

**PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA DE PRISA S.A PARA EL AÑO 2020.**

**Elaborado por**

**MARITZA CORREA ARANGO  
FRANCY LIZETH CORREA  
DEISY ALEXANDRA GAVILAN CADENA  
SANDRA MILENA MARIN  
HERNÁN DAVID VALLE**

**TUTOR:  
MUNIR FERNANDO CURE**

**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**

**ABRIL 2020**

## Tabla de contenido

Introducción .....	4
Objetivos .....	5
Objetivo General:.....	5
Objetivos Específicos: .....	5
CAPITULO 1 .....	6
1.1 Planteamiento del Problema.....	6
1.2 Antecedentes del Problema.....	7
1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa.....	9
CAPITULO 2.....	10
MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	10
2.1. Marco teórico: .....	10
2.2. Marco Legal. ....	12
CAPITULO 3.....	14
METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	14
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información .....	14
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.....	16
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST .....	24
CAPITULO 4.....	28
RESULTADOS.....	28
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST .....	28
4.2. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	29
4.3. Análisis de datos .....	30
CAPITULO 5.....	31
PLAN DE MEJORA.....	31
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.....	31
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.....	33

5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	33
RECOMENDACIONES .....	40
Conclusiones .....	42
Bibliografía .....	44

## **Introducción**

Con el presente proyecto se expone el plan de mejoramiento como tema esencial relacionado con la auditoria a la implementación del SG-SST en la empresa “DEPRISA S.A”, siendo muchos los elementos y normas que han hecho parte del plan anual de trabajo del SG-SST y teniendo en cuenta que se han incrementado los factores de riesgo a los que los empleados están expuestos.

Al observar por lista de chequeo cada uno de los ítems de los estándares mínimos del plan anual de trabajo se evidencio que por el incumplimiento en varios de ellos hay desconocimiento del programa anual SG-SST y de las funciones de éste por parte de los empleados, siendo una situación real a la cual debe darse solución inmediata. Por tanto, se pretende académicamente de este proyecto aportar a las líneas de investigación de la ECACEN un documento base para dar solución a problemas empresariales que deben fundamentarse a partir de estudios de normas e investigaciones previas. Para el perfil profesional el interés es apoyar a la alta dirección para concientizarla de su liderazgo el cual bien aplicado al lado del conocimiento contribuye al desarrollo de las empresas.

El desarrollo del proyecto contiene el resultado de la auditoría realizada a través del problema encontrado, para implementar el plan de mejora del SG-SST derivado de un análisis cualitativo del cual se obtiene resultados que permiten asignar actividades que infieren en la implementación estratégica del plan.

## Objetivos

### Objetivo General:

Formular una propuesta integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), según Resolución 0312 de 2019 para la empresa “Deprisa S.A” para el año 2020.

### Objetivos Específicos:

- Analizar la implementación de los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 Aplicar los conceptos del sistema general de seguridad y salud en el trabajo.
- Reconocer los estándares mínimos propuestos en la Resolución 0312 de 2019 para la implementación del SG-SST.
- Proponer acciones de mejora con los hallazgos vistos, para obtener el 100% de la puntuación de la matriz.

## CAPITULO 1

### 1.1 Planteamiento del Problema

Es importante que toda organización brinde al trabajador unas buenas condiciones de trabajo en todo lo que tiene que ver con salud y seguridad en el trabajo, de esta forma se pueden evitar las enfermedades y accidentes laborales incrementando y logrando las metas trazadas por la organización.

En la salud y seguridad en el trabajo existen normas que facultan al empleado a que haga parte de los comités de salud y seguridad en el trabajo y de esta forma se aplica mejor lo que contempla el SG-SST y se evalúa los riesgos a que pueden estar enfrentados todos los empleados de la organización; al no tener las normas de seguridad requeridas esto puede ocasionar malestar físico, mental o emocional en los trabajadores afectando de esta manera una buena ejecución de una tarea específica lo que conlleva a un bajo rendimiento, afectando la productividad de la empresa.

Esta problemática se debe de tener muy clara ya que así se puede saber el tipo de labor o actividad desempeña cada trabajador y el tiempo que se demora en ejecutar dicha actividad, y así se puede identificar la jornada de trabajo y si esta jornada está afectando la salud física, mental o emocional permitiendo a la empresa tomar los correctivos necesarios.

Teniendo en cuenta lo planteado anteriormente surge la siguiente pregunta de investigación:

Por tanto, nos preguntamos ¿Cómo contribuir al mejoramiento de los procesos de talento humano de la empresa DEPRISA S.A?, a partir de una propuesta planteada con base en los resultados que se obtengan en el diagnóstico selectivo?

## **1.2 Antecedentes del Problema.**

DEPRISA, es una empresa líder en el sector de envíos y mensajería, maneja los procesos y los aplica de manera correcta en el desempeño de su gestión empresarial, esto con la finalidad de fortalecer sus líneas de servicio para alcanzar un mayor posicionamiento en el mercado, así mismo, prepara y capacita a los integrantes del área de talento humano, en las nuevas normatividades que surgen frente a la temática del cumplimiento de acuerdo a la implementación del SG-SST, es importante resaltar que, las ejecuciones de estos mecanismos se enfocan en la minimización y eliminación del riesgo en la salud de los empleados, por lo que es indispensable mejorar las condiciones laborales de los empleados, para que estos procesos se vean reflejados en el bienestar de los empleados y sus familias, así mismo en el crecimiento y la productividad empresarial.

