

PROPUESTA ESTRATEGIA PARA EMPRESA DROGUERIAS ROSAS

**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
Droguerías Rosas para el Segundo Semestre del 2019 y principios del 2020**

Lizeth Geraldynne Cabezas

Cyndi Gissell Velasco

Diego Enrique Daza Hernández

Sandra Patricia Bello

Diana Paola Figueroa

Grupo: 101007-12

Director: Mario Humberto Aguilar

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Bogotá, Noviembre 28 de 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	5
1.1 Planteamiento del problema	5
1.2 Antecedentes del problema	6
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	7
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL.....	8
2.1. Marco teórico:	8
2.2. Marco Legal:	14
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	15
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.	15
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	20
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	23
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	27
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	27
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	29
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	29

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	34
RECOMENDACIONES	Error! Bookmark not defined.
CONCLUSIONES	3
BIBLIOGRAFÍA	5

INTRODUCCIÓN

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo permite resignificar la importancia del capital humano buscando comprometer a todos los niveles de la organización en los procesos de implementación y mejoramiento progresivo del sistema de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de cuidar y preservar la vida por medio de la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

El presente trabajo tiene como finalidad realizar una propuesta integral sobre el Área de Talento Humano de la empresa Droguerías Rosas Ltda., que cuenta con aproximadamente 150 trabajadores y que actualmente cuenta con un estado “Aceptable” en cuanto a cumplimientos de estándares mínimos de SGSST como complemento al sistema de salud y seguridad en el trabajo de acuerdo a la valoración realizada en la evaluación inicial según lo solicitado en la resolución 0312 de 2019. Como estudiantes del Diplomado de Profundización En Gerencia Del Talento Humano de la UNAD realizaremos la propuesta basada en la evaluación del área del talento humano a través de una auditoria aplicando el método de observación para evaluar el estado y nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en esta empresa y así proponer los planes de acción y mejoras.

A lo largo de este trabajo investigativo veremos el problema identificado, su marco teórico y legal, la metodología investigativa contada de forma narrativa, los resultados de la auditoria y el plan de mejora propuesto de acuerdo a los hallazgos identificados.

OBJETIVO 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 Droguerías Rosas para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar las falencias y acciones que han retrasado el proceso de transición de la empresa al nuevo SG-SST.
2. Elaborar la evaluación inicial de cumplimiento de estándares mínimos y analizar los resultados.
3. Describir los hallazgos encontrados en el proceso de implementación del SG- SST
4. Diseñar propuestas estratégicas para lograr el cumplimiento de los estándares mínimos y el avance significativo del SG – SST en la empresa.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Durante el proceso de investigación a través de la observación en las instalaciones de la empresa Droguería Rosas pudimos evidenciar un ambiente de trabajo ameno y tranquilo, sin embargo en la auditoria de procesos e implementación del SG- SST se tienen algunas falencias y oportunidades de mejora para que el impacto del mismo sea el que se espera, buscando así promover entre los trabajadores y dentro de los procesos acciones seguras que poco a poco vayan elevando el nivel de consciencia en el autocuidado.

El cumplimiento de los estándares mínimos de acuerdo a la resolución 0312 de 2019 no solo se vuelve en un tema de obligatorio cumplimiento sino que se convierten en bases fundamentales y necesarias para la construcción y diseño del sistema de gestión que apalanque esa gestión del autocuidado que tanto busca la empresa, llevando paso a paso a una gestión y participación innata entre todos los que intervienen en la construcción del sistema. Por ello, es necesario garantizar el cumplimiento del 100% de los estándares teniendo en cuenta sus características, procesos, acciones y planes de mejora que de ellos se desencadenan.

Con lo anterior, la pregunta investigativa para este problema es:

¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Droguería Rosas para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

1.2 Antecedentes del problema

Droguerías Rosas contaba con un sistema de Seguridad y salud en el trabajo implementado año a año con los recursos asignados tanto financieros, técnicos como humanos. Sin embargo como la implementación del SG-SST hacia parte de las responsabilidades del área de talento humano en cabeza de la jefe de área, el tiempo dedicado a la implementación no era el adecuado para lograr avances importantes en el mismo, ya que las actividades principales en el área estaban enfocadas en la selección, promoción y evaluación de personal que teniendo en cuenta el constante movimiento y rotación del mismo por apertura, cierre y modificaciones en los puntos de ventas no daba mucho espacio para dedicarle tiempo de calidad a la implementación adecuada del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Por ello, lo que se tenía eran algunos estándares mínimos, identificando allí algunos incumplimientos de acuerdo a la normatividad vigente.

También se contaba con un plan de trabajo enfocado a la capacitación de prevención de accidentes, conformación de brigadas y procesos y programas relacionados con los riesgos identificados en los procesos de la empresa pero que aun después de identificados los trabajadores no generaban acciones frente a ellos.

Por lo tanto en la valoración de estándares que se realizó en esta auditoria el % de cumplimiento fue del 94% identificando 6 estándares pendientes por ejecutar, obteniendo así una valoración de: “ACEPTABLE”. Sin embargo es importante recordar que la empresa está en la obligación no solo de contar con los 62 estándares mínimos que empezarán a ser revisados por el ministerio de trabajo a partir de noviembre 2019 sino con toda la normatividad vigente sobre SG-SST hasta la fecha.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Año tras año, las empresas viven la necesidad constante de ir evolucionando al margen de las nuevas tendencias y con ellas los nuevos riesgos, de esta manera poder gestionarlos oportunamente y lograr sus objetivos estratégicos como también su sostenibilidad en el mercado. Para dicha sostenibilidad es necesario incrementar los niveles de productividad, mejorar el nivel de satisfacción de los empleados y mitigar los riesgos que causan accidentes y enfermedades laborales, tema que hoy son fundamentales para una adecuada gestión administrativa y que conlleva a las organizaciones a buscar alternativas diferentes para implementar su sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo que les permita mejorar estos índices cumpliendo con la normatividad legal vigente y logrando la mayor optimización de recursos posible.

La empresa Droguería Rosas ubicada en Bogotá con más de 10 puntos de venta se presentan riesgos importantes por gestionar y en ello viene trabajando la empresa con el área de Talento humano. Sin embargo es importante y de carácter obligatorio cumplir con los 62 estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 según el tipo de empresa a la que pertenecen, de los cuales tiene pendiente por cumplir 6 estándares, lo que genera riesgo de sanción en el proceso de verificación, vigilancia y control que realizará el ministerio de trabajo a partir de noviembre de 2019 en adelante.

