

PROGRAMA

# ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



0101010011001010110  
0110010100101010100  
0101010101010001010  
1010101010100110010  
0100101100101001010  
1001001010101010100  
1010110101010101000  
1000101001010101000  
0101010010



COO9/3144

COO9/3141

COO9/3141  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
Avenida Colombia 8540

COO9/3141  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
Avenida Colombia 8540

# Propuesta Estratégica De Mejora En La Implementación De Los Estándares Mínimos Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) En La Empresa Movilco S.A.S, Para El año 2020.

## Integrantes:

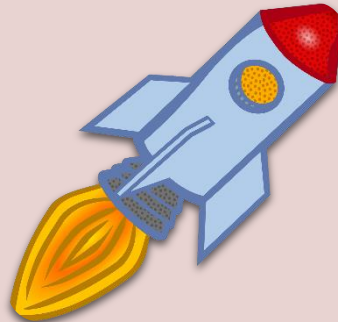
Anuar Viveros Ramos  
Eduardo Burbano Rodríguez  
Daniela Fernanda Barrios  
Oscar Eduardo Ceballos  
Ana María Rojas Ramírez

**Línea de investigación:** Gestión, organización y gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo



## PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

MOVILCO S.A.S es una empresa de telecomunicaciones dedicada en atender las necesidades de sus clientes como en atención al público, administración de puntos de cobro, ventas de celulares, ventas de planes postpago entre otros.



### *Razón social*

“Movilco S.A.S”

### *Misión de la empresa*

“Comunicar a nuestros clientes”

