



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

**ANÁLISIS DEL DESARROLLO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN EL IGAC TERRITORIAL CAUCA, Y PROPUESTA DE
MEJORA.**

**ÁREA TEMÁTICA
ESTUDIO DE CASOS**

RODRIGO ANDRES ORDOÑEZ CERON.

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
POPAYÁN, CAUCA**



Sedes administrativas: Claustro **2019** Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

**ANÁLISIS DEL DESARROLLO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO, Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN EL INTITUTO
GEOGRÁFICO AGUSTIN CODAZZI IGAC TERRITORIAL CAUCA,**

RODRIGO ANDRES ORDOÑEZ CERON

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de
Especialista en Gerencia del talento Humano**

Asesora temática

Mg; SONIA GAVIRIA ARMERO

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
POPAYÁN, CAUCA**

2019



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Qulichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVOS.....	6
1.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
2. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO	6
2.1 MARCO CONCEPTUAL	6
2-2MARCO LEGAL	9
3 CARACTERÍSTICA GENERAL DE LA EMPRESA	15
4 DESARROLLO DEL TRABAJO	17
4.1 ANÁLISIS Y DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA	17
4.2PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA	20
5 CONCLUSIONES	23
6 CRONOGRAMA.....	24
7 DOCUMENTOS SOPORTE.....	25



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
ESTUDIO DE CASOS**

PROGRAMA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO CURSO / NCR	
SEMESTRE	OPCIÓN DE GRADO – ESTUDIO DE CASOS	PERIODO ACADÉMICO	2019-2
DOCENTE	SONIA GAVIRIA ARMERO	PERFIL DE ESTUDIOS	Mg.
NOMBRES Y APELLIDOS ESTUDIANTE(S)		CODIGO	CEDULA
Rodrigo Andrés Ordoñez Cerón		23182035	10544359
ESTUDIO DE CASOS – NOMBRE DE LA EMPRESA			
PRESENTACIÓN DE EXPERIENCIA			
Proyecto	ANÁLISIS DEL DESARROLLO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO EN EL INSTITUTO GEOGRAFICO AGUSTIN CODAZZI IGAC TERRITORIAL CAUCA Y PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA.		
Enfoque temático	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia
PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





INTRODUCCIÓN

Uno de los módulos de mayor importancia dictados en la especialización gerencia del Talento Humano, consideró la seguridad y salud en el trabajo, esta importancia recae en el valor que el sistema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia le da al trabajador, observando al ser humano como el activo más importante que existe en las organizaciones; previniendo y protegiendo su salud, física y emocional. En este orden de ideas surge la propuesta de analizar el desarrollo del mencionado sistema de salud en modalidad estudio de casos en El Instituto Geográfico Agustín Codazzi Territorial Cauca, con el fin de calificar y observar las fortalezas que se tienen, y recomendar los elementos que deben tener una mejora continua, en pro de la salud integral de los trabajadores.

El ministerio de trabajo comprometido con la política de protección de los trabajadores Colombianos, y en desarrollo de normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementado por los trabajadores mediante un sistema lógico y por etapas, basado en la mejora continua. El sistema de seguridad y salud en el trabajo debe ser planificado, aplicado, en evolución, y con práctica de auditoría; Se deben detectar y prevenir los riesgos laborales que puedan afectar la seguridad, y la salud de todos los colaboradores de una respectiva organización.



1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL:

Analizar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el IGAC territorial Cauca, con el fin de sugerir una propuesta de mejora continua.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Concluir los resultados positivos y negativos del desarrollo del sistema de seguridad, y salud en el trabajo en el IGAC Cauca.
- Formular una propuesta de mejora continua, con relación a los elementos de desarrollo negativo y sostenibilidad de los positivos.
- Concluir los resultados del análisis del clima organizacional.

2. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO/LEGAL

2.1. MARCO CONCEPTUAL

Administración de personal. Rojas y Galeano, Unisur año 2000

Departamento de personal como parte de la subgerencia staff de una empresa. Este departamento tiene la importante función de asignar obligaciones, competencias, y funciones a los empleados de una empresa, igual a direccionar la gerencia de personal en el sentido de ejercer control, la autoridad, el liderazgo sea autocrático, o democrático, liquidación de salarios, prestaciones sociales, el otorgamiento del servicio de salud a los colaboradores, otros.



