

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA PROPONER UN PLAN DE MEJORA
DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG -
SST) EN LA EMPRESA CONCESIÓN AUTOVÍA BUCARAMANGA PAMPLONA S.A.S**

ADRIANA GUERRERO ASCANIO. CÓD.: 1.091.660.383

DEICY MILENA VALENCIA ROJAS. CÓD.: 60.266.781

JOHN JAIRO DUEÑAS. CÓD.: 91.514.172

GRUPO: 101007_27

CLAUDIA ROCÍO ROCHA

Tutora

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA-UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO**

2018

Contenido

Introducción	5
Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	7
1.1. Planteamiento del problema	7
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Revisión de la literatura	10
2.2. Antecedentes, y reglamentación de los SG SST en Colombia	13
2.3. Definiciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	16
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	21
3.1. Implementación del SG - SST en la empresa	21
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG - SST Decreto 052 del 12 de enero de 2017	26
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG - SST	29
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	30
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	30
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	32
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG - SST en la empresa	32
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	37
5.3. Recomendaciones	38
Conclusiones	39
ANEXOS	41

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Matriz de evaluación.....	29
Ilustración 2. Cronograma de actividades. (Elaboración propia)	37

Lista de Tablas

Tabla 1. Transición de la empresa al SG - SST (Elaboración propia)	27
Tabla 2. Plan de mejora al SG - SST (Elaboración Propia).....	36

Introducción

En La actualidad, las empresas se han visto obligadas a incorporar y desarrollar diversos modelos de control y gestión, debido a que un entorno laboral saludable es esencial para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo y la calidad de vida en general. Dentro del medio laboral, el colaborador interactúa en diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad.

Se establece una relación directa entre la salud y el trabajo entendido como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables predefinen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza se denomina condiciones de trabajo y están constituidas por factores del ambiente, de la tarea y de la empresa que de no ser adecuadas pueden ocasionar accidentes, igualmente a nivel del colaborador están los actos inseguros, que es la violación de una norma aceptada como técnica y segura por la empresa. Los efectos mayores de las condiciones de trabajo desfavorables son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y en un deterioro de la calidad de vida de los colaboradores.

La Seguridad y salud en el Trabajo busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población colaboradora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y la prevención y control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa. Por todo lo anterior se justifica la elaboración e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo que garantice el mejoramiento continuo de las condiciones de Salud en el Trabajo y el bienestar de los colaboradores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente permitiendo su crecimiento personal y a la vez el mejoramiento de la productividad de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Proponer un plan de mejora al Modelo Estratégico Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, a partir de la evaluación del área de Talento Humano que garantice el bienestar de los empleados y la mejora continua de Autovía Bucaramanga Pamplona S.A.S.

Objetivos Específicos

- ✓ Realizar un diagnóstico de la situación actual de la empresa en cuanto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Indicar acciones de control para los factores de riesgos prioritarios.
- ✓ Planear actividades que mitiguen los incumplimientos encontrados en la matriz de evaluación al SG –SST.
- ✓ Proponer un plan de mejoramiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa Autovía Bucaramanga Pamplona S.A.S.
- ✓ Implementar la puesta en marcha del plan de mejoramiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para controlar el riesgo laboral en la empresa.
- ✓ Llevar a cabo seguimiento a las actividades y procesos para que estos se cumplan de acuerdo a la normatividad vigente establecida.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Mediante la elaboración del este Modelos Estratégico Integral, se pretende responder a las necesidades que se identificaron en la empresa Concesión Autovía Bucaramanga Pamplona S.A.S, generando un programa de mejoramiento que permita fortalecerla seguridad y salud en el trabajo. Enfocándose no solo en el estricto cumplimiento de los requisitos de carácter obligatorio del Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto o52 del 12 de enero de, sino brindando un perspectiva integral que permita a los trabajadores apropiarse del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), facilitando la aplicación de mismo en sus lugares de trabajo.

Es entonces que surge la pregunta ¿Cuáles son las acciones de mejora que la empresa Concesión Autovía Bucaramanga Pamplona S.A.S necesita implementar para tener un modelo de Gestión integral de Seguridad y Salud en el trabajo, enfatizado en la gestión de las organizaciones, que garantice la aplicación y apropiación del mismo, por parte de todos los trabajadores de la entidad?

Una empresa es altamente competente de acuerdo al potencial humano que posea y es medida por lo que sean capaces de desarrollar las personas que en ella trabajan, de ahí la importancia que el colaborador de la empresa desarrolle sus actividades en un clima organizacional agradable y que posea los recursos necesarios para desempeñar una mejor labor. Por lo anterior las condiciones de vida de los trabajadores, quienes son el motor de la organización, dependen en gran parte de un óptimo ambiente laboral, su análisis constante permite la detección de los diferentes factores de riesgo.

1.2. Antecedentes del problema

Autovía Bucaramanga - Pamplona S.A.S., es una sociedad comercial por acciones simplificada, de origen y naturaleza privada, de nacionalidad colombiana. Constituida mediante documento privado de fecha 29 de abril de 2016, e inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá, el día 20 de mayo de 2016, bajo el número 02105634 de libro IX, con domicilio principal en el municipio de Chía (Cundinamarca); sujeta a las leyes de la República de Colombia. constituida para la ejecución del contrato de concesión No. 002 del 07 de junio de 2016, bajo el esquema de Asociación Público-Privada, cuyo alcance incluye los estudios, diseños, construcción, operación, mantenimiento, gestión social, predial y ambiental del corredor vial Bucaramanga-Pamplona. Aproximadamente cuenta con 133 empleados directos.

La construcción de obras civiles tuvo un marcado crecimiento en 2014 gracias a la bonanza de los precios del petróleo que permitió incrementar la inversión pública en el país. Sin embargo, tras la caída de los precios del crudo, el crecimiento del sector se frenó. Para 2018 y 2019 se espera que el sector jalone la dinámica del PIB, impulsado por la llegada de inversionistas internacionales interesados en el desarrollo de las vías de cuarta generación. En la actualidad, una de las mayores limitantes del sector es su reputación, debido a la serie de siniestros técnicos y de empresarios procesados por defraudación al estado.