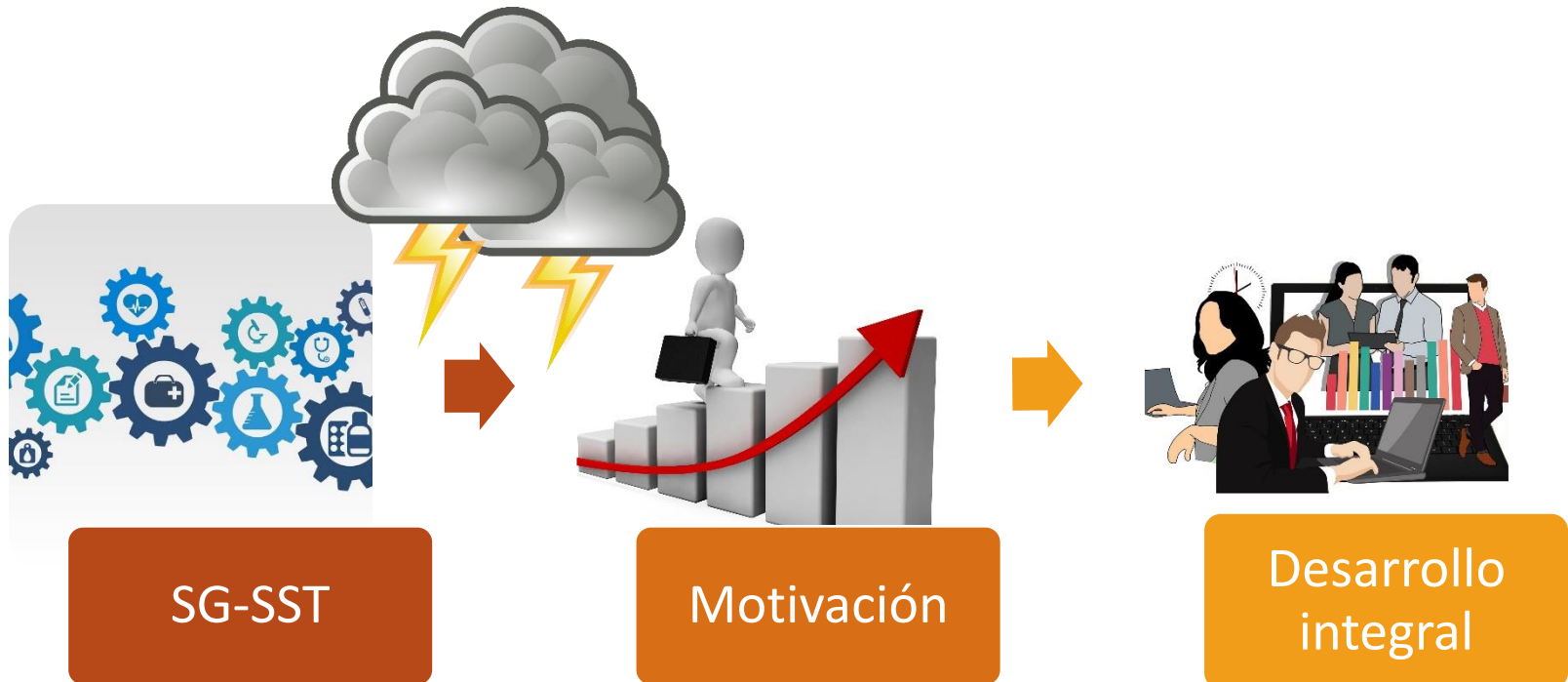
### *Número de empleados*

Directos:  
483  
Contratistas:  
353

### *Actividad económica*

Sector terciario

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



¿Qué tan comprometidos están los colaboradores con la transición del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Movilco y que proponen para el primer semestre del 2020?

## OBJETIVOS

Diseño de plan de Gestión para  
observar transición de SG-SST

Evaluación

Diagnostico

Análisis

Plan de mejora



# METODOLOGÍA

## Investigación cualitativa



## Implementación del SG-SST



## INSTRUMENTOS UTILIZADOS

### FUENTE PRIMARIA



Listas de chequeo

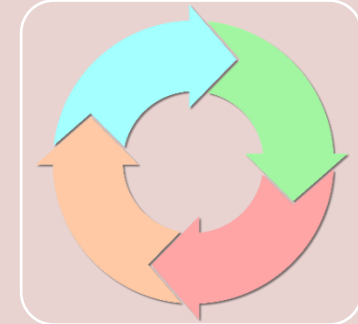


Entrevistas



Matriz de evaluación

- 86%
- Recursos
- Gestión Integral del SG-SST
- Gestión de salud, peligros y riesgos



Ciclo PHVA

- **PLANEAR:**  
17%/25%
- **HACER:**  
54.5%/60%
- **VERIFICAR:**  
5%/5%
- **ACTUAR:**  
10%/10%

## RESULTADOS A NIVEL GENERAL



PyP



Capacitación



Plan de  
identificación



Registro y  
rendición



Necesidades  
del SG-SST



Estudio de  
Riesgos



EPP

# RECOMENDACIONES



Mantenerse y mejorar



Evidencias y registros de la mejora



COPASST y Comité de Convivencia



Implementar crecimiento personal de los trabajadores



Canales de comunicación efectiva



1111-2017



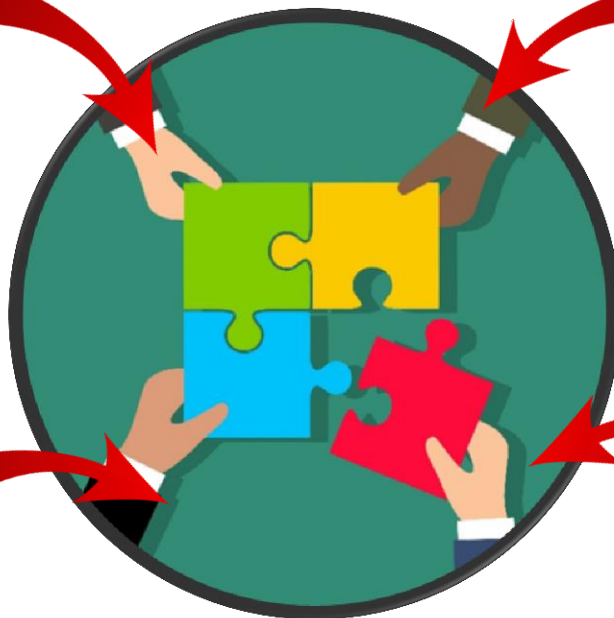
## CONCLUSIONES

Retención del talento humano a través del SG-SST.

SG-SST como herramienta para buen clima laboral

COPASST como herramienta de control y seguimiento.

La gestión por competencias fue clave para poder desarrollar las habilidades necesarias de los colaboradores.



“

EL **TALENTO** DEBE SER  
VISTO COMO EL  
INGREDIENTE MÁS  
INDISPENSABLE PARA  
EL **ÉXITO**, PERO EL  
ÉXITO TAMBIÉN  
DEPENDE DE CÓMO SE  
GESTIONA ESE  
**TALENTO.**

*Allan Schweyer*

”



ECACEN

**¡GRACIAS POR SU  
ATENCIÓN!**