El avance de las teorías, y prácticas administrativas aplicadas en las organizaciones las mismas encaminadas en la gerencia del recurso humano, modifican casi que en su totalidad el proceso de gerencia de personal, hoy conocido como talento humano, este proceso se enfoca en reconocer al ser humano como el activo principal de una empresa, por consiguiente se le debe tratar mediante la humanización, y la psicología, estudios indican que con esta práctica las empresas obtienen mejores resultados en la productividad, y competitividad; borrando un antiguo concepto en que las unidades de administración de personal, son anti económicas, e inútiles, esta actividad de gerenciar a la gente, también debe tener características, como innovación, investigación, y cumplimiento de leyes y disposiciones del gobierno que obligue a practicar sistemas en favor del bien estar integral de los trabajadores.

Reorganizar un departamento de personal, tiene como objetivo central tener en cuenta al empleado como persona, no como un elemento netamente productivo, por consiguiente estimar sus sentimientos, sus fortalezas y debilidades humanas, sus miedos, sus potencialidades, lo anterior debe tomarse en consideración cuando llegue un determinado caso quizá desagradable, es cuando debe desaparecer el concepto autocrático en el momento de dirimir, y tomar decisiones en el conflicto; los directores de las oficinas de personal, hoy talento humano, tienen que aplicar nuevas técnicas, y tendencias, en la guía del personal, haciendo uso de la psicología en materia de enmendar errores, instruir al afectado hacia la mejora de su falencia, otorgamiento de la oportunidad, la tolerancia hasta cierto punto; la capacitación del colaborador, su acompañamiento, la inducción a la innovación, el trato digno, son funciones que se aplican en el mundo empresarial.

Una actividad de suprema importancia en lo que se refiere a modificar el proceso dentro del área de talento humano, está en iniciarla actividad con la elaboración de un plan de trabajo por aéreas de funcionarios, asignando el manual de funciones, y obligaciones para cada colaborador, el manual debe contener objetivos, programa,



capacitación de funcionarios, indicadores de resultado, línea de supervisión, plan de mejoramiento continuo.

Negociar la convención de trabajadores es un derecho, la misma está contemplada dentro del marco, de la organización internacional del trabajo OIT. En Colombia existe la Ley, con sus respectivos decretos que reglamenta el sistema de seguridad y salud en trabajo, la misma debe de cumplirse eficientemente por parte del empleador.

LA PROMOCION EN GERENCIA DELRECURSO HUMANO (Unisur, administración del talento humano)

Cada tarea de la empresa debe estar contemplada por reglas, seguridad y salud, los aspectos deben estar formulados de forma escrita. Cada trabajador, o empleado, debe recibir capacitación completa acerca de las políticas en materia de seguridad, el cumplimiento del manual de funciones, reglamento interno, misión, visión, política de calidad, objetivos empresariales, y de total importancia conocer el plan motivacional si lo hay.

La oficina o área de talento humano instruirá y hará motivación sobre trabajo en equipo, cooperación organizacional, atención al cliente, seguridad en el trabajo, aplicación de los valores corporativos. El empleador debe brindar liderazgo, honestidad, ser modelo de ejemplo, cumplimiento estricto de la parte contractual.

Respecto a los trabajadores, se espera cumplan a cabalidad con el manual de funciones, y obligaciones con el reglamento interno, con el plan de seguridad, asista a las actividades de promoción en salud que brinda el plan de seguridad y salud formulado por la organización, brinde atención optima al cliente interno. Existirá un ambiente cordial por parte de jefes a subalternos, viceversa, entre compañeros de trabajo, y con los clientes, o usuarios.

Para formular, y desarrollar, un eficiente plan de dirección del talento humano



innovador, es viable apoyarse en autores contemporáneos que han escrito, o investigado, sobre el tema; ej Federick Herzberg, experimento sobre motivación, tomo una muestra de 200 ingenieros, algunos contadores, propuso una teoría de motivación laboral consistente en : Factores higiénicos o de mantenimiento, y factores motivacionales. Los factores higiénicos son las características que rodean al empleado mientras labora, ósea las necesidades de cualquier trabajo, como salario de acuerdo con el medio, supervisión técnica, políticas de la compañía, salarios justos, relaciones interpersonales acordes, seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo.

