

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 Casupa S.A., para el año 2020

Nini Johanna Useche García

Luz Yadira Pachón Zamora

Edgar Herrera Oviedo

Jeimy Solay Gómez

Alexander Díaz Repizo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

UNAD

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Zipaquirá, febrero 10 de 2020

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 Casupa S.A., para el año 2020

Unidades 1 a 10 Desarrollo, Construcción y Consolidación del Proyecto de Grado

Fase 6- Construir y Consolidar el Proyecto de Grado

Elaborado por:

Nini Johanna Useche García

Jeimy Solay Gómez

Edgar Herrera Oviedo

Luz Yadira Pachón

Alexander Díaz Repizo

Presentado a: Director

Roger Leomar Ojeda

Grupo: 101007_1

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

UNAD

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Zipaquirá, febrero 10 de 2020

Tabla de Contenido

Objetivo General.....	V
Objetivos Específicos	V
Introducción.....	VI
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	8
1.1. Planteamiento del Problema	8
Pregunta Problema	9
1.2. Antecedentes del Problema	10
1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa	10
CAPITULO 2: MARCO TEORICO Y LEGAL	11
2.1. Marco Teórico: Revision de las teorías y autores	11
2.2. Marco Legal: revision de las normas, resoluciones, leyes, etc	14
CAPITULO 3: METODOLOGIA INVESTIGACION CUALITATIVA	17
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.	17
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	19
3.3.Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST, según última Resolución, 0312 de 2019.....	22
CAPITULO 4: RESULTADOS	33

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	33
CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA	36
5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	36
5.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt, con las acciones, área, Responsables y recursos	43
Recomendaciones.....	46
Conclusiones.....	48
Referencias Bibliográficas.....	51

Tablas

Tabla: N° 1 (Ítem Faltantes)	9
Tabla: N° 2 (Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST)	19
Tabla: N°3. (Diseño de La Metodología Utilizada)	23
Tabla: N°4 (Resultados Esperados).....	33

Gráficos

Grafico N°1 (Diagrama de Gantt)	43
Grafico N° 2 (Presupuesto).....	44

Objetivos de la Actividad

Objetivo General

Incorporar un plan de mejoramiento estratégico para complementar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Casupa S.A. para el año 2020.

Objetivos Específicos

- ❖ Elaborar un análisis inicial de la empresa Casupa S.A., sobre la transición e implementación de los cambios exigidos por la normatividad vigente en términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- ❖ Verificar el cumplimiento de los estándares mínimos, por parte del área de Gestión Humana de la empresa Casupa S.A., según Resolución 0312 de febrero de 2019.
- ❖ Analizar los resultados obtenidos en la auditoría acerca de la implementación y el estado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Casupa S.A., para identificar que nuevas estrategias se deben implementar para prevenir todo tipo de accidentes e incidentes.
- ❖ Brindar la oportunidad de complementar el plan de mejoramiento estratégico a la implementación de los estándares mínimos del SG-SST a la empresa Casupa S.A. para el año 2020.

Introducción

El trabajo que estamos consolidando como proyecto de grado es sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Casupa S.A. tiene como finalidad evaluar la implementación del nuevo sistema según la última resolución 0312 de 2019, normatividad que ha sido reestructurada con la incorporación de nuevos ítem a tener en cuenta, lo que buscamos con este paso es lograr analizar y verificar el estado en el que se encuentra la compañía en cuanto al cumplimiento de la normatividad y así elaborar una propuesta de mejora para no solo dar cumplimiento al 100% de la norma si no que a su vez deseamos seguir en la mejora continua en todos los aspectos que se puedan estar presentando y que estén siendo causantes de accidentes, incidentes o no contar con un ambiente apropiado para desarrollar las funciones correctamente, también buscamos con este proyecto elaborar un plan de acción que permita no solo identificar aspectos negativos sobre la salud física de los trabajadores en general de la compañía, pues se desea indagar variables emocionales, psicológicas y aspectos motivacionales y brindar espacios propicios para que se puedan despejar y resolver los problemas que se logren identificar.

El SG-SST es implementado como una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales. (Rocha, C.,2018)

El objetivo al que se desea llegar es indagar sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, aportar para conseguir reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones, busca mejorar sus resultados económicos y alcanzar la efectividad en todos sus procesos y lo fundamental avanzar hacia la prevención de futuros accidentes e incidentes.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST será permanente, continuo, planificado, evaluable y ajustable, de acuerdo con las condiciones y etapas de su desarrollo. El SG-SST empresarial se regirá por las normas legales vigentes y la metodología técnica propia de la disciplina, pero hay entramos nosotros a elaborar estrategias de mejora continua sin dejar de lado las políticas que tiene establecida la empresa Casupa.

La seguridad y salud en el trabajo juega un aspecto importante en la empresa, en nuestro punto de vistas es lo más importante en las actividades laborales, un trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear problemas para la empresa por tal motivo debemos tomar de forma muy sería el SG-SST.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

En la empresa Casupa S.A. se realizó el análisis sobre todo el proceso de implementación del SG-SST, se ubica la empresa en Clase de Riesgo: III pues se manejan productos químicos de categorías 2 y 3. En el momento que se inicia con el cambio al SG-SST se recibieron dos asesoras para realizar una auditoría y ver el estado en el que se encontraba la compañía en la cual revisaron documentación y otros parámetros y realizaron algunas observaciones en las que recalcaron que era necesario contratar un profesional de Salud Ocupacional ya que era una de las exigencias de la norma y era importante para iniciar los procesos, el 27 de Septiembre del año 2018 en la empresa Casupa S.A., se realiza la primera auditoría general por la Profesional en Salud Ocupacional en compañía de la Directora de Gestión Humana y una auxiliar que se encontraba en prácticas en su momento este personal perteneciente a la parte interna de la compañía y fueron acompañadas por dos asesoras de la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL-ALFA) para este tiempo aplico la norma Resolución 1111 de 2017 y en la cual la empresa obtuvo el 69% del puntaje de un 100% dejándola en un criterio Moderadamente Aceptable.

La empresa diseño un plan de mejoramiento exigido por las asesoras con metas a corto plazo, y donde la Profesional de Salud Ocupacional fue contratada oficialmente para ayudar con las asesorías y en el proceso para poder dar cumplimiento con los ítems establecidos por la norma en los cuales se estaba fallando. El 20 de agosto del año 2019 se llevó a cabo una segunda visita para evaluar los puntos que se encontraban en forma negativa y verificar si se elaboró un protocolo para dar cumplimiento a los objetivos establecidos, para este tiempo se evaluó con la norma

Resolución 0312 de 2019 y la empresa fue valorada obteniendo el 87,25% con un criterio Aceptable, donde fue guiada a mantener las evidencias a disposición del Ministerio de Trabajo e incluir en el plan anual las mejoras a desarrollar.

Después de este proceso la compañía solo se encuentra con un faltante del 12,75% para dar el cumplimiento total al SG-SST y a continuación en consenso con el grupo elaboramos y exponemos los ítems que no pasaron las dos evaluaciones en la siguiente tabla.

Tabla: N° 1 (Ítem Faltantes)

Ciclo	Estándar	Ítem	Puntaje
Planear	Recurso	1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial.	0,5
Hacer	Gestión de la Salud	3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral.	1
Hacer	Gestión de la Salud	3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral.	1
Hacer	Gestión de la Salud	3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica.	1
Hacer	Gestión de Peligros y Riesgos	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	4
Hacer	Gestión de Peligros y Riesgos	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos.	4
Verificar	Verificación del SG-SST	6.1.4 Planificación auditorias con el COPASST.	1,25
Total			12,75

Tabla elaborada con datos de la empresa Casupa S.A. año 2020 por: Nini Johanna Useche (pág.9).

Pregunta Problema

¿Cuáles podrían ser las estrategias necesarias para implementar en el plan y lograr dar cumplimiento a los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Casupa S.A. para el año 2020?

1.2. Antecedentes del Problema

Después de tener identificados los parámetros faltantes para llegar al 100% del cumplimiento de la normatividad, asemejamos que no basta solo culminar con este proceso ya que hemos detectado algunas falencias e inconformidades que hacen que se sigan presentando inconsistencias, confusiones, desmotivación, accidentes, bajo nivel de rendimiento y productividad, estas razones son prioridad ya que si no se identifican que problemas, situaciones de salud se pueden estar enfrentando con los trabajadores será muy difícil el cumplimiento de las metas, además no tener claros todos los procesos o por olvido y desconcierto en cuanto al seguimiento continuo del sistema, son factores que nos permiten identificar claramente la urgencia de idear e implementar propuestas para mejorar estas variables que hacen falta perfeccionar para lograr la conformidad de todos los trabajadores y conseguir el objetivo estar completamente motivados en la generación de los cambios e innovación, todo para conformar un sistema excelente que se refleje en el ambiente armónico, cordial y propio desarrollando las labores correctamente y velando por la salud, bienestar y seguridad de todo el gran equipo de trabajo de la empresa Casupa S.A.

