

Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa auto fusa para el año 2020.

Yobana Quintero Fonseca

Ana Milena Cruz Herrera

Johanna González Pinzón

Esneider Gutierrez Tovar

Sandra Milena Pacheco

Tutor.

María Mercedes Narvárez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (Unad)

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - Ecacen

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Bogotá, D.C.

mayo 2020

## Tabla de Contenido

Introducción .....	III
Objetivos .....	IV
Capítulo 1: El problema .....	5
1.1. Planteamiento del problema .....	5
1.2. Antecedentes del problema .....	6
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	8
Capítulo 2: Marco teórico y legal .....	10
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....	10
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc. ....	15
Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa .....	17
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.....	17
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA. ....	24
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST. ....	28
Capítulo 5: Plan de mejora.....	33
5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa. ....	33
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos. ....	35
Recomendaciones .....	35
Conclusiones.....	37
Referencias bibliográficas.....	39

## Introducción

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encarga de las acciones frente a los accidentes e incidentes en la determinada empresa, de modo que implemente prevención, atención y corrección en accidentalidad y enfermedad laboral a causa de las ocupaciones o funciones en el puesto de trabajo que se ejecuta. Es por esta razón, que se deben establecer estrategias que permitan la promoción y protección de los trabajadores. Por ende, cuando se hace referencia al sistema de SG-SST se pretende mejorar las condiciones y el entorno en todas las áreas del trabajo, para que se minimice los peligros y riesgos a los que se exponen los trabajadores como recurso de la empresa.

Por lo anterior, la empresa Auto Fusa ha estado involucrada dentro del sector de transporte a pasajeros por más de 60 años, dando cumplimiento a la normatividad que la rige, sin embargo dentro de este informe se dará a conocer específicamente los avances que ha tenido la empresa frente a la gestión del sistema Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en los resultados y en las investigaciones que se ha venido realizando durante este proceso académico, sustentado en la matriz de estándares mínimos y basado en una metodología cualitativa.

De modo que tenga por objeto, en primera instancia realizar una evaluación inicial del SG-SST anteriormente llamada (SST), a su vez describir la transición, la implementación y las recomendaciones presentando un plan de mejora según los resultados visualizados en la tabla de valores de estándares mínimos, en la cual se destaque las acciones a ejecutar y a su vez estableciendo los tiempos en los que se realizaran.

## Objetivos

### General

Diseñar una propuesta estratégica de mejora que permita evidenciar el cumplimiento, transición e implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Auto Fusa para el año 2020.

### Específico

Identificar por medio de la evaluación inicial los estándares mínimos, según la normatividad vigente y el proceso que posee la empresa Auto Fusa frente al sistema de SG-SST.

Elaborar medidas de prevención y control para puestos de trabajos seguros, de modo que se disminuya el riesgo laboral en los trabajadores.

Describir estrategias de mejora basados en la matriz de evaluación inicial para minimizar el riesgo de accidentes y enfermedades laborales.

Proponer las recomendaciones pertinentes abarcando todas las áreas que conforman dicha empresa basado en la valoración de la empresa Auto Fusa S.A

## Capítulo 1: El problema

### 1.1. Planteamiento del problema

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es de vital importancia para las empresas, ya que está establecido por el Ministerio de Trabajo, de modo que la adaptación de dicho sistema en una empresa, ayuda a fundamentar y fortalecer un protocolo de prevención, atención y corrección frente a la accidentalidad en el lugar de trabajo, de tal manera que las compañías logren brindarle a sus empleados el bienestar de un ambiente laboral adecuado para desempeñarse, sin embargo cuando se presenta ausencia de dicho sistema se evidencia que los índices de enfermedad laboral y riesgos laborales aumentan y por ende las empresas deben tomar las medidas pertinentes según lo requieran.

Particularmente la empresa Auto Fusa ha adoptado estrategias para la mejora de sus sistema de SG-SST según la transición de la empresa durante los años que llevan en el mercado, sin embargo siempre es necesario visualizar el procesos que se lleva y diseñar planes de mejora para la respectiva implementación, es por esta razón que con la ejecución el presente trabajo de investigación se desea dar respuesta a la siguiente pregunta ¿Se ha cumplido con la implementación de la propuesta estratégica de mejora frente al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Auto Fusa?

## 1.2. Antecedentes del problema

Con el paso de los años las organizaciones a nivel mundial han realizado varios estudios frente a los métodos o estrategias que pueden tomar las compañías para que las funciones que ejecuten los empleados no representen situaciones perjudiciales al personal que labora, evitando que crezcan los accidentes e incidentes y de modo que se salvaguarde la vida. Por lo tanto, Colombia no se encuentra exenta a esta situación, y por ende ha diseñado un programa denominado salud ocupacional, el cual está encaminado a ejecutar prácticas hacia la salud de los trabajadores otorgando y estableciendo normas de responsabilidad para las empresas frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Dichas estrategias han generado en Colombia un proceso de transición y concientización en materia de SST, exigiendo el cumplimiento de la normatividad vigente dado que existe un alto índice de accidentalidad y muerte laboral en las empresas.

Por lo anterior dichas normas se han caracterizado por ser modelos, que se transforman en un documento formal y el cual debe ser divulgado entre todas las partes interesadas, es decir que son participes los trabajadores, la comunidad, los clientes, los proveedores, y el Estado. Sin embargo, los más involucrados son los trabajadores que tienen el deber de participar activamente conociendo los riesgos y prevenirlos.

Desde hace muchos años atrás se evidencia que los seres humanos han ejecutado actividades laborales, ya sea en la artesanía o el trabajo de campo, que en aquellos tiempos era lo más común, es decir que básicamente se da inicio desde la edad de bronce. Sin embargo los mayores aportes se realizaron en Grecia, por medio de la medicina ocupacional, en la que los médicos indagaban sobre las funciones que ejecutaban los trabajadores y luego aconsejaban una serie de recomendaciones para prevenir enfermedades laborales, de esta manera se puede afirmar

que los primeros interventores en dicha disciplina fueron Hipócrates (padre de la medicina), Aristóteles quien indagó sobre las deformaciones a causa de actividades ocupacionales y por otro lado Plinio siendo el primero en describir las enfermedades de los esclavos.

Es por esto que desde allí para el siglo XXI empiezan a surgir las primeras leyes a favor de la formalización de la seguridad laboral dando lugar en Francia, de tal manera que para el año 1473 se publica el primer documento sobre salud ocupacional, luego para la edad moderna Bernardino Ramazzini denominado padre de la Salud Ocupacional con su obra *DE MORBUIBUS ARTIFICUM DIATRIBA*, describió más de 54 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una, brindando una mayor visión al tema referente y que hasta la actualidad ha generado grandes acontecimientos, tal como la revolución industrial y comercial y el capitalismo, por consiguiente hubo un cambio en este, ya que aparecieron las nuevas máquinas y nuevos procesos de fabricación, de modo que se incrementó la mano de obra y por ende el número de accidentes y enfermedades en los trabajadores.

Con respecto a Colombia sus orígenes dan inicio en el año 1904, por medio del general Rafael Uribe, quien realizó charlas sobre la protección de los trabajadores ante los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Posteriormente a esto se reglamentó la ley 57 de 1915, la cual fue aprobada por el congreso y cuya finalidad era dictar normas de responsabilidad para las empresas frente a los accidentes de trabajo (Henao, 2010). De modo que de esta manera se fueron renovando y actualizando las leyes tales como: ley 46 de 1918, ley 37 de 1921, ley 10 de 1934 etc.