Por esto en la concesión Autovía Bucaramanga - Pamplona S.A.S, se venían implementando los Programas de Salud Ocupacional que se formulaban desde la Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989, la cual consistía en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que debían ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria, esto provocó serios problemas a la empresa en materia de gestión de los riesgos.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Con el fin de mejorar y mantener la seguridad y salud en el trabajo, los empleados y los altos mandos, deben trabajar estrechamente para hallar soluciones y planes de mejora a los problemas que se presenten.

La principal labor de los trabajadores, en cuanto a seguridad y salud, es evitar cualquier situación de riesgo en su lugar de trabajo, y por parte de la empresa es el de disponer de recursos que permitan identificar las situaciones de peligro y encontrar las posibles soluciones que aseguren el buen funcionamiento y mantenga motivados a sus empleados.

La empresa está en la obligación de crear un mecanismo efectivo de participación, en el que los empleados tomen una posición activa para introducir mejoras significativas en su entorno laboral y fomentar una cultura en la que la seguridad y salud se integren en sus tareas. Cuando una organización involucra a los trabajadores en la toma de decisiones, es muy probable que se logre mayor productividad y crecimiento de la empresa.

Dentro del proceso de controlar adecuadamente los riesgos, quienes más tienen información, son los mismos trabajadores, pues poseen la experiencia y el conocimiento para realizar de la mejor manera sus tareas; de esta forma se puede sugerir mejoras. Por tal razón, las empresas que tienen una excelente comunicación con sus empleados, presentan niveles mínimos de riesgos, pues toda la organización está comprometida con la implementación y puesta en marcha de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

En Colombia, los conceptos de seguridad y salud en el trabajo comenzaron a tenerse en cuenta desde el año 1904 por parte de Rafael Uribe Uribe periodista, Militar y diplomático de la época, tomando importancia a causa de las precarias condiciones de seguridad con las que debían lidiar todos los trabajadores. La ley Uribe fue el punto de partida para las leyes de salud ocupacional, posteriormente con la proposición de otras leyes, normativas y decretos, se le dio aún más fuerza al enfoque de protección al trabajador de los diferentes peligros a los que este expuesto en sus entornos de trabajo; fue hasta el año 1945 por medio de la ley 6 o ley general, en la que se implantó un modelo más definido de seguridad y salud en Colombia, luego de esta ley el gobierno de Colombia se empezó a basar en las proposiciones realizadas en Europa sobre esta medida, buscando siempre beneficiar y promover una mejor calidad de vida para los trabajadores en Colombia.

Basados en estos nuevos conceptos incorporados en la cotidianidad colombiana, se han producido cambios importantes que influyen positivamente el comportamiento de las diferentes empresas, las cuales ahora velan por mantener unas condiciones ideales y óptimas para que sus trabajadores desarrollen a satisfacción sus labores, para el año 2012 se incorpora la ley 1562, con la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, para el año 2014 se establece el decreto 1443 por medio del cual se dan las disposiciones para la implementación de un Sistema de Gestión de la Salud en el Trabajo (SG-SST). Con el decreto 052 de 2017 se exponen las 5 fases de transición de un Programa de Salud Ocupacional hacia la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

En los Sistemas de Seguridad y salud en el trabajo se trabajan con riesgos o factores de riesgos que originan un efecto negativo, principalmente, sobre la salud de las personas; en los Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo aspectos del ambiente laboral que van a generar un impacto de salud o riesgo para la salud.

Por Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo s(SGSST) se entiende el conjunto de elementos interrelacionados que tiene por objeto la gestión de los riesgos laborales a través de un proceso lógico y por etapas, basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud ocupacional.

El enfoque del SG - SST asegura que se parta del contexto de cada empresa, la dirección y los trabajadores participan en el proceso activamente y según corresponda a su nivel de responsabilidad y que la aplicación de las medidas de prevención y protección se lleva a cabo de una manera eficiente y coherente. Los SG - SST pueden aplicarse a todo tipo de empresas, independientemente de su tamaño, riesgos, actividad económica, entre otros, siempre y cuando las organizaciones deseen:

- ✓ Gestionar sus riesgos relacionados con seguridad y salud con enfoque de Sistema de Gestión.
 - ✓ Asegurar la conformidad de su modelo con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo
 - ✓ Buscar la mejora continua sin embargo, el SG - SST no debería considerarse la panacea para mejorar los resultados de la organización al asegurar y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Como cualquier herramienta, el SG - SST tiene ventajas e inconvenientes, y su eficacia depende en gran medida de cómo se entienda y aplique.
 - ✓ Para buscar una implementación efectiva del SG - SST sería recomendable contemplar los siguientes elementos:
 - ✓ Evaluar las necesidades de la empresa con respecto a sus recursos
 - ✓ Adaptar el modelo SG - SST a cada empresa respetando el marco reglamentario que le aplique pero partiendo del contexto organizacional y del diagnóstico inicial
 - ✓ Centrar el SG - SST en los resultados y la mejora en la gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo
 - ✓ Tener presente que el SG - SST será tan efectivo como el plan de trabajo planteado
- Interactuar con las partes interesadas asegura participación activa y cultura de promoción de la salud y prevención de los accidentes y las enfermedades laborales.

Para la legislación colombiana, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se entenderá como la disciplina que trata de la prevención de los accidentes y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST)) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG - SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho Sistema, la aplicación de las medidas de SST, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un Sistema de Gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). El SG - SST debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros Sistemas de Gestión de la empresa y estar integrado en ellos. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el SG - SST.

El proceso básico de aprendizaje sobre la reducción de los peligros y los riesgos es el origen de los principios más complejos por los que se rige la SST en la actualidad. Hoy por hoy, el hecho de que sea imperativo controlar una industrialización galopante y su necesidad de fuentes de energía sumamente e inherentemente peligrosas, como la utilización de la energía nuclear, los sistemas de transporte y unas tecnologías cada vez más complejas, ha conducido a la elaboración de unos métodos mucho más complejos de gestión y evaluación de los riesgos.