Como efecto del incumplimiento de estos 6 estándares, se puede deducir, que aunque los riesgos estén identificados, los eventos de accidentalidad que ocurren dentro de la organización no se están documentando ni analizando adecuadamente permitiendo de alguna manera a que se reincida en los mismos y eleve el nivel de ausentismo de sus trabajadores impactando negativamente el ambiente laboral y la productividad del negocio.

Por otra parte, poder realizar el proceso de verificación y realización de la propuesta estratégica de mejora en la implementación y cumplimiento de los estándares mínimos para esta empresa brinda la oportunidad de ampliar los conocimientos adquiridos en todo el proceso académico además de exaltar a la UNAD como una institución educativa que fomenta la formación y aprendizaje basado en casos reales de sus estudiantes potenciando así el profesionalismo y formando egresados con capacidades de generar cambios organizacionales en las empresas desde el área de la administración y gestión.

Para este proceso investigativo, el equipo define realizar una investigación de carácter cualitativo teniendo en cuenta que es una empresa en constante movimiento administrativo lo que impide fácilmente desarrollar cuestionarios que podamos cuantificar. Por otro lado, contamos con la participación de las personas responsables de la gestión de SST en la empresa lo cual a modo descriptivo y narrativo nos contarán la situación y procesos que han venido realizando para el cumplimiento de sus estándares y la implementación de su sistema de Gestión. Esta entrevista también va acompañada de observación en campo para hacer algunas validaciones.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

2.1. Marco teórico:

La revolución industrial fue uno de los hechos históricos que dio apertura al interés por la salud laboral y la prevención de los riesgos dentro de las empresas. Desde ese momento y hasta la actualidad se identifica el concepto de la salud ocupación y la evolución de la medicina en el

trabajo debido al aporte de varias disciplinas que han permitido atender las diversas necesidades identificadas en el campo laboral. (Mendez & Costa Diaz, 1991). Con ello, todo el proceso de conceptualización lleva consigo un esfuerzo importante para entender y desarrollar alternativas de intervención que conduzcan al hombre a entender a la importancia del ser humano como factor primordial del trabajo.

Por ello, no solo el desarrollo de las empresas debe fundamentarse en el crecimiento económico sino también es relevante e indispensable gestionar la salud de los trabajadores en el entorno empresarial. Mendez & Costa Diaz (1991) Afirman que. “La medicina del trabajo tiene la tarea de contribuir al establecimiento y mantenimiento del más alto nivel posible del bienestar físico y mental de los trabajadores”. (p 346). Cuando las empresas logran gestionar sus riesgos oportunamente se ve un impacto positivo en la salud de sus trabajadores como también en la sostenibilidad del negocio.

La gestión de salud y seguridad en el trabajo (GSST) ha sido explicada por diferentes autores, dentro de ellos se destacan: el grupo Ad Hoc Europeo, que la definió en 1999 como una dirección planificada, mientras que para Rubio (2006) “...es la gestión de forma ordenada a partir de un número limitado de principios obligatorios de la seguridad salud en el trabajo, aplicable a todo tipo de empresas” (p. 720). (bdigital.unal.edu.co, 2013)

Por lo tanto, para lograr que sea una herramienta que apalanque la sostenibilidad de las organizaciones y aporte al ambiente de trabajo seguro y saludable debe tener un objetivo claro y un proceso definido y organizado.

En Francia, el grupo de trabajo institucional “Gestión y prevención” propone la siguiente definición de un SGSST: “dispositivo de gestión que combina personas, políticas y medios,

buscando mejorar continuamente los resultados de una empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo. (Favaro, 2007, pág. 2)

La OIT por su parte la define como la gestión de salud y seguridad en el trabajo es un conjunto de herramientas lógicas, caracterizadas por su flexibilidad, que pueden adaptarse al tamaño y a la actividad de la organización y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad (OIT, 2011, pág. 4).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también la define como un “...conjunto de elementos interdependientes destinados a establecer las políticas y los objetivos de salud – seguridad en el trabajo y la forma de realizarlos”. (bdigital.unal.edu.co, 2013) .

Por otra parte, este mismo organismo en el informe del Día mundial de la SST (OIT, 2011, p. 4) lo presenta como “... un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que pueden adaptarse al tamaño y a la actividad de la organización y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad (bdigital.unal.edu.co, 2013).

Realizar un diagnóstico organizacional y ocupacional permite enfocar los esfuerzos en los puntos críticos del sistema, ya que el diagnóstico es un proceso analítico que permite ver la situación en la que se encuentra la empresa identificando las falencias y oportunidades de mejora, buscando corregirlas aprovechando al máximo las oportunidades. (Meza B., 2009). El diagnóstico permite también evaluar y mejorar los procesos de comunicación interna y externa de la empresa que posiblemente puedan estar afectando el desarrollo eficiente la misma.

Una de las técnicas que más utiliza para realizar diagnósticos organizacionales es la aplicación de entrevistas complementadas con un cuestionario que permitan recopilar la mayor cantidad de información a través de una conversación con el personal de la organización. La entrevista u observación en campo también es un buen elemento para identificar aspectos relevantes sobre la situación de los procesos y de la empresa misma. **(Meza B., 2009)**

A medida que se van definiendo el tipo de diagnóstico como la técnica para recoger información es necesario tener clara las estrategias que permitan lograr los objetivos. Lynch **(1992)** afirma que:

Estrategia es establecer un sistema dinámico de anticipación en el que se destacan y agrupan los aspectos estratégicos diferenciadores empresariales en el marco de un entorno abierto procurando desarrollar una cultura empresarial que apoye las ventajas competitivas que la empresa tiene. (pág. 280).

Por lo tanto contar un buen diagnóstico organizacional es muy importante para la implementación de un sistema de gestión que a su vez permita la participación activa en el desarrollo y sostenibilidad de cualquier ente económico.

Una vez analizado el diagnóstico debemos llevarlo a la “acción” a través de la ejecución de un sistema ordenado y con objetivos claros, dando paso a lo que hoy llamamos sistemas de gestión.

Recordemos que un sistema de gestión es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios

operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos. **(OIT, 2011)**. Para desarrollar sistemas de gestión evolutivos y que permitan dar cuentas de lo que se está haciendo de manera que se pueda valorar y generar planes de acción que permitan la evolución de los mismos se debe aplicar procesos basados en el ciclo PHVA.

