

TRABAJO DE GRADO
PROPUESTA DE MEJORA PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL COPASST EN EL
CENTRO COMERCIAL PREMIUM PLAZA P.H.

PREPARADO POR
ESTUDIANTE: MAYRA ALEJANDRA GALINDO BURGOS



ASESOR METODOLÓGICO
ISIS MIOSOTIS ÁLVAREZ FLOREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MEDELLÍN, COLOMBIA

2016

DEDICATORIA

A

Mi padre por ser la persona que siempre ha creído ciegamente en mí, desde que empezó este proyecto de convertirme en un mejor ser humano, tanto en lo personal como en lo profesional. Gracias padre por ser el hombre más noble y humilde que ha guiado mis pasos hasta el día de hoy, gracias por amarme y enseñarme amar la vida de la forma que lo haces, para ti mil bendiciones y que Dios te tenga en toda mi vida.

Mi madre por ser el ejemplo de mujer que quiero ser el resto de mis días, gracias madre por tus palabras de aliento cuando más las necesitaba, por ser mi apoyo en lo emocional, en lo moral, en cada paso que doy para ser cada día una mejor persona, te amo con cada pedazo de mi vida.

Mis hermanos, pedazos de alas que cada día impulsan más y más fuerte para no dejar nunca de ser la familia tan unida que somos hoy en día, los amo cada minuto como si fuera el último, a toda mi familia por estar cada vez que podían acá, cerca de mí, brindándome ese calor de hogar como si nunca hubiese salido de allá, porque hoy se pueden ver los frutos de habernos separado tanto tiempo.

AGRADECIMIENTOS

A:

En primer lugar, a DIOS, por nunca dejarme caer en los momentos que me sentí tan sola por no estar al lado de mi familia, por estar hay sacándome siempre una sonrisa, por dar lo mejor de mi cada día, sin importar lo que estuviera pasando, por darme luz en cada momento y darme sabiduría.

Mis amigos de carrera, de todos los momentos buenos y malos en todas las horas que pasamos en la U, gracias por tantas enseñanzas; Karen Sánchez y Camilo Cano.

Mis profes de la Universidad, porque gracias a su conocimiento aportaron a la profesional que soy, pero en particular a mis profes Juan Fernando Jiménez e Isis Álvarez, a Juan Fernando por convertirse en mi amigo en todo el proceso e Isis por tantos regaños durante mi formación en el último semestre y, por ayudarme a entender lo que tenía que entender, muchas gracias a los dos porque realmente son unos maestros, los quiero.

TABLA DE CONTENIDO

<u>DEDICATORIA</u>	2
<u>AGRADECIMIENTOS</u>	3
<u>INTRODUCCIÓN</u>	5
<u>1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</u>	6
1.1. <u>Pregunta de investigación</u>	7
<u>2. OBJETIVOS</u>	7
2.1. <u>Objetivo General</u>	7
2.2. <u>Objetivos Específicos</u>	7
<u>3. JUSTIFICACIÓN</u>	8
<u>4. MARCO DE REFERENCIA</u>	9
4.1. <u>Marco Contextual</u>	9
4.2. <u>Marco Teórico</u>	11
4.3. <u>Marco Legal</u>	13
<u>5. METODOLOGÍA</u>	15
5.1. <u>Enfoque de Investigación</u>	15
5.2. <u>Enfoque Metodológico</u>	16
<u>5.3.1. Observación directa</u>	16
<u>5.3.2. Revisión Documental</u>	16
<u>5.3.3. Matriz Comparativa</u>	17
<u>6. DESARROLLO</u>	17
6.1. <u>Momento I: Observación Directa</u>	17
6.2. <u>Momento II: Revisión Documental</u>	18
6.3. <u>Momento III: Matriz Comparativa</u>	18
<u>7. PROPUESTA</u>	21
<u>8. RECOMENDACIONES</u>	22
<u>9. CONCLUSIONES</u>	24
<u>REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS</u>	25

INTRODUCCIÓN

La seguridad industrial en las organizaciones colombianas es un tema que se viene tratando desde antes del desarrollo de la constitución política colombiana con el fin de velar por el bienestar psicológico y social laboral de la clase trabajadora del país.

El órgano colombiano que se encarga de construir acuerdos para promover el trabajo digno, proteger los derechos, construir mejores empresas fomentando la calidad del talento humano, pero sobre todo que no haya trabajadores sin protección social en cualquier actividad que se entiende como trabajo, es el Ministerio de Trabajo.

En este orden de ideas el Ministerio de Trabajo, relaciona el Decreto 1072 de 2015 que busca implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en todas organizaciones públicas y privadas constituidas en Colombia, es por esto que el trabajo de plan de mejora del último semestre de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma Latinoamericana UNAULA, está enfocado en la actualización del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, de la Administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H.