1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa

Son todas estas razones las que nos llevan a diseñar una encuesta para evaluar los parámetros que establecen cada uno del ítem en cuanto al sistema y de qué forma son interpretados por los trabajadores de la empresa Casupa con el fin de identificar si realmente hay falencias y donde pueden estar radicadas para que en el momento de elaborar el plan de mejora este más enfocado

con lo que se necesita solucionar a corto plazo y que la empresa tenga más claros los objetivos y metas a cumplir.

CAPÍTULO 2: MARCO TEORICO Y LEGAL

2.1. Marco Teórico: Revisión de las teorías y autores.

Respecto a la relación que siempre ha existido entre trabajo y salud, se considera que los riesgos e imprevistos que ocurren dentro del ámbito laboral, han sido fácilmente identificables en el instante mismo que suceden, para que esto mismo acontezca con la enfermedad laboral se ha necesitado recorrer un largo camino de diferentes estudios a lo largo de la historia. Se habla que, desde la antigüedad, en la edad media se focalizó la atención en los riesgos que corrían los mineros en su entorno laboral, fueron surgiendo personas que se interesaban en investigar dichas inseguridades. De esto surge que se implementen reformas laborales en prevención de riesgos, haciendo que el mundo laboral tome un papel fundamental en la sociedad. "...el hombre se enfrenta a un mundo que no entiende y que lo agrede constantemente, a lo que se le agregan las enfermedades y por consiguiente la necesidad de prevenirlas" (Nugent 1997, p. 603).

Hoy en día es obligatorio que en todas las empresas se maneje un sistema de protección y seguridad para los trabajadores, debido a que "La Organización Internacional del Trabajo-(OIT) (2005) calcula pérdidas debidas a las indemnizaciones, días de trabajo perdidos, interrupciones de la producción, formación y reconversión profesional y gastos médicos entre otros aspectos representativos en un 4% del producto interno bruto(PIB) mundial(1.251.353 millones de dólares estadounidenses), cada año mueren dos millones de hombres y mujeres por culpa de los

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. En todo el mundo se producen anualmente 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades profesionales.

(Organización Mundial del Trabajo, 2003).

Este contexto hace que la mayoría de las empresas adopten posturas y tomen medidas para contrarrestar este tipo de problemas, pero no todas las personas están preparadas para afrontar las nuevas realidades que implican cambios inciertos con capacitaciones permanentes, y formación específica. (Bauman, 2000; Sennett, 2002).

Artazcoz (2002)” señala que, aunque en los diferentes contextos de trabajo todavía persisten los riesgos laborales clásicos, y es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivado de las nuevas formas de organización en el trabajo”.

Las condiciones particulares del trabajo de las personas afectan su bienestar y estado de salud. (Leitner & Resch, 2005).

Parra (2003), señala que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud.

En la década de 1990 cuando la psicología de la salud ocupacional, emerge como una especialidad de la psicología (Barling & Griffth, 2003).

Para Tetrick y Quick (2003) la psicología de la salud ocupacional (PSO) desde su naturaleza enfoca sus intervenciones a partir de la salud pública y la prevención primaria y establece que las intervenciones deben priorizar cambios en los individuos, grupos de trabajo y organizaciones o sistemas, Tetrik y Quick plantean que la PSO debe desarrollar, mantener y promover la salud de los empleados y sus familias.

Según definición global adoptada por el comité mixto de la Organización Internacional de trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud(OMS), en su primera reunión en 1950 la

finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos.

Los beneficios de la promoción de la salud en el trabajo incluyen el aumento en la productividad, el decremento del ausentismo, el incremento en la moral de los empleados, reflejado en la lealtad hacia la compañía, la productividad en la fuerza de trabajo, la rotación reducida, el incremento en la habilidad para ejecutar y desarrollar tareas de alta calidad, la reducción de costos, el aumento de la satisfacción laboral y una mejor imagen corporativa. (Conrad, 1987), (Gómez, C;2009).

En Colombia es establecido el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral' aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Que, de acuerdo con el precitado artículo, el Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, debe determinar en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales, para lo cual los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, deben realizar una actualización de la tabla de enfermedades laborales, por lo menos cada tres (3) años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

Recuperado de:

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

La implementación del nuevo SG-SST debe ser liderada e incorporada por el empleador, esta guía se encuentra basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y

riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar. (Ministerio de Trabajo, 2018).

Se puede concluir que todas las empresas bajo estos esquemas están en la obligación de funcionar de forma que le brinden un ambiente en condiciones apropiadas para que cada uno de los trabajadores puedan desempeñar lo mejor posible sus labores, pero a la vez tengan derecho a contar con una vida digna, sana y saludable son los pensamientos a los que los empresarios hoy en día deben apostar.

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

- Resolución 1016 de marzo 31 de 1989: Por lo cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Resolución 2013 de 1986 ministerio de trabajo de seguridad social: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
- Decreto 614 De 1984: Crea las bases para la organización y Administración pública y privada de la Salud Ocupacional. Reglamenta la creación de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.
- Resolución 1401 De 2007: Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- Resolución 0312 de 2019 Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Resolución 4927 de 2016 Por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Decreto 052 de 2017 SG-SST Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Resolución 1231 de 2016: Por la cual se adopta el documento Guía para la Evaluación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial.
- Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- Resolución 2404 de 2019: por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, guía general para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo
- Decreto 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- Resolución 2346 de 11/07/2007: define los exámenes médicos periódicos ocupacionales por cambio de la ocupación, como aquellos que el empleador debe realizar cada vez que este cambie de ocupación.

Exámenes ocupacionales de retiro cuando termina la relación laboral para valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones

- Resolución 2346 de 2007: exámenes médicos ocupacionales pos-incapacidad buscando evaluar el estado de salud del paciente que ha estado incapacitado antes de permitir el ingreso a laborar
- Ley 1335 de 2009 y resolución 1956 de 2008: principales normas que regulan la prevención del consumo de cigarrillo.

Como se puede observar en cada una de las resoluciones y leyes impuestas es claro demostrar que el ministerio de trabajo se encarga de establecer los parámetros necesarios para que tanto empleados como empleadores desarrollen las labores enfocados no solo en el beneficio económico y de rentabilidad pues ahora es prioridad el bienestar personal y como se puede ver se van a implementar tantas normas como se necesite conseguir velar y proteger a cada una de las personas que pueden estar presentando algún peligro físico, psicológico, social logrando crear una estabilidad y cumpliendo con lo establecido.

CAPÍTULO 3: METODOLOGIA INVESTIGACION CUALITATIVA

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

Se ubica la empresa en Clase de Riesgo: III pues se manejan productos químicos de categorías 2 y 3. En el momento que se inicia con el cambio al SG-SST se recibieron dos asesoras para realizar una auditoría y ver el estado en el que se encontraba la compañía en la cual revisaron documentación y otros parámetros y realizaron algunas observaciones en las que recalcaron que era necesario contratar un profesional de Salud Ocupacional ya que era una de las exigencias de la norma y era importante para iniciar los procesos, el 27 de Septiembre del año 2018 en la empresa Casupa S.A., se realiza la primera auditoría general por la Profesional en Salud Ocupacional en compañía de la Directora de Gestión Humana y una auxiliar que se encontraba en prácticas en su momento este personal perteneciente a la parte interna de la compañía y fueron acompañadas por dos asesoras de la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL-ALFA) para este tiempo aplico la norma Resolución 1111 de 2017 y en la cual la empresa obtuvo el 69% del puntaje de un 100% dejándola en un criterio Moderadamente Aceptable.

La empresa diseño un plan de mejoramiento exigido por las asesoras con metas a corto plazo, y donde la Profesional de Salud Ocupacional fue contratada oficialmente para ayudar con las asesorías y en el proceso y poder dar cumplimiento con los ítems establecidos por la norma en los cuales se estaba fallando. El 20 de agosto del año 2019 se llevó a cabo una segunda visita para evaluar los puntos que se encontraban en forma negativa y verificar si se elaboró un protocolo para dar cumplimiento a los objetivos establecidos, para este tiempo se evaluó con la norma Resolución 0312 de 2019 y la empresa fue valorada obteniendo el 87,25% con un

criterio Aceptable, donde fue guiada a mantener las evidencias a disposición del Ministerio de Trabajo e incluir en el plan anual las mejoras a desarrollar.

