

PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG SST), EN LA EMPRESA ESCOLTAS Y VIGÍAS DEL NORTE S.A PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020

Nombre de estudiantes

NOHEMÍ MARÍA CAMPO
JHONER ENRIQUE GUTIÉRREZ
ÁLVARO ALEXIS CÁCERES
YURANIS SÁNCHEZ NAVARRO
CARLOS ANGULO BALANTA

Grupo 47

Tutor

MUNIR FERNANDO CURE

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO –
OPCIÓN DE GRADO

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS – ECACEN

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

2019

Contenido

INTRODUCCIÓN	III
OBJETIVOS	IV
Objetivo General.....	IV
Objetivos Específicos	IV
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	4
1.1. Planteamiento del problema	4
1.2. Antecedentes del problema	5
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	6
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	8
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores	8
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.	10
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	12
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	12
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	14
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	15
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	17
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	17
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	19
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	19
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	21
RECOMENDACIONES	22
CONCLUSIONES	24
BIBLIOGRAFIA	25
ANEXOS	28

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las compañías están en la obligación de ofrecer a sus trabajadores condiciones adecuadas, para realizar sus actividades, proporcionando opciones de mejoramiento, que resalte el nivel de vida de los mismos, protegiendo su integridad. Los SGSST, son fundamentales para garantizar que se brinden las condiciones adecuadas, en post de la salud mental y motora, en el trabajador y su interacción con sus alrededores, y consigo mismo, (ámbito social, ambiental, psiquis, etc.) guiando los procesos hacia la prevención de eventos.

Las empresas serán responsables de la implementación de los SGSST de forma adecuada y como mínimo, cumpliendo las leyes vigentes, el por ello, el siguiente trabajo busca informar como la empresa Escoltas y Vigía del Norte S.A. hace transición de los estándares mínimos requeridos de la antigua normatividad, a la actualizada, según Resolución 0312 de 2019, cuyo proceso llevara un espacio desde el año 2019 al 2020.

Los diferentes análisis y metodologías implementadas se realizan bajo enfoques y la lógica de la investigación cualitativa, la cual propende por el estudio de la ejecución del SGSST, descripción de la transición al nuevo SGSST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Escoltas y Vigías del Norte S.A. para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

Objetivos Específicos

Analizar y diagnosticar las principales dificultades que presentan la compañía y su relación con el SGSST.

Elaborar un plan de mejoramiento que incluya las acciones descritas, donde se especifiquen los principales indicadores para su evaluación y monitoreo.

Proponer las principales acciones de mejora fundamentadas en el SGSST, en la fase de ejecución, que se pueden implementar para la solución de las problemáticas identificadas en la empresa objeto de estudio.

Hacer seguimiento a las acciones impuestas para demostrar que se está cumpliendo el SGSST.

Inspeccionar y controlar el estado del SGSST de la empresa, en los posteriores meses después de su ejecución y seguimiento.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las necesidades que se presentan en la organización permiten el avance en el uso de tecnologías, en la generación de empleos que satisfagan las insuficiencias de las organizaciones, por lo cual se ve la urgencia de ejecutar los estándares que permitan un desempeño adecuado del trabajador en las organizaciones. La empresa Escoltas del Vigía del Norte, posee un departamento de recursos humanos, en base a la necesidad de cambios, se han generado actualizaciones en SGSST, por lo cual se ha generado dudas en el cumplimiento de estándares, debido al ingreso de la nueva resolución 0312 de 2019.

Desde el último informe que se realizó en la empresa se hizo una evaluación inicial que arrojó incumplimiento, en los recursos asignados para la radicación de un comité de convivencia y se planea las futuras auditorías con ayuda al COPASST.

De acuerdo a lo expuesto se traza la pregunta problémica:

¿Cuáles son las propuestas estratégicas 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 Escoltas y Vigías del Norte S.A. para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

1.2. Antecedentes del problema

El ministerio de trabajo mediante la resolución 0312 de 2019, radicada el día 13 de febrero, establece el objeto de definir los estándares mínimos del SGSST. Este hace necesario concretar los estándares mínimos del SGSST aplicables al personal interno y externo.