En todos los ámbitos de la actividad humana, es preciso hallar un equilibrio entre los beneficios y los costos que supone la asunción de riesgos. En el caso de la SST, este complejo

equilibrio está influido por muchos factores, como el rápido progreso científico y tecnológico, la gran diversidad del mundo del trabajo y su continua evolución, y la economía. El hecho de que la aplicación de los principios de SST conlleve la movilización de todas las disciplinas sociales y científicas es una medida clara de la complejidad de este ámbito.

Los conceptos de peligro y riesgo y su relación pueden crear confusión fácilmente. Un peligro es la propiedad o el potencial intrínsecos de un producto, proceso o situación para causar daños, efectos negativos en la salud de una persona, o perjuicio a una cosa. Puede derivarse de un peligro químico (propiedades intrínsecas), de trabajar en una escalera (situación), de la electricidad, de un cilindro de gas comprimido (energía potencial), de una fuente de fuego o, mucho más sencillo, de una superficie resbaladiza. El riesgo es la probabilidad de que una persona sufra daños o de que su salud se vea perjudicada si se expone a un peligro, o de que la propiedad se dañe o pierda.

2.2 Antecedentes, y reglamentación de los SG SST en Colombia

Los programas de Salud Ocupacional son uno de los grandes logros obtenidos en busca de mejores condiciones ambientales que redundan en el desarrollo de las empresas. Estos programas tenían como aspectos más relevantes la exigencia de formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, el cual tenía como objetivo velar por el cumplimiento del programa de salud así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitían mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados; el aspecto relevante era identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales así como controlar los factores de riesgo relacionados, al implementar estos programas se podían conseguir beneficios tales como mejorar la calidad de ambiente laboral, se podía lograr una mayor satisfacción personal y por ende aumentar la productividad; estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos una vez al año como mínimo.

En Colombia, estos programas vienen implementándose formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó uno de sus títulos al desarrollo de este tema. Progresivamente, fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295

de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

En el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, lo que dio lugar a la Ley 1562 de 2012, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el Programa de Salud

Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG - SST. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SG SST en todas las organizaciones. (Safetya, 2015) Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, por el cual se reglamentan las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación.

Desde 1954, el Ministerio de Salud desarrolló un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales colombianos, se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambió su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá.

En 1961, el Ministerio de Trabajo formó la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Adicional a esto, existen las siguientes resoluciones y decretos que ayudaron en el camino a los SG - SST:

- ✓ Resolución 2013 de 1986: Comité Paritario de Salud Ocupacional. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
- ✓ Resolución 1016 de 1989: Reglamenta los programas de salud ocupacional en las empresas. La presente Resolución estará constituida por los siguientes subprogramas:

1. Subprograma de Higiene Industrial

2. Subprograma de Seguridad Industrial

- ✓ Las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, establecen la obligación de conformar un Comité de Convivencia Laboral (CCL) en las empresas del sector privado. El CCL se encargará

de las quejas relacionadas con el trabajo, la revisión de casos específicos, la implementación de planes para mejorar las relaciones entre las partes afectadas (incluido el seguimiento de los mismos), y del desarrollo de medidas preventivas y correctivas para promover un medio ambiente sano de trabajo. Este comité de convivencia en conjunto con el COPASST, garantizan un mejor ambiente laboral, correcta resolución de conflictos e inconvenientes y buscan la armonía entre los diferentes participantes de la organización.

Entre enero y octubre del 2015 ocurrieron en el país 602.889 accidentes de trabajo y 469 muertes laborales, de 9.621.273 afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. En el 2014, 688.942 episodios fueron calificados como accidentes de trabajo y 564 muertes laborales. (Ministerio de Trabajo, 2016)

En la actualidad se cree que estos números aumentarán ya que muchas de estas enfermedades se reportaban como enfermedad común. Sin embargo, la normatividad nos lleva a la responsabilidad empresarial de detectar y reportar, bien sea a la EPS (Empresas Prestadoras de Salud) o a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) según sea el caso para que se haga el diagnóstico y se defina su tratamiento.

Se calcula que en Colombia cerca de 20 millones de personas conforman la población económicamente activa, en edad de trabajar, de estos solamente 9 millones están cubiertos por la seguridad laboral y social, los otros 11 millones pertenecen al sector informal, trabajadores expuestos sin ningún tipo de control, sin ningún tipo de capacitación, sin ningún tipo de educación, a los riesgos propios de su actividad. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015). Con el incremento a nivel gubernamental de los mecanismos de vigilancia y control con las ampliaciones en el número de visitas y el fortalecimiento de la fuerza de inspección laboral, estas acciones están empezando a producir importantes resultados.

2.3 Definiciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ✓ **Accidente de Trabajo** (Art 3 Ley 1562 de 2012):” Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.”
- ✓ **AFP:** Sigla que identifica la entidad Administradora del Fondo de Pensiones, encargada de administrar los dineros recibidos de las empresas y los trabajadores para obtener una pensión por vejez, invalidez o muerte.
- ✓ **Alta Dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- ✓ **Amenaza:** peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos de salud, así como también daños y pérdidas de los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- ✓ **ARL:** Sigla que significa Administradora de Riesgos Laborales, encargada de administrar los dineros recibidos de las empresas para el pago de prestaciones asistenciales.
- ✓ **Ausentismo (por causas relacionadas con la salud):** Condición de ausente del trabajo. Número de horas que se dejan de laborar como consecuencia de eventos relacionados con

la salud de los trabajadores (enfermedad general / laboral, accidentes de trabajo, maternidad, etc.).

- ✓ **Caja de Compensación Familiar:** Son Entidades Privadas, sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones de carácter civil, vigiladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar, cuya principal función es redistribuir una parte del ingreso de toda la fuerza laboral, entre los trabajadores de menores ingresos. El Subsidio Familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios, a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, siendo su objetivo fundamental el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad.
- ✓ **Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.
- ✓ **Centro de Trabajo:** Lugar en el que laboran los trabajadores de una empresa; también se denomina Sucursal.
- ✓ **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
 1. **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
 2. **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
 3. **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
 4. **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ **COCOLA:** Sigla que identifica al comité de convivencia laboral, órgano interno de carácter preventivo, de constitución obligatoria para las empresas, cuya finalidad primordial es proveer a todos los trabajadores de la empresa, un espacio de dialogo y conciliación para la solución de conflictos laborales, aplicando procedimientos internos confidenciales, conciliatorios y efectivos, previniendo así conductas de acoso laboral.