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

Tabla: N° 2 (Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST)

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
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 Salud en el Trabajo (SG-SST) (4 %)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	0	3,5
			1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5	0	0	
			1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5	0	0	
			1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	
			1.1.5. Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0	0	X	
			1.1.6. Conformación COPASST	0,5		0,5	0	0	
			1.1.7. Capacitación COPASST	0,5		0,5	0	0	
			1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0	0	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2	0	0	6	
		1.2.2. Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2	0	0		
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2		2	0	0		
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA JD 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	1	15	1	0	0	15
		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	0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	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	0	0	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		1	0	0	

II. HACER	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y LA SALUD	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0		
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0		
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0		
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2	0	0		
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0		
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (3%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud	1		3	1	0	0	3
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			1	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			1	0	0	
			3.1.4 Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador	1			1	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			1	0	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1			1	0	0	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1			1	0	0	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1			1	0	0	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			1	0	0	
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		5	2	0	0	5
3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales			2		2		0	0		
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales			1		1		0	0		
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)		3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1		6	1	0	0	3	
		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1			1	0	0		
	3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1		1		0	0			
	3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		0		0	0			
	3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		0		0	0			
	3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1		0		0	0			
(30%)	Identificación de peligros, evaluación y	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4		15	0	0	0	7	
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			4	0	0		

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	Medidas de prevención y control para intervenir las poliquarriorqar (15%)	4.1.4 Realización de mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4	0	0	0		
		4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a poliquarriorqar identificadas	2,5	2,5	0	0		
		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5	2,5	0	0		
		4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	2,5	0	0		
		4.2.4 Realización de inspecciones a instalaciones, maquinaria e equipar con participación del COPASST.	2,5	2,5	0	0		
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipar, máquinas, herramientas	2,5	2,5	0	0		
		4.2.6 Entrega de Elementar de Protección Personal EPP, se verifica con contratista y subcontratista	2,5	2,5	0	0		
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	5	0	0		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	5	0	0		
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo a condiciones de la empresa	1,25	1,25	0	0	
			6.1.2 La empresa adelanta auditorías por lo menos una vez al año	1,25	1,25	0	0	
			6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25	1,25	0	0	
			6.1.4 Planificación auditorial con el COPASST	1,25	0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	2,5	0	0	
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5	2,5	0	0	
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5	2,5	0	0	
			7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridad y ARL	2,5	2,5	0	0	
TOTALES				100	87,25	0	0	87,25
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).								
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máxima del ítem indicada para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0)								
El presente formulario es documento público, no se debe censurar hecho u manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)								
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE				FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST				
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:				ACEPTABLE				

Tabla de valoración del SG-SST Resolución 0312 de 2019: elaborada por: Sandra Maldonado. (pág.19).

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST, según última Resolución, 0312 de 2019.

Este nuevo enfoque le ha permitido a la empresa evitar muchos accidentes que antes solían presentarse por no contar con los EPP, además las capacitaciones han sido súper importantes ya que todo el personal ha sido participe, pero no todos asimilan la información que se imparte y no todos cuenta con los conocimientos necesarios sobre los peligros latentes y como evitar que se genere algún accidente de gravedad, por otra parte el personal se siente muy respaldado ya que en los comités existen líderes que están siempre presentes de las necesidades que surgen y se enfocan por dar solución o hacer llegar las quejas, reclamos, peticiones que son solicitadas para que sean tenidas en cuenta por los directivos de la compañía, pero de igual forma se necesita que estos líderes sean elegidos no por obligación si no por gusto propio por que también se presentan algunas falencias en algunos de ellos para asimilar toda la información o en algunos casos por que no comprender en realidad cuál es su labor de pronto por falta de capacidad en la adquisición de la información por sus pocos conocimientos.

El mejoramiento continuo es la fase en la que cierra el ciclo de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, allí no termina el proceso pues, por el contrario, el mejoramiento continuo es una constante que debe mantener toda organización o empresa para garantizar la puesta en marcha de acciones preventivas, correctivas o de mejora con base en los resultados de supervisión y medición.

Es un proceso permanente de optimización, que permite identificar e implementar mejoras en el diseño, estructura y desempeño de forma coherente con la política de SST de la empresa con el objetivo de incrementar su eficacia y la de todas sus actividades y el cumplimiento de sus objetivos y propósitos. Para poder establecer la información suficiente para realizar un adecuado proceso de mejoramiento e identificación de debilidades y oportunidades para el SG-SST.

Son estas razones las que nos han llevado a profundizar y poder conocer directamente y personalmente de los trabajadores sus puntos de vista, para lograr enfocar nuestro trabajo sobre el SG-SST en la empresa Casupa decidimos elaborar un proceso de investigación sobre como los trabajadores interpretan y entienden este nuevo proceso y si tienen dudas o inquietudes y para ello establecimos el siguiente diseño:

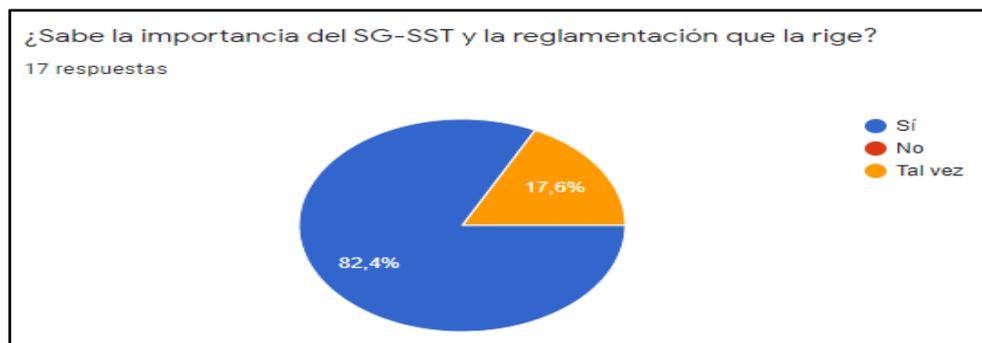
Tabla: N°3. (Diseño de La Metodología Utilizada)

Diseño	
Tipo de Investigación	<p>Para este trabajo se va a utilizar un tipo de Investigación Explicativa, aparte de que describe el problema generado busca explicar la causa-efecto que originaron la situación que se está analizando.</p> <p>Permite interpretar en una forma real la explicación de porqué se está proponiendo el diseño de un plan de mejoramiento, para ello es necesaria la utilización de varios estudios para lograr reflejar las alternativas de solución que más se adapten al tema y poder concluir el estudio de forma positiva.</p>
	Encuestas
	Fuentes Primarias.

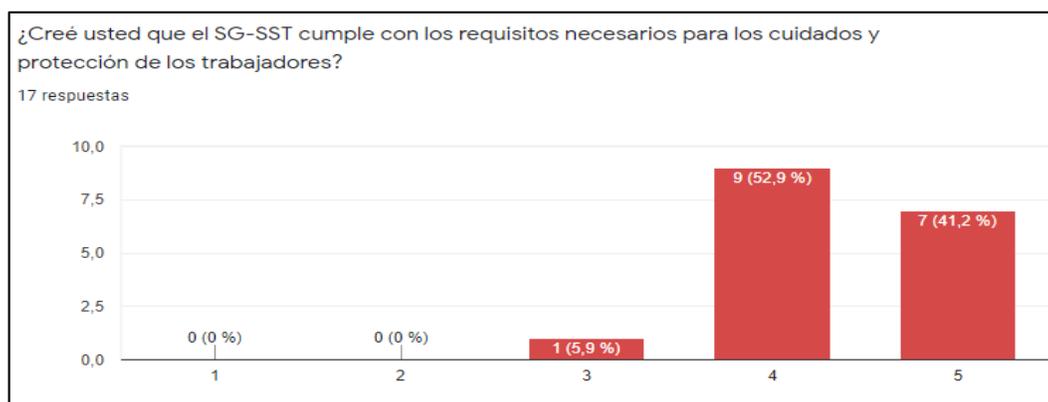
<p>Materiales y Métodos</p>	<p>Para obtener la información, se utilizará la técnica de la observación de los procesos existentes dentro de la organización y se encuestará al personal de las diferentes áreas de la empresa. Tiempo y computador para recolección y tabulación de la información.</p> <p>Tratamiento de la información.</p> <p>Una vez obtenida la información de las diferentes encuestas al personal escogido en cada área, se procederá a realizar el diagnóstico con base en el cual se desarrollará un plan de mejora del sistema de gestión y seguridad en el trabajo.</p>
	<p>Preguntas para la Encuesta</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- ¿Conoce usted el SG-SST que tiene implementado la empresa? 2- ¿Sabe la importancia del SG-SST y la reglamentación que la rige? 3- ¿Creé usted que el SG-SST cumple con los requisitos necesarios para los cuidados y protección de los trabajadores? 4- ¿Le gustaría que en la empresa idearan más estrategias para el cuidado de todo el personal? 5- ¿Tiene identificado los parámetros a seguir para reportar accidentes o incidentes laborales? 6- ¿Conoce los medios para reportar un acto o condición insegura? 7- ¿Recibió la inducción o re - inducción básica del SG-SST? 8- ¿Considera que la inducción despeja las dudas necesarias para poder proceder ante cualquier situación cotidiana en cuanto al SG-SST? 9- ¿La empresa cumple con el plan de trabajo propuesto? 10- ¿La empresa brinda espacios de capacitación y bienestar? 11- ¿Conoce las políticas, objetivos, las responsabilidades frente al SG-SST?