Nuestra Empresa creada mediante Escritura Pública No. 846 del 15 de junio de 1992, con un capital suscrito y pagado de Veintiséis Millones Quinientos Mil Pesos M/cte. (\$26.500.000.00), cuyo objeto social es la prestación remunerada de servicios de vigilancia, así mismo, adelantar programas de SST.

Durante su vida jurídica a tenido 4 reformas la Escritura de Constitución y su capital suscrito y pagado en la actualidad es de \$74.400.000. Desde su creación viene tendiendo operaciones de manera perenne en los departamentos del Norte del país, con el proyecto de incrementar operaciones a nivel Nacional.

La empresa Escoltas y Vigías del Norte, mediante la evaluación inicial de los estándares mínimos del año 2018, mostro satisfacción en varios ciclos de la tabla de valores y calificación del pasado año, pero en algunos de su ítem del estándar vio incumplimiento, después de la autoevaluación realizada. En donde se encontró con una puntuación de 0 puntos de 0,5, por presentar inconvenientes en la conformación del Comité de convivencia, en el ciclo de planear, asimismo, una puntuación de 0 puntos de 1,25, por no planificar auditorias con el COPASST, en el ciclo de verificar.

No obstante, en su afán de innovar para mantenerse competitivamente en el mercado y estar a la vanguardia de las empresas competidoras a incrementado su política integral de SG-SST, luego del estudio profundo que se ha realizado a la misma, se ha detectado 2 problemas, es

por eso que se desea de primera mano para que el programa este completo 100%, de acuerdo a la Matriz de evaluación del SGSST.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Dentro de todas las Empresas se puede observar que lo más importante en ellas es el capital humano debido a que son las personas las encargadas del adelanto de los procesos dentro de las empresas; para Escoltas Y Vigías Del Norte S.A, su capital humano es de vital importancia sin discriminar la labor que se realice, la empresa sabe que en todas las actividades se está expuesto a diferentes riesgos y para esto implementa el SG-SST para prevenir y mejorar el bienestar de todos.

El decreto 1072 del 2015 en su capítulo 6, artículo 2.2.4.6 regula y define el SGSST: “Es la disciplina que busca prevenir las contusiones y malestares causados por las situaciones de trabajo, y de la PYP de la salud de los empleados...”

Para dar cumplimiento a lo anterior la Empresa Escoltas Y Vigías Del Norte ha compilado y actualizado los requisitos normativos exigibles de acuerdo con los procesos según la actividad económica, y considerando la identificación y monitoreo en fuentes oficiales de normatividad y nuevos proyectos legislativos asociados a la SST, el análisis y revisión de la normatividad, definiendo los artículos de aplicables a los procesos y programas desarrollados en la Empresa, su estado de cumplimiento y el establecimiento de planes de acción que permitan llevar a cabo una efectiva comunicación y divulgación de la normatividad a todas las partes interesadas, mediante la ejecución del reglamento de SST que tiene como fin los siguientes objetivos: disminuir accidentalidad de trabajadores directos e indirectos y usuarios, prevenir

emergencias, disminuir probabilidad de enfermedad laboral, promover salud integral y disminuir riesgo jurídico.

Para el grupo de empleados de la Empresa la motivación laboral es muy importante, dado que esta es una pauta para poder llegar a los objetivos planteados, de una manera eficiente y eficaz.

La seguridad en el trabajo, la salud y gestión de un ambiente cómodo y sin factores de riesgos negativos facilitan la generación de bienestar en el trabajador, por lo cual poder integrar aspectos positivos, como la verificación continua de los procesos, permite un ambiente seguro y confiable para poder realizar las actividades económicas en las organizaciones sin eventos que dañen la imagen de la empresa o generen dudas de la administración de la organización, cuya responsabilidad depende de la gerencia y del departamento de recursos humanos.

A razón de lo anterior, se necesita investigar las causas o los preceptos que el departamento de talento humano dispone en relación del SGSST, es por ello que se necesita la ayuda de instrumentos que permitan recoger datos e información de carácter cualitativo para poder obtener la condición inicial de la empresa Escoltas y Vigías del Norte a razón del uso de los recursos para la planificación de auditorías y el sostenimiento del personal encargado para el progreso y cumplimiento de las ocupaciones de los comités prediseñados en la organización.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores

Según Martínez (2011). el paradigma cualitativo posee un fundamento humanista que comprende la realidad en el ámbito y el orden social, Concibe los espacios sociales mediante el ingenio individual de cada persona, comparte la realizad objetiva, evolutiva, es decir, dinámica, que pertenece a un proceso cognitivo de cada individuo en lo social.