- ✓ **Condiciones de Salud:** Conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- ✓ **COPASST:** Sigla que identifica al Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, órgano interno de carácter preventivo, de constitución obligatoria para las empresas, cuya finalidad primordial es servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo, estudiando las sugerencias que presentan los empleados asociadas exclusivamente a esos temas, así como actuar de instrumento de instrumento de vigilancia para el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- ✓ **Descripción Sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- ✓ **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- ✓ **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- ✓ **Enfermedad Laboral (EL)** (Art. 4 Ley 1562 de 2012): “Es enfermedad laboral la 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.”

- ✓ **Entrenamiento:** Proceso de aprendizaje, que busca adquirir o desarrollar el nivel de conocimientos, habilidades y destrezas, a través de la repetición, para el cargo que desempeña la persona en la empresa.
- ✓ **EPS:** Sigla que identifica la entidad promotora de salud, encargada de administrar los dineros para gastos asistenciales de las personas cotizantes y sus beneficiarios en el caso que tengan un evento asociado con la salud (enfermedad común y/o maternidad) Asume también las prestaciones económicas por incapacidades relacionadas con enfermedades de origen común y/o maternidad.
- ✓ **Evaluación de los Riesgos:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- ✓ **Formación:** Educación no formal que se suministra al interior de la organización desde la suma de acciones generadas para capacitación y/o entrenamiento, cuyo propósito es mejorar las competencias de trabajadores según las necesidades de la empresa.
- ✓ **Identificación del Peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- ✓ **Indicadores:** Elemento de Control, conformado por el conjunto de mecanismos necesarios para la evaluación de la gestión de toda Entidad Pública. Se presentan como un conjunto de variables cuantitativas y/o cualitativas sujetas a la medición, que permiten observar la situación y las tendencias de cambio generadas en la Entidad, en relación con el logro de los objetivos y metas previstos.
- ✓ **Mejora Continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) de la organización.
- ✓ **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en lo equipos o en las instalaciones.
- ✓ **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

- ✓ **SGI:** Sistema de Gestión Integral. Corresponde al Sistema de Gestión implementado actualmente por la empresa, que involucra: calidad, seguridad y salud en el trabajo y ambiente.
- ✓ **SG-SST:** Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora con-tinua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Corresponde al anterior Programa de Salud Ocupacional.
- ✓ **SST:** Sigla que identifica la Seguridad y Salud en el Trabajo. se entiende como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la pro-moción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- ✓ **Vigilancia:** La recopilación, análisis, interpretación y difusión continua y sistemática de datos enfocados en la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG - SST en la empresa.

La transición del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de Autovía Bucaramanga Pamplona, al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG_SST), se ha venido cumpliendo a partir del 12 de febrero del 2018, fecha en la cual entra en vigencia dicho documento para la empresa, puesto que se estaban realizando las respectivas adecuaciones necesarias para cumplir con la normatividad vigente establecida. De acuerdo a esto el SG-SST de la empresa está estructurado del a siguiente manera:

El SG-SST de Autovía Bucaramanga Pamplona, aplica para todos sus centros de trabajo, alineado de acuerdo a la legislación laboral vigente establecida para tal fin como lo es ISO 9001 (gestión de la calidad), OHSAS 18001 / ISO 45001 (gestión de la seguridad y salud en el trabajo) y ISO 14001 (gestión ambiental), teniendo en cuenta el Sistema de Gestión Integral SGI, de tal manera que este sistema se estructura basados bajo la metodología de PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).

✓ **Planear**

El éxito del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, depende de tener una adecuada y correcta planificación lo cual permita el cumplimiento de la normatividad nacional vigente en cuanto se refiere a riesgos laborales y apliquen al sistema, fortalecer los objetivos y políticas de la empresa, mejoramiento continuo de los resultados, definir prioridades en materia de SST, definir los objetivos del SG-SST de acuerdo a las prioridades definidas en la política del SGI, establecer un plan anual de trabajo, Definir los indicadores que permitan evaluar el SG - SST y definir los recursos financieros, humanos, técnicos y aquellos requeridos para la implementación de SG -SST.

Para ejercer esta labor la Alta Dirección de la Empresa Autovía Bucaramanga Pamplona S.A.S, designará un profesional especializado en materia de SST y que cumpla con los requisitos mínimos establecidos como lo es el curso de 50 horas aprobado, según lo definido por el Ministerio de Trabajo y lo establecido en la Resolución 4927 del 23 de noviembre del 2016 “por

la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.

La empresa dispone de los recursos financieros necesarios para llevar a cabo las actividades que comprende el SG-SST, y aquellas actividades extras que se requieran para el normal desarrollo del sistema; esto siendo consciente del compromiso que se tiene tanto a nivel de clientes como de las partes interesadas. Esta asignación de recursos es asignado por la alta dirección y se ejecuta teniendo en cuenta la identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos y el plan de trabajo anual.

Dentro del centro de trabajo de la empresa, se cuenta con una infraestructura y equipos necesarios que son de gran importancia para laborar en un ambiente sano, seguro y limpio. Dentro de los equipos se encuentra la maquinaria, equipos de producción equipos de oficina, instalaciones adecuadas para almacén y bodega, equipos contra incendios, equipos de primeros auxilios, elementos de protección personal aplicables a cada cargo creado en la empresa, equipos de comunicación, kit de derrames, transporte, entre otros muchos elementos necesarios como la documentación y manuales para consignar las actividades y eventualidades que se presenten y la instrucción de la manera de actuar ante cada uno de estos.

La empresa garantiza que todo su personal colaborador se encuentre afiliado al Sistema General de Seguridad Social Integral, lo cual se lleva a cabo por medio de una Entidad Promotora de Salud,(EPS), una Administradora de Fondo Pensional (AFP), una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y una Caja de Compensación Familiar (CCF); entidades que se encuentran legalmente constituidas. Es de aclarar que la afiliación a la EPS y AFP es escogida por el colaborador.