Pasado los años se estableció la ley 100 de 1993 sobre la seguridad social, brindándole la oportunidad a los trabajadores de mejorar sus condiciones, de modo que se dio apertura al sistema de salud, pensión y ARL, luego para el año 2012 se realizaron algunas modificaciones

frente al sistema de riesgos laborales manifestado en la ley 1562. Sin embargo, tiempo después se realizó modificación establecidas en el decreto 1295 dándole el nombre Salud Ocupacional a Seguridad y Salud en el trabajo, y diseñando el programa de gestión. Finalmente, para el año 2015 se genera el decreto 1072 el cual es una compilación de todas las normas relacionadas con las leyes anteriores.

### 1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Dentro de todo un proceso investigativo que se ha llevado en la empresa Auto Fusa, se puede asegurar que, aunque la empresa cuenta con todo un programa establecido para el sistema de seguridad y salud del trabajo, es necesario diseñar y reevaluar los procesos que se han llevado para la mejora frente a dicho tema, de modo que se evidencien los cambios según lo evaluado en los estándares mínimos.

Dicha propuesta consistirá en el diseño de un plan frente a la matriz de los estándares mínimos según el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, que sirve como guía para las pequeñas pymes, tal como lo es la empresa Auto Fusa, dicha planificación permite tomar decisiones que conlleven a la ejecución de los objetivos. Para el desarrollo de dicha propuesta se hará uso de un estudio y de la tabla de valores de los estándares, en la cual se utilizará una metodología cualitativa, permitiendo la obtención de datos relevantes a través de un análisis de la situación actual de la empresa.

De modo que se efectuó en un menor tiempo de realización y de esta manera se permita contribuir, identificar y analizar los aspectos en los que se debe determinar los cambios en las variables internas y externas, y que de cierta manera alteran las operaciones de la empresa,

logrando así facilitar las acciones que se ejecutaran para generar beneficios en la organización y su continuo crecimiento, por lo tanto en esta propuesta de mejora se mostrara los avances que se han logrado durante los estudios previamente realizados, diseñando un plan donde se evidencie los tiempos, las acciones y los responsables.

## Capítulo 2: Marco teórico y legal

### 2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

Ante la realidad laboral de las empresas en cuanto los conceptos de cuidado de los trabajadores como recurso humano de la gestión y establecer un ambiente laboral seguro, que permita generar efectividad, competitividad y motivación; de allí, que se desarrollan procesos de forma obligatoria de las empresas.

Así que, de acuerdo con la legalización y los procesos de normas internacionales; se crea planes de control y accidentalidad dentro de las empresas para minimizar los accidentes y enfermedades que puedan presentarse en los trabajadores a causa de las funciones laborales que desarrollan.

De allí, que se crean herramientas como el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, entre otras, que consisten en desarrollar procesos lógicos y etapas como organización, planificación, aplicación, evaluación y acciones de mejora que permitan a las empresas anticipar, reconocer, prevenir y corregir los riesgos que se puedan presentar en cada una de las labores de las empresas y son de gran perjuicio para sus trabajadores.

Según la norma OHSAS 18001 (s.f.) “Es un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que contribuye a la mejora de las condiciones y factores que pueden afectar al bienestar de toda persona que se encuentre en el entorno físico de la empresa”. Podemos definir de esto, que lo que busca la normatividad de los sistemas es implementar en las empresas estrategias que permitan desarrollar estructuras de protección, promoción y cuidado de los trabajadores para eliminar o minimizar los riesgos a los que puedan estar expuestos de peligros de sus actividades.

Por lo anterior, las empresas están relacionadas no solo con grupos internos de desempeñen estas acciones de sistema, si no que están acompañadas y controladas por Administradoras de Riesgos Laborales y la supervisión del Ministerio de Trabajo y Protección Social como autoridad de inspección en gestión laboral de las empresas.

Actualmente, por norma internacional y nacional las empresas deben implementar programas y procesos como creación de comités de Seguridad y Salud en el trabajo, comités de convivencia, brigadas de emergencia y programas de capacitación sobre el SG SST.

Para continuar, podemos incluir algunas de las definiciones que determinan al SG SST, entre ellas, Accidente de Trabajo, según la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 del Ministerio de Salud, Artículo 3°. Accidente de trabajo. “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...”, cabe resaltar que, hace referencia a causa o consecuencia de la actividad que se desarrolla de forma indirecta o directa con relación a actividades extra laborales o trabajando, ocasión de actividades de la empresa.

Sobre enfermedad laboral, según la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 del Ministerio de Salud, Artículo 4° “Enfermedad laboral. 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”. Cabe resaltar que se determina esta enfermedad para su valoración y evaluación como enfermedades de tipo crónico.

De igual forma, otros factores de Sistema de Gestión y salud en el trabajo como son la definición de riesgos, peligros y amenazas para las condiciones laborales de los trabajadores son definidas por el Ministerio de Trabajo en su GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST PARA MIPYMES, en razón a que cada una de las acciones y actuaciones de las empresas deben ser registradas en procesos de implementación y planes de trabajo que cada empresa debe desarrollar.

Así pues, el Ministerio de Trabajo define amenaza como “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 en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales”. Si bien, las empresas deben evaluar los riesgos y peligro de sus instalaciones, las actividades de producción e infraestructura en sus empresas, de igual forma estas acciones se determinan para la valoración de los indicadores de estándares mínimos del SG SST.

Dentro de otros conceptos, el Ministerio de Trabajo define Peligro como “Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones” y 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 éstos”, como factores para determinar las propuestas de mejoras que se puede determinar en la

elaboración de la tabla de valores y calificación que se desarrolló en la actividad anterior de la empresa Auto Fusa.

Simultáneamente, la empresa desarrolla un plan anual de actividades sobre el SG SST, teniendo en cuenta el análisis de resultados y porcentaje que se desarrolló en la tabla de valores y calificación de los factores de indicadores estándares mínimos los cuales fueron modificados en la Resolución 312, de 2019, que modifico que los estándares no serían de manera General sino estableció estos estándares de acuerdo a tamaño de las empresas que se determina por número de trabajadores, por la actividad económica de las empresas, nivel de riesgos o por la labor u oficio que desarrolle.

Esto es, que la normatividad vigente determino unos indicadores estándar mínimos que las empresas deben cumplir para la valoración de sus sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y podemos realizar la definición de estos como Formulaciones matemáticas que permiten dar valor a variables cuantitativas o cualitativas que permitan observar tendencias o situaciones de objeto o fenómenos observados, en otras palabra, los indicadores dan valor ya sea en cantidad, porcentaje o emoción a actividades específicas a cumplir.

Es decir, cada indicador está determinado en porcentajes que permiten valorar el cumplimiento o si se aplica o no actividades del SG SST en las empresas y sus análisis permite desarrollar los planes de mejora que deben realizar para optimizar los procesos de las empresas y cumplir con los requisitos de la legislación.

En tanto, la misma legislación implica la creación de plan de mejora al igual que notificar de manera oficial tanto a las ARL de sus empresas y las tenerlo para la presentación de las visitas del Ministerio de Trabajo y Protección Social.

De igual forma, es necesario que se las empresas den importancia a los factores de riesgos Psicosociales que deben determinar los procesos de cuidado y auto cuidado de los factores inteligencia emocional, ansiedad, manejo de estrés, control que están contemplados en el Decreto 1295 de 1994 que regula el ejercicio profesional y la resolución 2046 de 2008 que corresponde a los factores de riesgo psicosocial y que otorga poder a los psicólogos para intervenir en este campo. El Decreto 1295 de 1994 plantea en su artículo 2 “el objetivo del sistema general de riesgos profesionales: a. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad”. Aún más, en la actual situación mundial a los cuales las empresas de adaptación como en la actualidad, pandemia con confinamiento obligatorio y la determinación de implementación de teletrabajo.