La finalidad de este trabajo de plan de mejora es realizar una propuesta al área de gestión humana de la organización que deje evidenciar los conocimientos y el arduo trabajo que ha realizado la facultad de administración de empresas con los estudiantes que están por culminar el proceso de formación en la disciplina de educación del programa de pregrado administración de empresas de UNAULA.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El Centro Comercial Premium Plaza es una copropiedad que abre sus puertas al público el 12 de diciembre de 2007, consolidándose como uno de los centros comerciales más grandes de la ciudad de Medellín. Premium Plaza ofrece a sus visitantes una amplia mezcla comercial con más de 350 alternativas para elegir y los mejores precios de la ciudad. En él se desarrolla la vida comercial de importantes marcas internacionales, nacionales, y regionales, que lo hacen ideal para comprar. Es el único centro comercial en la ciudad de Medellín que cuenta con la más completa variedad de entretenimiento ubicada en el tercer nivel que va desde el parque de diversiones África, la pista de Diversiones Karting Extreme, el gimnasio Bodytech, las canchas de futbol de Sport Roof, el casino, y los bares abarcando todas las edades. y el servicio que presta con los establecimientos bancarios, el auditorio, los juegos infantiles, las sillas de ruedas y el acopio de taxis ubicado dentro de las instalaciones del centro comercial.

La administración del Centro Comercial con razón social Centro Comercial Premium Plaza P.H; Propiedad horizontal legalmente constituida mediante Escritura Pública No. 7523 del 29 de octubre de 2007 de la Notaría 01 del Círculo de Medellín, sometida hoy al régimen de propiedad horizontal previsto por la Ley 675 de 2001, donde su función principal es la de administrar la copropiedad de los propietarios y arrendatarios. Esta administración está integrada por 50 colaboradores donde 46 son empleados directos de la administración y 4 aprendices de las diferentes áreas. El nivel jerárquico de la organización se compone de una asamblea general, un consejo de administración, una administración general, el departamento administrativo y financiero, el departamento de mercadeo y el departamento operativo.

Las tres áreas desarrollan programas específicos con el fin de cumplir los objetivos de un plan de trabajo elaborado anualmente. Dentro de esas funciones específicas de las áreas, se encuentra; el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que está a cargo del área administrativa y financiera bajo la coordinación administrativa y de gestión humana, que debe estar implementado bajo los parámetros del decreto 1072 de 2015 expedido por el Ministerio de Trabajo el 26 de mayo de 2015.

Para el debido funcionamiento del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, las organizaciones también deben contar con un Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, que para todos los efectos será el ente regulador para el cumplimiento de la política del SG-SST dentro de las empresas.

La Administración del Centro Comercial P.H, tiene establecido el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el trabajo COPASST desde el año 2008, es decir cumple con el funcionamiento que esta argumentado en el decreto 1072 de 2015 del Ministerio Nacional de Trabajo, desde entonces vela por los objetivos del mismo que es la salud mental y física de

los colaboradores de la administración, el equipo de trabajo está integrado por las partes que representan la organización y a los colaboradores, este es reestructurado cada 2 años.

El área de Gestión Humana establece un calendario anual con el día y hora en el cual se reúnen mensualmente los miembros del COPASST para dar seguimiento a las labores que se dejan en el acta de cada reunión. En este orden de ideas la última reestructuración de los miembros del COPASST se realizó en el año 2014. Es por esto que desde el área de gestión humana, se desarrolla un diagnóstico del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST de la administración del Centro Comercial Premium P.H.

1.1. Pregunta de investigación

¿Está el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST de la Administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H alineado con los requisitos del decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio de Trabajo el 26 de mayo de 2015?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Actualizar el Comité paritario de seguridad de salud y seguridad en el trabajo COPASST conforme al decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio de Trabajo el 26 de mayo de 2015, de la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H.

2.2. Objetivos Específicos

Caracterizar el comité paritario de seguridad de salud y seguridad en el trabajo COPASST actualmente de la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H.

Diseñar un plan de mejora que le permita a la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H, alinear el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio de Trabajo el 26 de mayo de 2015.

Socializar y publicar los cambios realizados en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, de la administración del centro comercial Premium Plaza P.H.

3. JUSTIFICACIÓN

Las empresas, sin importar su tamaño o actividad comercial, principal o contratista, requieren desarrollar un enfoque ordenado en la administración de sus riesgos operacionales, no sólo como una obligación de cumplimiento de los requisitos legales aplicables, si no como una oportunidad de mejora de las condiciones de trabajo de su personal y de reducción de su tasa de accidentes y las pérdidas asociadas a los mismos.

Un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. También incentiva la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, hacia una mejora continua de los procesos operacionales.