Factores motivacionales: son actividades que hacen que el trabajador se dedique a su trabajo encontrando satisfacción, lo que hace que se incremente la productividad, actividades importantes de la motivación laboral son, reconocimiento a la labor, el éxito laboral, el ascenso y promoción, el trabajo mismo, la responsabilidad.

Empresas estado americanas, desarrollaron planes motivacionales para el recurso humano, con óptimos resultados para la misión y negocio de la empresa, citemos, reconocimientos y premios, fondos económicos de vivienda, recreación, educación, mejora salarial; práctica de la higiene mental, coaching ,capacitación trabajo sobre presión, control del stress; cumplimiento de normas gubernamentales a favor de la seguridad, y salud del trabajador.

2.2. MARCO LEGAL

LEY 1751 de 16 de febrero de 2015. Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.

Artículo 2. Naturaleza y contenido del derecho fundamental a la salud. El derecho fundamental a la salud es autónomo e irrenunciable en lo individual y colectivo.



Comprende el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad por la preservación, y el mejoramiento, y la promoción de la salud. El estado adoptará políticas para asegurar la igualdad del trato oportunidades en el acceso a las actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación y paliación para todas las personas. De conformidad con el artículo 49 de la constitución política, su prestación como servicio público esencial obligatorio, se ejecuta bajo la innegable dirección, supervisión, organización, regulación, y control del estado.

ARTICULO 3. **Ámbito de aplicación.** La presente ley se aplica a todos los agentes, usuarios, y demás que intervengan de manera directa, en la garantía del derecho fundamental a la salud.

ARTICULO 4. DEFINICION DEL SISTEMA DE SALUD. Es el conjunto articulado y armónico de principios y normas; políticas públicas; instituciones; competencias y procedimientos, facultades y obligaciones, derechos y deberes; financiamiento, controles, evaluación, que el estado disponga para la garantía y materialización del derecho fundamental de la salud.

ARTICULO 5. OBLIGACIONES DEL ESTADO, PRINCIPALES INERENTES.

- a) El estado es responsable, de respetar, proteger y garantizar, el goce efectivo del derecho fundamental a la salud.
- b) Abstenerse de adoptar decisiones que lleven al deterioro de la salud del pueblo.
- c) Formular y adoptar políticas de salud dirigidas a garantizar el trato, la igualdad, para toda la población.
- d) Formular y adoptar políticas que propendan por la promoción de la salud, prevención y atención de la enfermedad, y rehabilitación de sus secuelas,



mediante acciones colectivas e individuales la salud en el territorio nacional.

- e) Velar por el cumplimiento de los principios de derecho fundamental a la salud en Colombia.
- f) Realizar el seguimiento continuo de la evolución de las condiciones de salud de la población a lo largo del ciclo de vida de las personas.

DECRETO 1443 de 2014-julio 31. Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

De conformidad con el artículo 2 del decreto numero 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema general de riesgos laborales son la promoción de seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evadir accidentes de trabajo, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que la comunidad Andina, a la cual pertenece Colombia como país miembro, en la decisión 584, adopto el instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo mediante el cual se establecen las normas fundamentales de seguridad y salud en el trabajo, que sirve de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulan las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los países miembros y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo así como el establecimientos de un sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Que el artículo 58 del decreto numero 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos laborales establece como una de las responsabilidades del gobierno nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que el articulo primero de la Ley 1562 del 11dejulio del 2012, estableció que



el programa de salud ocupacional se entenderá como el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG- SST)

Que la organización Internacional del trabajo OIT publico en el año 2001, las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (ILO-OSH2001) las cuales, los cuales debido a su enfoque tripartito, se han convertido en un modelo ampliamente utilizado para elaborar normas nacionales en este ámbito como tal , se han tomado como guía para elaborar el presente decreto.