Sin embargo, en estas condiciones, el manejo de las empresas no solo debe manejar las condiciones de trabajo que se realizan en casa, sino que las condiciones de riesgo como manejo de pánico, aislamiento, depresión por condiciones de situación de temor, entre otras.

Finalmente, con el objeto de determinar el cumplimiento de los planes de mejora determinados a partir de los resultados de la matriz de indicadores desarrollado en la empresa Auto Fusa S. A., se diseña este informe que determina tanto las propuestas como las acciones de ejecución de estas propuestas para mejorar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

## 2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

El inicio de la implementación de Riesgo laborales en nuestro país hacer referencia a la normatividad en 1979, Ley 9 Código Sanitario y Resolución 2400 que trataban sobre las disposiciones sobre vivienda, higiene y Seguridad, estas hacen parte del origen de lo que actualmente se desarrolla como el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo de la actividad actual de las empresas en Riesgos laborales.

De ahí que, se implementan nuevas normas como la Resolución 1016 de 1989 da forma a los programas de salud ocupacional, seguida por la Ley 100 del 1993, donde se adapta el sistema general de Riesgos Profesionales se implementan los aportes de salud y pensión de los trabajadores complementado por el Decreto 1295 del 1994.

Pero, ya en el 2012 en aras de implementar los programas de salud ocupacional en las empresas se crea la Ley 1562 de 2012, la cual modifica este sistema complementado con el Decreto 1443 de 2014 y en la actualidad compilado en el Decreto 1072 que es el Decreto Único de Riesgos del Sector Trabajo. Cabe resaltar que este último permitió a las empresas tener una reunión de todos y cada uno de los decretos sueltos en el tema de Riesgos laborales el cual permite facilidad en la determinación de normas en la historia de los Riesgos laborales en nuestro País.

Por lo anterior, y en razón a la actividad que se está desarrollando damos relevancia al artículo 37 de del Decreto 1072, en donde se determina los tiempos de cumplimiento de los sistemas de la salud y seguridad en el trabajo. Y, en virtud del acompañamiento por parte de las ARL a las empresas en el año 2017 el Decreto 52 modifico el artículo 37 del Decreto 1072 de 2014 y dio paso el primer plan de transición del programa de salud Ocupacional y crear los Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

Es decir, se prepara el camino para lo que hoy se está implementando en las empresas sobre la transición de nuevos conceptos en indicadores de estándares mínimos en los programas y métodos de la Gestión de la SG SST.

En la transición e implementación actual de los estándares mínimos de la Resolución 1111 de 2017, derogada y actualizada por la Resolución 312 de 2019 los cuales desarrollan la metodología de los estándares mínimos de Gestión.

Pero, si bien las dos resoluciones hacer referencia a los Estándares Mínimos de la SG SST, la cuales modifica a partir del tamaño de las empresas desde el número de trabajadores unos requisitos mínimos de cumplimiento para la valoración y calificación de los requerimientos de SG SST en las empresas. Siempre y cuando, como lo estipula el artículo 28 de la Resolución 312, de acuerdo con los valores y calificación de la tabla de estándares mínimos dice, "... las empresas tendrán un resultado que obliga o no a realizar un plan de mejora...".

Del mismo modo, dentro de las acciones a realizar resultado de la autoevaluación se determinan la realización de planes de mejoramiento, la disposición de este plan para el Ministerio de Trabajo, reporte de avances de dicho plan a las ARL, y un plan de visitas del Ministerio del Trabajo según el porcentaje de cumplimiento de la Autoevaluación.

### Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa

#### 3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.

En el siguiente capítulo daremos a conocer los elementos que se utilizaron para la recolección de datos enfocadas en dar soluciones a la problemática detectada para la empresa Auto Fusa mostraremos los instrumentos, fuentes y las técnicas para obtener los datos.

Para la empresa nos hemos basado en un enfoque descriptivo detallando comportamientos y situaciones, sin dejar de lado la pregunta del problema identificado ¿Se ha cumplido con la implementación de la propuesta estratégica de mejora frente al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Auto Fusa?

El tipo de investigación es cuantitativa y cualitativa realizando un exhaustivo análisis de la información, midiendo y organizando toda esta sin obviar detalles que puedan trastornar los resultados.

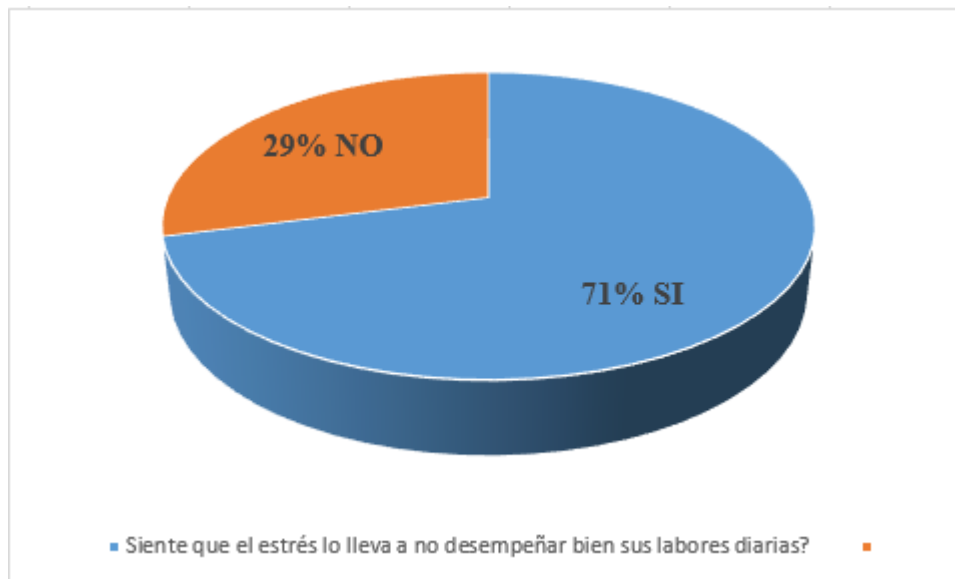
El tipo de muestreo fue incidental ya que se eligió de manera directa, basados en la totalidad de conductores.

Se realizaron encuestas de forma aleatoria a 400 colaboradores de todas las áreas de la empresa, con este tamaño de muestra podemos llegar a un nivel de veracidad del 93%, contamos también con documentos proporcionados por la empresa, las bases de datos y pagina web.