El concepto de sistemas de gestión está basado por el principio del ciclo Deming (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) PHVA, concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. Al aplicarse a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Planificar conlleva establecer una política de SST, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. El Hacer hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SST. La frase Verificar se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del sistema. Por último se encuentra la fase Actuar cierra el ciclo del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo.

El decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio de Trabajo el 26 de mayo de 2015, para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las empresas en Colombia, está establecido bajo el parámetro del ciclo Deming, con el fin de tener una retroalimentación continua de los procesos de este sistema que tiene como objetivo general la mejora en las condiciones de salud y seguridad en ambientes laborales.

Por las razones expuestas anteriormente es pertinente para la administración del centro comercial Premium Plaza P.H, contar con un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo SG-SST, que le permita minimizar los riesgos laborales del personal operativo, el cual está expuesto todo el tiempo en trabajos de altura y de todo el personal. Es por esto que debe tener un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST reglamentado, que contribuya con la vigilancia continua para mantener un ambiente laboral sano.

4. MARCO DE REFERENCIA

El marco de referencia de este trabajo ayudara a comprender el ambiente donde se enmarca la propuesta de mejora del Centro Comercial Premium Plaza P.H., de igual modo las teorías de la seguridad industrial en Colombia y por último el marco normativo por el cual está orientado el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, en las organizaciones.

4.1. Marco Contextual

La economía es la ciencia que estudia toda la transformación y distribución de los productos y servicios que terminan en el consumo de las personas, lo que les permite satisfacer todo tipo de necesidad de esta índole. De este modo, la economía ha venido trabajando bajo la división de sectores económicos, que se definen según sus procesos específicos al interior de las organizaciones.

Subgerencia Cultural del Banco de la República. (2015). De acuerdo a la división clásica, lo sectores económicos, son los siguientes;

Sector primario o agropecuario

Es el sector que obtiene el producto de sus actividades directamente de la naturaleza, sin ningún proceso de transformación. Dentro de este sector se encuentran la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca. No se incluyen dentro de este sector a la minería y a la extracción de petróleo, las cuales se consideran parte del sector industrial.

Sector secundario o industrial

Comprende todas las actividades económicas de un país relacionadas con la transformación industrial de los alimentos y otros tipos de bienes o mercancías, los cuales se utilizan como base para la fabricación de nuevos productos. Se divide en dos sub-sectores: industrial extractivo e industrial de transformación: Industrial extractivo; extracción minera y de petróleo. E industrial de transformación; envasado de legumbres y frutas, embotellado de refrescos, fabricación de abonos y fertilizantes, vehículos, cementos, aparatos electrodomésticos, etc.

Sector terciario o de servicios

Incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno,

Aunque la división clásica económica, establece de antemano tres sectores económicos, con los cambios que ha traído la globalización y la apertura económica mundial, en la actualidad en Colombia se hablan de sectores especializados que no dejan de ser menos importante, como lo son; el sector de transporte, comercio, financiero, construcción, solidario, minero y energético y de comunicaciones.

El sector de comercio hace parte del sector terciario o de servicios de la economía, que son básicamente todo el comercio minorista y mayorista de productos y servicios nacionales e internacionales, dentro de los cuales se destacan, agremiaciones de comercios, malls, plazas de mercados y centros comerciales.

Guillermo Botero Nieto, Presidente de la Federación Nacional de Comerciantes, nos habla un poco de la historia en la industria de los centros comerciales en Colombia;

No podemos ignorar, aunque quisiéramos pasar ya esta página de nuestra historia, que el auge de los centros comerciales en Colombia es una clara consecuencia de la inseguridad de las calles y locales mercantiles, que se tomó nuestras ciudades con particular sevicia a partir de los años 70. Aunado a este grave problema se presentó una creciente invasión de los espacios públicos, así como un visible incremento de la indigencia y mendicidad, entre otros factores. Para las pymes del comercio era una cuestión vital buscar refugio en un lugar seguro, donde sus clientes se sintieran también cómodos y seguros.

Este dilema llevó a los constructores y comerciantes a pensar en propuestas llenas de imaginación para superar este problema del mercado. Fue entonces cuando empezaron a tomar fuerza las propuestas de los centros comerciales en una ciudad de Medellín que había iniciado un largo y trágico recorrido de inseguridad y desbarajuste urbano, mientras Bogotá caía en un profundo sopor en su calidad de vida.

En todo caso, pasados casi cuarenta años del inicio de esta propuesta de solución del sector privado el boom actual de centros comerciales en todo el país, en ciudades grandes, intermedias y pequeñas, ha hecho crecer enormemente el sector y hace imperativo que organizaciones como la nuestra lideren su desarrollo, de la mano de políticas públicas adecuadas. En Colombia registramos, según datos consolidados de FENALCO, 460 centros comerciales, de cualquier tamaño. De estos centros 246 están afiliados al gremio.