Martínez (2011) cuenta que la epistemología influye en la investigación, desde la clasificación Hermenéutica y la Fenomenología, en la exploración de datos: la primera clase, se basa en la interpretación de significados de los contextos verbales humanos, las señales gestuales de cada individuo, de forma. En cambio, la segunda se preocupa por comprender a los actores sociales, la realidad subjetiva, comprendiendo el sentimiento de cada actor en el mundo.

Al mirar los textos expuestos por Bolaño y otros autores comprendemos la SST con funciones que se enfocan en prevenir lesiones y malestares a causa del trabajo por situaciones laborales, y de la PYP de la salud de los empleados (Bolaño et al, 2018, 20)

El Decreto 1072 de 2015 es el compendio de normas laborales, donde nos indica de forma sistemática la implantación de un SGSST y lo articula con otros sistemas de gestión que pueda tener la organización, por ejemplo: ISO 9001: 2015 o la ISO 14001:2008 (calidad y ambiental) que es articular procedimientos y que solo exista un SGSST que impacte todos los procesos (Bolaño et al, 2018, 20 – 21)

El SGSST debe ser empoderado por la empresa y los empleados buscando medidas en SST, cambiando las situaciones y problemáticas laborales, controlando peligros y riesgos en el área de impacto, enfocados en el ciclo PHVA (Bolaño et al, 2018, 21).

Según Bolaño et al (2018) el SGSST incluye políticas de seguridad, evaluaciones o diagnósticos, auditorías, acciones para mejorar las condiciones finales de un puesto de trabajo. Se explica los pasos del sistema: planificar, se buscan acciones que mejoren los objetivos, se diagnostica con una evaluación inicial, se visualiza una matriz de riesgos los peligros de cada área, se define el plan de trabajo anual, se obtienen los indicadores, así mismo, esto permite verificar los objetivos se ejecuten.

Otro paso del sistema es la implementación, en donde se adoptan métodos que identifiquen, prevengan, evalúen, valoren y controlen los peligros y riesgos de las empresas, mediante acciones preventivas y correctivas. Se designan responsables y recursos para la ejecución (Bolaño et al, 2018)

El siguiente corresponde a la verificación, en donde se reconocen mecanismos del SGSST, se le hacen seguimiento a los mismos y se miden por medio de auditorías, también se tienen en cuenta las investigaciones de los hechos previos a la empresa en SST, así fortalecer que no se vuelva a incurrir en los mismos errores. (Bolaño et al, 2018)

El mejoramiento continuo, es donde se optimiza el SGSST según políticas de SST de la organización, en base a la normatividad (Bolaño et al, 2018)

La resolución 1111 de 2017 define los estándares mínimos como algo obligatorio que debe registrar, verificar y controlar el cumplimiento de acciones eficientes que son importantes para la empresa y los colaboradores internos como externos en todas las áreas del SGSST (Bolaño et al, 2018, 26)

De acuerdo la resolución 0312 de 2019, en el artículo 25, la fase de ajuste, mutación y diligencia para la ejecución del SGSST con estándares mínimos corresponden a la fase de evaluación inicial, autoevaluación hecha por la empresa, la fase de planear consolida las acciones de mejoramiento, así corregir el resultado de la autoevaluación, la fase de realización, que es la aplicación del nuevo SGSST incluye el plan anual futuro, la fase de seguimiento y plan de mejora, hace prevención al SGSST. Por último, la fase de vigilancia y control, que es la verificación del SGSST.

Según el decreto la empresa debe auditar anualmente, en compañía del actual COPASST. Estas audiciones deben ser con personas ajenas a la actividad a evaluar o personal externo a la empresa, según estima el artículo 2.2.4.6.29 (Decreto 1072, 2015, 105)

Según ARL Colpatria (SF), el comité encargado de la convivencia laboral vigila y protege los riesgos psicosociales que afectan al trabajador, sea un ejemplo el estrés laboral.