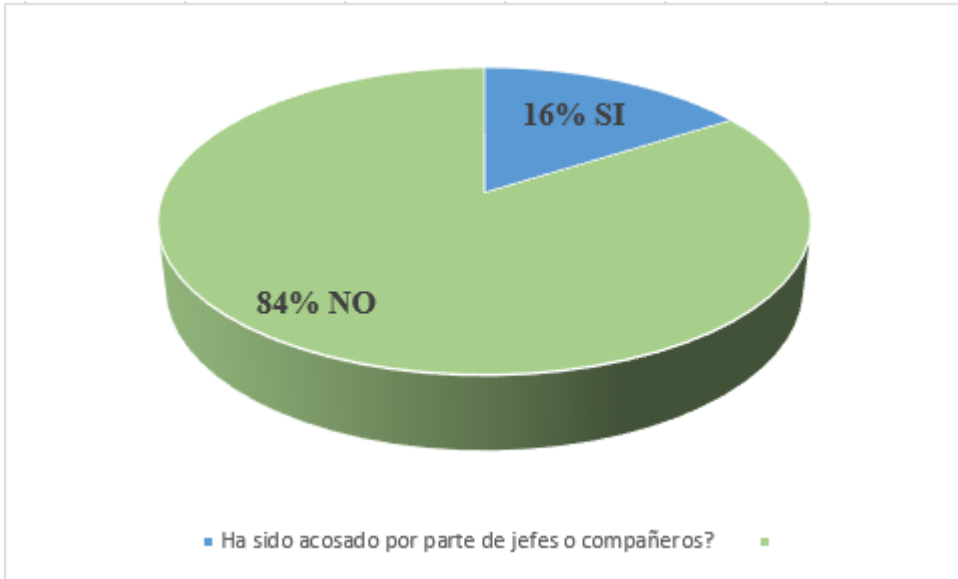
Era importante conocer las opiniones de los participantes y a través de estas podemos conocer sus motivaciones y actitudes, con las entrevistas logramos un acceso cualitativo que nos permitió intercambiar la información. Nuestra encuesta se basó en 10 preguntas cerradas para su rápida comprensión y optimización del tiempo.

No	Preguntas	SI	NO
1	Siente que el estrés lo lleva a no desempeñar bien sus labores diarias?	310	90
2	Ha sido acosado por parte de jefes o compañeros?	82	318
3	En su trabajo cuenta con los EPP para realizar su labor?	70	330
4	En el lugar de trabajo cuenta con acceso facil a baños?	215	185
5	Sabe si Auto Fusa tiene un SG-SST implementado?	250	150
6	Los turnos de trabajo son acordes a las horas laborales permitidas?	105	295
7	Se ha accidentado alguna vez?	100	400
8	Ha sido oportuna la atención a ese accidente por el ente y personal respectivo?	385	15
9	Siente motivación por parte de su empleador para realizar sus labores?	299	101
10	Ha recibido capacitación en seguridad y salud en su trabajo?	350	50

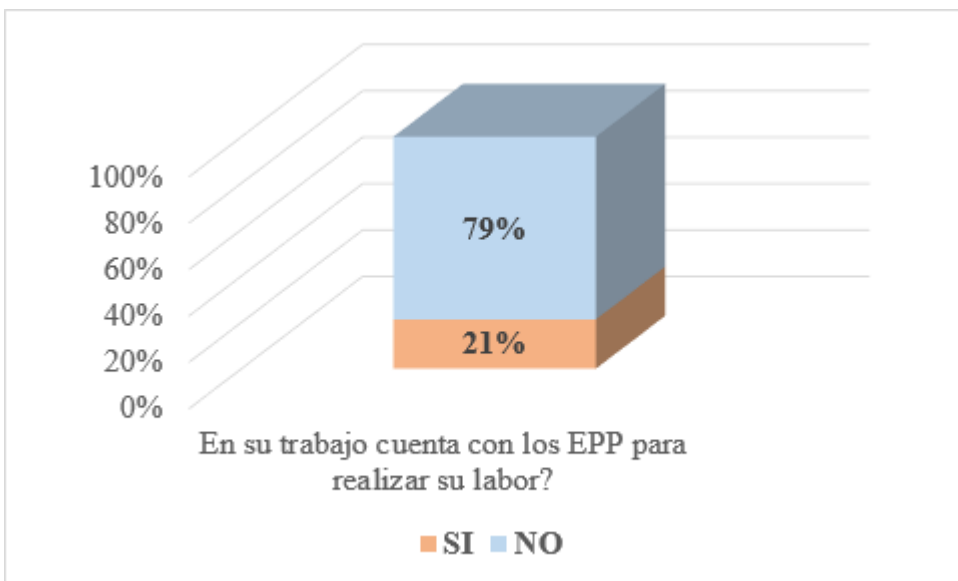
#### Análisis de datos



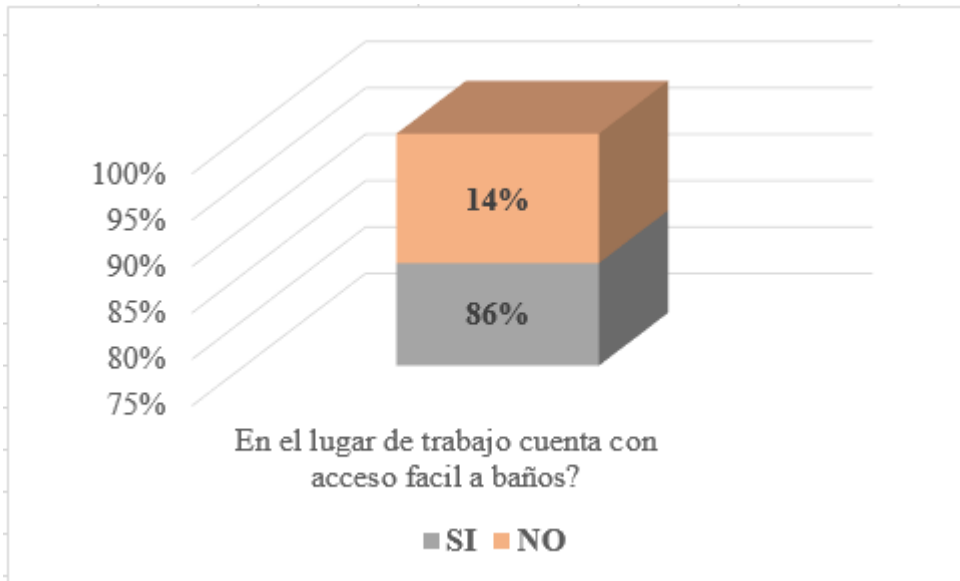
Podemos observar que en la pregunta **1** del 100% de los colaboradores el 71% se siente estresado y considera que influye en su trabajo y en su productividad.



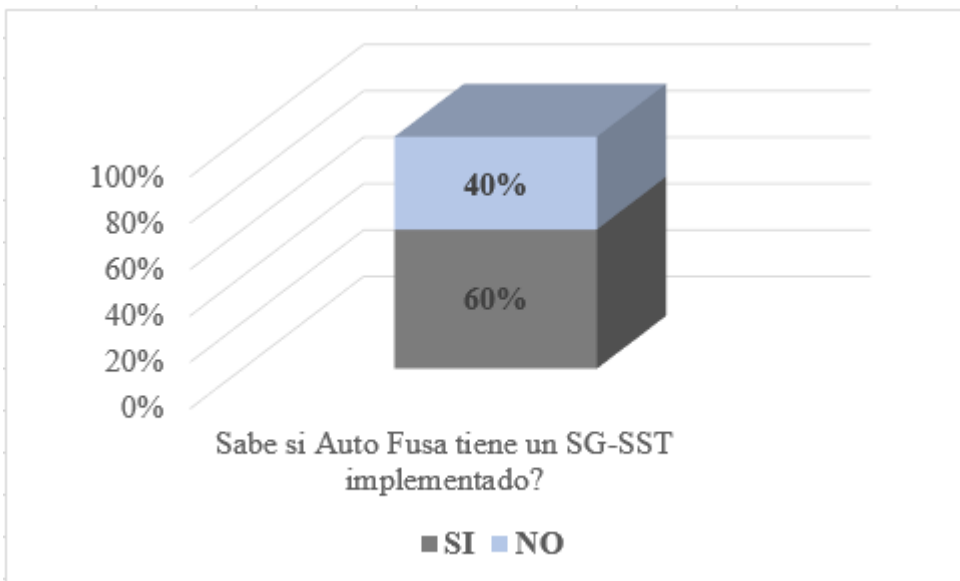
Podemos observar que en la pregunta **2** del 100% de los colaboradores el 84% no ha sido acosado por nadie lo que los hace sentir en un ambiente laboral y un 16% ha sentido alguna vez lo que nos puede indicar que hay jefes o colaboradores que han extralimitados sus tratos hacia los otros colaboradores.