<p>Procedimientos</p>	<p>12- ¿Identifica con facilidad los integrantes del comité de Convivencia y COPASST?</p> <p>13- ¿Identifica los miembros del grupo brigadistas de la empresa?</p> <p>14- ¿Sabe dónde están ubicados los puntos de encuentro, rutas de evacuación y alarmas de emergencia?</p> <p>15- ¿Conoce la ARL de la empresa?</p> <p>Después de elaborar la encuesta se ha solicitado el permiso y la colaboración de diferentes trabajadores para su desarrollo, esta fue diseñada en google drive y fue enviada al correo de cada persona para poder obtener los datos que a continuación vamos a relacionar.</p>						
<p>Población y Muestra</p>							
<p>Población</p>	<p>La empresa Casupa S.A. queda ubicada en el municipio de Nemocón Cundinamarca y trabajan 140 personas de forma directa para el año 2020 , la encuesta fue desarrollada el día Lunes 10 de Febrero de 2020 contando con 125 personas ya que el resto del personal se encuentra en vacaciones.</p>						
<p>Muestra</p>	<p>Para el tamaño de la muestra y después de hallar el porcentaje estimado podemos catalogar el tamaño de la muestra para realizar el procedimiento encuestamos a 17 trabajadores contando con un 13.6% para poder profundizar aún más el estudio investigativo que se pretende llevar a cabo.</p>						
<p>Análisis Estadístico</p>							
<div data-bbox="440 1472 1216 1812" style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>¿Conoce usted el SG-SST que tiene implementado la empresa?</p> <p>17 respuestas</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>94,1%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>5,9%</td> </tr> </tbody> </table> </div>		Respuesta	Porcentaje	Si	94,1%	No	5,9%
Respuesta	Porcentaje						
Si	94,1%						
No	5,9%						

Podemos observar que la mayoría de trabajadores si conocen del SG-SST de la empresa Casupa, pero se debe seguir trabajando para aclarar las dudas del resto de los trabajadores en cuanto al nuevo sistema.



Logramos identificar la importancia del SG-SST en la empresa, pero hay un pequeño grupo de trabajadores que tiene sus dudas, es necesario identificar cuáles son y tomar las medidas para solucionar el inconveniente brindando retroalimentación y garantizando que el 100% de la población conozca la importancia y finalidad del SG-SST.



Como podemos observar, aunque la mayoría de los trabajadores piensan que con el sistema se cumple con el cuidado y protección del personal hay una pequeña parte que piensa que se podrían implementar otras alternativas para seguir mejorando.

¿Le gustaría que en la empresa idearan más estrategias para el cuidado de todo el personal? Si, No y por que

17 respuestas

Si, porque es importante que no solo se enfoquen en la parte fisica pues se deben idear propuestas para manejar la parte emocional y psicologica.

Si, en la parte emocional

No, el sistema cubre todo el personal interno, contratista y visitante

Si, ya que el trabajador es quien aporta en la finalidad de la actividad económica por lo tanto se debería optar por más estrategias para el cuidá de ellos por ejemplo un pequeño espacio donde puedan consumir un alimento antes de su tiempo de almuerzo.

Si. Porque a mayores estrategias menos posibilidades.de accidentalidad

Si. A mayor estrategia, menos posibilidades de accidentalidad

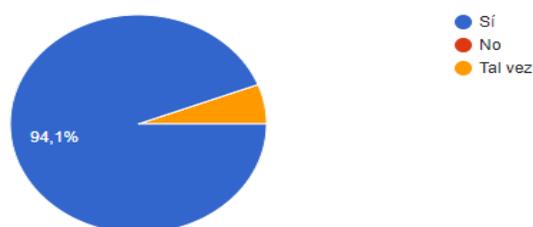
Si para que el personal asi se sientan mas seguros

Si. Hace falta bienestar social

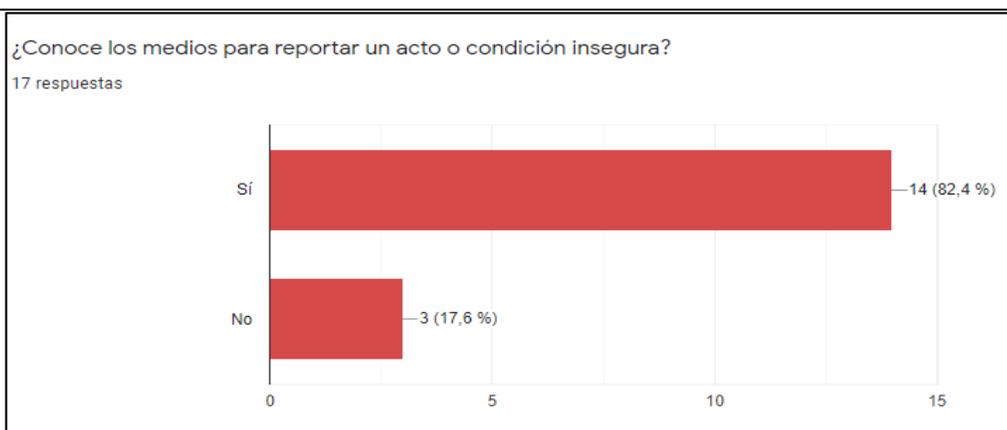
Con esta respuesta es claro ver como todos los trabajadores comentan que si es necesario pensar más en los trabajadores y no solo velar por la protección física pues ellos sienten que necesitan ser tenidos en cuenta en aspectos emocionales, sociales de los cuales se sienten muy excluidos y no tenidos en cuenta y por consiguiente hay un bajón motivacional.

¿Tiene identificado los parámetros a seguir para reportar accidentes o incidentes laborales?

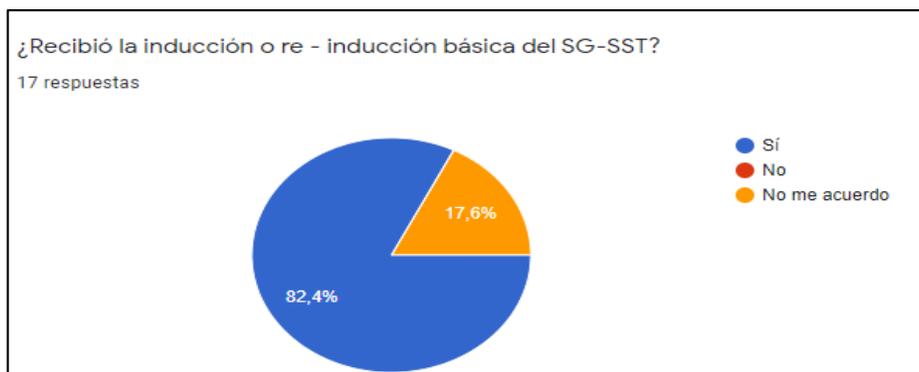
17 respuestas



Es necesario que en la empresa se sigan diseñando capacitaciones ya que se observa un grupo de personas que toda vía tienen sus dudas sobre como avisar cuando suceda un accidente o un incidente.



La mayoría sabe y conoce como reportar un acto y condición insegura, pero se le debe prestar ayuda y apoyo a aquellos trabajadores que no tienen claro este proceso.



Todos los trabajadores recibieron la inducción y los que ameritan la reinducción, pero se observa que han cambiado muchas cosas de las cuales los empleados más antiguos no recuerdan y es importante refrescarles la memoria para que tengan claros los procedimientos a seguir.