Dentro las funciones del comité encargado de la convivencia laboral están el conocer las opiniones del trabajador en relación con su entorno laboral y lo que este aprecia del trato de los demás participantes hacia él. Esto en beneficio del dialogo entre las partes afectadas (ARL Colpatria, SF)

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.
Decreto 1443 del 31 de julio de 2014: Implementación del SG-SST

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015: se decretan las normas del sector trabajo.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016: prórroga del SGSST, se ajusta el artículo 2.2.4.6.37 del decreto número 1072 de 2015

Decreto 052 del 12 enero de 2017, se ajusta el artículo 2.2.4.6.37 del decreto número 1072 de 2015

Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017: se explican los estándares del SGSST

Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019: se explican los estándares mínimos del SGSST.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

Como motivo de la implementación se ve la necesidad de conocer los datos ofrecidos por la empresa en transición, se puede observar que mediante entrevista realizada en el área de talento humano, al líder y auxiliar encargado del SGSST en la empresa y una persona que pertenece al COPASST, se les hicieron las siguientes preguntas de las políticas y objetivos de seguridad, los recursos asignados, las actividades de PYP de salud, las medidas de prevención y control de peligros, los responsables del SG-SST actual, los planes de capacitación, entre otras.

Luego de indagar se dieron unos resultados muy importantes que son de importancia para la transición, en donde se tomó datos en que el 85% de los empleados creen que los programas son útiles y benéficos para los colaboradores; la mayoría de los resultados indican que el 78% de los colaboradores conocen algo de SST; el 72% el área de recursos humanos trabaja con claridez, socializando en las diferentes áreas de la empresa; el 80% de los trabajadores no tienen en qué consisten las auditorias que realiza el COPASST; El 90% de los empleados dicen que no hay un comité de convivencia; el 60% cree que el clima organizacional es óptimo, pero le faltan algunos ajustes como el comité de convivencia; el 85% dicen que la organización está ejecutando el sistema de forma adecuada; el 50% de los empleados necesitan capacitaciones en SST; el 80% de los trabajadores afirman que recursos humanos es efectivo en las labores; el 77% piensan que la organización no cumple con las condiciones.

El paso desde un sistema a otro no resulto un gran problema para la organización Escoltas Vigías del Norte, puesto que la empresa ya contaba con algunos prototipos para la aplicación de un programa en SG-SST, el impacto resulta en el diagnóstico inicial, en donde se observó que no se estaban cumpliendo algunos ítems en la empresa, lo cual genera una preocupación, debido a

que poder aplicar los correctivos a inicio de año resultaba un poco distante, debidos a las elecciones electorales del presente año, que aplazaría la ejecución de los fondos por las entidades gubernamentales, a quienes presta servicio. No solo esto, sino la necesidad de incorporar en el departamento de recursos humanos una persona que apoyara los procesos en SG.SST, como la aplicación de recursos para los comités faltantes y el seguimiento, mediante auditorias en compañía del COPASST.

Al pasar el tiempo previsto, se procede a alistar los documentos y formatos necesarios para el paso al otro sistema, por lo cual se planifica las fases a transcurrir, para luego ejecutar.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
Nombre de la Entidad: Escoltas y Vigías del Norte						Número de trabajadores directos: 220						
NT de la Entidad:						Número de trabajadores directos: 0						
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 17/11/2019						
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				3.8			
		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. Atribución al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5							
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0.5		0.5							
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0.5		0.5							
		1.1.7. Capacitación COPASST/Vigía	0.5		0.5							
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0.5		0							
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2		2							
		1.2.2. Capacitación, inducción y sensibilización en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PpP	2		2							
	1.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (80 horas)	2	2									
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1	15	1			15			
		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								
		2.4.1 Plan con sus actividades, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y formato	2	2								
2.5.1 Archivo e información documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		2	2									
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (9%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	9	1			9				
		2.7.1 Matriz legal	2		2							
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1		1					
		2.8.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1		1					
		2.9.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2		2					
		2.10.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1		1					
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1		1		1					
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1		1					
		3.1.3 Información al análisis de los perfiles de cargo	1		1		1					
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales pre ingreso, periódicos	1		1		1					
II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (8%)	3.1.5 Cuestiones de Historia Clínica	1	15	1			15				
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1							
		3.1.7 Escalas de vida y entornos saludables (controles laborales, alimentación, farmacodependencia y otros)	1		1		1					
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1		1					
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1		1					
		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		2					
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2		2					
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		1					
		3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		1					
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		1					
III. VERIFICAR	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	10	1			10				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		1					
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		1					
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4		4					
		IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	10		4			10
					4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (biomecánica, químicos, energéticos y otros)	3			3		3	
					4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4			4		4	
					4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de riesgos	3.5			3.5		3.5	
					4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	3.5			3.5		3.5	
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	3.5		3.5		3.5					
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	3.5	3.5		3.5								
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5	2.5		2.5								
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con control de uso y almacenamiento	2.5	2.5		2.5								
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	5		5								
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	5		5								
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	3.5	10	3.5			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 accidentes y de ARL	2.5		2.5							
TOTALES				100				98.25				