Las actividades realizadas en este proyecto son en base al plan anual de trabajo para la empresa DEPRISA y a la Normatividad y estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), estos programas de capacitación que se implementarán, están direccionados al bienestar y mejoramiento del ambiente laboral, para ello, el área de Gestión del talento humano, será idóneo y a su vez será el enlace de capacitación con las demás áreas de la empresa, de ahí que, el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), de la empresa, evidencio un alto calificativo en el porcentaje en los ítems y procesos realizados, cumpliendo con los estándares solicitados por la normatividad legal vigente para nuestro país, a pesar de que la empresa presenta un ítem con una calificación cero(0), siendo este el de 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP, y para contrarrestar este impase empresarial, el área de recurso humano, iniciara un proceso de capacitación de los empleados, con

el fin de llegar al 100% en los resultados de la tabla de valores y calificaciones del SG-SST, resultados necesarios para mantener la competitividad de la empresa, mediante la apropiación de los recursos humanos, financieros y tecnológicos.

Esta investigación, será la maniobra que la empresa realizara para el cumplimiento de los objetivos empresariales y trabajo en equipo para satisfacer las necesidades del cliente, podemos concluir entonces que, la temática de capacitación y evaluación de la empresa DEPRISA, serán competentes para cumplir con los objetivos del plan de mejoramiento que será diseñado por la empresa.

Aunque la empresa De Prisa S.A tenga planteado un SG-SST se puede decir detrás de una previa investigación al interior de la empresa que hay una cantidad de trabajadores quienes expresan:

- ✓ Estrés por la cantidad de trabajo
- ✓ Tareas que no corresponden al trabajo asignado
- ✓ Ausentismo laboral a causa de accidentes y enfermedades laborales
- ✓ Falta de capacitación en temas que tienen que ver con salud ocupacional
- ✓ Falta de una adecuada organización de actividades extra laborales como:

actividades recreativas, celebraciones, torneos deportivos y actividades culturales entre otras.

### **1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa**

El objetivo de realizar esta investigación, no la limitaremos a reparar la falencia encontrada, sino que materializaremos un crecimiento empresarial positivo, ya que nuestro propósito está orientado a aportar al talento humano de la empresa exponiendo las técnicas de análisis, tratamiento y solución de problemas que tienen una aplicabilidad notoria en el ítem detectado y demás procesos de la empresa, esta temática es importante, porque a pesar de que las áreas están debidamente constituidas, deben trabajar como una cadena y deben adaptarse constantemente al cambio, de acuerdo a la globalización, competitividad, y evolución humana.

La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la empresa DEPRISA, mediante los procesos y las políticas corporativos, nos permitirá estar bajo la normatividad legal vigente de nuestro país, dado el alcance que representa estar legalmente constituidos y de acuerdo a la ley colombiana, así pues, Sin duda, los resultados de este estudio se incorporarán como valioso insumo para que la empresa DEPRISA, optimice sus estructuras internas para beneficio de sus empleados y de los clientes en general, pero sobre todo para beneficio de sus objetivos estratégicos que a la postre están asociados más al impacto social del área de talento humano dentro de la empresa y el beneficio a los trabajadores, que al mismo beneficio económico interno de la organización.

Es importante que se haga una investigación de carácter cualitativo al interior de la empresa De Prisa S.A. dando a conocer un plan de mejora al SG-SST el cual ya está planteado, pero es necesario la correspondiente corrección y aplicación con el propósito de prevenir los accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar en los trabajadores, brindándoles a sus empleados un ambiente seguro.

Este sistema estará regulado por las normas que dictamina el gobierno para reglamentar el sector trabajo frente a temas de salud ocupacional y estará supeditado a la vigilancia del comité de salud e higiene industrial que tiene la empresa, donde se realizarán capacitaciones en cuanto a temas de salud en el trabajo, seguridad industrial, medicina preventiva y medicina del trabajo; dándole la debida participación a los empleados.

## **CAPITULO 2**

### **MARCO TEÓRICO Y LEGAL**

#### **2.1. Marco teórico:**

El sistema general de seguridad y salud en el trabajo, se enfoca principalmente en garantizar el cuidado de la salud de los colaboradores, independientemente del tipo de oficio que desempeñen. Bajo la implementación de los estándares mínimos de obligatorio cumplimiento.

Dichos estándares deben ser implementados por todas las compañías.

La seguridad y salud en Colombia tomo una gran notabilidad en todas las áreas de la industria, con especial énfasis en los últimos 40 años.

Esta relevancia se ha logrado, a través de generar conciencia a los empresarios en la protección de cada uno de sus colaboradores, como garantía de un efectivo desempeño de la sociedad, y el importante rol que desempeña cada colaborador con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados desde la gerencia.

Por esta razón el estado colombiano ha emitidos diferentes conceptos que contribuyen al especial cuidado de los colaboradores, favoreciendo la disminución y prevención de riesgos, brindando la dotación de uso y cuidado personal, a cada colaborador.

El sistema de seguridad y salud en el trabajo, con el principal objetivo de promover en las empresas y los colaboradores la cultura de prevención ante posibles enfermedades, naciendo así las ARP, las cuales tuvieron un enfoque en las empresas en brindar capacitación en promoción y prevención de enfermedades, con grandes esfuerzos en diferentes estrategias que contribuyen cada vez más con el cuidado de la salud de los colaboradores.

Al igual se ha contado con la legislación colombiana, en el cuidado e la salud de los colaboradores con alternativas como atención psicológica, con un enfoque integrador entre empresa y colaboradores y no generar ambientes excluyentes.

En el año 1978 Se establecieron compañías destinadas al cuidado de los artesanos, siendo estos una base importante en área dela economía.

En el siglo XIX, Se empieza a establecer las medidas de protección para los colaboradores, destacando por el gobierno su gran preocupación por la salud de los empleados.