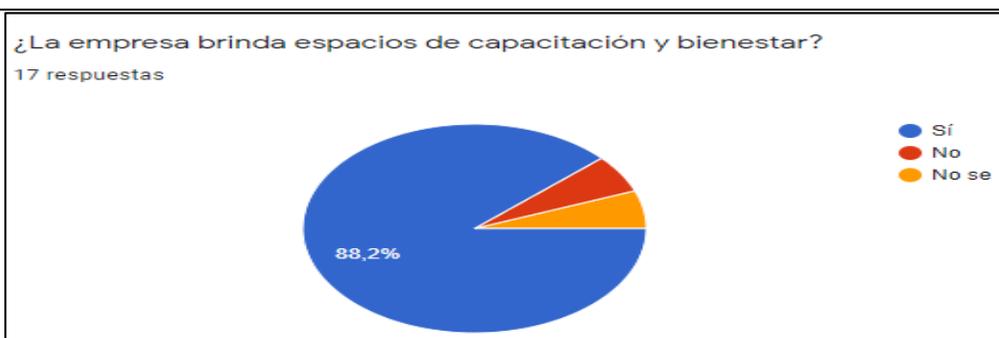


Como lo podemos ver la inducción no despeja las dudas necesarias es por esta razón que se deben tener presentes las capacitaciones y ojalá por tema para dejar bien claras las dudas e inquietudes que puedan surgir.

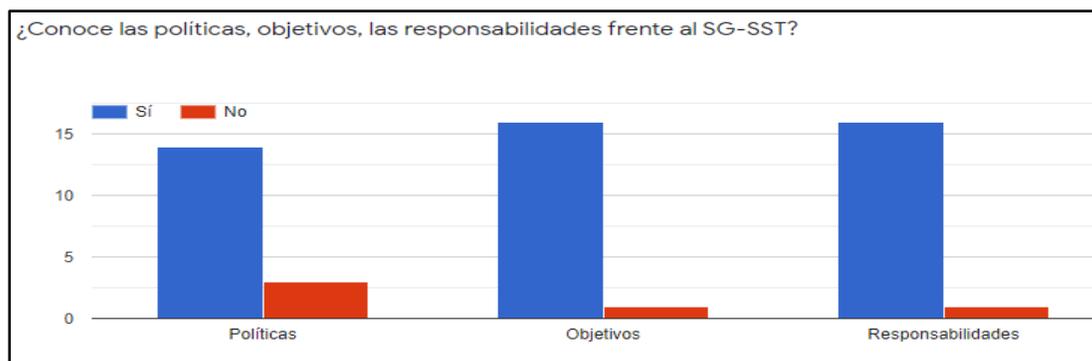
Se debe revisar el material de la inducción y re inducción identificando la temática que se maneja y a su vez las falencias dado que esta es una manera de informar a los empleados como proceder ante una situación problema.



Tenemos un gran grupo que cree que la empresa cumple con el plan propuesto, pero se debe investigar porque hay un personal que no opina de forma positiva.



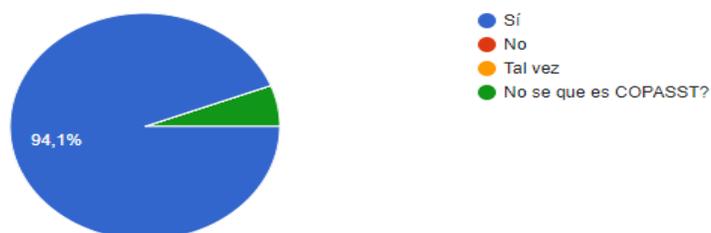
La mayoría de los trabajadores tienen claro que la empresa brinda los espacios para las capacitaciones, pero hay un mínimo de trabajadores que opina que no, o no saben porque tienen la duda pues son aquellos que opinan que es necesario buscar otros sitios para llevar a cabo estas capacitaciones para que se puedan relajar y concentrarse no en el transcurso del día donde todos tienen en su mente en otras cosas y no se pueden concentrar.



Seguir en la tarea de aclarar las dudas a los pocos trabajadores que no recuerdan las políticas, objetivos y responsabilidades en cuanto al SG-SST de la empresa Casupa.

¿Identifica con facilidad los integrantes del comité de Convivencia y COPASST?

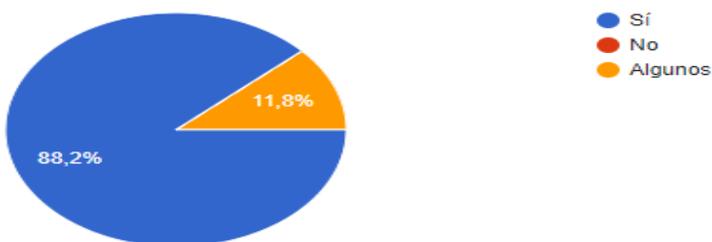
17 respuestas



Es necesario que todos los miembros del comité del COPASST porten sus broches, botones e insignias que los identifiquen como integrantes del comité.

¿Identifica los miembros del grupo de brigadistas de la empresa?

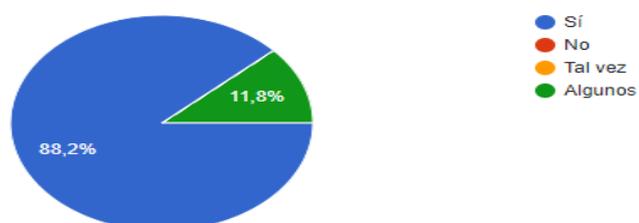
17 respuestas



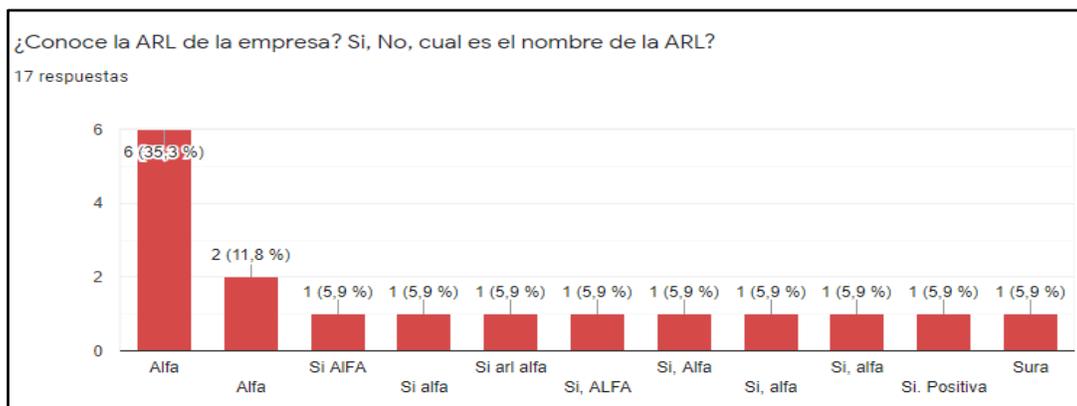
Para esta variable también se propone que los integrantes del grupo de brigadistas porten su identificación la cual va a permitir que se distingan y poder tener presente quienes son.

¿Sabe dónde están ubicados los puntos de encuentro, rutas de evacuación y alarmas de emergencia?

17 respuestas



Lo primordial de los simulacros es que todos los trabajadores conozcan todos los puntos de evacuación no solo los líderes pues si desafortunadamente el trabajador se encuentra en otra área que no sea la suya debe tener claro a donde debe dirigirse.



La mayoría de los trabajadores saben cuál es la ARL donde están asegurados, pero no es de extrañar que algunas personas no lo recuerden.

Análisis

En la elaboración del análisis decidimos dejar los gráficos con porcentajes los cuales les pueden servir como guía para identificar un poco más la solución de cada una de las respuestas, ahora con la realización de la encuesta y después de su aplicación , podemos concluir que definitivamente hay que seguir insistiendo con las capacitaciones para aclarar las dudas que todavía persisten y para que los trabajadores puedan actuar de la manera más apropiada, e idear el plan de mejora para no solo pensar en la prevención de accidentes e incidentes si no para mejorar la calidad de un ambiente apropiado donde todos los trabajadores se sientan a gusto y entiendan que la empresa si busca su bienestar que son muy importantes y valorados por el desempeño de sus tareas.

Tabla elaborada por: Nini Johanna Useche. (pág. 23).