En estos espacios, por supuesto, se dan los mejores escenarios para que los empresarios del comercio y su clientela intercambien productos y servicios con las mayores garantías para todos. Los centros contribuyen también enormemente a la formalización de la economía y facilitan la labor del Estado, en muchísimos aspectos,

incluyendo el tributario, del cual deriva el bienestar general (Recuperado de <http://www.fenalco.com.co/contenido/143>)

De lo anterior, es importante rescatar el papel que cumplen los centros comerciales en la economía colombiana, porque se han convertido en el lugar donde las personas no solo van a realizar diferentes compras o adquirir algún tipo de servicio, sino en el espacio donde se puede tomar conciencia de las implicaciones ambientales y del valor que tienen las familias en la sociedad, que son uno de los objetivos potenciales a los que apuestan las estrategias organizacionales de la Asociación de Centros Comerciales de Colombia, en compañía de los centros comerciales que la integran.

El Centro Comercial Premium Plaza P.H, es una organización que pertenece al sector de servicios o terciario, y con su especialidad se encuentra en el sector comercio; ya que cuenta con una amplia gama de servicios; desde vestuario, almacenes de cadena, comida, auditorio, servicios bancarios, entre otros, para darle al visitante o usuario una sola alternativa con la más amplia variedad para elegir ser el centro comercial donde pasen las cosas que te gustan.

4.2. Marco Teórico

La palabra seguridad hace referencia en tener ausencia de todo aquello que genere un riesgo, peligro o en el peor de los casos una catástrofe, hablar de seguridad es remontarnos a los años antes de cristo, desde que el hombre tubo en sus manos la primera herramienta para sobrevivir, esta traía consigo cualquier tipo de peligro, es por esta necesidad de seguridad del ser humano que busca en sus autoridades el establecimiento de leyes, normas o acuerdos internacionales que exijan la protección de los obreros en sus jornadas de trabajo.

Con la llegada de la revolución industrial, es cuando los legisladores se dan cuenta de la necesidad de elaborar unas normas o leyes que sean aplicables a las industrias, debido a las lesiones o accidentes en el que se vieron involucrados un sin número de obreros, por los cambios tecnológicos y sus múltiples aplicaciones industriales, estas normativas que inicialmente fueron implantadas en países desarrollados como el Reino Unido, Alemania y los Estados Unidos de américa posteriormente fueron acogidas por el resto de países donde se desarrollan este tipo de actividades económicas, para dar conocimiento a lo que hoy conocemos como Reglamento de la Seguridad industrial, que desde entonces no deja de ser un tema de constante estudio para que cada día sea mejor la jornada laboral de las personas en las organizaciones.

La seguridad industrial en definitiva es la que busca constantemente el desarrollo de normas, leyes y decretos que le permita al hombre desarrollar las actividades que buscan siempre la satisfacción de las necesidades del ser humano, es importante aclarar que nunca se tendrá una seguridad plena en los procesos de las industrias, debido a los fenómenos de

índole natural que se presentan, pero el objetivo de la seguridad industrial es tener el porcentaje de riesgo en lo más mínimo.

Antonio Muñoz Muñoz (2008) En la Seguridad Industrial suelen distinguirse tres niveles de actuaciones:

1. La Seguridad Laboral u ocupacional Destinada a proteger a los individuos profesionalmente expuestos, y que por tanto están identificados y pueden ser entrenados para afrontar riesgos específicos gracias a un conocimiento de especialista.
2. La Seguridad contra Accidentes Graves. Destinada a proteger a la población en general, contra riesgos provenientes de situaciones accidentales que impliquen emisiones de altas cantidades de productos tóxicos de diversa naturaleza, o de energía o de ambas cosas a la vez. Esto está ligado a la temática de Accidentes Graves (también llamados Accidentes Mayores) y es particularmente importante en las Industrias Química y Nuclear.
3. La Seguridad Industrial de Productos e Instalaciones Industriales. Destinada a proteger al usuario de un producto o de una instalación industrial, al que lógicamente se le ha de suponer lego en la materia, pero que adquiere o usa ese producto porque así lo desea, para su conveniencia, o puede ser afectado por un accidente ocurrido en una instalación industrial situada cerca de su residencia. (Recuperado de https://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLM-22-07_1815_Articulo04_22.pdf)

La organización internacional del trabajo OIT, el primer organismo de las Naciones Unidas fundada en 1919 para seguir los objetivos de una paz mundial, es el organismo internacional que promueve un ambiente laboral sano en igualdad de condiciones para todos los seres humanos, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección, mitigar el trabajo infantil, jornadas de trabajo de 8 horas para todas las organizaciones, La OIT también establece normas sobre seguridad y salud en el trabajo, para que los gobiernos, los empleadores y trabajadores adopten una cultura de la seguridad y salud en el trabajo, tomando prácticas preventivas e instrumentos pertinentes, para la promoción y el desarrollo de la máxima seguridad en el trabajo.