Durante el siglo XVII se da inicio a la clasificación de las enfermedades más habituales, dando un gran avance en implementación en la expresión “higiene”

Con la implementación de normas estructuras y parámetros, con el fin de adoptar la aplicación e implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo en las empresas, aportando en la producción y la rentabilidad de las mismas, con la transformación de las

condiciones seguras de trabajo y la cultura del auto Cuidado, el padre de la salud ocupacional, Ramazzini (2018) afirma:

El médico, filósofo y padre de la medicina ocupacional, Bernardino Ramazzini. Denunció las condiciones insalubres de los mineros, las intoxicaciones con plomo y mercurio en diferentes profesiones, los peligros del sedentarismo, y la influencia de los factores ambientales. Recomendaba medidas preventivas que debían abarcar tres niveles: la eliminación del riesgo, su control a través de la ingeniería y la prevención personal. Algunas de sus medidas incluían trabajar en ambientes ventilados y usar mascarillas protectoras. Fue un adelantado a su época al reclamar la reducción de la jornada laboral, implementación de descansos, la adopción de posturas correctas (lo que hoy llamamos ergonomía) y la lucha contra la pobreza.

De acuerdo a Lizarzoa, Fajardo, Berriola y Quintana (2018) “Según los datos reportados por la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo de Colombia<sup>6</sup>, solo el 44% de los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores indicaron desarrollar algún tipo de actividad en salud ocupacional.” (p 6). La empresa Deprisa en la actualidad brinda a sus trabajadores la protección necesaria para que cada trabajador pueda desarrollar su trabajo adecuadamente.

## **2.2. Marco Legal.**

Con el fin de verificar y analizar el cumplimiento y la ejecución del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, dentro de la empresa se siguen los lineamientos establecidos por la compilación de las normas que lo regulan, cuyo objetivo es argumentar y verificar el análisis y el cumplimiento de las mismas

✓ (Decreto N°1072, 2015), Es el decreto único reglamentario del sector trabajo, con una compilación de normas, el cual derogo el decreto 1443, que contenía la estructura del sistema de gestión. El decreto 1072 de 2015, hace especial énfasis en el capítulo 6 sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, donde básicamente nos explica la estructura del sistema de gestión, antes llamado salud ocupacional, contemplando todos los requisitos, actividades, deberes, derechos y obligaciones básicas que tienen los empleadores con los trabajadores y los trabajadores con el cumplimiento de todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, ya sean del sector público o privado.

✓ (Resolución 0312, 2019). En sus artículos 16, 21, 26. Nos habla de los estándares mínimos de obligatorio cumplimiento para las compañías, lo cual se establece por fases en su implementación, cuyo principal objetivo es el cuidado y salud de los trabajadores, por medio de autoevaluación anual y estableciendo un plan de mejora de acuerdo a los resultados obtenidos en la autoevaluación

✓ (LEY 1010 N°1010, 2006) Establece las empresas el cuidado del acoso laboral a los colaboradores con conductas, persistentes, trabajo excesivo, llamados de atención indebidos, estableciendo un conducto regular para el estudio de las mismas, con evidencias y hechos reales del evento por medio del COPAST, para el buen clima organizacional de la compañía.

Como lo mencionamos a lo largo de este trabajo, el propósito del SG-SST es realizar una capacitación general basadas en actividades que generaran un beneficio a los empleados en general y por ende a su círculo familiar, además de la productividad de la empresa DEPRISA, tenemos entonces que, enmarcados bajo la legislación que rige en nuestro país, así pues, la empresa

DEPRISA, trabaja articuladamente desde el área de talento humano con todos los requerimientos humanos, económicos, tecnológicos y logísticos, según los parámetros establecidos en su plan anual de trabajo y sugeridos por el Ministerio del trabajo, para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), acatando la normatividad legal vigente sugerida por el gobierno nacional, con el fin e intención empresarial de cuidar y brindar beneficios al talento humano, teniendo en cuenta que este es el recurso más valioso de la empresa.

En conclusión, el resultado esperado por el área de talento humano en relación con las demás áreas de la empresa, mediante la implementación de dicha gestión, está siempre encaminada al bienestar de los empleados y nos ayudara a mejorar su calidad de vida familiar y laboral, vigilando siempre por acatar y cumplir la normatividad legal vigente de nuestro país y de los objetivos empresariales propuestos por la empresa.

## **CAPITULO 3**

### **METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

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

De acuerdo con la auditoría realizada, la empresa Deprisa S.A, cumple en su gran mayoría con lo estipulado en la normatividad vigente y aplica los estándares mínimos de calidad que se regulan en la Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019. Se evidencia que realiza un seguimiento constante, con informes semanales, mensuales y anuales, llevando organizada la información por separado y teniendo adjunto todos los documentos, se enmarca por ser una empresa por enfatizar a sus empleados la importancia de los EPP y pausas activas.

El plan anual de trabajo lo ejecuta y aplica a todos sus empleados bien sean contratados por término indefinido, temporales, outsourcing o por orden de prestación de servicios, tiene conformado el Copasst con identificación de responsabilidades, sus trabajadores gozan de la afiliación al sistema de seguridad social y cuentan con el comité de convivencia laboral; tiene escrita su política de seguridad y salud en el trabajo, sus objetivos y responsabilidades, lleva el registro de todos los accidentes y enfermedades laborales realizando los correspondientes seguimientos y aplicaciones de medidas de control comprometiéndose así con el bienestar de sus trabajadores.

Se realizó un diagnóstico en el que se tomaron en cuenta varios elementos:

- ✓ La revisión de la normatividad vigente relacionada con riesgos laborales y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, identificando los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual.
- ✓ La evaluación de las medidas implementadas, para examinar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores, la cual debe ser anual
- ✓ La aplicación del programa de capacitación anual, propuesto por la empresa, incluyendo la inducción para los trabajadores.
- ✓ La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- ✓ El análisis de los trabajadores y la revisión de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad.

✓ Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior con el fin de llevar un control real y objetivo sobre las falencias que deberán corregirse para implementar el cronograma de actividades que permita llevarlas a cabo

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

Su historia comienza en el mercado laboral desde 18 de junio 1919, en un vuelo entre el puerto marítimo y fluvial de Barranquilla y puerto Colombia daría origen al servicio de correo aéreo en Colombia y las américas, teniendo como nombre Sociedad Colombo Alemana de Transportes Aéreos-SCADTA-, hoy AVIANCA en aquel tiempo.