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Tabla N° 4 (Resultados Esperados)

Resultado Esperado	Indicador	Beneficiario
Dar cumplimiento a la normatividad actualizada 0312 de 2019.	Verificar que la empresa Casupa cumpla con los ítem establecidos y con el porcentaje necesario para que pueda seguir avanzando en la implementación del nuevo SG-SST.	El empleador y el departamento de Gestión Humana pues no van a acarrear sanción si dan cumplimiento absoluto con la norma establecida para la protección y salud de los trabajadores.
Disminuir el número de accidentes presentados dentro de la empresa	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	El empleador y los empleados dado que la empresa minimiza el riesgo, minimiza la perdida horas no laboradas y los empleados con su autocuidado y bienestar propio
100% de los empleados capacitados	Cumplimiento de inducción y re inducción a empleados de la empresa	Se garantiza que los empleados cuenten con la capacitación básica para atender cualquier

en aspectos básicos del SG-SST		inconveniente cumpliendo los procedimientos y protocolos establecidos por la empresa
Cumplir con los cronogramas de actividades tanto de bienestar como de capacitación	Validar que las diferentes actividades propuestas y programadas se cumplan y satisfagan las necesidades y objetivos propuestos para cada una.	Empleados motivados, capacitados capaces de realizar sus labores con un alto sentido de pertenencia y calidad, creando valor agregado a los resultados obtenidos por la empresa.
Cumplimiento en la divulgación de planes de emergencia y rutas de evacuación	Los empleados deben conocer los brigadistas, rutas de evacuación, organismos de socorro y/o números de los organismos de socorro, puntos de encuentro y cómo actuar frente a una emergencia.	Proteger la vida de trabajadores, visitantes, proveedores y de más personas que se encuentren en la empresa.
Disminución de horas laborales por ausentismos	Índice de Frecuencia de Ausentismo: Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.	Se generan campañas de autocuidado creando una cultura más sana bienestar para los empleados y mayor productividad.
Rendición de	Cumplimiento en cuanto a la rendición de cuentas en	Se puede evidenciar la gestión realizada y poder

Cuentas	los tiempos estipulados, y respetar al máximo el presupuesto.	tomar medidas a tiempo beneficiando a la empresa y a los empleados.
----------------	---	---

Tabla elaborada por: Luz Yadira Pachón Zamora. (pág. 33).

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Después de planificar la propuesta para dar cumplimiento con la norma y como nuestro director lo indica debemos seguir en la lucha constante por mejorar cada día más siendo exigentes dentro de la empresa sin la necesidad de que existe una norma, pues prevenir accidentes y enfermedades no solo beneficia a los contratantes por dejar de tener trabajadores incapacitados y tratar de cubrir huecos para el logro de las tareas a realizar y poder dar cumplimiento con las entregas del producto para este caso la “**Rosa**” sino que además se protegerán a los trabajadores, también se debe estar en la lucha constante por tener el ambiente laboral apropiado para desempeñar las labores de una forma coordinada.

Es por esta razón que presentamos las propuestas del trabajo anterior pues al realizar la auditoria en la empresa observamos que son estos factores los que nos pueden permitir el mejoramiento y según la encuesta realizada son las falencias más representativas en las cuales se debe mejorar.

Complemento en las Capacitaciones: la empresa Casupa debe buscar nuevas formas y métodos de capacitar a sus trabajadores para que logren comprender porque es necesario todo el manejo del SG-SST para este factor es apropiado buscar ambientes amenos y en forma de ejemplos prácticos enfatizar cada variable y su importancia para la salud, el buen ambiente en el sitio de trabajo que se debe tener, la protección y cuidados correctos, aclarar todas las dudas que

presenten los trabajadores pero sobre todo los líderes de cada comité pues son los intermediarios entre alta gerencia, gestión de talento humano y los trabajadores ya que van a ser los voceros los cuales pueden guiar al personal y llevar las situaciones problemas que se estén presentando a discusión en mesa para la propuesta de soluciones.

Ambientes Adecuados: es necesario buscar otros sitios ajenos a la empresa para desarrollar las actividades pedagógicas ya que estas se deben realizar buscando que los trabajadores se relajen y vivan un momento diferente al trabajo, al llevar a cabo estas acciones en un lugar apropiado se lograra la distracción y la finalidad del momento pues saldrán de su zona de confort o mejor de la monotonía del trabajo y será necesario elaborar actividades que permitan la interacción entre todo el grupo de trabajo.

Importancia de la Conformación de los Comités: la empresa Casupa tiene constituidos los comités de, COPASST, Comité de Convivencia y Comité de Brigadas de Emergencias, aunque se capacitan como la norma lo indica los integrantes del comité no tienen del todo claras sus funciones y la idea es que puedan brindar el apoyo justo a sus compañeros de trabajo y logren evidenciar aspectos que sean problema para poder diseñar métodos de prevención pues ese es el papel como voceros son estas razones las que deben llevar a seleccionar y elegir el personal apropiado y con capacidades para ejercer las funciones al 100%.

Reinducción del SG-SST: mentalizar a todo el personal sobre el SG-SST que se está implementado en la empresa como modelo de cambio de Salud Ocupacional reforzando el sistema y ampliándolo un poco más, es por esta razón que los trabajadores no deben verlo como

una regla más para cumplir por el contrario deben adecuarlo como la forma de prevenir accidentes cuidar y proteger su bienestar físico y psicológico.

Control en los EPP: la empresa cumple con su cronograma respecto a la entrega de los elementos de protección personal con sus trabajadores, pero gran parte de ellos no se han acostumbrado aun a tener implementos como protección pues sienten que no pueden realizar su trabajo de forma correcta y por esta razón no los usan de forma continua solo cuando se les hace un llamado de atención es necesario crear conciencia en ellos para que lo hagan de forma constante ya que de esta manera están cuidando su salud y previniendo futuros accidentes o enfermedades que se pueden desarrollar a causa de malas posturas, acciones inadecuadas cuando desarrollan las labores, todo se puede hacer de forma apropiada.

Motivación al Personal: es necesario implementar en la empresa en épocas de temperaturas muy bajas cuando oscilen entre los (-5⁰C a 1⁰C) hacia abajo la incorporación de una bebida caliente para motivarlos y aumentar sus calorías y de esta forma puedan iniciar su jornada laboral más activamente, este factor, aunque pequeño despertara en ellos las ganas de responder de forma positiva al ser tenidos en cuenta.

Inducción Completa al Nuevo Personal: cuando llega un trabajador nuevo a la empresa se le hace el proceso de inducción de una forma adecuada pero no completa, es necesario que se explique con más detalles como es el proceso y los conductos que debe seguir un trabajador con presentación de los integrantes de los diferentes comités y como se maneja el SG-SST, cuáles son los cuidados que como trabajador debe tener, las obligaciones, los deberes, los derechos, que

elementos debe llevar para su protección con quien dirigirse para cada asunto que se presente en la empresa, estos pasos adecuados a seguir serán muy indispensables ya que no se tendrá excusa después que sucedió un incidente porque no se conocía del tema y no tenían la información clara.

La empresa debe realizar los profesiogramas con el fin de aplicar según el cargo y así identificar factores claves para el buen desempeño de los empleados.

Estilos de Vida y Entornos Saludables

De acuerdo con la información arrojada en la encuesta de perfil sociodemográfico se ve la necesidad de promover un programa de vida saludable orientado a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades de los empleados.

Propuestas de mejora enfocadas en el cumplimiento de la norma.

Identificación de Trabajadores de Alto Riesgo: para este caso en la empresa Casupa no se manejan directamente labores de riesgo alto y por esa razón no hay trabajadores expuestos a estos procesos de forma directa entonces no es necesario manejar pensiones especiales, pero si se encuentran en esta variable los contratistas de emplastación los cuales hacen labores de alturas, es apropiado hablar con su jefe y exigirle la copia mensual de la planilla con el pago de la seguridad social y el certificado de cada trabajador donde se constata que cada trabajador participo y cumplió la intensidad horaria exigida y aprobó el curso en su totalidad.

Medición de la Prevalencia: verificando la información en la empresa Casupa no se realizaban los exámenes de salud ocupacional es por esta razón que se está a la espera en este momento de la entrega de los resultados para poder elaborar el informe y con el diagnóstico

obtenido sobre el estado de salud de cada trabajador para poder realizar la evaluación final, y de seguro se obtendrá la enfermedad que prevalece en la compañía.

Medición de la Incidencia: corroborando la información la empresa Casupa no tiene muy clara la forma de cómo obtener la medición de incidencia sobre las enfermedades laborales que se están presentando es por eso que deben ponerse en la tarea de investigar y pedir ayuda a la ARL para que despeje este tipo de dudas y poder incorporar lo más pronto esta información para obtener los resultados sobre la medición y así evaluar los aspectos que intervienen y generar alternativas de solución para mitigar este tipo de enfermedades.

Medición del Ausentismo: Establecer los lineamientos que se deben tener en cuenta con la recolección sistemática, continua y oportuna de la información de ausentismos laboral, con el fin de realizar análisis e interpretación de datos investigando un poco más a fondo en la compañía no tienen este ítem codificado es importante que verifiquen con las entidades EPS los códigos de cada una de las enfermedades para así lograr hacer la medición y encontrar las causas más comunes y ordenarlas de forma descendente para obtener la información lo más clara y concreta posible.