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la misma 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 hechos e manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 284 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano).

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE: _____ FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST: _____

Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1LxXG452dgrEk1Tstbg6LIWKJj3mjap2M/view>

La matriz de valoración de estándares mínimos permite observar una autoevaluación del estado actual de la organización Escoltas y Vigías del Norte, en donde se puede observar que

algunos criterios de las fases de planeación y verificación están sin cumplir, por lo cual resulta un punto a evaluar mejorar.

Dentro de la valoración el resultado es “Aceptable” con un 98,25% a favor, lo cual resulta un éxito, pero a la vez un criterio de valor, puesto que si los puntos fallidos no se mejoran podría incurrirse en la caída de los estándares a un estado crítico.

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

A partir de la matriz de estándares mínimos se observaron resultados por mejorar, en donde se establecen acciones como la concesión de recursos humanos, monetarios y estructurales en la realización del comité de convivencia que promueva un excelente entorno laboral con relaciones buenas entre empleados y la empresa, como interpersonales en trabajadores.

Además del comité existe otra acción de mejora, la cual consta de planear auditorías con la presencia y participación del COPASST, que incluyan participantes que no sean de las mismas áreas a auditar, que se evalúe y se midan u observen los indicadores de proceso y estructura, los requisitos y el contenido en general del SG-SST en los trabajadores, gestionar cambios de mejora y aplicarlos, extender el sistema a contratistas y trabajadores, proponer una evaluación continua del sistema.

Al finalizar el periodo de planeación, se procederá con la ejecución de los cambios estimados, por lo cual es necesario disponer de todos los recursos destinados para la consolidación del comité, el cual dispondrá de un espacio para conformar las reuniones pertinentes a los casos se enfrenten, para lo cual el comité de convivencia laboral podrá reunirse al menos los días viernes o lunes en la semana.

Para el seguimiento del plan de mejoras se incorporarán formatos de lista de chequeos con el fin de que cada área encargada en la organización pueda demostrar que está haciendo los conductos necesarios para un buen SG.SST, cuyos formatos deben ser entregados al supervisor inmediato, el cual dará visto bueno.

En la inspección y control, se realizarán revisiones a los formularios que se presenten revisando periódicamente con el fin de garantizar un buen seguimiento al sistema, garantizar buenos resultados, lo cual estará encargado por el COPASST y el profesional encargado en SST, a cargo en la entidad. En cada reunión se propondrán revisiones actuales y futuras, planificando auditorías para el control del SF-SST.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

El resultado de la diligencia de la tabla de valores y calificación, la empresa evidencia unos resultados en cada uno de los ciclos, en donde se ve el desarrollo de los esfuerzos impuestos por la organización por tener una buena diligencia de un SGSST, pero a la vez se detallan fallas.

En el ciclo de “planear” se observan los estándares de recursos y gestión integral del SG-SST. Dentro del estándar recursos se evaluaron: los recursos técnicos, humanos, financieros y de otra índole requeridos para desarrollar y coordinar SGSST con un 87,75% de cumplimiento, y un 12,5 % de incumplimiento; la capacitación en el SGSST que comprende el programa de capacitación PYP, la inducción, capacitación y reinducción en SGSST, programas de PYP, aplicación de cursos a responsables del sistema por lo mínimo de 50 horas, con un 100% de cumplimiento.

