil del Imperio Alemán en 1871 y Ley del Seguro Social de Accidentes de Trabajo en 1884. “esta teoría se funda en el principio de que toda actividad material implica para quien la ejecuta o contribuye a ejecutarla un determinado género de riesgos, y genera una presunción de responsabilidad a cargo de quien está al frente de dicha actividad o de ella se beneficia. El trabajo industrial, por su propia naturaleza, implica una serie de hechos peligrosos de consecuencias graves para el organismo del trabajador y, por lo tanto, de ellos debe responder el empleador”. ((Rodríguez Meza, 2017))

Es aquí donde se empiezan a involucrar a los empleadores haciendo frente a las consecuencias presentadas por las situaciones de riesgo laboral que puedan sufrir los empleados en su jornada laboral. Entendiendo por riesgo “La Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente”. (“). (BS grupo, 2018)). Estos riesgos laborales pasan a ser los llamados

accidente de trabajo y enfermedad laboral; los cuales son ocasionados en la mayoría de los casos por desconocer las normas de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación, se presentan algunas de las aportaciones internacionales en el ámbito legal; estas legislaciones se fueron basando en los postulados de varios autores que en su época fueron aportando en la investigación de la seguridad y salud de los trabajadores, y que dio pie a la implementación y aprobación de leyes nacionales en cada país; surgiendo una tras otra y modificándose para ir mejorando cada vez más las condiciones laborales.

Antecedentes Legales Internacionales.

Tabla 1. Antecedentes Legales Internacionales

Años	País y Legislación.
1.802	Gran Bretaña Protegiendo a la salud: y la moralidad de los aprendices de hilanderías, modificada y mejorada en 1844.
1.810	Bélgica, Lay sobre minas y talleres de fundición.
1.833	Gran Bretaña, Ley de inspección de fábricas.
1.839	Prusia
1.840 y 1.973	Dinamarca y Suiza.
1.841	Francia, Empleo de niños en talleres.
1.869 – 1.884	Federación de Alemania del Norte.
1.877 y 1.886	Massachussets EEUU.
1.888	Ohio EEUU.
1.891	Missouri EEUU.
1.896	Rhode Island EEUU.
1.898	Francia, Ley fundada en la teoría del riesgo profesional o riesgo de la empresa; el patrón responde por los infortunios del trabajo, hubiere o no ocurrido en culpa.
1.902	Maryland EEUU, sobre indemnizaciones.
1.919	Creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fuente: (Wordpress.com, 2013)

Para adentrar un poco más en el estudio de la investigación, se presenta la definición de la seguridad, siendo este término difícil de precisar; el Doctor en Sociología Diego Torrente afirma en su libro Análisis de la Seguridad Privada que “La seguridad absoluta no existe. La vida es, por definición, riesgo. La seguridad total es la muerte y la certidumbre

total hace el cambio imposible. La vida requiere riesgos” (Torrente, 2015).

Por otro lado se entiende por seguridad industrial “el arte, ciencia y técnica que se ocupade reconocer, evaluar y controlar los riesgos de accidentes de trabajo.” (Torres P., 2000). “La seguridad en el trabajo es el proceso mediante el cual la persona desempeña sus tareas laborales de una manera que protege su integridad física – psicológica y la de sus compañeros, así como la integridad de las instalaciones y los equipos de la empresa y del ambiente que lo rodea.” (Romero Garcia, 1998)

De acuerdo con lo citado por el Doctor Diego Torrente, las personas se encuentran en riesgo constante; se pueden prever dichos riesgos y planificar procesos que amedranten los riesgos, pero no hay una certeza para estar seguros. De allí se basa la industria para implementar procesos que permitan la eliminación o control de peligros laborales, en seguimiento a las normas legales y planificando cada acción de acuerdo con los recursos y presupuesto que dispongan.