En septiembre de 1996 nace la empresa Deprisa luego que el Ministerio de Comunicaciones concedió a AVIANCA la licencia para transportar envíos bajo la modalidad de mensajería especializada desde el inicio, se ofrece el servicio más ágil en el mercado de la mensajería especializada nacional.

Su misión es transportar de manera confiable ganar la lealtad de sus clientes, su actividad es el transporte de documentos y mercancía en el territorio nacional, su mayor visión es ser preferidos como la solución integral y de excelente calidad para el transporte de documentos, paquetería y carga en Colombia con proyección a América Latina.

La empresa Deprisa se ha trazado objetivos para cumplirlo en un corto, mediano y largo plazo en los cuales se tienen:

✓ Conquistar el mercado de América latina.

- ✓ Conseguir alanzas estratégicas que den valor agregado a nuestro servicio.
- ✓ Ser la empresa líder en el mercado Nacional.
- ✓ Prestar un servicio de excelente calidad a bajo costo.
- ✓ Tener diversidad de modalidades en el servicio para cumplir con las expectativas de los clientes.

El trabajo fue enfocado a la empresa Deprisa en la sede de Medellín (Antioquia), en ella se compone de 20 empleados.

Se propuso en el programa de compensación e incentivos para los empleados para mejorar la calidad de vida a que ellos tengan la posibilidad de realizar una carrera profesional y también apoyo a sus familias mediante auxilios en servicios de odontología.

Para poder tomar este beneficio se deben seguir los siguientes requisitos:

- ✓ Ser colaborador directo de la compañía.
- ✓ Tener contrato a término indefinido.
- ✓ Llevar 2 años de antigüedad en la empresa.
- ✓ Diligenciar los formatos solicitados por la empresa.
- ✓ Que los beneficiarios tengan un diagnóstico de la EPS sobre la necesidad del tratamiento requerido.
- ✓ Tener el aval de su jefe inmediato para aplicar a este beneficio.

Se ofrece este programa de incentivos para que los que los trabajadores se capaciten y tengan buenos conocimientos, los cuales se aplicaran para el desarrollo de su trabajo con

dinamismo y capacidad intelectual, dichos conocimientos se verán reflejados en la evaluación de desempeño que aplique la empresa cuando lo estipule conveniente.

Y también pensando en las familias de los trabajadores brindarles la posibilidad que tengan fácil acceso a los diferentes tratamientos odontológicos que la EPS considere como no POS a bajos costos, con esta clase de incentivos aumenta el sentido de pertenencia del trabajador hacia la empresa Deprisa.

También se sugiere los siguientes incentivos en el programa:

- ✓ Dos días libre al mes otorgados a los mejores trabajadores, que está a cargo de los directores de área, departamento de recursos humanos, pensando en el buen rendimiento que ha tenido el empleado, durante el periodo de un mes, la empresa lo premia con un descanso remunerado y será otorgado teniendo en cuenta las planillas y la evaluación de desempeño.

- ✓ Bonificación extra económica por la consecución de metas, los encargados serán gerente general, oficina de tesorería y nomina, directores de área, según políticas de la empresa todo trabajo bien realizado debe tener su bonificación económica extra, de esta manera se pueden alcanzar de manera óptima con los objetivos trazados por la empresa Deprisa, será otorgado por la evaluación de desempeño.

- ✓ Salida de fin de año, departamentos encargados recursos humanos y gerencia, las actividades de fin de año (Cenas, paseos u otros) también ayudan a mejorar la motivación. Es un espacio para crear convivencia entre compañeros de las diferentes áreas de la empresa, y se realizara si se cumple con los logros obtenidos durante el año.

✓ Celebración de cumpleaños, por el departamento de recursos humanos, Celebrar los cumpleaños de cada mes esto motiva a los trabajadores y así generar un sentido de pertenencia con la empresa Deprisa.

✓ Con los incentivos propuestos ayuda a sus trabajadores tener una mejor calidad de vida y también un excelente ambiente laboral, y con eso lograr sentido de pertenencia, ya que la mayoría de tiempo se pasa en la empresa y por ello generar un lugar agradable para trabajar y así poder lograr sus objetivos propuestos para el año.

Como se sabe la Gestión del Recurso Humano, la Gestión por Competencias y la Gestión del Conocimiento, es de gran importancia y más para la empresa Deprisa, y por ello se tiene las siguientes características para el recurso humano, tener conocimientos, habilidades, y actitudes que ayude a realizar sus funciones en su puesto de trabajo y esto puede ayudar al crecimiento de la empresa.

Cuyas competencias derivadas de la actividad económica de la empresa DEPRISA, están especialmente vinculadas a su misión y sus valores.

#### **A) Competencias estratégicas**

- ✓ Análisis de problemas
- ✓ Innovación y Creatividad
- ✓ Atención al detalle
- ✓ Orientación a los clientes (internos y externos)
- ✓ Ética profesional
- ✓ Capacidad de trabajo en equipo

- ✓ Visión

### **B) Competencias personales**

- ✓ Comunicación (verbal, no verbal, Oral y escrita)
- ✓ Capacidad de negociación
- ✓ Liderazgo de personas y grupos
- ✓ Capacidad de planificación
- ✓ Aprendizaje y desarrollo individual.
- ✓ Trabajo en equipo.

### **C) Competencias funcionales:**

- ✓ Gestión y resolución de conflictos.
- ✓ Dirección de personas y equipos.
- ✓ Competencia operacional.
- ✓ Organización y planificación del trabajo.
- ✓ Gestión de recursos.
- ✓ Orientación a objetivos y resultados.
- ✓ Gestión de relaciones externas.