Dentro de la gestión integral del SGSST: la política SST es fechada, comunicada y firmada con apoyo del COPASST; los objetivos del SGSST son medibles, claros, documentados, revisados y cuantificables; la valoración inicial del SGSST muestra e identifica las prioridades del sistema; la planeación anual del trabajo identifica, recursos, objetivos, responsabilidades, metas con cronogramas y firmados; el mantenimiento de la documentación del SGSST; la rendición de cuentas del desempeño obtenido, la normatividad nacional actual es conforme a la SST, demuestra la matriz legal; la obtención de productos y servicios en el SGSST es identificada y evaluada; la valoración y escogencia de proveedores y contratistas; la evaluación de impactos por cambios internos como externos en el SGSST, con un resultado del 100% de cumplimiento y un 6,7% en estándares no aplicables, es el caso de la comunicación en el SG-SST.

En el ciclo de “hacer” se observan los estándares de gestión en la salud, gestión de riesgos y peligros y la gestión en amenazas. Dentro de la gestión en la salud: las circunstancias de salud en el trabajo incluyen la valoración médica ocupacional; las actividades de PYP en salud; entre otros; con un resultado del 100% de cumplimiento.

Las evidencias referentes a padecimientos laborales, los accidentes e incidentes del trabajo, son entregados a las EPS, ARL y al ministerio de trabajo, así existe un registro estadístico de los mismos; con un resultado del 100% de cumplimiento. Los mecanismos de vigilancia de las situaciones de salud de los empleados, miden la dureza, la periodicidad, la mortandad...y el ausentismo de los eventos negativos de trabajo y padecimiento laboral, con un resultado del 100% de cumplimiento.

Dentro de la gestión de peligros y riesgos; la evaluación, la valoración de riesgos y la identificación de peligros presenta una metodología, tiene participación en todos los niveles de la empresa, se priorizan según su naturaleza y se relacionan las mediciones de ambientales, químicas, de físicas y de biológicas; con un 100% de cumplimiento. Las acciones de prevenir y controlar peligros y riesgos son implementadas, verificadas, existen procedimientos, instructivos, fichas y protocolos, hay una inspección en compañía del COPASST, las instalaciones reciben periódicamente mantenimiento, como sus máquinas, o equipos y herramientas; las entregas de EPP se hacen a tiempo, se verifica con personal externo a la empresa; con un cumplimiento del 100%.

Dentro de la gestión de amenazas: la preparación, respuesta y el plan de prevención ante emergencias es un estándar que no aplica en el 100%, debido a que la empresa por naturaleza lo tiene por objetivo en sus labores, incluido en todo tiempo.

En el ciclo de “verificar” se observa la verificación del SGSST que gestiona las consecuencias, mediante la presentación de los indicadores de proceso, resultado y estructura. Se adelantan auditorias anualmente, con revisiones por la alta dirección, emitiendo los alcances y resultados de la auditoria, pero no se planifican auditorias con el COPASST; dando un resultado de un 75% de cumplimiento y un 25% de incumplimiento.

En el ciclo de “actuar” se muestra el mejoramiento, que tiene las acciones correctivas y preventivas en base al SGSST. Estas permiten promover y prevenir en base al SGSST, busca tomar las medidas correctivas, preventivas y de mejora, son aplicables a la indagación de incidentes de trabajo, enfermedad laboral y accidentes de trabajo, incluye la participación de las autoridades y de la ARL en las medidas y acciones correctivas; con un cumplimiento del 100%.

En resumen, la valoración y calificación permite obtener un 98,25% de cumplimiento y un 1,75% de incumplimiento en el SGSST.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