La seguridad industrial en cumplimiento a normas deduce que el trabajador perciba la seguridad como “algo que le viene impuesto desde el exterior, algo que hay que hacer para complacer a los supervisores o a la empresa, no algo que él tenga necesidad de hacer para garantizar su propio bienestar.” (Romero Garcia, 1998). Esta concepción actualmente no es aceptable como percepción de un trabajador; pues cuentan con el conocimiento de que el capital humano es el recurso más importante para el sostenimiento y crecimiento de una empresa; por tal motivo esta debe encaminar sus esfuerzos en la capacitación y bienestar de ellos.

Al pasar el tiempo, crecer el fuerte deseo de las empresas de ser cada vez más competitivas, y la intervención de la normatividad legal como protección al capital humano fuente valiosa de toda organización, surge la Seguridad y Salud en el trabajo la cual es “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 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” (Minminas, 2012).

Para dar valides a lo anterior, se decreta el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud

de las empresas el cual “consiste en el desarrollo de un proceso lógico 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” (Minminas, 2012).

Por lo tanto y de acuerdo con la legislación laboral; en Colombia se implementa el Decreto 1295 de 1994 (junio 22), Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Decreto en el que “Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional” (Ministro de Gobierno R. C., 1994). Siendo esta la consecuencia repercutida en un trabajador, que lleva años ejerciendo una labor de forma repetitiva y/o rutinaria. Esto se debe a la posición en la que realiza su labor, o a los elementos con los que tiene que ejercer su labor.

De igual forma se define en el Artículo 9, “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. Artículo 9, Decreto 1295 de 1994. (Congreso de Colombia, 2012) Dicho de otra forma, es, “suceso eventual que altera el orden regular del trabajo”, es decir, aquella “indisposición o enfermedad que sobreviene repentinamente y priva de sentido, de movimiento o de ambas cosas.” (Torres P., 2000).

En lo que se considera un accidente de trabajo como una situación inesperada que le ocurre a un trabajador en su lugar de trabajo y su jornada laboral.

Esta situación le puede causar lesiones leves como tronchar una mano, golpear o impactar una parte del cuerpo de forma leve, causar sangrado, como también unas lesiones graves como la pérdida de una de sus extremidades, la pérdida de la visión, del oído, etc. Aunque estas dos situaciones ocurren en el lugar de trabajo no se definen de la misma manera, pues la enfermedad laboral se genera en el mayor de los casos por repetición de una actividad laboral, que al pasar el tiempo ha deteriorado la salud del trabajador ocasionando

una enfermedad. A diferencia de un accidente laboral que sucede de forma inesperada e inmediata en una situación en la que era escaso el control, información, señalización y precaución de uso de una máquina, herramienta o, paso por algún sitio determinado en el recorrido de la ejecución de la actividad. Para prever y prevenir estas situaciones, se establecen las obligaciones que tienen el empleador con el empleado; como también se expresan las obligaciones del empleado con la empresa.

Teniendo en cuenta que tanto empleadores como empleados deben asumir una serie de normas obligatorias que determina la Ley; es claro afirmar que si se incumple a esta normatividad, las empresas no tendrán un funcionamiento adecuado de su actividad y podrán estar en una situación de rendición de cuentas legales; adicional jugando en su contra en la mayoría sean del sector privado, público e instituciones gubernamentales, lo estipulado en la Ley 584 de 2000 (Junio 13), Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. “artículo 1º. Modifíquese el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 38, el cual quedará así: Artículo 353. Derecho de Asociación.

De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público. (Ministro de Gobierno R. C., 1994).

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. (Congreso de Colombia, 2000)

Se considera un punto a favor de los empleados hacer parte y ser representados por las organizaciones de sindicatos, porque el empleador se ve en la obligación de si o si cumplir a cabalidad lo estipulado en cada una de las normas legales que le competen como prestador de un servicio, fabricante de un producto, la explotación de un recurso, etc., del

cual se está lucrando y del cual debe asegurar la protección física e integral de sus trabajadores.