Los ciclos PHVA tienen como finalidad supervisar los resultados de la empresa de una manera continua. Al aplicarse a la Seguridad y salud en el trabajo, la primera de las cuatro fases que es “Planificar” nos lleva a definir una política de SST, elaborar un plan de trabajo que incluya temas como recursos, responsables, tiempos, competencias profesionales y principalmente la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. **(Deming, 1989)**.

La segunda fase “Hacer” se refiere a la puesta en marcha del programa de SST como de todo lo planificado en la fase inicial. Como tercera fase se encuentra el “verificar” la cual está enfocada en evaluar los resultados obtenidos en los procesos y validar que se esté cumplimiento lo planificado. Finalmente la fase de “actuar” se encarga de cerrar el ciclo con una evaluación del sistema en el contexto de una mejora continua.

La finalidad del diseño e implementación del SG – SST está centrado en construir y llevar a cabo medidas de prevención e intervención alineadas a la eliminación, mitigación y control de los riesgos existentes en los ambientes de trabajo.

Una vez, se definan los procesos que permitan la evolución del sistema de gestión, es importante ir evaluando el foco y objetivo de los planes de desarrollo, es decir, encaminarlos siempre al mejoramiento de la Seguridad y salud industrial cumplimiento y evaluando las

normas, procedimientos, instalaciones, materiales, recurso humano, que aporten a la construcción de ambientes de trabajo saludables y la prevención de accidentes de trabajo.

Por otro lado es importante tener en cuenta que los estándares mínimos del SG-SST son el conjunto de normas, procedimientos y requisitos de obligatorio cumplimiento dirigidos a los empleadores, contratantes y entidades señaladas, mediante los cuales se verifica, establece, y controlan las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales –SGRL (**Resolución 0312, 2019**). Finalmente, todos los procesos que se desarrollen al interior de las organizaciones deben estar basados en una administración por objetivos. Koontz (**2012**) afirma que:

La administración por objetivos es un amplio sistema administrativo que integra muchas actividades gerenciales claves de manera sistemática y está conscientemente dirigido hacia el logro efectivo, eficiente y, por tanto, eficaz, de objetivos organizacionales e individuales.

Afirma también que algunas de las ventajas de una administración planificada por objetivos son:

- Perfeccionamiento de la administración mediante la planeación orientada a resultados.
- Precisión en las funciones y estructuras, así como en la delegación de autoridad según los resultados esperados de las personas que desempeñan las funciones.
- Fomento al compromiso con las metas personales y las de la organización.

-Desarrollo de controles efectivos que miden los resultados y conducen a acciones correctivas

2.2. Marco Legal:

“El Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, fue instituido por la (Ley 100 de 1993) y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso toda la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana, haciendo parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social”

En el 2015, se expide el (decreto 1072, 2015) el cual tuvo como objetivo “definir las directrices que son de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo aplicado a todos los empleados de organizaciones públicas y privadas, los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión” . Así mismo, además de gestionar los riesgos y peligros existentes en los entornos laborales para evitar incidentes, accidentes y enfermedades laborales busca también lograr el cumplimiento de la normatividad legal vigente establecida a nivel nacional sobre la cual los entes gubernamentales realizan seguimiento y control.

Con los avances y nuevas definiciones, llega en el 2017 (la Resolución 1111) por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Este decreto alerto y movilizó a muchas empresas colombianas

teniendo en cuenta que el cumplimiento de dichos estándares es de carácter obligatorio y que las empresas debían cumplir con cada una de las fases de este proceso asignando así unos periodos.

En el 2018, el gobierno evidencia que muchas empresas han presentado dificultades en el desarrollo y cumplimiento de los estándares mínimos, por ello expide la (resolución 0312 de 2019) no solo como una resolución que deroga a la (resolución 1111) sino que también tiene como objetivo permitir formalización en las pequeñas y medianas empresas, teniendo en cuenta que son el 98% aproximadamente de todas las empresas del país y que hoy no han tenido una participación activa en cuanto a esta implementación. Por ello con esta resolución también ajustó los tiempos, fases y cantidad de estándares de acuerdo al tipo de empresa, facilitando con esto el cumplimiento y la implementación de los estándares como el sistema de gestión mismo.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

Teniendo en cuenta que el sistema de gestión de la empresa Droguería Rosas se venía desarrollando de acuerdo con la normatividad del 2014 donde el gobierno comienza a introducir el concepto de Sistema de gestión de seguridad y de salud en el trabajo que anteriormente era de carácter voluntario y lo hacían aquellas empresas que querían tener una certificación en la norma OHSAS 18001 o Evaluación RUC. Droguerías Rosas con el fin de crear ventajas competitivas frente a otras empresas del mismo sector, decide iniciar con la creación de su sistema de gestión asesorado por la ARL.

A partir de 2014 con el decreto 1443 el gobierno inició a obligar a las empresas a tener un sistema de gestión, lo cual no fue sorpresa para la empresa pues ya como se mencionó

anteriormente se había declarado como política iniciar con un sistema de gestión que le permita aumentar su calidad en procesos y el cumplimiento normativo con respecto a los temas de salud ocupacional. Es allí donde se empiezan a planificar y desarrollar las acciones necesarias para lograr un sistema de gestión que permita identificar el estado de la empresa y los planes de acción para su mejora continua.

En el 2015, el decreto 1443 fue derogado por el decreto 1072, sin embargo en cuanto a los requisitos no tuvo cambios significativos, solo que en ese momento en Colombia se estaban dando los decretos reglamentarios unificados, por lo cual, el decreto 1072 fue el decreto reglamentario unificado para el sector del trabajo y acogió el decreto 1443, donde básicamente allí estaban cambiando los plazos para que las empresas cumplieran con los requisitos. El primer plazo se hablaba de Enero 31 de 2016 donde la empresa, estaba en proceso de recopilación de toda la documentación de acuerdo a lo requerido en la norma, para esta fecha aún no contaba con todos los requisitos del sistema por temas de capacidad operativa y porque no había una persona clara que respondiera por el SG-SST, las visitas de la ARL las recibía el jefe de talento humano, la secretaria de gerencia, a veces el mismo gerente, por lo cual no permitía la continuidad ordenada y eficiente de la implementación del sistema además que era notorio que el compromiso gerencial para tal fin no era el mejor, se le daba prioridad a otros procesos como el de las ventas, las relaciones públicas, etc.