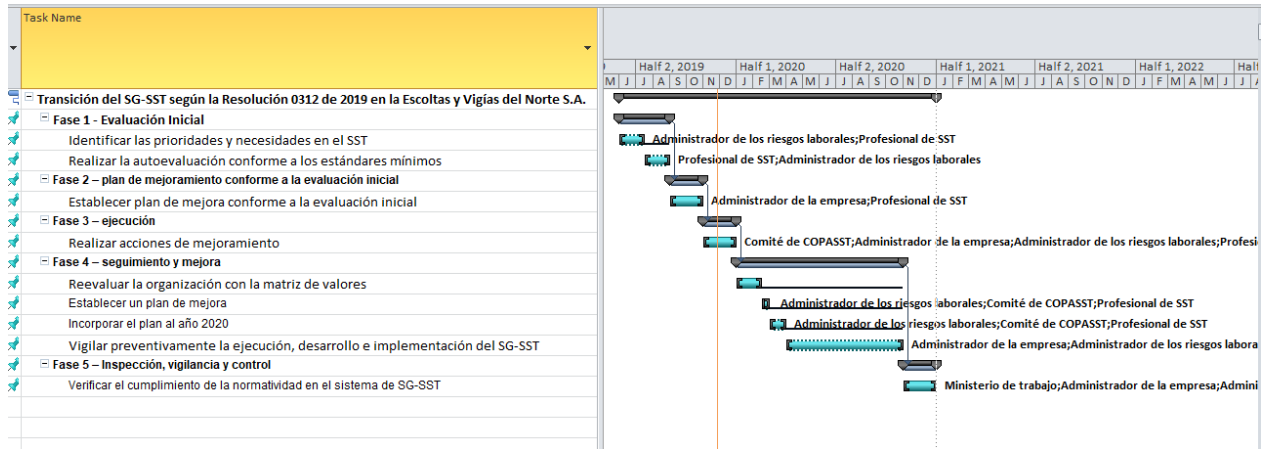
Radicación del comité encargado de la convivencia laboral: proponiendo acciones como la asignación de recursos humanos, contratación de un profesional en SST en el apoyo del SGSST y tome los casos de problemas relacionados de los empleados, sea para mitigar el acoso laboral y el estrés laboral; recursos económicos que permitan la disposición de los gastos de administración y no operativos para solventar las necesidades de este comité, y recursos estructurales, al ampliar la oficina de SST para que pueda operar el comité de convivencia laboral. Todo esto será posible, ya que la conformación del comité de convivencia promoverá un excelente ambiente laboral

estable, fomentando relaciones buenas entre los empleados de la empresa, respaldando la dignidad y la integridad de las personas en los puestos de trabajo.

Integración del COPASST en la planificación de las auditorias: incluir participantes que no sean de las mismas áreas a auditar, que se evalúe y se midan u observen los indicadores de proceso y estructura, los requisitos y el contenido en general del SG-SST en los trabajadores, gestionar cambios de mejora y aplicarlos, extender el sistema a contratistas y trabajadores, proponer una evaluación continua del sistema.

Al incluir al COPASST se le atribuirán unos recursos a los trabajadores que condonen el tiempo y las necesidades que se necesiten al momento de ejecutar la auditoria, las cuales serán aplicadas por lo mínimo una vez al año y como mucho 2 veces. Mediante la imposición de las auditorias se establecerán cronogramas que permitan verificar el desarrollo de la misma, con el fin de ver y analizar la política de SST, bajo el acompañamiento y control del COPASST, con ayuda de un analista se verificaran los resultados y la interpretación de los índices encontrados a nivel estructural, de procesos, y resultados, será importante la inclusión de los trabajadores en el desarrollo de la auditoria.

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt



Disponible en: <https://drive.google.com/open?id=1tnJ7Q7LYOWNS6e3UqMLxYVajdA7mBqEI>

RECOMENDACIONES

Recomendaciones que debe implementar la Empresa Escoltas Y Vigías Del Norte, para cumplir con la mejora de la ejecución de los estándares mínimos del SGSST, para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020, los estipulado en la Resolución 0312 de 2019.

A la compañía Escoltas y vigías del Norte, se le recomienda mantener comunicación por diferentes medios con los colaboradores donde esté claro cuál es el paso siguiente en la implementación de mejoras y cuál es la responsabilidad de cada trabajador en este importante procedimiento.

Hacer seguimiento mediante formato escrito que certifique que los colaboradores (operativos y administrativos) están aplicando rigurosamente el programa de pausas activas.

Innovar en la tecnología TIC, donde los guardas de seguridad sean tenidos en cuentas creando espacios con contenidos de fácil acceso para ellos.

Para el próximo año (2020) se le sugiera a la empresa la creación de una cartilla informativa donde los integrantes del COPASST puedan plasmar los adelantos y/o reformas en lo referente al SG SST de la compañía.

Socializar a los trabajadores mediante reuniones de puestos de trabajo la utilidad en el uso de los EPP, para evitar posibles accidentes o incidentes de trabajo.