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa CALA Colombia S.A.S

La empresa CALA Colombia S.A.S está obligada como todas las empresas a implementar el SG- SST no solo por cumplir con la norma consagrada en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072) del (Ministerio del Trabajo, 2015) en la cual desde el momento de su expedición (25 de mayo de 2015), se convirtió en la norma reglamentarias del trabajo en el país, en el libro2, parte 2, título 4, capítulo 6, del decreto 1072 evidencia la obligatoriedad de cumplimiento, que toda las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Además, que deben reemplazar el Programa de Salud Ocupacional que de ahora en adelante llamaremos por sus siglas (PSO) establecido en la Resolución 1016 de marzo de 1989 e implementar el SG-SST.

La transitoriedad del paso del PSO al SG-SST, y la rapidez con la que se obligó hacer, aunque después se amplió el plazo, dejó evidentemente algunas falencias en los programas que fueron implementados a tiempo. Es motivo por el cual mediante una evaluación basada en los estándares mínimos de la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 en la empresa CALA Colombia S.A.S, para evaluar si el SG-SST actual se encuentra bien implementado o si por el contrario se debe reforzar con una propuesta de acciones de mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST en la empresa CALA Colombia S.A.S.

Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST

El objetivo del presente trabajo es crear una metodología que sirva de base para la Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la empresa GRUPO CALA.

Al realizar un diagnóstico completo se permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para el éxito de la implementación; adicional se hace una revisión documentada de los procesos, condiciones físicas necesarias para empezar una implementación como acción de mejora. Para empezar con la implementación de una manera gradual en la Organización del SG-SST se requiere el control de la información obtenida por medio de la Observación y Entrevistas realizadas, la comunicación adecuada en la Organización es liderada por las personas responsables de los procesos.

Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares mínimos SG- SST

Se realiza una observación detallada de la situación con el fin de visualizar la problemática que se está presentando sobre la implementación del SG-SST, revisando los estándares y aplicaciones existentes en la actualidad, de si se está rigiendo la compañía con la norma actual establecida según el (Ministerio del Trabajo, 2015) en el decreto 1072, para encontrar las falencias y tomar medidas preventivas y correctivas y tomarlas como base para mejorar.

El proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases se realiza en el transcurso del tiempo de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo para tal fin, con los soportes, antecedentes y pruebas de su ejecución. La Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 determina los Estándares Mínimos del SG-SST, en esta resolución, Mintrabajo establece los criterios mediante los cuales se determinará el cumplimiento con la implementación del SG-SST. La Resolución está conformada por 22 artículos y un anexo

técnico en el cual se detallan los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud para empleadores y contratantes (Safet YA, 2017)

Descripción de la Transición de la Empresa al SG-SST-Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

La transición según el “*Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:*

(ACTUALICESE.COM, 2017) A partir de la publicación de dicho decreto la empresa GRUPO CALA viene implementando paulitamente la adopción de la norma realizando cambios frente a los manuales del SG-SST, desde el área de Recursos Humanos, se trabajo las modificaciones a que hubo lugar de acuerdo con el número de empleados que se manejan tanto de planta como contratistas, también fue indispensable el apoyo de la Aseguradora de Riesgos Laborales que la empresa tiene contratada.

Capítulo 4: Resultados

Presentación y Análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación del SG-SST.

Tabla 2. Resultados de la Evaluación de la Matriz

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: GRUPO EMPRESARIAL CALA						Número de trabajadores directos: 71				
NIT de la Entidad: 900901001-9						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 30-03-2019				
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		ALTA	0	4	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2		0		4	
		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	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				11
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			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						
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2						
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				

Fuente: Esta investigación - 2019.