En ese momento ampliaron el plazo al 31 de Enero de 2017. Es allí cuando se logró que la gerencia aprobara un cargo central para un coordinador de Seguridad y salud en el trabajo que permitiera darle agilidad y seguimiento a la implementación del sistema teniendo en cuenta que los últimos informes de resultados el ausentismo, la accidentalidad y enfermedades laborales se

venían incrementando significativamente y además no se contaba con la documentación y programas completos para generar acciones de mejora frente a esta problemática. Es allí donde ingresa la persona y se contrata algunas personas a término fijo con profesiones afines a la Salud Ocupacional quienes se encargaron en ese periodo 2016 -2017 a documentar e implementar el sistema de gestión de acuerdo a lo que decía la norma logrando un cumplimiento del 70% de la implementación del sistema de acuerdo a las normas vigentes a ese momento.

Después, llega la resolución 1111 de 2017 donde se amplía por última vez el plazo donde les dicen a las empresas que a partir del 1 de junio de 2017 se debe iniciar con la fase de implementación del sistema de gestión del SST, por lo cual era claro que se trataba de una ampliación de plazos mas no el inicio del cumplimiento de la normatividad vigente. Allí la empresa realiza su evaluación inicial (agosto 2017) obteniendo un puntaje del 70% con una calificación de: “MODERADAMENTE ACEPTABLE” con aproximadamente 22 estándares pendientes por cumplir.

En el 2019 cuando se expide la Resolución 0312 febrero del 2019, la empresa nuevamente realiza y verifica el estado de sus estándares mínimos aplicando nuevamente la evaluación inicial donde al mes de Septiembre el cumplimiento de estándares mínimos se encuentra en un 94%, que de acuerdo a la tabla de valoraciones descrita en la resolución 0312 de 2019 estaría en un estado ACEPTABLE cuya acción a realizar sería: “Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.”

Al detallar el proceso de validación de estándares se realizó la descripción de acuerdo a las 4 fases del ciclo PHVA, por lo cual:

En la primera fase PLANEAR evidenciamos que la empresa cuenta con los recursos financieros, técnicos y humanos para el desarrollo adecuado del sistema de gestión el cual se ha venido fortaleciendo satisfactoriamente en los últimos 10 años entendiendo que una buena gestión del riesgo permite no solo buena productividad y rentabilidad sino también ambientes de trabajo saludables para los empleados, que son el factor principal para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Actualmente el área de SST consta de 3 personas como responsables del SST en la empresa quienes vienen trabajando y garantizando el cumplimiento de los estándares mínimos de acuerdo a la resolución 1111 de 2017 y ahora la resolución 0312 de 2019.

Frente a la gestión integral del SG-SST las políticas, objetivos y plan de trabajo se han venido documentando y ajustando de acuerdo a las necesidades de la empresa y a los hallazgos y comportamientos en temas de accidentalidad y enfermedad de los años anteriores.

El acompañamiento de la ARL en la construcción de planes de trabajo ha sido indispensable para lograr ejecutar tareas pertinentes de acuerdo a los riesgos identificados.

En cuanto a la rendición de cuentas, que es uno de los ítems que no se está cumpliendo informan que aunque si realizan anualmente un informe general sobre la rendición de cuentas aún no hay políticas claras en cuenta a los mecanismos de medición como a la inclusión de todos los niveles de la empresa, por ello la calificación fue cero (0). Se logró el desarrollo del curso de 50 horas por parte de los responsables del SST sin incurrir en gastos administrativos imprevistos, teniendo en cuenta que una de las ventajas es que este curso es gratuito y se logró hacer de forma virtual.

Para la segunda etapa HACER La gestión de la salud y la gestión de peligros aunque es la razón de ser del área de SST se evidencia incumplimiento en la Custodia de Historias clínicas ya que aunque su custodia está a cargo de una empresa prestadora de servicios de SST y están pendientes algunos ajustes en el contrato entre las partes.

La empresa viene realizando el reporte de los accidentes de trabajo a través del FURAT sin embargo se evidencian falencias en su análisis estadístico ya que solo se profundiza en los accidentes graves y severos, desestimando los demás tipos de accidentes.

La medición de frecuencia y mortalidad de los accidentes no se viene haciendo de forma continua sino solamente en el momento en que se dispara, por lo cual los datos no se encuentran completos y no permiten hacer análisis de un periodo a otro, no permite visualizar los picos altos y bajos de la accidentalidad y la severidad.

En el hacer, la Compañía manifiesta que ha hecho inversiones por más de 20.000.000 para fortalecer con tecnología la medición y la metodología de seguimiento a los accidentes y enfermedades laborales, como también al desarrollo de software que permitan a los empleados prevenir y auto reportar los riesgos a los que se encuentran expuestos.

En el proceso de VERIFICAR, la empresa cumple con los estándares establecidos y en su CMI tiene establecido realizar auditoria anual con pruebas aleatorias con el fin de verificar el cumplimiento del mandato de la norma, esta planeación se hace a través de un calendario de auditorías este programa permitirá que todos puedan saber cuándo será auditado cada uno de los procesos durante el próximo ciclo para el cual se definirá el programa, por lo general es cada año.

Los directivos de la empresa revisan estos resultados y el alcance de la misma, haciendo un análisis detallado de impacto y cumplimiento de objetivos.

La ha iniciado una consciencia y transformación en la metodología para generar información y poder analizar más allá los datos, planeando de forma proactiva y no reactiva sobre el comportamiento de la accidentalidad y enfermedad y sus diversos factores.

Y finalmente, en la última fase ACTUAR se pone en marcha todas los programas e ideas que resultan de esas verificaciones y que ha permitido el mejoramiento y fortalecimiento del sistema de Seguridad en el trabajo dentro y fuera de la empresa. Es aquí también donde la gerencia ha logrado ver el resultado de las inversiones en el sistema logrando bajar porcentualmente la accidentalidad, disminución del ausentismo y mayor participación de los trabajadores en función de su autocuidado y el cuidado de los demás.