Todo lo anterior es un contexto para hablar de seguridad laboral u ocupacional en el trabajo, la seguridad laboral u ocupacional es la encargada de promover y velar por la salud mental, física y social de los colaboradores en una organización, donde los colaboradores siempre tengan las actitudes fisiológicas y psicológicas en sus ambientes laborales, y esto se consigue con los programas de capacitación para los riesgos en las organizaciones y mejorando las condiciones en el lugar de trabajo.

Para que los objetivos de la seguridad laboral u ocupacional se materialicen dentro de las organizaciones, se hace pertinente traer a colisión la importancia del área de gestión humana en las organizaciones.

El área de gestión humana, desde sus inicios en el siglo XIX estuvo orientada a mejorar las condiciones mentales y morales de la fuerza de trabajo, desde entonces ha pasado por múltiples autores que se han dedicado al estudio del hombre dentro de las organizaciones, y desde diferentes perspectivas está claro que la gestión humana está integrada por macro factores que a su vez se convierten en micro factores que son los comportamientos de los individuos de acuerdo a la misión empresarial de las organizaciones. Estos macro factores son: la concepción del ser humano, concepción del trabajo, características del momento histórico, relaciones laborales y teorías aplicables a la gestión, Todos estos factores están orientados a la Dirección de la Gestión Humana, donde su objetivo es alinear las competencias de los colaboradores para dar respuestas a problemas críticos de la organización, obteniendo un reconocimiento en gestión por competencias, gestión por conocimiento y gestión estratégica del área; donde todos estos resultados se logran dentro de la dirección del talento humano dando a conocer a los colaboradores la importancia de sus actividades dentro de la organización, de este mismo modo que todos los rangos de una empresa estén orientados hacia un mismo objetivo organizacional con unos mismos valores para cumplirlos.

4.3. Marco Legal

Para continuar con el desarrollo del plan de mejora en la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H, se relacionan la normatividad para el funcionamiento de los centros comerciales en Colombia y la regulación de lo macro a lo micro del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST.

LEY 675 DE 2001; Por la cual se rige el funcionamiento de los Centros Comerciales. La presente ley regula la forma especial de dominio, denominada propiedad horizontal, en la que concurren derechos de propiedad exclusiva sobre bienes privados y derechos de copropiedad sobre el terreno y los demás bienes comunes, con el fin de garantizar la seguridad y la convivencia pacífica en los inmuebles sometidos a ella, así como la función social de la propiedad.

LEY 100 DE 1993; Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias,

especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

DECRETO 0452 de 1985; por el cual se reglamenta los Centros Comerciales que generen espacios de Copropiedad internos de uso público y los Centros Comerciales tipo B, dentro de los parámetros establecidos en el Acuerdo 7 de 1979.

PROYECTO DE ACUERDO No. 071 DE 2010; Por el cual se exige a los centros comerciales, almacenes de cadena, grandes superficies, establecimientos institucionales, culturales y recreativos ubicados en el Distrito Capital, instalar dentro de las áreas comunes en general, "puntos ecológicos", con el fin de incentivar, motivar, sensibilizar y actuar responsablemente para reciclar todos los residuos sólidos desde la fuente.

Para contextualizar el marco legal del COPASST, se inicia desde lo macro; para ello la Constitución política determina que es el Estado es el encargado de vigilar, regular e intervenir mediante la ley los casos que estén relacionados con estos temas de la salud ocupacional. La Salud Ocupacional como parte de la seguridad social, se encuentra contemplada en algunos artículos de la Constitución Nacional, dentro de los que cabe mencionar:

Artículo 25: Obligatoriedad del trabajo, " El trabajo es un derecho y una obligación social"

Artículo 43: Protección a la mujer embarazada y cabeza de familia.

Artículo 44: Derechos del niño en materia de seguridad social

Artículo 45: Protección al adolescente.

Artículo 46: Seguridad Social a personas de la tercera edad e indigentes.

Desde su creación el Comité ha sido regulado por varias leyes, decretos, resoluciones y acuerdos dentro de las cuales tenemos:

DECRETO 614 DE 1984; El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

DECRETO 1295 DE 1994; Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

DECRETO 1075 DE 2015; Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector del trabajo.

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 (SG-SST). 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 aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores, cooperados y los trabajadores en misión.

RESOLUCIÓN 2013 DE 1986; Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.

Resolución 358 de 2013 del Ministerio del Trabajo; Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

5. METODOLOGÍA

Para el trabajo de mejora que se desarrolla en la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H, se tomaron como referentes para la metodología, el enfoque de investigación cualitativo, el enfoque metodológico descriptivo, y como técnicas e instrumentos la observación directa, revisión documental y la matriz comparativa.