ARTÍCULO 1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG- SST), que deben ser aplicados por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial, administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

El presente decreto aplica las siguientes definiciones:

1. **ACCION CORRECTIVA:** acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra acción no deseable
2. **ACCION DE MEJORA:** Acción de optimización del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización de la seguridad y salud en el trabajo.
3. **ACCION PREVENTIVA:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causas de una no conformidad potencial u otra situación no deseable. Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja presencia de ejecución.



4. **ACTIVIDAD NO RUTINARIA:** No forma parte de la operación normal de la empresa.
5. **ACTIVIDAD RUTINARIA:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
6. **ALTA DIRECCION:** Persona o grupo de personas que dirigen o conducen una empresa.
7. **AMENAZA:** Peligro latente en que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presenta con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la presentación de servicio y los recursos ambientales.
8. **AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
9. **CENTRO DE TRABAJO:** Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
10. **CICLO PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos :
 - PLANIFICAR:** Se debe planificar la forma de mejorar la salud y seguridad de los trabajadores encontrando que cosas se están haciendo incorrectamente, se puedan mejorar determinando ideas para solucionar los problemas.
 - HACER:** Implementación de los medios planificados.
 - VERIFICAR:** revisar que los procedimientos y acciones implementados



estén consiguiendo los resultados deseados.

ACTUAR: realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones físicas, psicológicas y socio culturales que determinan el perfil socio demográfico y de modalidad de la población trabajadora.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Aquellos elementos agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores, esta definición hace las características físicas de los locales, instalaciones, maquinas, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, los agentes físicos, químicos, biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus respectivas intensidades. Hace parte del análisis de este ítem, las condiciones y relaciones interpersonales que capta el trabajador, los planes motivacionales por parte del empleador, el ambiente familiar y organizacional.

DESCRIPCION SOCIODEMOGRAFICA: Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores tales como grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, compromiso familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo, salud, y turno de trabajo.

COPASST: Reglamentado por decreto 1072/15. Realiza actividades de prevención, o para prevenir riesgos, tiene su reglamentación y operación pertinente con base a la norma, destacándose la forma democrática de conformación, operación, y la mejora continua.



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Reglamentado mediante resoluciones 0652 del 30 de abril, y 2646 de 2008, la misión del comité está en proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, las organizaciones que poseen manual de comportamiento el mismo debe ser coordinado por el presente comité, según su reglamentación el comité de convivencia laboral es conformado democráticamente por dos miembros del empleador y dos miembros de los trabajadores, las empresas que cuentan con un número mínimo de veinte funcionarios, se conformara el comité en mención, por un representante del empleador, uno de los trabajadores, y dos vocales. Especial tarea de este comité está en atender, y hacer dirimir quejas por acoso laboral; apoya al Copasst en las funciones de veeduría A la seguridad e higiene industrial en la empresa.

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

El instituto geográfico Agustín Codazzi (IGAC) según su director fue fundado en 1935 como un instituto geográfico militar, se dedicaba a la cartografía para hacer mapas en papel con el fin de proteger la soberanía de la nación, la estrategia y la defensa nacional para defender esa soberanía.

Por paradoja, algunos asesores del gobierno militar de Gustavo Rojas Pinilla a finales de los años 50 le propusieron en uso la información geográfica más allá de lo militar. Desde entonces se concibió en Colombia la geografía en servicio del progreso y el desarrollo de las naciones.

La naturaleza civil del IGAC, lo hace diferente a otros institutos geográficos de Suramérica, esta diferencia se refiere a que el IGAC maneja información catastral



e información cartográfica desde sus inicios. El manejo de la geografía en el IGAC tiene razones para expresar su liderazgo en el contexto latino y mundial gracias a su función multifuncional y multipropósito de la geografía, que hace que haya mas allá de los mapas, a formularse otro tipo de preguntas, como cual es la vocación de los suelos, su potencial sus usos, las zonas erosivas, en consecuencia el IGAC es naturalmente geográfico, geológico, agrologico, foto interpretativo y catastral. El instituto no solo define y demarca límites entre sus municipios, departamentos, regiones y países, sino que ofrece información para toma de decisiones en asuntos tan vitales como la prevención de desastres, entre muchos otros aspectos. El IGAC ofrece una riqueza nacional que hala vez es un pilar, se trata del Ciaf, que desde hace 33 años ha formado más de 4.000 especialistas en cartografía , sistemas de información geográfica, comportamiento de bosques y, en fin diferentes aplicaciones internas, y en fin diferentes aplicaciones temáticas.