Para reforzar la gestión del talento humano es importante la aplicación del modelo de Nonaka y Takeuchi, el cual consiste en ser una técnica de implementación de nuevos procedimientos fomentando la evolución de las organizaciones en cuanto a su estructura capital intelectual y reconfiguración periódica, adquiriendo compromiso en los empleados y siendo una herramienta fundamental hacia la meta empresarial para poder identificar, utilizar la información y el conocimiento con la intención de innovar en conocimiento, en productos y servicios, logrando así el crecimiento

y la sostenibilidad en el tiempo de la empresa, con la transmisión del conocimiento de toda su estructura laboral, para la empresa Deprisa.

El modelo de Gestión del conocimiento, es seleccionado por la empresa DEPRISA, como base para el desarrollo empresarial a la hora de caracterizar el conocimiento. Así pues, las oportunidades de sostenibilidad y crecimiento en el tiempo, estableciendo el modelo ciclo de producción del conocimiento: Interiorización, Socialización, Exteriorización y Asociación, para que la empresa logre planear, establecer objetivos, definir los métodos para alcanzarlos, especificando los indicadores para ver que fueron logrados, implementando todas las actividades según los procedimientos, conforme a los requisitos de los clientes y a las normas establecidas, comprobando rapidez en la entrega de los productos, luego manteniendo una estrategia de acuerdo a los resultados establecidos.

Y como todo procedimiento que se realiza se pueden sugerir planes de mejoramiento para la lograr el objetivo al 100%, por eso se propone estructurar un plan de mejoramiento para el desarrollo del Talento Humano integrado a cada uno de los empleados de la empresa DEPRISA.

Se realizó según el análisis para para potencializar el talento humano de la empresa Deprisa, el cual es parte esencial e importante para el crecimiento organizacional mediante el alcance de objetivos principales de la empresa, de ahí, que se considera muy acertado presentar la propuesta para mejorar los procesos del talento humano dentro de la empresa, esto, generar la posibilidad de alcanzar y perfeccionar la competitividad del personal, para ir optimizando las capacidades y poder enfocarnos en pro de la satisfacción de los clientes/usuarios de la entrega de mercancías por parte

de la empresa Deprisa, lo que resultara en un doble beneficio para la empresa logre obtener ventajas competitivas y la captación de nuevos mercados.

Para la empresa DEPRISA, El talento humano es indispensable y de mayor valor. es dinámico por ser parte de la planificación integral de los recursos humanos, para realizar un adecuado proceso en la organización del talento humano se requiere previa selección, capacitación y desarrollo, más una constante evaluación de desempeño.

Para lograr un mayor valor agregado es importante la Gestión por competencias, el conocimiento Tácito, son los ideales, valores y emociones de cada persona.

El conocimiento explícito, comunicación escrita o hablando, en la empresa Deprisa es muy utilizado, ya que sus recursos de transmisión son los CD ROOM, manual de funciones y comunicaciones referente a mejor empleado del mes o cumpleaños de los trabajadores mediante imágenes ya sean por cartelera o vía electrónico.

### **Gestión del Conocimiento:**

Uno de los planes de mejoramiento para la gestión de conocimiento es trabajar en la capacitación y entrenamiento del personal de la empresa Deprisa, tendrá como objetivo el mejoramiento en los servicios y productos prestados por la entidad generando productividad y eficacia en los empleados.

El plan de entrenamiento va dirigido a todo el personal de la empresa Deprisa, proporcionando el medio conocimiento que permitan el aprendizaje de los empleados, para el

desarrollo de conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias para la ejecución de las tareas diarias.

Donde la capacitación jugara un papel fundamental para la organización Deprisa, dando respuesta a las necesidades y así generar un adecuado conocimiento sobre las labores a ejecutarse donde se brindaría el conocimiento adecuado sobre uso de herramientas, técnicas de conocimiento sobre servicio al cliente garantizando un servicio calificado y productivo para obtener la eficiencia de la organización contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundan en beneficios para la empresa.

Para crear mayores beneficios, seguridad y salud a sus empleados la empresa Deprisa, viene implementando los estándares mínimos solicitados en el Resolución 0312 de 2019, aunque ha presentado un no cumple al ítem al programa capacitación y prevención PyP, por lo que se crea un plan de mejora, realizando un cronograma de actividades que ayuden a mantener y mejorar la matriz y también de llevar un plan de trabajo anual para la empresa Deprisa, y así con la alta gerencia y los profesionales SG-SST, puedan plantear nuevas propuestas e presupuesto para no ser sancionados.

Se realiza verificación de la convocatoria, elección, conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el acta de constitución, para la vigencia del año 2020. Evidenciando las actas mensuales y las capacitaciones de la ARL.

DEPRISA cuenta con un sistema de archivo y retención documental para los registros de documentos que soportan el sistema de gestión de SST.

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

#### SG-SST.

STÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: <b>Deprisa S.A</b>					Número de trabajadores directos: 20					
NIT de la Entidad:					Número de trabajadores directos:					
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 6 de abril 2020					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	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					
		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					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0				4	
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2					
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 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				15
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1	1						
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2	2						
		Conservación de la documentación (2%)	2	2						
		Rendición de cuentas (1%)	1	1						
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2	2						
		Comunicación (1%)	1	1						
		Adquisiciones (1%)	1	1						
Contratación (2%)		2	2							
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	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	9	1				9	
		3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1		1					
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	1	1								

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)		(controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)									
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1						
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	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	5	2				5	
			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		1				
				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					
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4					
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	15	4				15	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3					
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4					
		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		2.5				
				4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2.5	15	2.5				15
				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	2.5		2.5					
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5		2.5					
GESTION 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				10		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5						
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	5	1.25			5		
			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		1.25					
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (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>98</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)											

Se puede identificar en la evaluación de los cuatro componentes del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) en la matriz de los estándares mínimos según el Resolución 0312 de 2019. La empresa Deprisa en el ciclo Planear cuenta con un 23% de su 25% para tener todo cumplido falta programación de las capacitaciones promoción y prevención P y P, es muy importante que los empleados tengan el conocimiento de los manuales de seguridad de su empresa y la prevención de enfermedades, riesgos, peligros. Se debe implementar un plan de mejora para cumplir con la totalidad de los requisitos y seguir manteniendo los que ya están en proceso.