5.1. Enfoque de Investigación

En las investigaciones cualitativas, como en la investigación social, no basta con determinar estadística o numéricamente los porcentajes, sino que también es necesario saber cómo, cuándo, quien, por qué y cuál es el impacto que ciertos hechos o vivencias tiene en la

persona; comprender lo que le sujeto/la persona siente y piensa acerca de una determinada vivencia (Toro y Parra, 2010; p: 285).

El enfoque de investigación que se eligió para desarrollar este trabajo de mejora es el cualitativo debido que no es necesario indagar en la recolección de datos en una población determinada para sustentar la hipótesis, y en ese orden de ideas el enfoque metodológico es el descriptivo, porque se busca narrar con que cuenta la Administración en relación con lo que exige el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

5.2. Enfoque Metodológico

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades/características importantes de personas, grupos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos por investigar. Desde este punto de vista de las ciencias naturales, describir es medir. Esto significa que en un estudio descriptivo se selecciona una serie de asuntos y se mide cada uno independientemente, para así describir lo que se investiga (Toro y Parra, 2010; p: 246).

5.3. Técnicas e Instrumentos

5.3.1. Observación directa

Si aceptamos la afirmación “la ciencia comienza con la observación” (Toro y Parra, 2010; p: 335-336), nos encontramos con el problema de cómo abordar, desde un planteamiento tan general, un estudio riguroso de la observación en el contexto de los métodos y técnicas cualitativas de la investigación social. Así, se impondrá como necesario recoger y ordenar formulaciones tan diversas como observar acciones, observar hechos, observar sistemas, autoobservación, posiciones de observación, etc.

5.3.2. Revisión Documental

Según Alfonso (1995), la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos. La investigación documental tiene la particularidad de utilizar como una fuente primaria de insumos, más no

la única y exclusiva, el documento escrito en sus diferentes formas: documentos impresos, electrónicos y audiovisuales. (Recuperado de <file:///C:/Users/Acer/Downloads/FUNDAMENTOS%20DE%20INVESTIGACION%20C3%92N%20DOCUMENTAL.pdf>)

5.3.3. Matriz Comparativa

Una matriz comparativa es una tabla de doble entrada que muestra información de una forma resumida y concentrada a través de columnas y filas y sirve principalmente para comparar las características de objetos de la misma categoría, por ejemplo modelos curriculares, teorías del aprendizaje, etc. (Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/LITE/LECT65.pdf)

6. DESARROLLO

La propuesta de mejora que se desarrolla en el área de gestión humana del Centro Comercial Premium Plaza P.H, se elaboró en tres momentos; el primer momento está enfocado en una observación directa, el segundo en una revisión documental y en tercer y último lugar está la matriz comparativa, que permitirá elaborar la propuesta de mejora que actualice el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST.

6.1. Momento I: Observación Directa

Actualizar el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-COPASST nace de la necesidad de tener un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, como lo establece la Ley Laboral Colombia en todas las organizaciones, y como directa participante de los procesos del área de gestión humana de la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H, debido al desarrollo de la práctica profesional empresarial que se llevó a cabo en el periodo del 14 de octubre de 2015 al 13 de abril de 2016, dentro de las tareas como aprendiz administrativa y de gestión humana estaba darle seguimiento a las reuniones mensuales del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-COPASST, que está integrado y sigue los parámetros de la resolución 2013 de 1986. Pero es hasta comienzos del presente año, que se establece una reunión con la asesora de la ARL de la administración, para hacer un barrido y determinar en qué condición inicial se encuentra la organización en cuanto a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SSST) de obligatoriedad cumplimiento para todas las organizaciones públicas y

privadas a partir del 01 de enero de 2017, de acuerdo al decreto 1072 de 2015, expedido el 26 de mayo del mismo año.

La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se debe desarrollar bajo el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de acuerdo a estos lineamientos la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H, debe empezar a trabajar en este sistema de gestión de acuerdo a los objetivos organizacionales, para lograr su implementación antes del 01 de enero del siguiente año. Para apoyar este proceso de la administración, la tarea es actualizar el Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo- COPASST, en la línea del decreto 1072 de 2015, para asegurar el cumplimiento de este.

6.2. Momento II: Revisión Documental

Siguiendo el orden para el desarrollo del trabajo para presentar una propuesta de mejora que permita actualizar el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H, se pide la autorización al Coordinador Administrativo y de Gestión Humana para tener acceso a la carpeta física donde debe estar asentada toda la información del COPASST desde sus primeros integrantes, pasando por todas las investigaciones de accidentes laborales o absentismos en el lugar de trabajo, como todas las actas de las reuniones que se deben realizar cada mes, en esta primera revisión documental se refiere a una fuente primaria.

En segundo lugar se tiene una revisión documental de fuente secundaria, que es la lectura minuciosa del Decreto 1072 de 2015 del 25 de mayo de este mismo, para determinar que ítems en específico debe actualizar el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, de la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H.