Una de las fortalezas de este programa de formación es su relación estrecha con los más avanzados centros de producción tecnológica, formación y avances del conocimiento en el mundo, en el que se destacan sus fuertes nexos con instituciones de Holanda, Suiza, Canadá, Francia y estados unidos.

MISION: Producir, investigar y divulgarla información geográfica, cartográfica, agrologica, catastral y de tecnologías especiales para su aplicación en los procesos de la gestión del conocimiento, planificación y desarrollo integral del país.

VISION: Para el 2019 el IGAC, será la entidad líder reconocida internacionalmente por el aporte de conocimientos geográficos, referidos en su misión, para la gestión del territorio y la construcción de un país en paz.



4. DESARROLLO DEL TRABAJO

Con las variables Fortalezas y, Debilidades de la matriz foda, se inicia la presente observación e indagación, para analizar positiva, y negativamente, la aplicación del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo, en el IGAC territorial cauca.

Debilidades. Supremamente escueto la redacción del plan y seguridad y salud en el trabajo, tal cual lo ordena el decreto 1072/2015, ley 1572.

4.1. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

Desarrollo del COPASST: Indagando a una muestra de diez colaboradores deducen que el desarrollo del copasst tiene una calificación aceptable, en escala de: uno- a cinco su calificación es 3.5, no obstante que la conformación del mismo es prácticamente resiente.

Con relación al cumplimiento del Copasst, es regular la gestión ante la ARL para la ejecución de programas de capacitación, y prevención en salud, y prevención del riesgo ante accidentes laborales, de conformidad con el decreto 723/2013, art 18. Por consiguiente se conoció que en una sola oportunidad desde la conformación del Copasst, se ha recibido capacitación consistente en prevención de enfermedades de alto riesgo como diabetes, hipertensión, cáncer de mama, se practicaron por intermedio de la ARL, exámenes de oftalmología, de laboratorio clínico, musculo esquelético, otros. No ha sido posible que el copasst gestione con la IPS, charlas y ejercicios con relación a la salud mental, como coaching, control del stress, en la organización no se llevan a cabo las pausas activas, por carencia de costumbre en este hábito de salud ocupacional.



Respecto a la disposición relacionada en que el Copasst, debe revisar periódicamente los puestos de trabajo, respondieron los indagados que esta actividad no se ha llevado a cabo, y existen muchos inconvenientes ergonómicos, con sillas, escritorios, espacio físico en oficinas, iluminación, los anteriores inconvenientes han sido reportados por los colaboradores afectados, ante la dirección del IGAC, con copia al Copasst, la respuesta es que no existe presupuesto para brindar una solución.

Con relación a accidentes laborales hay un solo reporte a la ARL, accidente ocurrido en una de las oficinas a causa de una silla no apta para el desempeño de la labor, y mínimo espacio funcional, el colaborador se muestra satisfecho con la intervención de la ARL, consistente en el pago de la incapacidad laboral, y el reconocimiento y calificación del accidente de trabajo.

Con relación a la prestación del servicio de salud, a cargo de la IPS, la mayoría de los colaboradores consultados, se quejaron en la mala atención en los centros de urgencias, y despacho de medicamentos no POTS. Otro aspecto analizado es el de higiene industrial, o seguridad en el trabajo, el análisis da una calificación netamente negativa, existe un deterioro en las escaleras que conducen al segundo piso, tal deterioro a causado caídas en los colaboradores, por fortuna sin ocasionar accidentes de trabajo; la falta de presupuesto ha impedido corregir la anomalía; la iluminación en escaleras, pasillos del segundo piso es deficiente, de igual forma en algunos puestos de trabajo, y en el cafetín. En la entidad no existen señales de evacuación en caso de siniestro, tampoco prevenciones simbólicas ante la prevención de accidentes laborales para los funcionarios, y el público en general; si está conformada la brigada de seguridad por parte de los funcionarios, han recibido algún tipo de entrenamiento por parte del cuerpo de Bomberos de Popayán.