En los ciclos de hacer, verificar y actuar, sus procesos cumplen con los estándares mínimos tendiendo un 75% de aprobación, la empresa Deprisa realiza los respectivos exámenes de salud para saber la condición en que se encuentra sus empleados al realizar sus actividades laborales y también en su infraestructura tiene escenarios acordes para prestar un buen servicio al trabajador, La empresa DEPRISA S.A cuenta actualmente con el comité de convivencia laboral y de COPASST, mantiene a sus empleados con los elementos de protección, maneja un plan de Prevención y Preparación ante emergencias.

La empresa Deprisa ha venido mejorando su SG-SST, acorde como se va actualizando las leyes desde el decreto 1295 de 1994 el cual nos menciona la prevención de los riesgos laborales y normas reglamentarias para la seguridad de los trabajadores de la seguridad del trabajador, en julio del 2012 sale la ley que las empresas deben crear el programa de salud ocupacional para atender todo lo relacionado con el riesgo, peligro, accidentes y enfermedades laborales, es así que la empresa Deprisa empieza a contratar personal idóneo para que manejen esta área creando estrategias de disminuir todo que afecte la seguridad y salud de sus trabajadores.

En el 2015 sale el Decreto 1072 que solicita la transición de que los empleadores cambien el programa de Salud Ocupacional por el de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desde ahí la empresa comienza a solicitar asesoría a la ARL para llevar un mejor ejecución y reconocimiento de accidentes y enfermedades laborales, creando políticas de seguridad en los entornos de trabajo en su infraestructura e ir construyendo un lugar seguro para sus empleados.

En el 2017 el ministerio de trabajo expidió la resolución 1111 que toda empresa debía desarrollar 62 estándares mínimos en su SG-SST, no se tenía en cuenta los números de trabajadores, para lo que la empresa Deprisa comienza su labor de implementar aquellos estándares mínimos con la ayuda del SG-SST y la asesoría de la ARL, para dar cumplimiento a dicha resolución se empieza a perfeccionar estrategias para mejorar el bienestar físico de los empleados, debilitando la mayores probabilidades de riesgos, con la ayuda de los empleados para que ellos hagan parte de los procesos de la empresa.

En el 2019 expide la Resolución 0312, Por la cual se establecen las fases de adecuación de los estándares mínimos desde las empresas que cuentan de 10 o más de 50 empleados, cumpliendo diferentes estándares. Como la empresa Deprisa cuenta con mas de 50 empleados debe implementar 60 estándares en su matriz de los estándares mínimos, al realizarla se observa que lleva un 98% de eficacia, por lo que hay que implementar un plan de mejora en la Programa Capacitación promoción y prevención PYP, con ello cumplir el 100% de los estándares mínimos y que la empresa no reciba sanciones, además realizando auditorias, operaciones correctivas a las mejoras que se solicitan y teniendo un alto compromiso y progreso continuo con la alta gerencia, con la ayuda de los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos.

## CAPITULO 4

### RESULTADOS

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

En este capítulo se abordara la presentación y análisis de los resultados, y la metodología mediante la cual se recolecta la información de la Investigación en la empresa DEPRISA, la cual nos permitirá emitir juicios y generar un plan de acción para superar los déficits encontrados con la realización de esta investigación, lo cual se hará mediante la aplicación de una capacitación orientada a recolectar datos sobre puntos específicos y en temas relacionados con la Gestión del Conocimiento para la Capacitación y evaluación, dentro de la empresa Deprisa, lo que nos permitirá seguir consolidándonos como una empresa líder en el mercado.

El método de recolección (capacitación) de información será mediante el área del área de Talento humano, donde iniciaremos con la socialización del desarrollo del conocimiento de la empresa dando a conocer a todo el equipo de trabajo de la empresa DEPRISA, todos los procesos o proyectos y el avance en la ejecución de los mismos, analizaremos el concepto personal sobre el entorno organizacional y las competencias laborales sugeridas para trabajar en la empresa, anexo a esto se analizaran las perspectivas o referencias que tienen los empleados acerca de los programas para la generación de competencias al capacitar y evaluar a sus empleados, así que, este análisis de la información recolectada nos servirá para sacar las conclusiones relacionadas con los resultados obtenidos a través del proceso.

El tipo de estudio que será utilizado para esta investigación mediante la capacitación del personal sobre la temática, será de tipo Descriptivo, ya que se conocerán las situaciones prácticas y actitudes en base a las actividades, procesos y personal interno de la empresa DEPRISA.

La población objeto de estudio está comprendida por los 20 trabajadores que comprenden el recurso y talento humano la empresa DEPRISA, sucursal Medellín, Se opta por la totalidad de la población, ya que cumple con los requerimientos básicos para efectuar un programa de gestión del conocimiento, y manejan la información de la compañía como fuente primaria de la misma.

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

Con la presentación de este capítulo sobre los resultados, se manifiesta que la información y los resultados obtenidos son confiables al igual que sus fuentes, que la metodología utilizada para la recolección de la información es pertinente, que los parámetros y las variables establecidas en el proceso de observación son los adecuados.

Se evidencia en la Matriz que la empresa DEPRISA, de acuerdo con el puntaje obtenido y según la valoración de la tabla, su criterio es mayor a 98% siendo esta una valoración alta, esta calificación nos evidencia que la empresa está trabajando según lo establecido por el Ministerio del Trabajo y basados en el plan anual de trabajo de la empresa.

Es de anotar, que es necesario trabajar en el ítem, donde la empresa no cumple la calificación adecuada, siendo este el de 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP, y para esto la empresa debe enfocarse en mejorar el estándar que está siendo incumplido,

estableciendo un método o proceso para la identificación y evaluación de las especificaciones en seguridad y salud en el trabajo, que nos llevaran a fortalecer los objetivos de esta investigación.