A través de la observación partimos de las siguientes premisas identificadas en la empresa, las cuales se pudieron constatar a través del equipo de talento humano de la misma, donde encontramos que dentro de la tabla de valores de los estándares mínimos de SG-SST del a resolución 0312 del 2019 no se cumple con los siguientes estándares:

Ciclo: Planear

la empresa no cuenta con una capacitación formal ante el equipo de trabajo , que permita a su personal identificar la importancia de los protocolos de SG-SST en el trabajo que permitan mitigar los accidentes laborales que se pueden llegar a ocasionar dentro del proceso operativo y administrativo de la empresa.

Evaluación Inicial

Se evidencia una falta de organización en el desarrollo de actividades a nivel interno de la empresa y un retraso por el mismo en los procesos internos de la organización.

Plan de mejora

La empresa Cala no cuenta con responsabilidades asignadas de manera escrita con cronograma firmado por parte del personal, lo que delimita el funcionamiento oportuno y eficaz de la compañía, que a su vez pone en riesgo las actividades desarrolladas, a partir de un perfil identificado idóneo para el desarrollo de las actividades operativas y administrativas de la empresa

Capítulo 5: Plan De Mejora

Propuesta de Mejora en la Implementación del SG-SST en la empresa

Según los resultados que arroja la Matriz de evaluación de seguridad y salud en el trabajo, se obtiene una valoración moderadamente aceptable, por ende entre el plan de mejoramiento, y este se debe enviar en un plazo máximo de 6 meses después de realizada la evaluación a la Administradora de Riesgos Laborales.

Tabla 3. Mejoramiento continuo del SGSST en grupo CALA

Número	Ciclo PH VA	Etapas de Mejora Continua	Aspecto SGS ST	Pregunta	Nota	Modo Sugerido de Verificación
1	PLANEAR	Organización y control en recursos para dar cumplimiento al (SG-SST)	Obligación de los empleadores	¿El Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) ¿Se encuentra adaptado de acuerdo con el tamaño y características de la Empresa?	C	
2	PLANEAR	Organización del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo	Obligación de los empleadores	¿Se encuentra vigente el (SG-SST) para el año?	NC	Solicitar la pruebas que indiquen que el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentre con vigencia dentro del año en curso.

3	PLANEAR	Organización del Sistema de Gestión	¿ Actualmente el Sistema de Gestión de seguridad y salud
---	----------------	-------------------------------------	--

		de Seguridad y salud en el trabajo	Obligación de los empleadores	en el trabajo (SG-SST) está adaptado de acuerdo al tamaño y características de la empresa?	NC	Verificar las evidencias donde se establezca que el actual SG-SST está adaptado de acuerdo a los lineamientos del tamaño de la empresa.
4	PLANEAR	Política de Gestión de Cambio	Política	¿Se realizan las evaluaciones pertinentes del impacto de los cambios tanto internos como externos del SG-SST?	NC	Realizar las evaluaciones de impacto una vez se modifique cambios en el SG-SST tanto a nivel interno como externo

Número	Ciclo PH VA	Etapa de Mejora Continua	Asp ecto SGS ST	Pregunta	Nota	Modo Sugerido de Verificació n
1	HACER	Organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Obligación de los empleadores	¿ Están asignadas, documentadas y comunicadas las responsabilidades en todos los niveles, partiendo desde la alta dirección?	NC	Emplear medios de comunicación efectivos para dar a conocer las responsabilidades en cada uno de los empleados con la debida dirección y control de estas.
2	HACER	Política de Vigilancia para las condiciones de salud de los trabajadores	Política	¿ Cuenta la Empresa con Mecanismos de Vigilancia en los empleados para sus condiciones de salud?	NC	Velar por el estricto cumplimiento normado que estipule protocolos para verificar las condiciones de

						salud de los trabajadores
3	HACER	Política de Prevención ante situaciones de emergencia	Política	¿ Existe una Política en la Empresa que permita prever situaciones de emergencia?	NC	Revisar los planes de prevención y su eficiencia de respuesta frente posibles casos de emergencia.
4	HACER	Organización de áreas detectables en la identificación de peligros	Obligación del Empleador	¿ Se tiene identificado las áreas de la empresa sujetas a peligros inminentes?	NC	Realizar un inventario de accesos identificables como puntos rojos para solicitar la debida señalización de los mismos.