Metodología para Identificación de Peligros: la empresa debe iniciar el proceso metodológico con la actualización de la información e incorporar de las GTC-45 ideas apropiadas para comprender y ubicar correctamente la información de este factor pues es una ayuda creada para poder identificar de forma correcta los riesgos, peligros y su valoración.

Realización de Mediciones Ambientales: es necesario que en la empresa se adopten objetivos encaminados a elaborar procesos para identificación de los niveles y mediciones de los factores químicos, físicos y biológicos para los cuales necesita un poco más de apoyo por parte de

la ARL logrando la capacitación del personal y despejar todas las dudas que en este momento tienen y manejar adecuadamente esta variable en la empresa.

Planificación Auditorias: Los artículos 2.2.4.6.29 y 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 de 2015 establecen la periodicidad, el alcance de la auditoria y la revisión, el cual se encuentra descrito en el programa de Auditoria. La revisión debería tratar los siguientes temas:

- La idoneidad de la política actual de SST.
- El establecimiento o actualización de los objetivos de la SST para la mejora continua en el periodo próximo.
- Los niveles actuales de riesgos y la eficacia de las medidas de control existentes.
- La adecuación de los recursos (financieros, humanos, materiales).
- La eficacia del proceso de inspección de la SST.
- La eficacia del proceso de notificación de los peligros.
- Los datos relativos a accidentes e incidentes que se hayan producido.
- Las solicitudes registradas de procedimientos que no han sido eficaces.
- Los resultados de las auditorías internas y externas del sistema de gestión de la SST llevadas a cabo desde la última revisión y su eficacia.
- El estado de preparación ante emergencias.
- Los resultados de cualquier investigación de accidentes e incidentes.

En la empresa Casupa el comité del COPASST elabora cada mes las reuniones solicitadas donde realizan el descargo de los acontecimientos vistos, también interceden por los trabajadores dejando saber el tipo de riesgos que observan ellos en sus puestos de trabajo, durante este periodo se procede a valorar cada punto hallado y que no solo el personal del departamento de Gestión

Humana conozca los inconvenientes que se presentan pues a su vez se debe informar a la Gerencia para poder entre todos buscar las soluciones más viables.

Este punto al ser evaluado obtuvo el 0% ya que existe una pequeña confusión en cuanto al desempeño de las funciones y el personal no tiene claro cómo se compone el sistema de una auditoría por esta razón es necesario corroborar la información junto con los asesores de ALFA y brindar la capacitación faltante para cumplir al 100% con este punto pues es importante que los miembros del comité tengan claras y definidas sus funciones.

Recuperado de: (190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf)

5.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, áreas, responsables y recursos.

Gráfico N° 1 Diagrama de Gantt

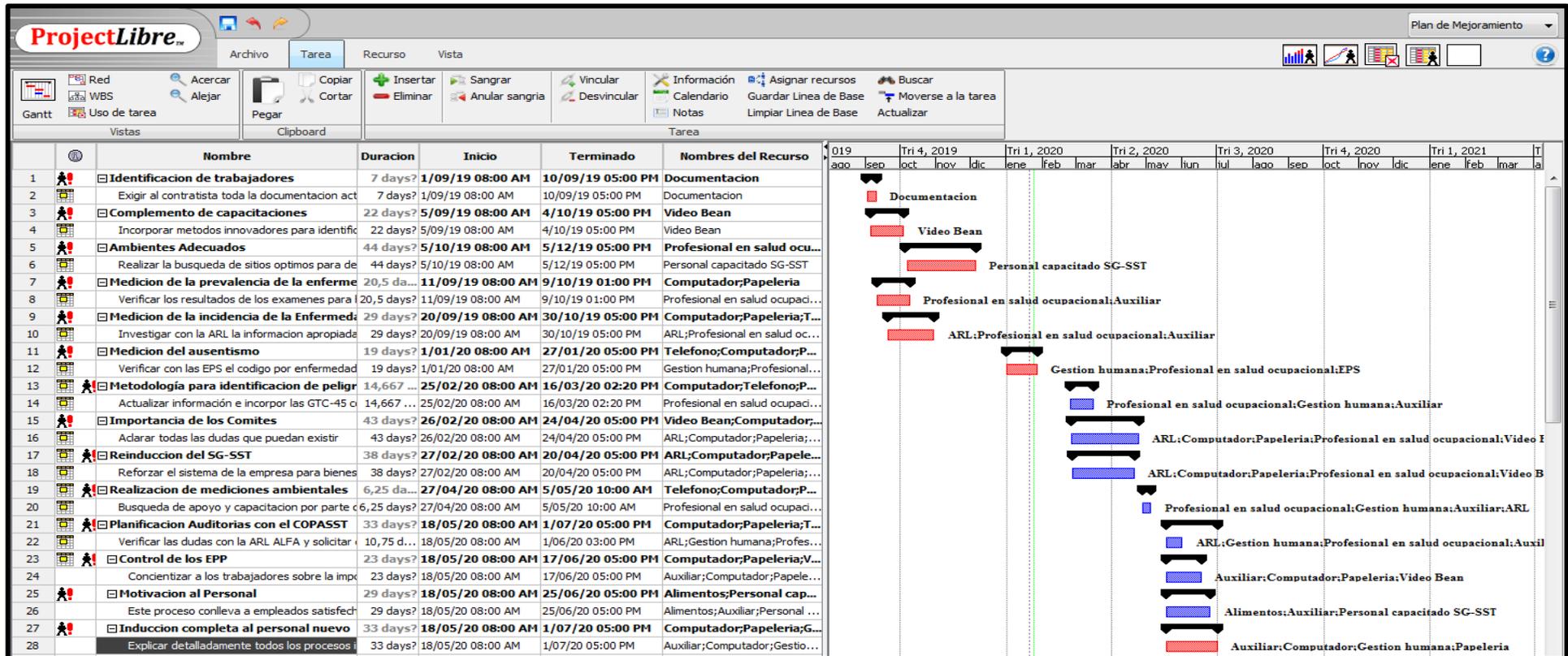


Diagrama con acciones, responsables y recursos de la empresa Casupa S.A.; Elaborado por: Nini Johanna Useche G; (pág., 43)

Presupuesto estimado v/s presupuesto ejecutado para dar cumplimiento al plan de mejora y aprobado siempre por el

Gerente de la empresa junto con la Directora de Gestión Humana.

Gráfico N° 2 Presupuesto

CASUPA		PRESUPUESTO SISTEMA GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				CODIGO: FMT-SG-26		
						VERSION:0		
						PAGINA:1		
ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO 2019								
No.	ELEMENTO	V/UNIT	DESCRIPCION	EJECUTADO TRIMESTRAL				
A	HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL			SUBTOTAL	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM
3	MANTENIMIENTO PREVENTIVO MAQUINAS/EQUIPOS							
	Equipos de oficina	100.000	cada año o cuando se requiera	100.000				
	maquinaria-cable via			-	-			
	DEMARCACION Y SEÑALIZACION			100.000	-		-	-
4								
	Elaboración de letreros y señales	50.000	elaboracion d eseñales de transito	500.000	6.500			
	cinta de señalizar					154.747		
5	BRIGADAS DE EMERGENCIA			500.000	6.500	154.747		
	Extintores	15.000	Recarga de 11 extintores	165.000				
	Brazaletes			-	-			
				165.000	#¡VALOR!			
B	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO							
1	EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES							
	Exámenes de Ingreso	25.000	Promedio 6 exámenes x semestre	300.000	525.000	369.200		
	Exámenes de Retiro	25.000	Promedio 6 exámenes x semestre	300.000				
	Exámenes reentrenamiento	106.000	cada año x 1 trabajador promedio	106.000	106.000			
	Exámenes Periódicos - De control	25.000	X 8 Trabajadores	200.000		32.400		
	Colinesteraza	16.200	cada año	162.000	48.600			
				1.068.000	679.600	401.600	-	-
2	BIENESTAR, RECREACION Y DEPORTE							
	Celebración Cumpleaños	60.000	Realización mensual X Año	720.000				
	Incentivos	3.000.000	trimestral	12.000.000	3.000.000			
	Suministro de Alimentación		temporadas	-		692.250	267.300	
	actividades generales	10.000.000	por año	10.000.000	414.050	570.650		
3	PRIMEROS AUXILIOS				13.100			
	Botiquines	60.000	cuando se requiera realizar cambio	180.000	8.900	42.000		
	Camillas	199.920	cada año	199.920				
				23.099.920	3.436.050	1.304.900	267.300	-