3.2. 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: Droguería Rosas LTDA						Número de trabajadores directos: 150			
NIT de la Entidad: 860.510.098-1						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD Cyndi Velasco						Fecha de realización: 23/10/2019			
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%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5			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			

		Trabajo (SG-SST) (4%)	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				6
			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				
		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				15
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SGSST (1%)	1		1				
			Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1		1				
			Plan Anual de Trabajo (2%)	2		2				
		GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	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	1						
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	1						
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)		Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1	1					
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo		1	1					

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1	5	1			4
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas		1	0		
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales		1	1		
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacoddependencia y otros)		1	1		
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras		1	1		
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos		1	1		
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2		4
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2		
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0		
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1		2
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0		
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0		
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4		15
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4		
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3		
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4		
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5		15
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5		
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos		2,5	2,5				
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía		2,5	2,5				
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5	2,5				
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2,5	2,5				
GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5		10

			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5							
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	5	1.25					5		
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25		1.25							
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25		1.25							
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25		1.25							
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5	10	2.5					10		
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5		2.5							
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo u enfermedad laboral	2.5		2.5							
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de APL	2.5		2.5							
TOTALES					100						94		

En la matriz de evaluación inicial se realizó la verificación de los 62 estándares mínimos definidos por el ministerio, donde la empresa Droguería Rosas tiene en proceso de finalizar 6 de ellos, obteniendo así una valoración de 94% es decir ACEPTABLE donde la acción es Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Otro análisis que podemos hacer de esta evaluación inicial es que 5 de los 6 estándares pendientes corresponden al ciclo del “hacer”, es decir que la empresa cuenta con un buen proceso de planeación, verificación pero debe potencializar más las acciones para que se evidencie y funcione las cosas que se planean así poder proponer y llevar a cabo acciones de mejora.

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

La fase 1 o fase inicial comienza a mediados de agosto de 2017 la empresa inicia el proceso de realizar por primera vez su evaluación inicial obteniendo un puntaje del 70% con una valoración de “MODERADAMENTE ACEPTABLE”. Por lo anterior a finales de 2017 la empresa inicia en compañía de la ARL un plan de mejoramiento tanto para lograr el cumplimiento de los estándares exigidos como el avance en la implementación del sistema de

gestión que permita en gran medida cumplir con la normatividad legal vigente como aportes en la disminución de la accidentalidad y enfermedad laboral presentada hasta ese periodo.

Para la segunda fase, la empresa liderada por el coordinador de salud y seguridad en el trabajo y el apoyo de consultores de la ARL inicia el proceso de construcción de planes de acción enfocados a la solución y cumplimiento de los estándares identificados, los cuales la empresa manifiesta que aproximadamente eran 22-23 estándares pendientes por gestionar.

Se realizaron varias reuniones con la gerencia, personal del ARL, área de talento humano y algunos jefes de área para dar a conocer la situación actual y cuál era la importancia de que todos estuvieran al tanto de la situación en la que se encontraba la empresa en cuanto a cumplimiento de la normatividad en temas de salud ocupacional. Allí también se dieron a conocer los tiempos límites de cada fase y la importancia que tenían todos en el proceso de construcción y reporte oportuno de los incidentes, accidentes, riesgos, comportamientos que pusieran en riesgo la seguridad de todos los trabajadores y de la empresa misma.

En total se destinaron aproximadamente 30 horas en la socialización, debate y construcción de propuestas y se define que es importante empezar a trabajar en la cultura de autocuidado y elevar la importancia que tiene todo lo relacionado con el cuidado de las personas, de los bienes y de la familia.

En el 2018 la empresa apertura las actividades laborales con una jornada de salud ocupacional, denominada “Semana de la salud Ocupacional” como apertura a la fase 3 de ejecución donde involucra a todos los trabajadores como parte fundamental de todos los procesos, se realizó campañas y actividades de sensibilización, se hace la divulgación del plan

de mejora acordado y aprobado por la gerencia a finales de 2017 para lograr el cumplimiento de los estándares mínimos.

En el mes de Febrero, se reúnen con la ARL para notificar los planes de acción de mejora propuestas, validar su viabilidad, el seguimiento, cuáles serían los indicadores de medición y cuál sería la participación de la ARL en este proceso. Por lo cual definen conjuntamente el plan de trabajo anual (Enero a Diciembre 2018) para la continuidad en la implementación del SG-SST enfocándolo en dos objetivos: “cumplimiento de Requisitos legales” y “prevención de accidentes de acuerdo a riesgos críticos”. Se planifican aproximadamente 3.680 horas al año para llevar a cabo este proceso.

Para la cuarta fase que corresponde al seguimiento y plan de mejora, la empresa definió en el plan de trabajo realizar un seguimiento trimestral para revisar el cumplimiento de los planes de acción como el plan de trabajo para la continuidad del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Por lo cual los seguimientos quedaron programados así

Primer seguimiento: marzo 2019

Segundo seguimiento junio 2019

Tercer seguimiento: Septiembre 2019

Informe final: Diciembre 2019

En marzo, la empresa identifica que se inicia con actividades de capacitación en tema de estilos de vida saludable, primeros auxilios, conceptos básicos de salud ocupacional como que es un riesgo, una amenaza, severidad etc., tal como se había definido en el plan de trabajo y en cuanto a cumplimiento de estándares se evidencia el logro de 6 estándares mínimos como por ejemplo la definición de las responsabilidades en el sistema de gestión ajustado al tamaño actual

de la empresa, se inicia con la capacitación continua de forma presencial y virtual del COPAST, como la realización del curso de 50 horas. Se hacen mejoras en el procedimiento de archivo de documentos que soportan la implementación del SG-SST. Quedando en un cumplimiento del 79% de estándares mínimos y de plan anual en el 23%

Para el segundo seguimiento, en el mes de Junio, no se realiza evaluación inicial debido a los diferentes compromisos pero se valida que nuevos estándares se han cumplido, donde hay un avance de 9 estándares ya completados y esto en gran medida se ha logrado por el compromiso gerencial que se ha tenido en todos los espacios programados con la ARL como con los trabajadores, permitiendo así, agilidad en los procesos y en la gestión y ajuste de procesos, Algunos de los estándares mínimos logrados a este periodo fue la selección de proveedores y contratistas con su respectiva documentación, la formalización y potencialización del proceso de reporte de incidentes y accidentes donde una vez ocurran se hace la socialización de acuerdo a la criticidad para generar sensibilidad y conciencia entre los empleados y se revisa o ajusta la matriz si el riesgo expresado no había sido identificado o estaba mal valorado. Se definen las políticas para el inicio de auditorías al SG-SST dos veces al año, Se ajustan algunos indicadores y se estandariza la metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros.