Es importante tener en cuenta que el área de talento humano, tiene un vínculo importante con todo el capital humano de la empresa, por tener el conocimiento general de los procesos que cada área realiza para la continuidad operativa de la organización, Así pues, el área de talento humano, nos indica el cumplimiento de los estándares de calidad y las mejoras empresariales encaminadas a satisfacer los requerimientos y exigencias de nuestros clientes.

#### **4.3. Análisis de datos**

Se define un diagnóstico positivo de acuerdo a los indicadores presentados y por las actividades descritas en base a la Normatividad y estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa DEPRISA, y se evidencia el cumplimiento de los estándares mínimos para su debido cumplimiento, lo cual se refleja en el resultado obtenido en la tabla de TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN, expuesta en el capítulo anterior, frente a sus deberes empresariales en cuanto a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, que nos permite observar que la empresa cuenta con una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual ha sido comunicada mediante una capacitación general a todos los integrantes de la compañía y se encuentra a disposición en la documentación legal de la empresa, junto con el plan de trabajo anual donde se identifica claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.

La empresa cuenta con los recursos financieros, técnicos y de personal, necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control,

correspondientes al ítem negativo descrito en la tabla, 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

En conclusión, se han realizado capacitaciones en cuanto a temáticas específicas de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a las características de la empresa y la identificación de los déficits están debidamente documentados, se han tomado las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los empleados de la empresa,

Se ha podido tener claridad en el análisis del ítem negativo, y se determinaron los niveles de riesgo, lo que aportará posteriormente a la verificación de cumplimiento total del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y consecutivamente del programa anual de trabajo y de capacitación.

## **CAPITULO 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.**

Se proponen acciones de mejora con respecto a los hallazgos vistos, en donde dentro de las actividades a desarrollar es importante:

Realizar el curso de 50 horas un sábado o domingo el cual los trabajadores tengan disposición, con el fin de dar solución al inconveniente y capacitar al empleado, así mismo se propone que las personas que lo tienen, pero ya se encuentra vencido el curso lo realicen

nuevamente y sea actualizado. Se realice por semana con un tiempo de una hora actividades de promoción y prevención en salud, antes de iniciar labores de terreno, para así cumplir con su cronograma técnico y con la matriz de sistema de SST.

Ejecutar los procesos, programas y estándares de acuerdo a los establecidos en la planeación de manera que todo sea más práctico.

Hacer control y realizar seguimiento frente a los procesos ya implementados de manera que siempre haya una retroalimentación.

Se recomienda que haya un grupo de brigadistas que esté capacitado para cualquier incidente inesperado que pueda ocurrir.

Establecer acciones y cronogramas de actividades; basándonos en el decreto 1072 de 2015, donde brinda los parámetros para la organización del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Tener en cuenta el presupuesto donde se debe identificar la inversión para la realización de las actividades y ejecución en costo de cada una de ellas.

Manejo de contratistas (inducción, re inducción, capacitaciones, temas normativos), de los elementos de protección personal (uso, almacenamiento y mantenimiento), de todo los temas relacionados con higiene industrial (medición de gases y ruido), manejo del procedimiento de gestión del cambio, cada vez que exista uno en proceso o infraestructura para identificar los riesgos, puesto que es una tarea no rutinaria, temas relacionados con medicina preventiva (exámenes médicos, diagnóstico de plan de emergencias (Brigada, Comité Operativo de Emergencias - COE, simulacros), programa de inspecciones (botiquín, equipos de emergencias, locativo, eléctrico, químico y todo aquello que se necesite inspeccionar para la prevención y

observación del riesgo), auditoria interna y rendición de cuentas que permita verificar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Las personas responsables para llevar a cabo estas actividades serán el líder del Comité del SG-SST en conjunto con el COPASST y la ARL quienes se encargarán de planificar las correspondientes capacitaciones y fechas en que se llevarán a cabo.

El cumplimiento de estas actividades deberá llevarse a cabo antes del día dos (2) de julio de 2020.

Los recursos para llevar a cabo las actividades de mejoramiento serán los asignados en el presupuesto anual fiscal del año 2020, asignados a los rubros de capacitación y bienestar, además se trabajará de la mano del de la mano con el equipo de COPASST donde no se requiere economía en este caso, solo disposición de tiempo

Se deberá dejar evidencia documental que soporte la realización de las actividades que conllevan a subsanar o prevenir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

## **5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.**

Según la matriz de Evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la empresa Deprisa se trazó un cronograma de actividades el cual contempla hallazgos encontrados, la propuesta de mejoramiento a aplicar, las actividades a desarrollar, la duración de las actividades, recursos asignados y responsabilidades.

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

Según el cronograma que la empresa trazó para el año 2020 se diseñó un diagrama de Gantt donde se programan las actividades diseñadas:

ETAPA	ACCIONES	ÁREA	RESPONSABLE	RECURSO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020 DE PRISA S.A																											
					ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE							
					SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS							
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
PLANEAR	Revisar y actualizar la matriz de identificación de peligros y la valoración de riesgos.	Área de SG-SST.	Asesor de la ARL y el área de SG-SST	Ninguno																												
	Elaborar conjuntamente con la ARL plan de capacitación y diagnóstico de estándares mínimos.	Área de SG-SST.	Asesor de la ARL y el área de SG-SST	Ninguno																												
	Formular programas de seguridad y salud en el trabajo a los objetivos y metas institucionales.	Área de SG-SST y área Talento Humano	Coordinador de SG-SST.	Ninguno																												
	Programas de promoción y prevención tales como: Programas de estilos de vida saludable.	Área de SG-SST y área Talento Humano	Coordinador de SG-SST y gerencia de talento humano.	\$ 2.500.000																												
	Programas de prevención de enfermedades laborales. Charlas en pro del cuidado de la salud y la vida.																															
Programa Capacitación promoción y prevención PYP	Área de SG-SST y Área de Talento Humano	Coordinador de SG-TSS, Director de área y gerencia de Talento Humano																														