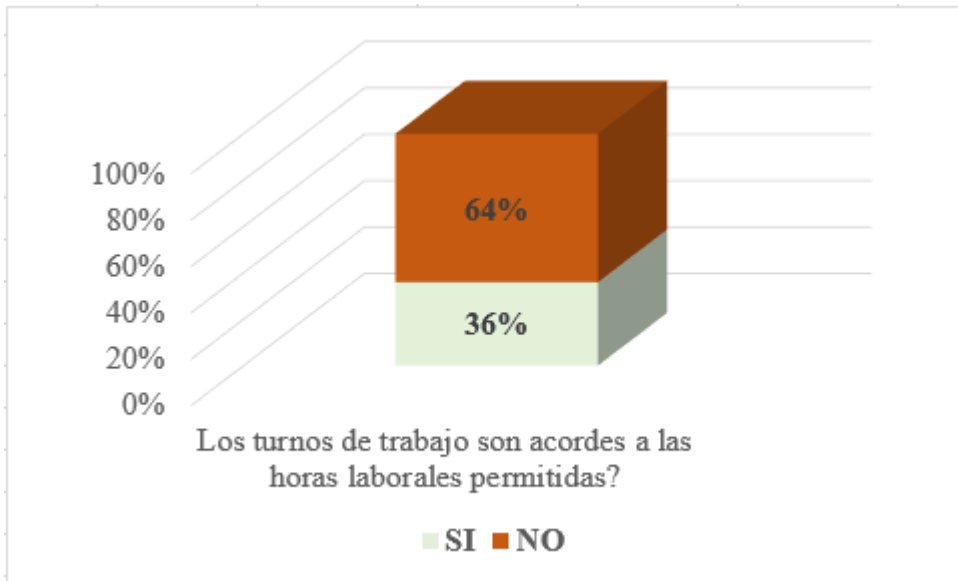
Podemos observar que en la pregunta 3 del 100% de los colaboradores el 79% no cuentan con los elementos de protección lo que hace que no cuenten con seguridad y salud en sus labores diarias.



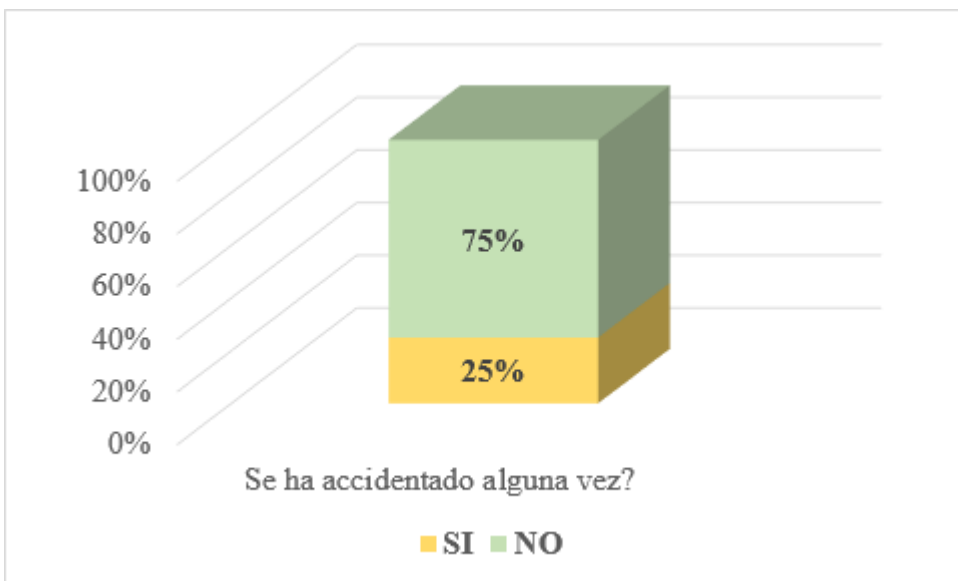
Podemos observar que en la pregunta 4 del 100% de los colaboradores el 86% cuentan con acceso fácil a los baños lo que les facilita hacer sus necesidades fisiológicas sin interferir en sus turnos o condición de salud.



Podemos observar que en la pregunta 5 del 100% de los colaboradores el 60% tiene conocimiento del SG-SST que tiene la empresa lo que es bueno ya que se han implementado capacitaciones y acciones para dar a conocer el sistema.



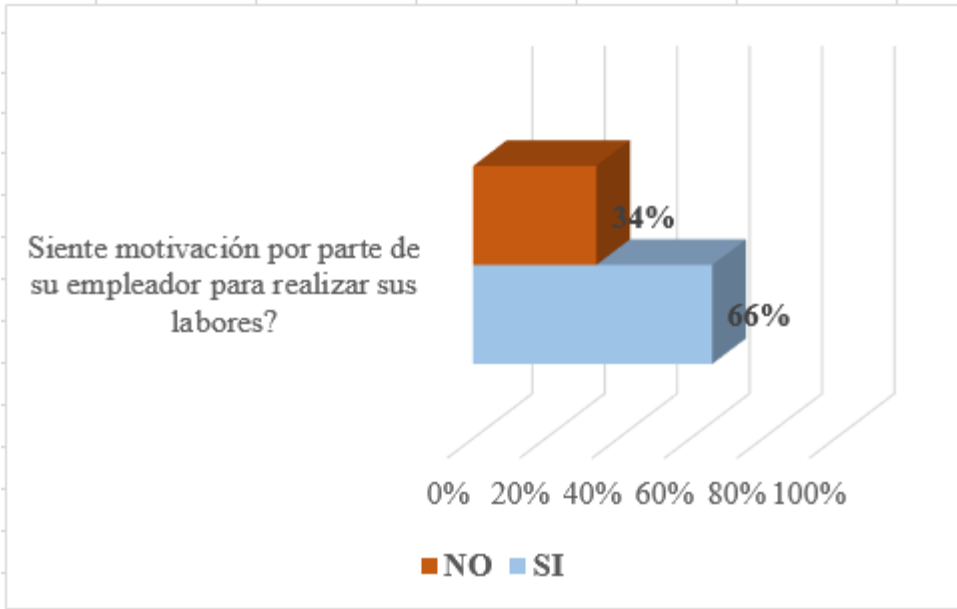
Podemos observar que en la pregunta 6 del 100% de los colaboradores el 64% indica que los turnos de trabajo no son acordes a las horas laborales permitidas lo que hace que sus colaboradores se sientan cansados ocasionando ausencias y rotación de personal alta.