En septiembre, que corresponde al tercer seguimiento, se aborda la empresa por parte de los estudiantes de la Unad , se revisa el cumplimiento de estándares mínimos por medio de una matriz de evaluación inicial del SGSST con respecto a Resolución 0312 febrero del 2019, indica a este periodo el cumplimiento de estándares mínimos se encuentra en un 94%, que de acuerdo a la tabla de valoraciones descrita en la resolución 0312 de 2019 estaría en un estado

ACEPTABLE cuya acción a realizar sería: “Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.”

En esta fase de seguimiento se evidencia el incumplimiento de 6 estándares mínimos, lo cual indica un avance y compromiso importante de la empresa para poder cumplir con la normatividad, especialmente en el cumplimiento de los 62 estándares mínimos que le corresponden. En el punto 3.1 se detalla más estos avances en temas de cumplimiento de estándares mínimos.

Finalmente, para la fase cinco de Inspección vigilancia y control, la empresa aún no ha sido contactada por el ministerio para dicha inspección.

Al identificar las necesidades y logrando el cumplimiento de la resolución 0312 de 2019, la empresa Droguería Rosas ha logrado su transición al nuevo SG-SST de manera efectiva logrando los estándares del sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo en la cual ha dirigido planes estratégicos encaminados con objetivos claros sobre riesgos laborales y promoción de seguridad y salud en cada una de la áreas de la empresa

Droguería Rosas ha contratado personal muy bien calificado en el tema de SGSST con experiencia que le permitirá potencializar el diseño y ejecución de los planes de mejora propuestos que apalanquen un sistema de gestión efectivo y eficiente que cumpla a cabalidad con la legislación actual.

En cuanto a todo el sistema se desarrollan planes de trabajo anuales con seguimientos cada 3 meses para validar su cumplimiento y pertinencia como para dar inicio a la planeación y mejoramiento en la formulación del plan anual para el año 2020.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Dentro del proceso de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos de acuerdo a la evaluación inicial dispuesta en la resolución N° 1111 del 27 de Marzo de 2017 la empresa Droguería Rosas obtiene una valoración del 94% de cumplimiento de dichos estándares, por lo tanto su valoración es “ACEPTABLE”. Donde los estándares que presentan incumplimiento son:

2.6.1 Rendición sobre el desempeño: Está amparado bajo el decreto 1072 de 2015, la empresa debe informar el desempeño a todos los interesados, según la calificación no está cumpliendo con este estándar ya que informan que aunque si realizan anualmente un informe general sobre la rendición de cuentas aún no hay políticas claras en cuenta a los mecanismos de medición y la inclusión de todos los niveles de la empresa, por ello la calificación fue cero (0).

Se logró el desarrollo del curso de 50 horas por parte de los responsables del SST sin incurrir en gastos administrativos imprevistos, teniendo en cuenta que una de las ventajas es que este curso es gratuito y se logró hacer de forma virtual.

El responsable reconoce que tienen claro que todos los empleados tienen responsabilidades en el SG-SST y por lo tanto todos deberían rendir cuentas, se está revisando planes de acción apoyados con el COPASST de la empresa.

3.1.5 “Custodia de Historias Clínicas” Según el decreto 1443-2014 artículo 13 que habla de la conservación de los documentos, el responsable en la empresa Droguería Rosas debe

conservar estos documentos que soportan el SG-SST de manera controlada , garantizar que sean legibles , fácilmente identificables y accesibles, no se está cumpliendo este estándar ya que aunque su custodia está a cargo de una empresa prestadora de servicios de SST están pendiente algunos ajustes en el contrato entre las partes.

Por tal razón se están adelantando reuniones con la prestadora para ajustar el contrato de servicios y se pretende contratar médico especialista en SST que acompañe este proceso desde la empresa teniendo en cuenta que esta información es de suma importancia para la gestión de la salud de los trabajadores.

3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y

Enfermedad Laboral: La empresa viene realizando el reporte de los accidentes de trabajo a través del FURAT sin embargo se evidencian falencias en su análisis estadístico ya que solo se profundiza en los accidentes graves y severos, desestimando los demás tipos de accidentes.

3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y

Enfermedad Laboral: En este punto, se evidencia que la medición de frecuencia y mortalidad de los accidentes no se viene haciendo de forma continua sino solamente en el momento en que se dispara, por lo cual los datos no se encuentran completos y no permiten hacer análisis de un periodo a otro, no permite visualizar los picos altos y bajos de la accidentalidad y la severidad.

Estos comportamientos son de importante análisis para poder prever y diagnosticar los posibles índices de accidentalidad en la empresa, el responsable del SST nos cuenta que esta es una tarea dispendiosa y que actualmente no tienen un sistema que la apalanque, por lo cual requiere tiempo importante de recurso humano.

3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral y

3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad

Laboral: Los indicadores de seguridad y salud en el trabajo constituyen el marco para evaluar hasta qué punto se protege a los trabajadores de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo. Sin embargo hoy se presentan falencias en el detalle e información completa de los eventos mortales que han ocurrido ya que no permiten constatar la relación del evento con los peligros identificados. Droguería Rosas es consciente que esto puede acarrear incidentes graves y no generan alertas tempranas, por esta razón se está supervisando la aplicación de estos programas y detectar áreas de mayor riesgo como en la parte de bodega y planta, pero igual se aplicará a todas las áreas de la empresa porque así lo exige la norma.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Una vez hallados los seis problemas las propuestas de mejora para resolver el caso son las siguientes:

Al observar el estándar Gestión integral del SG-SST referente a la rendición de cuentas, para mejorarla de acuerdo con el ítem 2.6.1 Rendición sobre el desempeño, la acción de mejora consiste en definir políticas para la divulgación del informe de rendición de cuentas respecto al desarrollo de SST. En esta acción incluye dos actividades fundamentales; la primera se trata de conformar una junta o reunión extraordinaria con la gerencia y jefes del área para construir nuevas políticas organizacionales que les permita diseñar nueva metodología de divulgación sobre la información teniendo en cuenta todos los niveles de la empresa Droguería Rosas.