ETAPA	ACCIONES	ÁREA	RESPONSABLE	RECURSO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020 DE PRISA S.A																											
					ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE							
					SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS							
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
HACER	Llevar reporte estadístico de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	Área de SG-SST y área Talento Humano.	Coordinador de SG-SST y asesor ARL.	Ninguno																												
	Establecer exámenes de ingreso, egreso y periódicos para seguimiento de la salud de los colaboradores, según requisitos vigentes	Área de SG-SST y área Talento Humano.	Coordinador de SG-SST y gerencia de talento humano.	\$ 3.000.000																												
	Desarrollar actividades de promoción y prevención de la salud y acciones de auto cuidado.	Área de SG-SST y área Talento Humano.	Coordinador de SG-SST y asesor ARL.	\$ 2.500.000																												
	Adecuación de infraestructura física, donde se minimicen espacios físicos de alto riesgo y se transformen en espacios locativos iluminados, amplios y aireados.	Área Financiera	Coordinador de SG-SST y gerencia de talento humano	\$ 5.000.000																												
	Promoción de programas de capacitación enfocados en actividades deportivas y recreativas.	Área de SG-SST y área Talento Humano	Coordinador de SG-SST y gerencia de talento humano.	\$ 3.000.000																												
ETAPA	ACCIONES	ÁREA	RESPONSABLE	RECURSO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020 DE PRISA S.A																											
					ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE							





## RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda regular las temáticas de capacitación para el ítem 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP, así mismo promover las políticas del programa de salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta las observaciones descritas por los investigadores sobre las condiciones de trabajo y salud, identificando otros factores de riesgo, a partir del análisis de la información.
  
- ✓ En toda empresa es necesaria la salud y seguridad en el trabajo para prevenir y afrontar accidentes y enfermedades laborales que se pueden presentar. En la empresa DEPRISA S.A. sucursal Medellín ya cuenta con un SG-SST, pero no se cumple a cabalidad es por eso que se recomienda:
  - Implementar el SG-SST anualmente para que se pueden suplir posibles falencias.
  - Realizar obras de mejoras físicas dentro de la empresa para evitar accidentes y enfermedades laborales.
  - Tener un registro sobre las actividades y reuniones realizadas, acciones correctivas y preventivas ejecutadas, accidentes e incidentes que se puedan presentar, evidencias del cumplimiento, seguimiento del (SG-SST).
  - Contar con personal competente, para la ejecución de las actividades y gestiones de mejora e implementación de los programas que se desarrollaran.
  - Apoyo financiero, tecnológico, físico humano para la puesta en marcha del COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL. (COPASO)

- Establecer el compromiso y participación activa por parte de la totalidad del personal de la empresa en apoyo para la gestión del conocimiento en salud ocupacional.

### Conclusiones

➤ De acuerdo a los resultados obtenidos en la recolección de datos e la empresa DEPRISA, sucursal Medellín, y mediante el desarrollo del Sistema de Gestión en Salud, y en el cumplimiento de los estándares mínimos para su debida articulación, en lo referente al ítem observado se tomarán las medidas correspondientes, pues a pesar de tener en la tabla, un resultado positivo, es nuestra responsabilidad llegar al 100 %, para mantenernos en el mercado y para satisfacción de nuestros usuarios, no solo comercialmente, sino también en la prevención y control de posibles riesgos laborales para el recurso humano de la empresa, así pues, para el plan de trabajo, se tendrán disponibles recursos tecnológicos, económicos, físicos y del recurso humano, para la planeación, desarrollo y ejecución del SG-SST, mediante las capacitaciones en temáticas de seguridad y salud de acuerdo a los objetivos de la empresa, comprometiendo en especial al área de talento humano, con la implementación y práctica de la normatividad legal vigente para esta acción de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de seguir en un mejoramiento continuo y desarrollo de actividades.

➤ Tenemos entonces que, como resultado del plan de acción el resultado del proceso de investigación de acuerdo a los hallazgos de la Matriz de evaluación realizada en la fase anterior, lo que nos permitirá tener control del ítem con valor cero (0) y que presenta una afectación a la seguridad y salud en el trabajo, que nos permitirá establecer planes de mejoramiento e inspección para asegurar buen entorno interno y externo de trabajo seguro y donde prevalezca el cumplimiento de la normatividad legal vigente y los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa DEPRISA.

➤ Con la elaboración de este trabajo logramos conocer la importancia de un buen SG-SST, ya que nos permite ejecutar o implementar acciones para la motivación de los empleados, además esto nos ayuda a prevenir y reducir costos por posibles incapacidades o desacuerdos del personal, también podemos lograr y establecer de manera adecuada controles en la organización para mejorar la calidad de los envíos.

## Bibliografía

BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, César G. Lizarzoa, Javier M. Fajardo, Shyrle Berrio, Leonardo Quintana (2018). Recuperado de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve-historia-sobre-la-salud-ocupacional-en-Colombia1.pdf>

Decreto Único Reglamentario Trabajo. DECRETO 1072 DE 2015 – Ministerio del Trabajo. Recuperado de, <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>

HISTORIA DE SG-SST. Recuperado de <https://www.timetoast.com/timelines/historia-de-sg-sst>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Recuperado de <https://istas.net/salud-laboral>

Ministerio del Trabajo. Resolución 0312 de 2019. Recuperado de [https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. DECRETO 1295 DE 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html)

Ministerio de Trabajo. Resolución 1111 de 2017 Por lo cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Ramazzini, B (2018 7 de julio) Bernardino Ramazzini, el padre de la medicina del trabajo. Revista de historia. recuperado de <https://revistadehistoria.es/bernardino-ramazzini-medicina-trabajo>