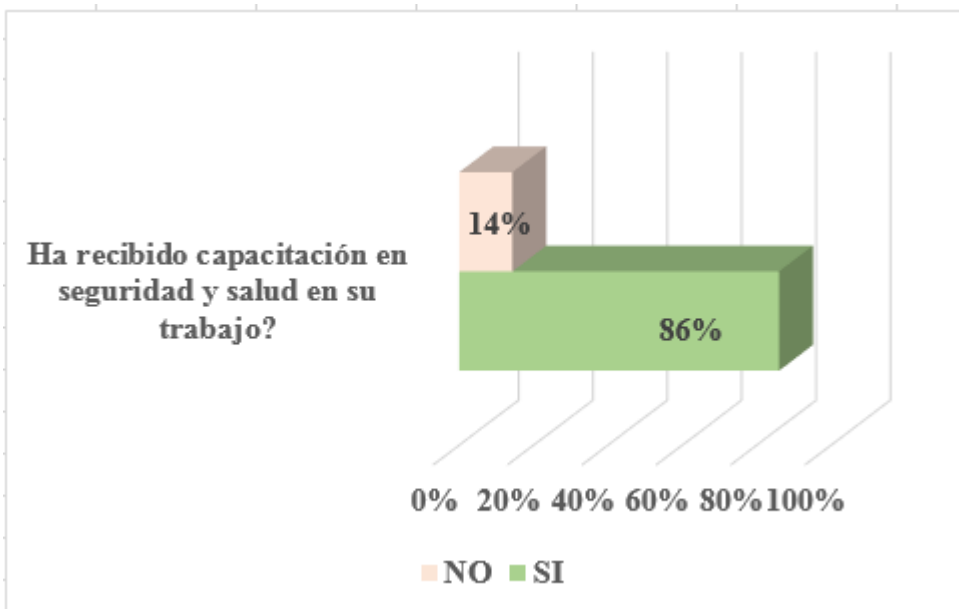
Podemos observar que en la pregunta 7 del 100% de los colaboradores el 25% indica que ha sufrido un accidente en su trabajo, la tasa de porcentaje no es tan alta, pero si podemos determinar que los conductores están expuestos a accidentes de tránsito en su labor diaria.



Podemos observar que en la pregunta 8 del 100% de los colaboradores el 96% nos indica que ha sido oportuna la atención tanto por el personal establecido por la empresa como por la ARL lo que lleva a sus colaboradores a sentirse seguros ya que cuentan con atenciones de calidad y a tiempo.



Podemos observar que en la pregunta 9 del 100% de los colaboradores el 66% nos indica que se siente motivado por parte del empleador para realizar sus labores lo que hace una conducta general mas productiva, el estado de ánimo de los colaboradores es bueno frente al clima laboral.



Podemos observar que en la pregunta **10** del 100% de los colaboradores el 86% nos indica que ha recibido capacitaciones por parte del área de seguridad y salud en el trabajo en la empresa haciendo que sus empleados conozcan los beneficios y consideren el sistema como una herramienta de mejora continua.

### 3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.

En la empresa ya se contaba con capacitaciones, reuniones y toma de decisiones para la seguridad de sus colaboradores, se reportaban los incidentes y accidentes laborales en los tiempos indicados, se llevaba evaluación del desempeño del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, dando cumplimiento a los planes de capacitación en seguridad y salud por parte del ente regulador y la empresa, se cumplió con las mejoras permanentes a los procesos, equipos y las condiciones que garantizaban la salud y el bienestar de sus colaboradores. Al implementar el nuevo SG-SST se pudo evidenciar que Auto Fusa tenía falencias en algunos de sus procesos como lo eran las mediciones ambientales físico y químicas a las que estaban expuestos sus conductores como son el entorno físico, la carga mental dada por largas horas de conducción excesivas, las vías, el tráfico, las condiciones meteorológicas, posturas sedentarias, no se estaba haciendo entrega de los Elementos de protección personal EPP requeridos acorde a sus labores y a los factores de riesgos a los que están expuestos durante su labor, también a su vez no incentivan la conciencia de auto cuidado en ellos. También se evidencio que no se cuenta con la brigada de prevención conformada, capacitada y dotada ni con un plan de prevención y preparación que nos ayude a valorar y evaluar los riesgos, identificando los recursos para prevenir y dar respuesta ante una emergencia.

Así es como en el mes de agosto de 2019 la empresa pone en marcha el SG-SST para hacer las respectivas correcciones, para dar entrega de los EPP, conformación, capacitación y dotación de la Brigada para poder dar respuesta a situaciones de emergencia, con un plan de mejoramiento a 6 meses, realizando actividades para los riesgos ergonómicos y biomecánicos, psicosociales, conformando un comité de ayuda mutua, empezando con el ciclo de capacitaciones para la brigada, realización de un simulacro anual, mantenimiento de equipos de atención de emergencias.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: AUTO FUSA						Número de trabajadores directos: 800				
NIT de la Entidad: 890600201						Número de trabajadores directos: 800				
Realizada por: Esneider Gutiérrez Tovar						Fecha de realización: 07/04/2020				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN 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				4	
		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 en 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		0,5	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		0,5					
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2					
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinserción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2					
	1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (60 horas)	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%)	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	15	1				14
			2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
			2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
			2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		1				
		Rendición de cuentas (1%)	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				
		Adquisiciones (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	0			
Contratación (2%)			2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
	Gestión del cambio (1%)	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	1	1					
II. HACER	CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (9%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9	
		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					
		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		1					
		GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)		3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2		
	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					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)		3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
			3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				11
			4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
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		0				
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)		4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				12,5	
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5					
4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	2,5							
	4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	2,5							
4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	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	0						
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0			0	
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5	
		6.1.2. Las empresa admite 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		1,25					
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					
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>					<b>82.5</b>	
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					

Con base a la matriz realizada y en la información diagnosticada para el sistema de SG-SST de la empresa Auto Fusa S.A. se tomaron en cuenta los criterios de la resolución 1111, la cual arrojó en la tabla de valores que la empresa posee un porcentaje total de 82,5; lo que quiere decir que el nivel de evaluación es moderado aceptable y por ende aunque la empresa posee y ejecuta dentro de su plan de acción buenas estrategias frente a ese sistema de seguridad y salud en el trabajo; es necesario generar algunas mejoras para lograr que dicho proceso tenga una gestión más eficiente y se pueda ver el resultado por medio de una supervisión constante.

Se debe implementar todas las acciones para su gestión como lo es realizar las mediciones de los riesgos ambientales, químicos, físicos y biológicos, entrega de los elementos de protección personal (EPP) y la elaboración del Plan de prevención frente a una emergencia junto con la implementación de la brigada de prevención. Toda la planificación de las acciones nos ayuda a prevenir, corregir y mitigar los impactos negativos. En la evaluación de riesgos medioambientales se debe verificar las condiciones y procesos que influyen sobre la salud de los conductores, identificando los riesgos y agentes físicos a los cuales están sometidos.

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

En el mes de agosto se realiza la autoevaluación con base en la tabla de valoración y calificación de los estándares mínimos, se determinó en la tabla de valores que dicha empresa posee un porcentaje total de 82,5; lo que quiere decir que el nivel de evaluación es moderado aceptable y por ende aunque la empresa posee y ejecuta dentro de su plan de acción buenas estrategias frente a ese sistema de seguridad y salud en el trabajo; es necesario generar algunas mejoras para lograr que dicho proceso tenga una gestión más eficiente y se pueda ver el resultado por medio de una supervisión constante. Es así como la empresa en agosto de 2019 desarrolla planes de mejora que permitan lograr mayor eficiencia y efectividad en las actividades de plan de trabajo y elevar las metas de los objetivos para planes posteriores.

Auto Fusa tiene como meta perfilarse hacia el liderazgo y preferencia en el transporte de pasajeros por carretera y para esto cuenta con un selecto equipo de trabajo que le permite desarrollar con éxito su actividad transportadora. La empresa cuenta con el área contable, área jurídica, área logística y administrativa, área de operación y el área de personal o talento humano. La excelente interacción y engranaje entre sus áreas facilita que su actividad se mantenga en permanente ejecución durante los 365 días del año, pues cuanto mayor está integrado y mejor se exploten las virtudes y cualidades de cada colaborador, más competitiva es Auto fusa en el sector.