6.3. Momento III: Matriz Comparativa

La elaboración de esta matriz comparativa se expone a partir de la revisión documental del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo- COPASST, de la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H, frente a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 de este mismo.

La siguiente matriz comparativa está compuesta por los títulos de los artículos del decreto 1072 de 2015 que son los requisitos que deben implementar los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo-COPASST de todas las organizaciones a partir del 01 de enero del año 2017, de igual manera en la parte inferior de la matriz se encuentran las definiciones de los artículos expuestos, luego se encuentra la selección de los artículos con que está funcionando

el COPASST del Centro Comercial Premium Plaza P.H, y a partir de estos resultados establecer la propuesta de mejora para la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H.

Decreto 1443 De 2014	COPAST del Centro Comercial Premium Plaza P.H.	Resultados de la Evaluación
Artículo 5, Política en seguridad y salud en el trabajo	Política de Seguridad y Salud en el trabajo del Centro Comercial Premium Plaza P.H	✓
Artículo 8, numeral 9; Participación de los trabajadores	La participación solo la integran los miembros del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, COPASST	×
Artículo 9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)	La administradora de Riesgos Laborales (ARL), para este caso es SURA, el primer acercamiento que tuvo con la organización con relación al Decreto 1443 de 2014, fue el diagnóstico de la administración, para empezar a construir el plan de trabajo para tener un SG-SST de acuerdo a la ley laboral en Colombia.	×
Artículo 11, Párrafo 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo	El programa de Capacitación en seguridad y salud en el trabajo, está enfocado y desarrollado para el área operativa de la administración, que son los colaboradores aptos para el trabajo en alturas.	×
Artículo 12, Documentación; La identificación anual de peligros y evaluación de los riesgos;	En el área de gestión humana del Centro Comercial Premium Plaza, no hay establecidos unos documentos que soporte los estudios de evaluación de riesgos y peligros en los lugares de trabajo.	×
Artículo 12, Documentación; El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existente en la organización.	El área de gestión humana del Centro Comercial Premium Plaza, realiza un seguimiento a las condiciones de salud de los colaboradores desde el inicio de sus actividades, pero no cuenta con un perfil sociodemográfico de la población trabajadora.	×
Artículo 12, Documentación; El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo-SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción y capacitaciones de los trabajadores	El área de gestión humana desarrolla este tipo de capacitaciones enfocadas al área operativa de la administración, pero no lo desarrolla con los contratistas, cooperadores y en misión.	×

dependientes, contratistas, cooperados y en misión;		
Artículo 12, Documentación; Registro de entrega de equipos y elementos de protección personal;	La documentación para el registro de entrega de equipos y elementos de protección personal, están establecidos en la carpeta digital y física del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, de la administración.	✓
Artículo 12, Documentación; Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del vigía de Seguridad y Salud y soporte de sus actuaciones;	Esta documentación se encuentra contemplada en la carpeta digital y física del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, de la administración del Centro Comercial Premium Plaza.	✓

Elaboración propia, información tomada del Decreto 1443 de 2014 y revisión documental primaria.

Artículo 5, Política en seguridad y salud en el trabajo –SST. El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo –SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 8, numeral 9; Participación de los trabajadores; debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo, en ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigentes que les es aplicable.

Así, mismo el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la salud en el trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

Artículo 9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL): Las Administradoras de Riesgos Laborales- ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitaran al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo- COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestaran asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente decreto.

Artículo 11, Párrafo 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo-SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación de Comité Paritario

o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa, con el fin de identificar las acciones de mejora.

Artículo 12, Documentación;

3. La identificación anual de peligros y evaluación de los riesgos;
4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existente en la organización.
6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo-SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;
8. Registro de entrega de equipos y elementos de protección personal;
10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del vigía de Seguridad y Salud y soporte de sus actuaciones;

7. PROPUESTA

La propuesta de mejora de este trabajo de grado está enfocada en la actualización del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, de la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H.

De acuerdo a la anterior revisión de la matriz comparativa, se puede concluir que la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H, no cuenta en su gran mayoría con los lineamientos que exige el decreto 1072 de 2015, en cuantos a las actividades específicas que vienen desarrollando el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST. En este orden de ideas la Administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H., debería tener lo siguiente;

COPAST del Centro Comercial Premium Plaza P.H. de acuerdo al Decreto 1443 de 2014.	Propuesta de mejora para la actualización del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, para la Administración del Centro Comercial.
Artículo 8, numeral 9; Participación de los trabajadores	La participación de todos los trabajadores de la administración, se logra a partir del sentido de pertenencia que tenga cada individuo por la organización, y el mejor acercamiento es la información que se pueda transmitir al colaborador desde el primer contacto que es la inducción, siempre dándole a entender la importancia de la seguridad y salud en el trabajo en sus puestos de trabajo.