Teniendo en cuenta la normatividad vigente establecida, se conforma un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está conformado por ocho (8) colaboradores de la empresa, de los cuales cuatro (4) integrantes son escogidos por el empleador y los cuatro (4) restantes son elegidos por votación, siguiendo las directrices establecidas para tal fin. El COPASST es un órgano interno de carácter preventivo de constitución obligatoria, que tiene como finalidad servir como organismo de coordinación entre el empleador y los colaboradores en la solución de problemas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo, estudiando las sugerencias que presentan los colaboradores en relación a SST. Dentro de este comité se realiza

una programación anual de capacitación, entrenamiento y / o formación en cuanto se refiere a Gestión Integral como la legislación aplicable, las funciones y responsabilidades, la identificación de peligros, investigación de accidentes e incidentes de trabajo y la valoración y control de los riesgos SST.

Así mismo se conforma un Comité de Convivencia Laboral, el cual está conformado por ocho (8) colaboradores de la empresa, de los cuales cuatro (4) integrantes son escogidos por el empleador y los cuatro (4) restantes son elegidos por votación, siguiendo las directrices establecidas para tal fin. El COCOLA es un grupo de colaboradores encargado de velar por el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y se encarga de llevar a cabo programas de capacitación, entrenamiento y / o formación en cuanto se refiere a la Gestión Integral, esto debidamente revisado y avalado por la Alta Dirección de la empresa y por el COPASST, esto con el fin de identificar las acciones de mejora.

La empresa tendrá dentro de sus actividades un programa de capacitación en cuanto se refiere a promoción y prevención, estas capacitaciones van dirigidas a todo el personal colaborador de la empresa y a los contratistas que hagan parte de la ejecución del proyecto, aunado a esto es importante realizar capacitación en inducción y reinducción a todo el personal colaborador que ingresa a laborar o prestar algún tipo de servicio; en donde se comunicarán los peligros que se identifican para la realización de las actividades y las medidas de control para evitar que se conviertan en accidentes o enfermedades laborales. Y todas aquellas capacitaciones referentes a temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta las necesidades que día a día se van identificando.

Es un compromiso de la empresa entregar productos y servicios de calidad, así como tener establecidos todos los estándares de salud y seguridad tanto de los colaboradores propios como de los contratistas y con la gestión ambiental, por lo tanto la implementación de la Política debe cumplir con características como los compromisos de la empresa en cuanto a riesgos laborales, y especificación de sus controles, mejora continua, cumplimiento de la normatividad vigente, debe ser específica y apropiada para sus peligros, debe ser clara y concisa, debe estar firmada por el representante legal de la empresa, debe comunicarse a todas las áreas de la empresa.

Dentro de la planeación estratégica de la empresa se establecen los objetivos del SG-SST, los cuales van encaminados en materia de Calidad, ambiente y coherentes con la Política de Gestión,

estos objetivos deben cumplir con características como la claridad, deben ser medibles y cuantificables, deben establecer metas, deben guardar coherencia con el plan de trabajo anual establecido, al igual que la política deben ser comunicados a todas las áreas de la empresa y se pueden actualizar mínimo una vez al año si se requiere teniendo en cuenta los cambios que se realicen al SG - SST.

El plan anual de trabajo es de gran importancia ya que permite la estructuración, clasificación y ejecución de actividades del SG - SST, este se realiza al inicio de cada año y contiene los objetivos, las metas, las responsabilidades, los recursos, el cronograma de ejecución de las actividades realizadas así como los indicadores aplicables al sistema con su respectivo seguimiento y cumplimiento.

✓ **Hacer**

Con respecto a la gestión de la salud se tienen en cuenta la descripción sociodemográfica y caracterización de las condiciones de salud anualmente, con el apoyo del proveedor de servicios de evaluaciones medicas ocupacionales, se tienen en cuenta actividades de promoción y prevención en salud con actividades educativas, recreativas y / o deportivas, campañas de vacunación, se custodian las historias clínicas con el apoyo del proveedor de servicios de evaluaciones médicas ocupacionales y siguiendo las directrices establecidas en el procedimiento descrito para este fin. Las restricciones médico laborales son producto de las evaluaciones médicas a las que se vea sometido el trabajador en cualquier momento de su vida laboral, la empresa asegura que se acatarán y atenderán las restricciones y recomendaciones médico-laborales por parte de la EPS o la ARL prescritas a los trabajadores para realizar sus funciones de una manera adecuada. Todos estos procedimientos se documentan y se entregan a las entidades autorizadas para calificar y dependiendo de los resultados realizar algún requerimiento formal de los documentos que son responsabilidad del empleador.

Pasando al tema de los estilos de vida y entornos saludables, se busca promover entre los trabajadores programas sobre estilos de vida saludable, sensibilización en cuanto se refiere a acoso laboral, prevención del consumo de tabaco, alcohol y drogas, prevención del riesgo psicosocial, entre otros. Así mismo la empresa está en la obligación de suministrar agua potable, servicios sanitarios, control de plagas y roedores.

En cuanto al registro, reporte e investigación de Accidentes de trabajo, Enfermedades Laborales e incidentes, estos son reportados ante las entidades competentes teniendo en cuenta la normatividad vigente establecida, si es el caso de que el accidente de trabajo se encuentre clasificado como grave o mortal o se ha recibido un diagnóstico de la enfermedad laboral; la empresa debe reportar ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, esto debe ser durante los dos (2) días hábiles pasado el suceso. La investigación de estos aspectos se lleva a cabo de una manera oportuna con el fin de prevenir su recurrencia; así mismo mensualmente se realiza el registro estadístico de todos los accidentes de trabajo que ocurren y estos datos son dados a conocer en las reuniones ordinarias del COPASST.

La gestión de peligros y riesgos se lleva a cabo por medio de su identificación, los cuales pueden ser de origen físico, ergonómico, biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros; con alcance de todos los procesos, las actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos, y de todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación. Se llevan a cabo mediciones ambientales, identificando factores de riesgo como el ruido ocupacional y la iluminación.

Se realiza mantenimiento preventivo a la infraestructura física como paredes, pisos, techos, redes eléctricas, redes telefónicas, agua potable, alcantarillado, entre otros lo cual debe ser por lo menos una vez al año. El mantenimiento correctivo a la infraestructura física de cada centro de trabajo se apoya en los resultados de las inspecciones planeadas. El mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria y equipo se desarrolla de acuerdo a lo definido en Los planes de manteniendo de cada equipo.