Aunar esfuerzos de diversas índoles para la creación y radicación del comité de convivencia, el cual controlara los descontentos observados en trabajadores y contratistas. Estos

pueden medirse mediante el presupuesto sugerido en el cronograma de actividades, pero puede dejarse a contribución de la empresa para que se adapte a su propio presupuesto.

CONCLUSIONES

Se observó en la investigación que la Empresa Escoltas Y Vigías Del Norte, si se implementó el SG-SST y además se realizó el cambio y adaptación a la nueva normatividad, con el fin de mantenerse al día en lo que ordena la ley. Además, tiene personal encargado de la implementación, estudio, análisis y control del programa de SG-SST.

De lo anterior se puede decir que es importante que la empresa tiene implementado su SG-SST, porque sus empleados están seguros de que la empresa está velando por su bienestar, es por esto hay que realizar y ejecutar a cabalidad los planes de mejora para que se tenga certeza que así se va a evitar enfermedades laborales y accidentes, así los empleados estarán en condiciones seguras dentro de la empresa para ejecutar sus actividades diarias.

Es necesario para la organización potencializar el área de SST debido a que de esta manera se logra concientizar a los empleados de la importancia de tener su área de trabajo con los adecuados estándares de seguridad velando por su autocuidado y el bienestar general teniendo en cuenta que los riesgos ocupacionales pueden considerarse como factores externos o internos y no solo asociados al desarrollo de sus labores.

BIBLIOGRAFIA

ARL Colpatría (SF). *Comité de convivencia laboral*. Disponible en <https://www.arl->

[colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505141131.pdf](https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505141131.pdf)

Bolaño, W., Lombana, Y., Romero, G. & Suarez, M. (2018). *Evaluación y propuesta para la*

mejora del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo en una empresa de

blindaje y seguridad. Universidad Sergio Arboleda. Recuperado de

[https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1093/Evaluaci%C3%B3n%20y%20propuesta%20para%20la%20mejora%20del%20sistema%20de%20seguridad.](https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1093/Evaluaci%C3%B3n%20y%20propuesta%20para%20la%20mejora%20del%20sistema%20de%20seguridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1093/Evaluaci%C3%B3n%20y%20propuesta%20para%20la%20mejora%20del%20sistema%20de%20seguridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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

Disponible en

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

Martínez, J. (2011). *Método de investigación cualitativa*. Revista de la corporación internacional

para el desarrollo educativo. Bogotá. Disponible en

<http://www.cide.edu.co/doc/investigacion/3.%20metodos%20de%20investigacion.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2014). *Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014*.

Disponible en

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto

[de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Ministerio de Trabajo (2015). *Decreto número 1072 de 2015*. Disponible en

<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 y Seguridad Social (2017). *Decreto 052*. Disponible en

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2017). *Guía técnica de implementación del SG SST para MiPymes*. Disponible en

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2017). *Resolución 1111 de 2017*. Disponible en

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

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

Disponible en http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018). *Fondo de riesgos laborales*. Disponible en

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

Ministerio de Trabajo (2019). *Resolución número 0312 de 2019*. Disponible en

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

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

ANEXOS

Descripción de la empresa

Misión

Ofrecer la venta y prestar servicios de Vigilancia y seguridad Privada, de alta calidad con vigilantes, escoltas y monitoreo electrónico, a los sectores público y privado, de acuerdo con lo establecido por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, desarrollar nuestro proyecto a nivel Nacional y contribuir con el progreso integral de la Región, toda vez que poseemos nuestros centros principales de operaciones en Valledupar Departamento del Cesar.

Visión

Ser reconocida como Empresa líder por la calidad de nuestros servicios, técnicamente desarrollada, competitiva y como la mejor opción para nuestros usuarios en seguridad privada, Por nuestro permanente perfeccionamiento en los sistemas y recursos que la integran contribuyendo con la seguridad Nacional.

Políticas de calidad

Prestar los servicios de protección integral en las modalidades de seguridad física, electrónica y manejo de escoltas, garantizándole a nuestros clientes altos niveles de seguridad, asesoría permanente, un servicio oportuno y amable como estrategia para generar la máxima confianza a nuestros usuarios, por medio de un recurso humano competente, un óptimo clima organizacional, una relación beneficiosa con los proveedores que nos permitan alcanzar la rentabilidad y

posicionamiento esperados dentro de un marco de mejoramiento continuo

Estructura organizacional