Número	Ciclo PHVA	Etapa de Mejora Continua	Aspecto o SGSS T	Pregunta	Nota	Modo Sugerido de Verificación
1	VERIFICAR	Planificación	Indicadores	¿ Se cumple con el tiempo para llevar a cabo la auditoría?	NC	Organizar por departamentos para validación de la misma por lo menos una vez al año.
2	VERIFICAR	Aplicación	Gestión de Peligros y Riesgos	¿ Se socializan las estrategias?	NC	Tomar medidas correctivas con dichos procesos de socialización

Número	Ciclo PHVA	Etapas de Mejora Continua	Aspecto SGSS	Pregunta	Nota	Modo Sugerido de Verificación
1	ACTUAR	Mejoramiento	Acciones Preventivas y Correctivas	¿Garantiza la empresa que se definen e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SSTA, de las auditorías y de la revisión por la dirección?	NV	Archivar de manera cuidadosa los documentos que evidencien lo ocurrido
2	ACTUAR	Mejoramiento	Mejora Continua	¿Identifica la empresa las oportunidades de mejora del SG-SSTA para el perfeccionamiento de este?	NV	Si la empresa realiza planes de mejora, verificar con documentación.

Fuente: Elaboración Propia

Cronograma de Actividades

Tabla 4. Cronograma-. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

Responsables	ACTIVIDAD	INICIO	DURACION EN DIAS	FINAL	DIAGRAMA DE GANTT
Recursos humanos /SENA					3/1/19 23/1/19 12/2/19 4/3/19 24/3/19 13/4/19 3/5/19 23/5/19
COPAST	Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	03/01/2019	31	03/02/2019	1
	Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	02/02/2019	28	02/03/2019	2
COPAST	Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	03/01/2019	151	03/06/2019	3
Recursos humanos/ Bienestar laboral	Actividades de Promoción y Prevención en Salud	02/03/2019	31	02/04/2019	4
Recursos humanos/ Bienestar laboral	Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	03/01/2019	151	03/06/2019	5
	Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	03/01/2019	151	03/06/2019	6
Recursos Humanos /COPAST/ Bienestar labrcal.	Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	02/04/2019	61	02/06/2019	7

Fuente: Elaboración Propia

Recomendaciones

Se recomienda:

- Realizar inspecciones mensuales a las instalaciones de la empresa cala, esto con el fin de identificar los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores dentro y fuera de la compañía.
- Hacer una sensibilización a todos los empleados de la compañía para potar correctamente los implementos de seguridad en cada puesto de trabajo, procurando el cuidado integral para los colaboradores.
- Reportar correctamente los accidentes e incidentes para analizar la situación de cada caso, esto con el fin de prevenir futuros accidentes laborales.
- Implementar sistemas de capacitación continuos a través de las asesorías brindadas por el ARL correspondiente, realizando campañas de asistencia técnicas en los diferentes departamentos y puestos de trabajo, y a su vez se sugiere realizar informes semestrales que brinde información del bienestar o de las deficiencias encontradas dentro o externamente de la organización CALA, que se pueden presentar en cada departamento de trabajo.
- Llevar a cabo la implementación adecuada de cronograma visible y aplicable a cada empleado de la organización , con fechas claras y coherentes para el libre y sano desarrollo de las responsabilidades y actividades para con la empresa
- Poner en funcionamiento brigadas de prevención, en cuanto a la incidencia de accidentalidad dentro de la empresa , con el fin de contar con el detención temprana de posibles riesgos a futuro.