Se comprobó que la conformación del Copasst se hizo conforme a la ley, lo integran, el jurídico, y la Directora de la institución por parte del empleador, dos funcionarios elegidos democráticamente por los trabajadores. Se conoció el acta de conformación del Comité de convivencia laboral, en cumplimiento a la resolución 0652/abril 30 de 2015, este comité no ha desarrollado sus competencias debido a que nunca se ha presentado problemas personales, o laborales, entre los patronos y los empleados, tampoco se ha tenido el reporte de conflictos entre colaboradores. Se conoció por parte del señor jurídico que hubo tardanza por parte de la ARL, en inspeccionar y calificar unas solicitudes de trabajadores de la entidad con relación a reubicación laboral, mediante el concurso del jurídico se logró que la ARL, solicitara la reubicación de trabajadores ante la dirección del IGAC CAUCA, la anterior solicitud se llevó a cabo, produciendo resultados positivos en la salud de los colaboradores.

Otro aspecto a analizar fue el clima organizacional, observación e indagación que se hizo con base a los argumentos de Frederick Herbert; con relación a los factores de higiene industrial, y motivacionales en las organizaciones, con relación a lo anterior conocimos que en el IGAC TERRITORIAL CAUCA, el clima organizacional es calificado por los trabajadores como Bueno, a pesar de no existir un plan motivacional, elemento de actualidad muy aconsejado en Colombia por consultoras dedicadas a la materia.

Indagados por factores higiénicos, como aceptación o no del salario, solo este aspecto fue calificado como positivo; preguntas como estabilidad laboral las respuestas en su mayoría fueron negativas, puesto que la mayoría de funcionarios son contratistas, existe preocupación en el personal de planta ya que se producirá una reestructuración.



El clima emocional que produce las relaciones de jefes a subalternos, y viceversa es bueno, de igual forma muy favorable el trato, y la camaradería que se da entre compañeros de trabajo.

El desarrollo de los procesos laborales, las competencias, fueron calificadas como buenas, de igual forma el pago cumplido del salario. Con relación al análisis de aspectos emocionales en el trabajo, conocimos que por presupuesto, no hay una línea de reconocimiento, y recompensa con la labor, por estar definida la estructura organizacional desde la sede central Bogotá, es muy difícil encontrar una forma de ascenso; no existen fondos económicos para empleados, tampoco de recreación, turismo, cultura, educación, mínimamente se ha sugerido el tema, mas los colaboradores son consiente que el presupuesto llega anualmente desde la sede central bastante ajustado; pero se recalca que el clima anímico es bueno, como ya se indico por buenas relaciones interpersonales, no hay quejas por acoso laboral, incluso stress laboral, no obstante que algunas veces, se manifiesta que las competencias, y obligaciones en el trabajo producen sobrecarga.

4.2. FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO CONTINUO :

4.2.1. OBJETIVO GENERAL:

Proponer el diseño de una mejora continua al IGAC territorial Cauca, con relación al desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

4.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnóstico de la situación actual con relación al desarrollo del SSST
- Aplicar el ciclo PHAVA, en la mejora continua



- Evaluar mediante indicadores el resultado.

Con base al diagnóstico anteriormente escrito, se debe planear mediante actividades de mejora los siguientes puntos:

- **Acción:** mejorar el plan anual de seguridad y salud en el trabajo para la empresa
- **Actividad:** conformar un equipo idóneo de formuladores que estudien la ley 1751/15, con la aplicación del decreto 1530/96
Dentro del plan anterior se debe programar y concertar con la ARL, o entidades pertinentes el proyecto de capacitación en prevención de la salud en especial con relación de enfermedades de alto riesgo, control de accidentes laborales, higiene industrial.
- **Acción:** Conformación y capacitación del COPPAST
- **Actividad:** Conformación legal del comité de seguridad y salud en el trabajo, tal cual como esta; planeándose reciba capacitaciones respectivas para su eficaz desenvolvimiento, capacitación que se debe solicitar ante la ARL, respectiva, o una reconocida consultora.
- **Acción:** motivara a la Dirección Territorial del IGAC, formule un proyecto solicitando a la sede central adiciones presupuestales. Actividad: gestión presupuestal con el fin de mejorar deterioros en los espacios físicos, que ponen en riesgo la salud de los clientes tanto internos como externos.
- **Acción:** gestión presupuestal ante la sede central-Actividad. formular un proyecto en beneficio de los trabajadores, con miras a desarrollar un plan motivacional, a saber, recreación y deporte, espacios culturales, premios y reconocimientos, asesoría medico ocupacional para educar al trabajador en uso de las pausas activas, hábitos saludables de vida, manejo del stress, charlas motivacionales, choachin, higiene mental.