Finalmente se hace entrega de las EPP's y la dotación pertinente teniendo en cuenta las directrices establecidas para tal fin.

✓ **Verificar**

La gestión de resultados es muy importante para la empresa, ya que se tiene claro el seguimiento de los objetivos, metas anuales e indicadores de gestión, como base del seguimiento y mejora de su desempeño. Los indicadores establecidos por la empresa se encuentran alineados con la legislación vigente establecida, estos indicadores contribuyen para que la empresa realice seguimiento a las actividades planeadas y los resultados esperados en la disminución de las

lesiones en el trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral. Estos procesos son revisados anualmente por la alta dirección y los resultados se divulgan al COPASST con el fin de que defina e implemente las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que haya lugar.

✓ **Actuar**

La empresa garantiza que se definan y se establezcan las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias, las cuales se orientan en la identificación y análisis de las causas fundamentales de las no conformidades y la adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y la documentación de las medidas preventivas y correctivas. La empresa se compromete a establecer directrices para otorgar los recursos necesarios de mejora continua en cuanto a la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de todos los propósitos del SG – SST.

3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG - SST Decreto 052 del 12 de enero de 2017

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

Tabla 1. Transición de la empresa al SG - SST (Elaboración propia)

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Evaluación inicial.	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. Del Decreto 1072 de 2015.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.

4	Seguimiento y plan de mejora.	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del Sistema.)	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACION										
Nombre de la Entidad:						Número de trabajadores directos:				
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización:				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0.5				3.5	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0.5					
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0.5					
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5					
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0.5		0					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.1.6. Confirmación COPASST / Vigía	0.5	2	0.5				6	
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0.5		0.5					
		1.1.8. Confirmación Comité de Convivencia	0.5		0.5					
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2					
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	15	2				14
			2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1				
		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				
			2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST			2	2						
Conservación de la documentación (2%)		2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1	1						
		2.7.1. Matriz legal	2	2						
Rendición de cuentas (1%)		2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
		2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
Contratación (2%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2							
	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0							
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				8	
		3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1					
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		1					
		3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1					
		3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1		1					
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	1						
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	1						
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	1						
		3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	0						
		3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	2						
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	2						
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1						
		3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0						
		3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0						
		3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0						
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	15	0			15		
		3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
		3.3.6. Medición del sustrato por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0					
		4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4					
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3	3						
		4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	4						
		4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2.5	2.5						
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2.5	0						
		4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5	0						
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2.5	10	0			0		
		4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5		2.5					
		4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5		2.5					
		5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		0					
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0					
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	5	1.25			3.75		
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25		1.25					
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25		1.25					
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1.25		0					
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5	10	2.5			10		
		7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5		2.5					
		7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5		2.5					
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2.5		2.5					
TOTALES				100				72.75		
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 máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o 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 SG-SST					

Ilustración 1. Matriz de evaluación de los estándares mínimos del SG –SST. Tomado del comité evaluador de la UNAD. (Ver anexo 2)

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Para determinar las necesidades de los trabajadores de la Empresa Autovía Bucaramanga Pamplona, y posteriormente brindar una propuesta de mejora que genere un impacto en la calidad de vida de los mismos, se usó la investigación cualitativa por medio de la Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST, la cual arrojó los siguientes resultados:

- ✓ **Recursos:** Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST): no cumple con el ítem Pago de pensión trabajadores alto riesgo.
- ✓ **Gestión integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo:** Gestión del cambio: No cumple con el ítem Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- ✓ **Gestión de la salud:** Condiciones de salud en el trabajo: no cumple con el ítem Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos.
- ✓ **Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores:** no cumple con los ítems : Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- ✓ **Gestión de peligros y riesgos:** Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos: No cumple con los ítems Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control, Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos, Inspección con el COPASST o Vigía.

- ✓ **Gestión de amenazas:** Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias:
No cumple con los ítems Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias, Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada.
- ✓ **Verificación del SG-SST:** Gestión y resultados del SG-SST: No cumple con el ítem Planificar auditoría con el COPASST.

La valoración que obtuvo la empresa Autovía Bucaramanga Pamplona es MODERADAMENTE ACEPTABLE.

Acciones

- ✓ Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.
- ✓ Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
- ✓ Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

PLAN DE MEJORA AL SISTEMA SG-SST AUTOVIA BUCARAMANGA PAMPLONA S.A.S				
Acciones de Mejora	Actividades	Responsable	Recursos	Tiempo
Pago de pensión a los trabajadores de alto riesgo	La empresa debe identificar plenamente aquellos trabajadores que se dedican al ejercicio de las actividades de alto riesgo, establecidas en la legislación vigente. Tener en cuenta la cotización al sistema de pensiones y el monto establecido en la legislación.	Área de talento Humano. Coordinación de SGI. Responsable del SG-SST	Gestiones ante la ARL y AFP, recursos financieros, recursos humanos para que adelanten las gestiones pertinentes en cuanto a los casos que se presenten.	Se debe implementar lo más pronto posible, para este caso sería un máximo de dos semanas a partir de la fecha.
Gestión del Cambio	Evaluar el impacto de los cambios internos y externos en el SG-SST, por medio de la implementación en el procedimiento de la evaluación del impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de generar	Área de Talento Humano. Coordinador de SGI.	Recursos financieros para la implementación de las estrategias de evaluación, recursos humanos para llevar a cabo las	Se debe implementar el sistema de evaluación de una manera

	nuevos procesos, cambios en la metodología de trabajo así como en las instalaciones y áreas que lo requieran, también aquellos cambios relacionados en la evolución del conocimiento en la seguridad y salud en el trabajo, al realizar las evaluaciones que se van a implementar se contribuye con el buen funcionamiento de los procesos, el buen servicio, el bienestar de los trabajadores, el medio ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Encargado del SG-SST. Gerencia General.	actividades, recursos financieros para suplir las necesidades que surgen y los cambios que se requieren.	urgente, para lo cual se tendrá en cuenta un plazo de 1 mes a partir de la fecha.
Condiciones de salud en el trabajo	Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos y gaseosos; para lo cual se debe instalar en primera instancia una estación de almacenamiento temporal, en donde se lleven los residuos que se separan en los diferentes puntos ecológicos con que se cuenta en el momento, la estación de almacenamiento debe cumplir con una serie de requisitos lo cual permita mantener una buena salud en los trabajadores. Por otra parte es indispensable reestablecer las condiciones del contrato con	Gerencia General. Responsable del SG-SST. Coordinador ambiental. Trabajadores.	Recursos físicos para ubicar la estación de almacenamiento temporal. Recursos financieros para adquirir los recursos necesarios para la instalación y gestiones pertinentes. Recursos humanos para llevar a cabo las	3 meses a partir de la fecha de auditoría.