El talento humano de Auto Fusa ha sido vinculado teniendo en cuenta la línea estratégica de la compañía y así se selecciona el perfil específico para cada área, contribuyendo a la consecución de las metas establecidas por la empresa. Con un énfasis marcado el área de personal realiza un trabajo objetivo en la gestión y selección del personal de operación, quienes son los que desempeñan la actividad base de la empresa que es conducir los buses

intermunicipales para transportar los usuarios o pasajeros de manera continua en las diferentes líneas asignadas.

La empresa en la actualidad desarrolla la contratación teniendo en cuenta exámenes de rigor como entrevista, examen de conducción, antecedentes disciplinarios y de tránsito, inducción y reinducción, contratará personal idóneo y competente, propiciando la toma de conciencia y promoviendo la cultura de autocuidado tanto el personal de conductores y su auxiliar en carretera, tanto a su personal operativo y del área administrativa.

Promueve como prioritario el compromiso de velar por la prevención de los incidentes, accidentes, enfermedades laborales, accidentes de tránsito, identificando los peligros, evaluando y valorando los riesgos, estableciendo los controles respectivos, para la reducción de los mismos, Inculca a sus colaboradores prestar un servicio seguro, amigable y cómodo, a promover la mejora continua, dirigiendo, apoyando, comunicando y cumpliendo con los compromisos establecidos y con el objetivo de garantizar la satisfacción de las partes interesadas.

Auto fusa maneja para los diferentes perfiles y cargos de la empresa un nivel de educación y requisitos de experiencia, dependiendo del área de trabajo la cual se divide en el área administrativa como son los directivos, jefes de oficina, personal administrativo y el área de operaciones con cargos como supervisores, conductores y auxiliares.

## Capítulo 4: Resultados

En el presente capítulo se hará referencia a los resultados que se obtuvieron en la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del Sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo SG-SST de la empresa de transporte de pasajeros por carretera Auto Fusa S.A, analizando la información obtenida sobre su estado actual y a partir de la evaluación realizada proyectar las correcciones necesarias y formular un plan de mejoramiento.

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

Luego de analizar el SG-SST de la empresa Auto Fusa S.A, se concluye que implementa de manera puntual la normativa pertinente sobre el Sistema de Gestión y Salud en el trabajo, teniendo en cuenta que es una empresa que desarrolla planes desde la autoevaluación requerida en la actualización de norma. Como evidencia, se halló registro de capacitaciones por parte del personal responsable del SG-SST a todas las áreas de la empresa sobre las modificaciones relevantes de la Resolución 0312 de abril de 2019, dichas capacitaciones se inician el junio de 2019 tales como la revisión de su documentación, análisis de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos de SG-SST; los indicadores de cumplimiento y sus resultados permiten verificar si las metas logran identificar las mejoras a que haya lugar en los planes y programas posteriores en el SG-SST.

Cabe resaltar, que de acuerdo con la información de la tabla de valores y calificación de la empresa Auto Fusa S.A, con un resultado de 82.5 porcentual, las acciones según Artículo 28 del

capítulo IV, planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares Mínimos, debe implementar acciones como el plan de mejoras, reporte máximo cada 6 meses enviándolo a la administradora de Riesgos Laborales y un plan de visita por parte del Ministerio de Trabajo.

En el desarrollo del ciclo de valoración nos da un resultado del 60% en el segundo punto II Hacer, en este punto es donde se debe implementar todas las acciones para su gestión como lo es realizar las mediciones de los riesgos ambientales, químicos, físicos y biológicos, entrega de los elementos de protección personal (EPP) y la elaboración del Plan de prevención frente a una emergencia junto con la implementación de la brigada de prevención. Toda la planificación de las acciones nos ayuda a prevenir, corregir y mitigar los impactos negativos. En la evaluación de riesgos medioambientales se debe verificar las condiciones y procesos que influyen sobre la salud de los conductores, identificando los riesgos y agentes físicos a los cuales están sometidos.

En el ciclo de Planear primer punto I se deben materializar las acciones para intervenir las condiciones de salud de los conductores ya que de esta forma se está garantizando el mejoramiento continuo del SG-SST para que se desempeñen bien las labores y a su vez el mejoramiento de la productividad de Auto Fusa. En la verificación que nos dio un puntaje del 5% se debe controlar que se cumplan con los indicadores de gestión y el cumplimiento del SG-SST esto permitirá a Auto Fusa generar las acciones correctivas o preventivas para mejorar.

De allí, que la empresa Auto Fusa S.A desarrolla planes de mejora lineados con la valoración de la tabla, ya que la valoración en porcentaje permite determinar acciones requeridas en el plan de mejoramiento y el diseño de los futuros planes de implementación.

En cuanto a Indicadores de Seguridad y Salud en el trabajo, la normatividad a partir de la Resolución en Estudio determino implementar un registro anual de indicadores de Frecuencia de accidentalidad, severidad de la accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y el ausentismo por causa médica.

Con el propósito de validar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, actualmente los responsables de la empresa precisan la documentación en cada una de las actividades como son reunión, formatos de trabajo, reportes de incidente, accidentalidad, enfermedad y ausentismo con relación a accidentes y enfermedades laborales y la divulgación del SG-SST dentro de todos los niveles de los trabajadores al interior de la empresa.

## Capítulo 5: Plan de mejora

5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.

De acuerdo con la información de la tabla de valores y calificación de la empresa AUTO FUSA, con un resultado de 82.5 porcentual, las acciones según Artículo 28 del capítulo IV, planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares Mínimos, debe implementar acciones como el plan de mejoras, reporte máximo cada 6 meses enviándolo a la administradora de Riesgos Laborales y un plan de visita por parte del Ministerio de Trabajo.

En el desarrollo del ciclo de valoración nos da un resultado del 60% en el segundo punto II Hacer, en este punto es donde se debe implementar todas las acciones para su gestión como lo es realizar las mediciones de los riesgos ambientales, químicos, físicos y biológicos, entrega de los elementos de protección personal (EPP) y la elaboración del Plan de prevención frente a una emergencia junto con la implementación de la brigada de prevención. Toda la planificación de las acciones nos ayuda a prevenir, corregir y mitigar los impactos negativos. En la evaluación de riesgos medioambientales se debe verificar las condiciones y procesos que influyen sobre la salud de los conductores, identificando los riesgos y agentes físicos a los cuales están sometidos.