- **Acción:** Mejoramiento de otras obligaciones del Copast
- **Actividad:** practica de exámenes muslo esquelético, control cáncer de mama, control oftalmológico y de laboratorio clínico.
- Sistema de evaluación de la propuesta :
Aplicación de indicadores de eficiencia y eficacia.

Análisis: con el diseño de un indicador de eficiencia, la propuesta de mejora continua evaluaría el alcance de los objetivos propuestos. El indicador de eficacia medirá el nivel de ejecución y satisfacción del desarrollo de la propuesta continua.

Las entidades de orden oficial, educativo, privado, pueden ser auditadas en Colombia por las autoridades competentes, con relación al desarrollo o aplicación del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo; auditoria legalizada en el decreto 1443 de julio de 2014. Una regular o mala calificación obliga a que se aplique un plan de mejora continua, con la acción planificadora del ciclo PHAVA, (Min Trabajo Colombia) con el fin de evitar no conformidades cuyo incumplimiento es sujeto a sanción.

La aplicación del Sistema de seguridad y Salud en el trabajo en el IGAC, Territorial cauca es reciente, no obstante esto no lo exime de una auditoria respectiva, que puede ser aplicada por agentes del ministerio del Trabajo y seguridad social , con base a lo anterior el resultado de la investigación en su modalidad estudio de casos practicado en el instituto Geográfico Agustín Codazzi Territorial Cauca , da como resultado del análisis que urge proponer un plan de mejora continua tal como lo rige la norma, en alusión a la aplicación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en dicha Institución oficial.



5. CONCLUSIONES:

La formulación y aplicación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el instituto geográfico Agustín Codazzi IGAC territorial Cauca es reciente, no obstante su diagnóstico y calificación es regular, los encuestados dentro del trabajo de campo le dieron una calificación en escala de 1 a 5, de 3.5, no obstante que la reciente formulación del plan de seguridad y salud en el trabajo, no los exime de una auditoría rigurosa por entidades pertinentes (Decreto 1443/15).

Con el propósito de evitar una no conformidad, y dentro de estudio de casos se sugiere como conclusión final, proponer a la entidad el diseño de un documento titulado propuesta de mejora continua con base al diagnóstico que arrojó la presente investigación.

Uno de los lineamientos que se deben mejorar casi que en el cien por ciento es la reglamentación del comité de salud en el trabajo COPPASST, y operar tal cual lo reglamenta la ley 1562/12. Y su decreto reglamentario 1443/14. De igual manera todo lo relacionado a higiene industrial.



6. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES/ MES	1				2				3				4				5		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	X	X																	
ELABORACION PROPUESTA			X	X															
RECOLECCIÓN DE DATOS –DESARROLLO DEL TRABAJO					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
ANÁLISIS Y RESULTADOS																X	X		
CONSOLIDACION DOCUMENTO																		X	X
SOCIALIZACIÓN																			

RECURSOS: Propios



7. DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES

Bibliografía/ Infografía	<ul style="list-style-type: none">• <u>Rojas y Galeano, Administración de personal, Unisur 1993, Agudelo Cortes Oscar, Administración para todos, editorial Atenas 2009; Humberto Naupas y mejía, nova,villagomez,metodología de la investigación,editorial educación, 2014; ley 1751/2015 Decreto 1443/ 2014 Seguridad y salud en el trabajo en Colombiadecreto 1295 min Trabajo Colombia, prevención de Riesgos laborales;FederickHerbertg; Experiencias sobre motivación,, magrao Hill las organizaciones, octava edición.</u>
ANEXOS	