La otra acción importante para optimar la rendición de desempeño determinada como base fundamental, es ajustar el presupuesto para el año siguiente 2020, para dejar bien definido un plan de mejora, para ello se recomienda que en los últimos dos meses del año anterior la empresa debe supervisar el comportamiento de los recursos para proyectar mejor el presupuesto y dejarlo listo para el año entrante.

Dentro del estándar Gestión de la salud de la evaluación inicial que equivale el 20% del total de estándares se deberá perfeccionar los siguientes aspectos faltantes en la empresa:

Según el ítem 3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral consta de dos acciones y cada uno de ellos tiene una actividad correspondiente. La primera es ajustar contratos de custodia de historias clínicas con entidades pertinentes y cuya actividad es generar cronograma semestral para revisar vigencia, actualizaciones y cláusulas de contratos establecidos para la custodia de las historias clínicas.

La segunda acción será clarificar en el contrato la responsabilidad de custodias de las historias clínicas, esta se fundamenta en revisar contrato con tercero para la administración de custodias.

Dentro del mismo contexto también se halló una solución en el estándar referente al registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo con el valor del 5%. De acuerdo al 3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, este ítem requiere de dos acciones fundamentales: Investigar todo tipo de accidentes laborales y registrar la información completa de los accidentes y enfermedades laborales, esta función está a cargo del coordinador/a de salud ocupacional, quién deberá primero organizar el cronograma mensual para realizar oportunamente

la investigación de accidentes ocurridos en el periodo y luego divulgar las lecciones aprendidas de los eventos para sensibilizar a todos los trabajadores.

Al cabo de la investigación, este coordinador junto con los jefes del área, director del talento humano y el gerente general les corresponderá registrar de manera correcta, ordenada y homologada toda la información relevante de un evento ya sea incidente, accidente o enfermedad (En el reporte detallado debe incluir datos completos fecha de ocurrencia, la severidad, etc.) de acuerdo al sistema de información que se maneje o si por el contrario no existe, pensar en alternativas para iniciar con la recopilación y reposo de la información. Esto para poder analizar los resultados del comportamiento de la accidentalidad, presentar los planes de acción y los demás hallazgos de ítems incluidos en el mismo estándar (Gestión de la salud) relativos a los mecanismos de control y vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores equivalente al 6%.

En cuanto a los ítems 3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes accidentes de trabajo, 3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral y el de 3.3.3 Medición de mortalidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Se propone como primera instancia crear mecanismos que permitan una mayor visibilización de los responsables del SG-SST para que sean ellos quienes apoyen todos los procesos de reporte, investigación y planes de acción cuando ocurran eventos de accidente o enfermedad entre los empleados.

Diseñar indicadores fáciles que permitan medir mensualmente la frecuencia y la incidencias de los accidentes de trabajo diligenciando un formato estándar para todo evento, el

cual debe ser avalado por el área de talento humano y la gerencia técnica y auditado por la ARL para garantizar toda la información necesaria para temas de medición e indicadores.

Realizar un reentrenamiento a todo el personal para que puedan identificar los tipos de peligros, su respectiva valoración de acuerdo a eventos ocurridos, y tengan visibles los peligros a los que están expuestos para que en el momento del reporte suministren información clara y confiable.

La otra acción de mejora cuenta con potenciar al equipo de COPAST en cuanto a la normatividad y trabajo en equipo. Se entiende que COPASST es una sigla cual significa Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo; es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas de temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas. Ahora, la actividad para potenciar al equipo es realizar el reentrenamiento laboral correspondiente y actualizar la norma vigente.

Se sugieren también incentivar el reporte de incidentes y accidentes de trabajo a través de campañas de sensibilización para que los empleados conozcan el proceso de reporte, capacitar a los jefes del área sobre el proceso e importancia de reportes de incidentes y accidentes y la otra actividad sería realizar informe sobre el comportamiento de reporte en el 2019 para analizar cifras vs. Ausentismo

Para lograr una empresa con un ambiente laboral más seguro para todos los empleados es importante actualizar la señalización en todas las áreas de la compañía para resaltar peligros latentes y hacer esta actualización periódicamente (se sugiere cada 6 meses) o cada vez que las instalaciones lo requiera (modificación locativas)

Para los ítems 3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, accidentes del trabajo y enfermedad laboral y el de 3.3.3 Medición de mortalidad de accidentes de trabajo y enfermedad laboral se necesitan estrategias que aumenten la participación de los empleados en las actividades de promoción y prevención de salud para fortalecer cada vez un plan de prevención y preparación ante emergencia. Es importante que se incluyan tiempos de capacitación a la brigada de emergencias y participar con todas las sedes en el simulacro distrital anual para identificar posibles mejoras

Definir fuentes, responsables para el diligenciamiento de la información relevante requerida para la medición de la frecuencia y mortalidad de los accidentes y se planifiquen reuniones periódicas (cada mes) para su análisis y acciones de mejora para mitigar los riesgos expresados. Se debe organizar un sistema de archivo y retención documental de últimos 10 años de forma organizada y con todo tipo de información referente a la salud ocupacional de los empleados con el fin de soportar todos los procesos del sistema de gestión.

Aquí, también es importante que la coordinación de salud ocupacional y el analista del talento humano divulguen los resultados y comportamiento de las variables técnicas del SG-SST a todos los trabajadores a través de carteleros y correos masivos

Es importante reforzar las diferentes mediciones y análisis de accidentes, incidentes y enfermedades implementando cada seis meses un espacio corporativo llamado “La semana de salud ocupacional” donde toda la empresa este volcada a conocer, analizar, participar, construir acciones que permitan afianzar conceptos, generar conciencia y crear trabajo en equipo para lograr un sistema de gestión eficiente que impacte positivamente la salud ocupacional de la empresa.

Todas las anteriores propuestas deben ir acompañadas de un alto compromiso por parte de la gerencia como de sus trabajadores para que se logre el cumplimiento del plan de trabajo y sus objetivos de acuerdo a los tiempos planificados.

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

RECOMENDACIONES

Se recomienda planificar una jornada de reinducción masiva a los trabajadores con respecto a las responsabilidades en la implementación de SG-SST con el fin de que tengan claridad de su importante papel en la ejecución y cumplimiento de los objetivos.

Es importante que antes de implementar cualquier cambio a la metodología, procedimiento, sistema o fuentes de información, se realice una explicación previa y acompañamiento cercano durante todo el proceso para que el impacto del cambio sea positivo y disminuye la incertidumbre en las personas que intervienen.