Es muy importante que se ejecute el plan de mejoramiento y es de vital importancia el compromiso que la gerencia de la empresa asuma en su implementación, involucrando a toda la organización en su consolidación soporte y entrenamiento a todos los niveles

Conclusiones

Con el presente se trabajó se reconoció la importancia de la Gerencia del Talento Humano en la implementación de los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo según la estructura organizacional de la misma de acuerdo con el número de empleados y como se integraron los diferentes conceptos y temáticas relacionados para la elaboración propuestas y acciones de mejora que le permitan al GRUPO CALA mejorar los actuales procesos que vienen empleando.

Luego de analizar y evaluar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa CALA Colombia S.A.S. de acuerdo con la normatividad reglamentaria, dentro de la tabla de valores y calificaciones del SG-SST; por consiguiente se determina que a través de auditoría interna, la acción del plan de mejora, y a través de un plazo de 6 meses se proyecta implementar a cabalidad las falencias encontradas según la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017

Se propuso en el Área de Talento Humano de la empresa CALA Colombia S.A.S., partiendo del diagnóstico del estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) observado un programas de capacitación y prevención en incidentes y accidentalidad en cuanto a la SG-SST, que permitan el sano desarrollo y bienestar de los empleados dentro de la compañía.

Presentando un Plan de Mejora mediante un proceso lógico que busca la mejora continua, vinculando las políticas de la organización, la planificación, dirección y control aplicando métodos de evaluación, y auditoría con el objetivo de anticipar los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo en la empresa CALA Colombia S.A.S. De tal manera que se vele por la prevención de riesgos y fuentes de peligro , a los que empleados están expuestos , mediante de la evaluación de los riesgos que deliberen o estén presentes intrínsecamente de las actividades operativas y administrativas de la compañía , determinando controles adecuados en la prevención de incidentes y accidentalidad dentro de la organización.

Bibliografía

- Grupo CALA. (s.f.). *Grupo CALA*. Obtenido de Grupo CALA: <https://www.grupo-cala.com/ACTUALICESE.COM>. (12 de 01 de 2017). Obtenido de <https://actualicese.com/normatividad/2017/01/12/decreto-052-de-12-01-2017/>
- BS grupo. (2018). *BS grupo*. Obtenido de BS grupo: <https://bsgrupo.com/bs-campus/blog/Que-es-Riesgo-en-SaludOcupacional-1136>
- Congreso de Colombia. (2000). *Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.* Obtenido de Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4280>
- Congreso de Colombia. (2012). *Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.* Obtenido de Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: www.mintrabajo.gov.co
- Ministro de Gobierno R. C. (1994). *Ministro de Gobierno R. C.* Obtenido de Ministro de Gobierno R. C.: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Minminas. (2012). *Minminas*. Obtenido de Minminas: Recursostic. (2018). *Recursostic*. Obtenido de Recursostic: http://servicios.minminas.gov.co/compilacionnormativa/docs/pdf/ley_1562_2012.

http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esotecnologia/quincena1/4q1_contenido_s_2e.htm

Rodriguez Meza, R. (2017). *Sistema general de riesgos laborales*. Universidad del norte.

Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/unadsp/detail.action?docID=5190664>.

Romero Garcia, O. (1998). *La Seguridad como Valor*. Venezuela: Rogya.

Safet YA. (11 de 01 de 2017). *Safet YA*. Obtenido de Safet YA:

<https://safetya.co/implementar-el-sg-sst-10-pasos/>

Torrente, D. (2015). *ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD PRIVADA*. Oberta UOC Publishing,

SL. Obtenido de

<http://reader.digitalbooks.pro/book/preview/39654/copyright?1526769639686>

Torres Parra, M. (2000). *Material resumido de apoyo de Higiene y Seguridad Industrial*.

Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

Wordpress.com. (27 de 03 de 2013). *Wordpress.com*. Obtenido de

Wordpress.com:

<https://higieneysseguridadlaboralcv.wordpress.com/2013/03/27/antecedentes-históricos-de-la-higiene-y-seguridad/>