C		AMBIENTAL Y SANEAMIENTO BÁSICO						
1	MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS Y LIQUIDOS							
	Manejo, tratamiento y disposicion final de residuos	150.000	promedio cada mes	900.000	321.776	66.759		
				900.000	321.776	66.759	-	-
2	CONTROL DE VECTORES Y PROTECCION AMBIENTE							
	Jabon antibacterial	2.700	mensual /fumigadores	24.300	24.300	16.000		
	Bloqueador solar			-	-			
				24.300	24.300	16.000	-	-
3	ORDEN Y ASEO							
	Compra de bolsas para el aseo	4.375	paquete semanal	2.625.000	194.398	104.000		
	vaso plastico retractil	1.700	cada ingreso de personal		71.428	28.571		
	Suministro de elementos de aseo	50.000	mensuales	600.000	235.118	360.504		
	toalla para fumigadores	94.117	mensuales	180.000		116.133		
				3.225.000	500.944	609.208	-	-
D	OTRAS ACTIVIDADES							
	Suministro Papelería y Elementos para capacitación	50.000	papeleria para actividades de capacitacion mes	600.000	384.252	68.260		
	Alquiler de andamios y escaleras	100.000	cada que se requiera	100.000	46.000			
	Entrenamientos y reentrenamientos (alturas)			-				
	Contratacion practicante SST	828.116	mensual			2.484.348		
	Contratación de profesional SST	450.000	asesorias mensuales	5.400.000		1.350.000		
	Capacitacion brigada de emergencia			-				
	Capacitaciones	3.450		828.000				
				6.928.000	430.252	3.902.608	-	-
				Total \$	36.010.220	5.399.422	6.455.822	267.300
OBSERVACION: Para ejercer un debido control sobre el gasto del presente presupuesto, el Gerente de la empresa, revisará y ajustará (de ser necesario) de forma trimestral, mediante verificación de facturas, que estos dineros sean invertidos en cada caso respectivo.								
		SEMESTRE	PROGRAMADO	EJECUTADO	FECHA DE ACTUALIZACION	100		
		PRIMER TRIMESTRE:	9.002.555	5.399.422	mar-19	59,9765511		
		SEGUNDO TRIMESTRE:	9.002.555	6.455.822	22-jun-19			
		TERCER TRIMESTRE:	9.002.555	267.300				
		CUARTO TRIMESTRE:	9.002.555	-				
	FIRMA GERENTE GENERAL			Firma respresentante alta direccion				
	Guillermo Umaña			Edilma Garzon				

Presupuesto para las mejoras de la empresa Casupa: elaborado por Sandra Maldonado. P.S.O (pág.; 44)

Recomendaciones

Queda demostrado con esta evaluación elaborada en la empresa Casupa S.A., que, aunque exista la implementación de un nuevo SG-SST, y la empresa cumpla los parámetros que la normatividad exige no debe flaquear y a cada día debe buscar falencias para que el departamento de Gestión Humana implemente estrategias que le permitan encontrar la solución para cada problemática identificada siempre con el objetivo de evitar y prevenir futuros accidentes y buscando proteger la salud y bienestar de los trabajadores de la empresa.

Si bien la empresa Casupa se encuentra con un porcentaje positivo de cumplimiento, no debe entrar como empresa en zona de confort, dado que la normatividad es cambiante, se presenta rotación de empleados y diversos factores pueden alterar los procedimientos y actividades establecidas, por esto la importancia de continuar con las inspecciones de ambientes de trabajo, infraestructura, botiquines, rutas de emergencia, puntos de encuentro para evidenciar aspectos a mejorar y estar en constante cambio positivo y mejoramiento continuo.

Deben como empresa buscar medios de comunicación entre los empleados y el empleador lo anterior ya que todos son responsables del autocuidado y son los empleados los que pueden evidenciar con más facilidad las posibles condiciones y actos inseguros que se puedan presentar dentro de la empresa y así serán reportadas a tiempo y la empresa puede reaccionar mitigando y evitando el riesgo.

Una forma de que el sistema de gestión funcione de manera efectiva es trabajar mancomunadamente todos en busca de un mismo fin, lo anterior se puede lograr generando

campañas de autocuidado y cuidado al prójimo desde los diferentes comités incluso desde la brigada de emergencias se pueden emitir notas y campañas, crear patrullas de pausas activas, llegar al sub consiente del empleado de una manera didáctica y recursiva.

Conclusiones

Cada proceso implementado en una empresa tiene un fin o beneficio tanto para el empleador como para sus empleados es el caso del SG-SST, creado con el ideal de cubrir de una forma más amplia el bienestar, salud, motivación, protección, parte física, psicológica y emocional de los trabajadores buscando que se les permita contar con espacios seguros y con un ambiente rejalado para que puedan desempeñar sus funciones de una forma tranquila y sin riesgos de sufrir algún daño y solo así se demuestra su efectividad con las mediciones en el aumento de la productividad, cumplimiento de las metas, elaboración de productos con la calidad necesaria para que se logren entregar a tiempo y en las condiciones apropiadas las cuales de seguro permitirán el cumplimiento de los objetivos de la empresa y el éxito asegurado y con un equipo comprometido y con gran sentido de pertenencia por la empresa son las formas como le demostraran a la empresa lo agradecidos que se sentirán por que los procesos serán correctos de ambas partes igual que el cumplimiento de los deberes y las obligaciones.

Podemos concluir que en la empresa es importante tener muy en cuenta en todos los procesos los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, consideramos que deben ser una prioridad para prevenir que se enfermen o agraven los trabajadores que son el recurso más importante de la empresa ya que gracias a ellos se dará el logro a los objetivos encaminando la empresa al éxito, esto se podrá conseguir con el cumplimiento de las normas, acatándolas de forma adecuada previniendo eventualidades teniendo como prioridad la salud, motivación, protección, parte física, psicológica y emocional de los trabajadores.

Se pudo evidenciar durante el desarrollo y análisis del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que pueden afectar muchos factores internos y externos y que cada uno de estos

deben ser evaluados y dársele el manejo adecuado ya que si se dejan sueltos puede convertirse en un factor de riesgo generando afectaciones tanto a la empresa como para el empleado, la retroalimentación e innovación todo el tiempo será la manera de estar en constante mejoramiento.

Apreciación hecha por la profesional en Salud Ocupacional (Sandra Milena Maldonado Beltrán) quien está apoyando el proceso de SG-SST en la empresa Casupa S.A.

Primero que todo felicitar a este grupo de estudiantes del diplomado y resaltar el gran trabajo que han hecho sobre la investigación en cuanto a la implementación del SG-SST de la empresa Casupa y también sobre las propuestas de mejora que han elaborado, un cordial agradecimiento más que recomendación para ellos pues son aportes muy significativos e interesantes y completos, claro que si deben ser tenidas en cuenta para implementarlas en la compañía y en cualquier otra empresa pues abarcan factores necesarios y que hoy en día nos damos cuenta como profesionales que no han sido manejadas de la mejor manera pues en este sistema bien claro está que no solo es velar por el bienestar físico del trabajador y por evitar y prevenir futuros accidentes e incidentes de trabajo, es apropiado establecer parámetros para el cuidado psicológico, manejar un ambiente laboral agradable en ellos y procurar mantener un nivel de motivación óptimo para el completo desarrollo en sus labores diarias.

Nos indica también que las propuestas son medibles y alcanzables ya que si llegan a generar un valor económico representativo pero no que sea incapaz de cubrir la empresa para ejecutar y poner en marcha a corto plazo las pruebas piloto de cómo manejar estos factores en la compañía, lo único sería antes hacer una buena planificación y organización para controlar de manera justa su implementación y aplicando procesos direccionados al cumplimiento y aceptación de las nuevas estrategias para avanzar en procesos sobre el SG-SST ,son necesarios estos cambios pues

la prioridad de este esquema es siempre lograr la comprensión, adaptación al cambio y aceptación a los nuevos enfoques ya que estos a futuro van a permitir disminuir en un gran porcentaje trabajadores inconformes, incapacitados o desarrollando un trabajo por obligación, lo que se desea es todo lo contrario aportar y brindar la confianza y métodos apropiados para lograr la satisfacción de todo un equipo de trabajo para el correcto desarrollo de sus labores con las protecciones necesarias en todo el sentido de la palabra.

Referencias Bibliográficas

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

Recuperado de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>. (s.f.).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/sg-sst/>. (s.f.).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agos. (s.f.).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/resolucion_1111_de_2017. (s.f.).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación. (s.f.).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1>. (s.f.).

Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes.

Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/>-

[/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-](http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-)

Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>. (s.f.).