Para la implementación de formatos, se recomienda realizar una validación previa a las normas que lo rijan y a la información necesaria para que los mismos cumplan con la finalidad con la que fueron creados.

Si determinan implementar un sistema de información para soportar las operaciones e información que apalanque el sistema de gestión es importante definir claramente los responsables, las fuentes, los periodos, los cortes y los informes que se generaran de este sistema.

Para incrementar el reporte de incidentes, accidentes y enfermedades laborales se sugiere apalancarse en diferentes medios de comunicación como correos, carteleras, folletos que permitan entender la importancia de estos reportes, que expliquen claramente el proceso pero sobre todo que fortalezcan un equipo transdisciplinario que permita acompañar el reporte de los trabajadores cuando les ocurra un evento.

Para una mayor efectividad en la comunicación interna de la empresa se recomienda reducir los procesos de comunicación entre jefes y subalternos reemplazando los correos o

memorandos por llamadas telefónicas o reuniones periódicas que permitan generar espacios de interacción entre las partes.

Adoptar la metodología de investigación y análisis de accidentes que sugiera la ARL teniendo en cuenta el contexto de la empresa y las herramientas que esta entidad facilita para la gestión de la misma.

Hacer la respectiva divulgación de las lecciones aprendidas para generar conciencia y autocuidado a través de hechos reales.

Revisar con la gerencia financiamiento para sistema de información que apalanque y respalde la operatividad de la gestión de riesgos al interior de la empresa para facilitar la gestión y generación de información.

Identificar los riesgos materializados en algunos accidentes y realizar la respectiva valoración en la matriz de peligros y riesgos.

Revisar la normatividad en cuanto la valoración de riesgos para identificar fácilmente los riesgos potenciales.

Designar un responsable para la gestión, homogeneidad y claridad en el manejo de la información de SST para todas las áreas que se involucren en este proceso.

Realizar seguimiento trimestral a los estándares mínimos para garantizar su cumplimiento y mejora progresiva.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados arrojados en la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se logra evidenciar las falencias que han retrasado el cumplimiento de los estándares mínimos en su totalidad de acuerdo a la normatividad vigente, entre algunas falencias encontramos la falta de tiempo para desarrollar los seguimientos, la falta de planificación y asesoría especializada para el procesos de análisis de información.

De acuerdo a las falencias encontradas en la evaluación inicial se concluye que el avance general de la empresa en cuanto al cumplimiento de estándares es muy bueno. Por ello, se proponen mejoras y planes de acción enfocados al cumplimiento de los 6 estándares mínimos pendientes para lograr el 100% del cumplimiento teniendo en cuenta que son bases fundamentales para el desarrollo del sistema de gestión de la empresa.

De acuerdo a lo observado en la empresa es fundamental seguir manteniendo y potencializando el compromiso de la Gerencia para asignar un presupuesto y en conjunto con los trabajadores desarrollar el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) en estrategias que controlen los peligros y reduzcan la posibilidad de tener incidentes y accidentes, manteniendo vigente el plan de trabajo anual.

El impacto financiero que causa desconocer e incumplir la normatividad legal y las sanciones que se ejecuten al respecto podrían ser bastante altas para el flujo de caja de una empresa, así como el de no controlar los riesgos más relevantes, podría generar la pérdida total del negocio.

Se logra hacer la descripción de los hallazgos o resultados obtenidos de la evaluación inicial lo que permitió tener una idea clara del estado de la empresa y así proponer planes de acción idóneos a la problemática.

Esta actividad nos permitió diseñar las propuestas de mejora para lograr el cumplimiento de estándares mínimos que la empresa aún no ha logrado culminar poniendo en práctica los conocimientos de administración básica, el razonamiento lógico y la gestión del talento humano enfocado al cumplimiento de objetivos.

BIBLIOGRAFÍA

- bdigital.unal.edu.co. (2013). *Universidad nacional de Colombia*. Obtenido de Universidad nacional de Colombia: <http://bdigital.unal.edu.co/11955/1/5539634.2013.pdf?cv=1>
- Decreto 1443. (2014). Art. 2. Ministerio de trabajo Republica de Colombia.
- Deming, W. (1989). Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis. En W. Deming, *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis* (pág. 412). Diaz de Santos.
- Favaro, M. y. (2007). Implementación de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo. En M. y. Favaro, *Implementación de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo* (pág. 2). Chile.
- Koontz, H. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. En *Administración una perspectiva global y empresarial* (pág. 123). México: Mc Graw Hill.
- Lynch, H. y. (1992). Estrategia empresarial. En H. y. Lynch, *Estrategia empresarial* (pág. 280). Buenos Aires: Ed. El Ateneo.
- Mendez, R., & Costa Diaz, E. (1991). Da medicina do trabalho à saúde. *Revista de Saúde Pública, Vol 25, Iss 5*, 341 - 349.
- Merchán, M. A. (2004). Fundamentos de salud ocupacional. En M. A. Merchán, *Fundamentos de salud ocupacional*. Universidad de Caldas.
- Meza B., A. C. (2009). *El diagnóstico organizacional, elementos, métodos y técnicas*. Recuperado de http://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde_la_Investigacion/ElDiagnosticoOrganizacional-elementos.html.
- OIT. (2011). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Una herramienta para la mejora continua: Organización Internacional del Trabajo. En OIT, *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Una herramienta para la mejora continua: Organización Internacional del Trabajo*.
- OIT. (2001). Directrices relativas a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo: Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra. En OIT., *Directrices relativas a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo: Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra*. Ginebra.
- Resolución 0312. (2019). Art. Colombia: Ministerio de trabajo República de Colombia.
- Rezzonico y Giordano. (2008). Indagando en estrategias optimas de gestión: Valoración e integración 2Q1 de sistemas de gestión organizacional. En R. y. Rezzónico, *Indagando en estrategias optimas de gestión: Valoración e integración 2Q1 de sistemas de gestión organizacional* (pág. 21).
- Rubio J, R. (2002). Gestión de la prevención de riesgos laborales: OHSAS 18001 - Directrices OIT para su integración con calidad y medioambiente. En R. j, *Gestión de la prevención de riesgos laborales: OHSAS 18001 - Directrices OIT para su integración con calidad y medioambiente*. España.
- Rubio, J. (2006). Manual para la formación del nivel. En R. J, *Manual para la formación del nivel* (pág. 24). Diaz de Santos.