	la empresa de recogida de estos residuos con el fin de finiquitar los tiempos de recogida y así sea más óptimo el manejo de dichos residuos.		actividades de una manera óptima.	
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	Implementar estrategias en las cuales se lleven a cabo cada una de las mediciones de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, e incidentes de trabajo. Para lo cual se tenga en cuenta con qué frecuencia ocurren los accidentes, si existen mortales, ausentismo de colaboradores por ocurrencia de alguno de ellos, entre otros. Este tipo de medición es de gran importancia para implementar mecanismos de prevención y control, lo cual ayude a minimizar los riesgos y a cumplir con lo establecido contractualmente en la legislación actual.	Gerente General. Área de Talento humano. Coordinador de SGI. Responsable del SG-SST.	Recursos financieros para la implementación de los mecanismos de medición. Recursos humanos para llevar a cabo las mediciones. Recursos físicos para ejecutar la medición.	1 mes de plazo para iniciar con la medición de estos estándares, ya que es indispensable realizarla todos los meses y por ende una medición anual que abarque todo lo sucedido.
Medidas de Prevención y	La verificación de aplicación de medidas de prevención y control se debe llevar a cabo	Gerente General. Directores de áreas.	Recursos físicos para implementar en las áreas	2 meses a partir de la

<p>Control para Intervenir los Peligros / Riesgos</p>	<p>mediante la planificación de un programa de inspecciones con su respectivo seguimiento.</p> <p>Con respecto a los procedimientos e instructivos en cuanto a las medidas de prevención y control, estos se deben documentar y deben contener aquellos peligros identificados y que representen peligros potenciales de ocasionar pérdidas para el trabajador y por ende para la empresa, dentro de este procedimiento se debe establecer como por ejemplo, la demarcación y señalización de las áreas, la gestión de los elementos e insumos para la atención de emergencias, la identificación y etiquetado de sustancias peligrosas, entre otras. En cuanto a la inspección con el COPASST, es necesario que el Gerente General, los directores de cada área y los integrantes del COPASST participen en las evaluaciones con el fin de mantener control sobre los peligros reales y potenciales, identificar los agentes de riesgos tanto físicos, químicos, biológicos,</p>	<p>Integrantes del COPASST.</p> <p>Coordinador del SGI.</p> <p>Responsable del SG-SST.</p>	<p>que se requieran y después de la inspección.</p> <p>Recursos humanos para llevar a cabo las verificaciones de las medidas de control, para realizar los procedimientos y para llevar a cabo las inspecciones.</p> <p>Recursos financieros para adquirir los implementos necesarios para cumplir con lo establecido en la normatividad vigente.</p>	<p>fecha de auditoría.</p>
--	---	--	---	----------------------------

	psicosociales, mecánicos, eléctricos agentes contaminantes, y otros en general.			
Gestión de Amenazas	Implementar un plan de prevención y preparación ante amenazas, para lo cual se requiere de programar capacitaciones a todo el personal de la empresa y llevar a cabo simulacros en cada uno de los campos para que en caso de una emergencia los trabajadores de la empresa sepan cómo reaccionar.	Gerente General. Área de talento humano. Coordinador del SGI. Responsable del SG-SST. ARL. Trabajadores.	Recursos financieros para pagar los gastos de capacitación. Recursos físicos para llevar a cabo las capacitaciones y simulacros. Recursos humanos para llevar a cabo el plan.	1 mes a partir de la fecha de auditoría.

Tabla 2. Plan de mejora al SG – SST. Elaboración Propia.