Artículo 9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)	Desarrollar un plan de trabajo anual con la Administradora de Riesgos Laborales(ARL), para realizar capacitaciones en el tema de seguridad y salud en el trabajo, donde no solo se capaciten los integrantes del COPASST, sino todos los miembros de la Administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H.
Artículo 11, Párrafo 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo	Este ítem de la capacitación de la seguridad y salud en el trabajo está muy alineado con el anterior, de modo que no es capacitar y recapacitar solamente a los colaboradores que realizan trabajos en alturas, si no que todos tengan el conocimiento de la seguridad y salud en el trabajo que se debe tener en cada uno de los puestos laborales de la Administración.
Artículo 12, Documentación; La identificación anual de peligros y evaluación de los riesgos;	La Administración del Centro Comercial debe realizar anualmente una evaluación de los peligros y riesgos que se evidencian en los puestos laborales, de modo que le permita dar un oportuno tratamiento a las diferentes dificultades que se presentan a los colaboradores, para realizar este tipo de evaluaciones se deben apoyar en la Administradora de Riesgos Profesionales (ARL) con la que actualmente cuenta, porque también realizara unas estadísticas cada año, para implementar en el plan de trabajo del SG-SST.
Artículo 12, Documentación; El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existente en la organización.	La Administración del Centro Comercial realiza un seguimiento de las condiciones de salud de los colaboradores pero esta se deja plasmado en las carpetas de las hojas de vida, debe desarrollar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora para tener en cuenta que procedimientos se deben tener presente para evitar cualquier tipo de enfermedad psicológica, física o estado emocional de acuerdo a los estudios que realizara la Administradora de Riesgo Laboral (ARL), para determinar los riesgos de la organización.
Artículo 12, Documentación; El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo-SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;	La Administración del Centro Comercial cuenta con la documentación de la inducción y re inducción de los colaboradores de la administración, pero no con la documentación de las empresas outsourcing, el seguimiento a estas empresas se empezó a realizar el pasado mes de febrero del presente año.

Elaboración propia, información tomada del Decreto 1443 de 2014 y revisión documental primaria.

8. RECOMENDACIONES

Dentro de la propuesta de mejora que se elaboró en la Administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H, siempre se desea que haya continua mejoría en los procesos que viene desarrollando el área de gestión humana; por lo tanto se recomienda integrar a los directivos de las áreas de mercadeo, operativo y la misma área administrativo y financiero, por ende a todos los colaboradores de la Administración en el procedimiento que se viene adelantando con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG SST, de obligatoriedad para todas las organizaciones en Colombia a partir del 01 de enero del año 2017.

Otra recomendación, es darle a conocer a los colaboradores que están todo el tiempo en trabajos en alturas o mayor riesgo laboral, la importancia que tienen dentro las propuestas de

mejora que estudia el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, que reúne cada mes, de modo que son ellos las personas que más conocen de cerca todo tipo de riesgo.

Y por último, y no la menos importante, compartir mensualmente el acta de la reunión del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPPAST, con todos los miembros de la Administración para que conozcan más de cerca el trabajo de los integrantes del COPASST, de modo que es este quien se encarga de vigilar el SG SST, y tener presente recomendaciones de los colaboradores de la Administración para trabajar en la mejora continua de la organización.

9. CONCLUSIONES

El presente trabajo de mejora tiene como resultado la actualización del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST;

En primer lugar mediante la caracterización del funcionamiento actual del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en la Administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H.

En segundo lugar del análisis de la matriz comparativa entre COPASST de la Administración y los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015.

En tercer lugar, el posterior desarrollo de la propuesta de mejora, que involucra todos los colaboradores de la administración del Centro Comercial y las empresas aliadas como lo son; las empresas outsourcing y Administradora de Riegos Laborales (ARL).

Y para que sea efectivo el desarrollo de la propuesta de mejora en el área de gestión humana de la Administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H, es necesario que el Coordinador Administrativo y de Gestión Humana, socialice el presente trabajo de mejora con los procesos que se adelantan para implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la administración.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

TORO JARAMILLO, Iván Darío y **PARRA RAMÍREZ** Rubén Darío. *Fundamentos Epistemológicos de la Investigación y la Metodología de la Investigación*. Fondo Editorial Universidad EAFIT. Primera edición 2010. Medellín.

Cibergrafía

Decreto 1072 de 2015 Ministerio de Trabajo

<http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/documentos/Decreto1072-2015.pdf>

Resolución 2013 de 1986 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

Comités Paritarios de Salud Ocupacional

https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/cartilla_copaso.pdf

Proyecto de Acuerdo 71 de 2010 Concejo de Bogotá D.C.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=38899>

Decreto 452 de 1985 Alcaldía Mayor

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1743>

Ley 675 de 2001

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0675_2001.html