En el ciclo de Planear primer punto I se deben materializar las acciones para intervenir las condiciones de salud de los conductores ya que de esta forma se está garantizando el mejoramiento continuo del SG-SST para que se desempeñen bien las labores y a su vez el

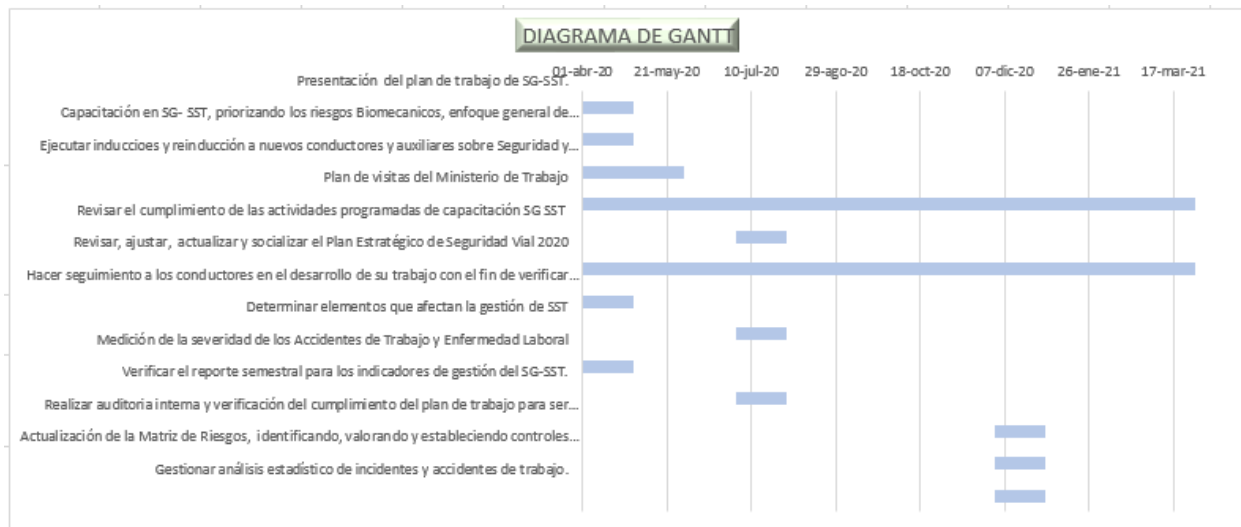
mejoramiento de la productividad de Auto Fusa. En la verificación que nos dio un puntaje del 5% se debe controlar que se cumplan con los indicadores de gestión y el cumplimiento del SG-SST esto permitirá a Auto Fusa generar las acciones correctivas o preventivas para mejorar.

De allí, que la empresa AUTO FUSA desarrolla planes de mejora alineados con la valoración de la tabla, ya que la valoración en porcentaje permite determinar acciones requeridas en el plan de mejoramiento y el diseño de los futuros planes de implementación.

En cuanto a Indicadores de Seguridad y Salud en el trabajo, la normatividad a partir de la Resolución en Estudio determino implementar un registro anual de indicadores de Frecuencia de accidentalidad, severidad de la accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad labora y el ausentismo por causa médica.

Con el propósito de validar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, actualmente los responsables de la empresa precisan la documentación en cada una de las actividades como son reunión, formatos de trabajo, reportes de incidente, accidentalidad, enfermedad y ausentismo con relación a accidentes y enfermedades laborales y la divulgación del SG SST dentro de todos los niveles de los trabajadores dentro de la empresa.

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



### Recomendaciones

Para la empresa AUTOFUSA S.A. son muy importantes sus empleados por eso se hace indispensable que el personal que esté involucrado en el seguimiento de las actividades sea un personal calificado, enfocado en diseñar un modelo integral para los procesos de salud ocupacional encaminados en mejorar el ambiente laboral y en el desarrollo continuo del SG-SST asegurando que los factores de riesgo serán controlados y minimizados, lo que traerá consigo la disminución de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, permitiendo así reducir la siniestralidad vial y el incremento de la productividad de sus colaboradores.

Motivar y concientizar a los trabajadores el cumplimiento de las normas y recomendaciones del programa de salud, Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Seguridad Industrial.

Participar activamente en las actividades de prevención y promoción en SST fomentadas por AUTO FUSA S.A., en especial, en el comité paritario COPASST (VIGÍA), las comisiones y programas de inspección que se asignen., así como, participar de la ejecución, vigilancia y control de los puestos de trabajo y del programa SG-SST.

La empresa debe declarar su compromiso de cumplimiento de la legislación colombiana vigente en materia de SG SST, buscando el mejoramiento continuo y desarrollo de las actividades de promoción y prevención de los riesgos profesionales, controlando para ello la exposición ocupacional a factores de riesgo y la causalidad de las pérdidas propias de la actividad laboral y económica de la empresa.

Es necesario que la empresa cuide de sus colaboradores y del SG-SST para el desarrollo de actividades diarias de modo que se mantengan en continuo desarrollo en el sistema, realizando las mejoras, implementado las adecuaciones a las áreas de trabajo que no cuenten con las que deben ser optimas, seguir llevando los registros tanto de las socializaciones como de las acciones preventivas y correctivas para dar cumplimiento al sistema.

Contar con personal idóneo que programe y desarrolle actividades que brinden seguridad y bienestar al proceso de salud ocupacional.

## Conclusiones

Por medio de la realización del trabajo pudimos investigar, observar y aplicar encuestas a los colaboradores identificando que en algunas de las preguntas los conductores se sienten expuestos a largas horas de trabajo sin la debida entrega de elementos de protección personal lo que le hace sentir inseguros realizando sus labores diarias. Es muy importante la implementación que está haciendo la empresa Auto Fusa en el SG-SST ya que con estas mejoras los colaboradores sienten que disminuyen sus niveles de estrés, mejora su motivación y por ende esto impacta en la productividad de la empresa. Al contar con un SG-SST podemos anticipar y controlar los riesgos a los que se ven expuestos los colaboradores en su día a día.

Este sistema debe enfocarse en PVHA (planear, hacer, verificar y actuar) ya que mediante esto se minimizan los riesgos y se pueden controlar mejor las acciones dentro de la empresa que conlleven a la obtención de unos excelentes resultados. Al aplicar la matriz encontramos que se está cumpliendo en 82.5% lo que hace entender que la empresa ha buscado siempre estar mejorando sus procesos, pero con los hallazgos encontrados ese 17.5% puede marcar la diferencia en beneficios para la compañía y sus colaboradores lo que nos lleva a disminuir la rotación de personal, incapacidades y costos por posibles accidentes o enfermedades laborales.

La implementación de los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo son necesarios no solamente para el cumplir a nivel normativo con las leyes y los decretos, es indispensable su desarrollo en las organizaciones a fin de generar estrategias que permita desarrollar efectividad en las organizaciones de sus procesos; los planes contribuyen a crear

empresas que prevén y corrijan los riesgos y los peligros resultado de la evaluación de indicadores.

Los riesgos y peligros de las empresas no solo se evidencian en físicos, es indispensable que los empleadores trabajen en riesgos laborales psicosociales los cuales determinan un aspecto de motivación y son factores que pueden generar ausentismo, comorbilidad de salud mental, desanimo que generan cargas emocionales a los trabajadores.

## Referencias bibliográficas

Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista cubana de salud y trabajo*, 13 (3). 45 – 52.

Díaz, F., Rentería, E. (2017) De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. (pp 105-112). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. (pp 105-112). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Guía Técnica de Implementación del SG-SST para Mipymes (el Ministerio de Trabajo con el apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales y Agremiaciones del País) (s.f.) <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

La Norma OHSAS 18001 (s. f.) Recuperado de <https://www.isotools.org/pdfs-pro/ebook-ohsas-18001-gestion-seguridad-salud-ocupacional.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/sg-sst/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/sg-sst/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de [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 y Seguridad Social – República de Colombia- Ley 1562 del 11 de julio de 2012 Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, 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 <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. (pp 1-43) Recuperado de: <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 – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset\\_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes](http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes)

Mintrabajo. Relaciones laborales Antecedentes Normativos. Bogotá, Colombia: *El empleo es de todos*. Recuperado de (<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/antecedentes-normativos>).

Principios y Conceptos en Seguridad y Salud en el Trabajo Medina, C. (s. f.) Recuperado de <https://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/concurso2013/pdf/dif-fia10.pdf>

Roa, D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción* (Tesis de maestría). Universidad nacional de Colombia, Manizales.

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