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

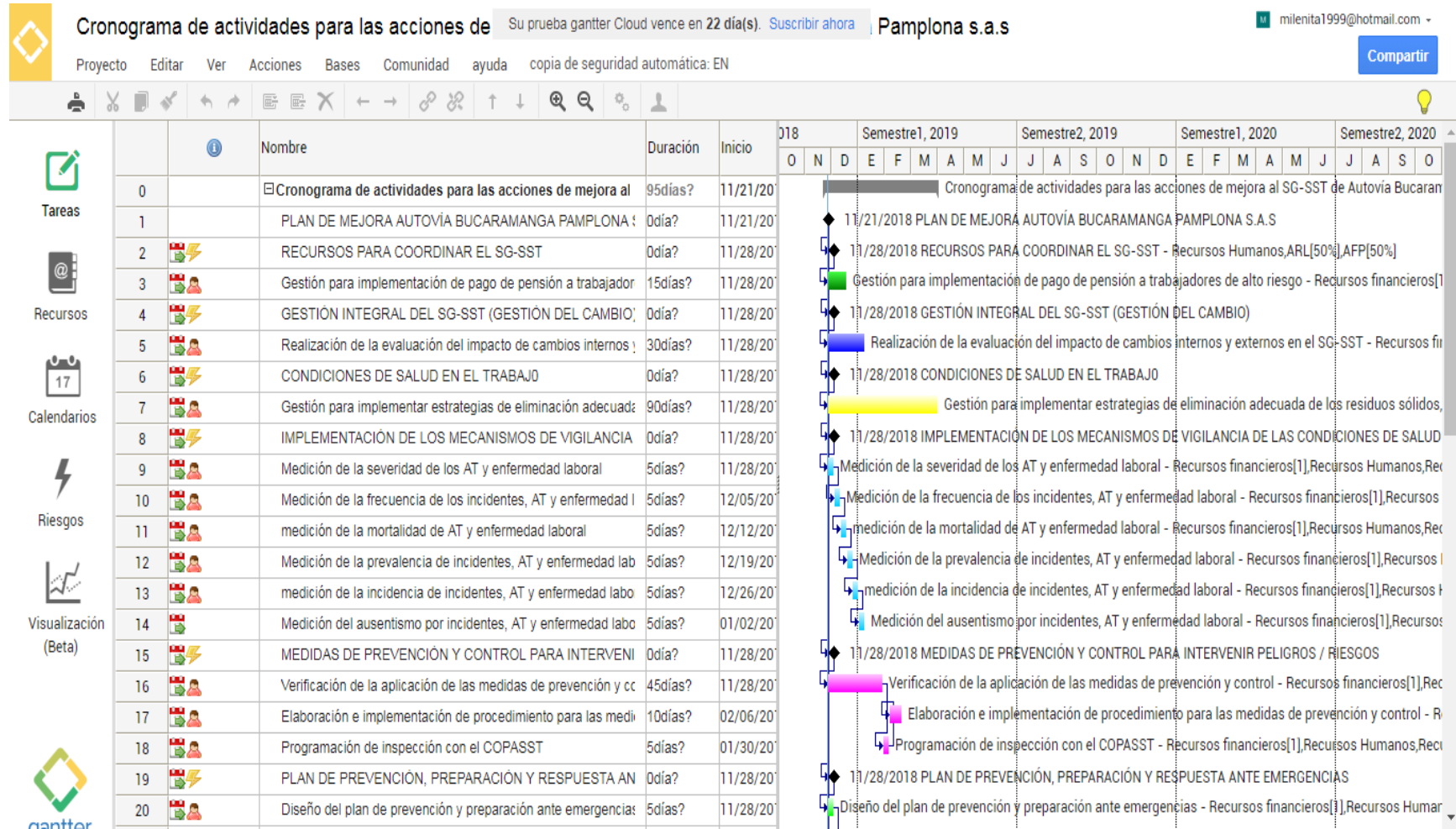


Ilustración 2. Cronograma de actividades para el plan de mejoramiento al SG – SST de Autovía Bucaramanga Pamplona S.A.S. Elaboración propia. (Ver anexo 1)

5.3 Recomendaciones

Se le recomienda a la alta dirección de la empresa, concientizarse de la importancia de preservar la vida e integridad de sus empleados, así como la de minimizar cualquier posible efecto que sus actividades puedan generar en la sociedad en general. Es la dirección, la que da el impulso necesario y dota los recursos suficientes para la mejora continua. Además de validar la calificación de los riesgos a través de métodos como el número de trabajadores expuestos, los tiempos de exposición, las consecuencias de la exposición, el grado de riesgo, entre otros.

Así mismo, asegurar un sistema de comunicación adecuado que permita informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que está expuesto, por medio de capacitaciones, publicidad a través de correos electrónicos o carteleras. Esto con el fin de que se realice un proceso de sensibilización y formar una cultura de prevención sobre los peligros específicos en su puesto de trabajo, las posibles consecuencias que tiene y conocer las medidas de las que dispone y debe exigir. También es importante medir la eficacia en la formación del personal, para asegurar una cultura de prevención sostenible en el tiempo.

El mejoramiento continuo en el SG-SST, debe considerarse como la esencia o el objeto del mismo. La búsqueda de mejora involucra un ambiente de cambio en el cual, es fundamental la participación de todos los trabajadores de Concesión Autovía Bucaramanga Pamplona S.A.S, ya que esto conduce a mantener un clima laboral agradable y seguro que permite aportar a la productividad y competitividad de la empresa.

Conclusiones

Sin importar el tamaño de las empresas o su actividad comercial, requieren desarrollar una buena dirección ordenada en la administración de sus riesgos operacionales, no solo como una obligación de cumplimiento de los requisitos legales, sino como una oportunidad de mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y de reducción de la tasa de accidentalidad y la pérdida de los mismos.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, permite a la empresa Concesión Autovía Bucaramanga Pamplona S.A.S, enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para obtener un ambiente de trabajo seguro.

Al contar con un SG-SST, es una garantía para la empresa que se está cumpliendo con la reglamentación establecida en materia de seguridad laboral. Ayuda a prevenir accidentes laborales, evita que la empresa tenga que hacer frente a multas derivadas del incumplimiento en materia legal sobre seguridad y salud en el trabajo.

Además la empresa da confianza entre sus trabajadores, al mostrarse como entornos que se preocupan por sus condiciones de trabajo. Esto genera que los empleados estén a gusto y no quieran marcharse, reduciéndose así la rotación del personal, por lo que la empresa cuenta con empleados de larga duración y por tanto que cuentan con la suficiente experiencia dentro de la organización.

Se logra hacer el diagnóstico de la situación actual del SG - SST de autovía Bucaramanga-pamplona, donde se evidencia que es moderadamente aceptable, a causa de varios factores que no cumplen con lo estipulado para tener un buen SG-SST, ya que no hace una planificación de auditorías, ni tiene previstos los recursos para el personal de alto riesgo.

El propósito del SG –SST en una empresa es promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico y psicosocial de todos los trabajadores, por medio de un proceso por etapas, el cual se base en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que afecten la seguridad y salud en el trabajo.

Referencias Bibliográficas

Manuel Ricardo Sánchez Pinilla (2016, octubre). Los SG SST en Colombia. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf;jsessionid=C0B2DC1D0FE2844D83BAD8352CB6FF0E?sequence=1>

Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto 1072 del 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo. (2016). *Decreto 0171 del 2016, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.7 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 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)*. Recuperado de: https://www.arlsura.com/files/decreto171_16.pdf

Ministerio de Trabajo. (2017). *Decreto 052 del 2017, 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)* Recuperado de:

https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf

Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2011. *Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Positiva Compañía de Seguros S.A, (s.f). *Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de:

https://positivaeduca.positiva.gov.co/posipedia/public/files/archivos_descargas_categoria_s/SGSST_10_PASOS.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Link Cronograma de Actividades

<https://cloud.gantt.com/ganttcloud/#fileID=e8e3a64291ba4f1e83896fe56866684e&amode=cloud>

Usuario: milenita1999@hotmail.com

Contraseña: stephany123

Anexo 2

Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

[Matriz de evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo \(BASE\).xlsx](#)