

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 EXPRESO BOLIVARIANO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.

**YENISEY SABA MOYA
ROCIO CACAIS ROJAS
MARY YICELA OSPINA
EDWIN JAVIER BUSTAMANTE
SOPHIE ALEXANDRA VASQUEZ**

Grupo 18

MARIO HUMBERTO AGUILAR

Tutor

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA –UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS**

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DIPLOMADO EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2019

Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivos	4
General	4
Específicos	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Antecedentes del problema	5
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL.....	8
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores	8
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc	10
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	11
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa Expreso Bolivariano.	11
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	14
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	16
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	16
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	18
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa Expreso Bolivariano.	18
Recomendaciones	21
Conclusiones	22
Bibliografía	23

Introducción

En busca de una calidad estandarizada según la ley del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y garantizando un óptimo funcionamiento en sus procesos, la empresa Expreso Bolivariano presentara unas estrategias de mejora para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020 en donde se cumplan estas acciones exigidas por el Ministerio de Trabajo.

Realizada previamente una auditoría y en la cual se pudo recorrer el lugar y evidenciar cuáles son los aspectos positivos y los puntos de mejora que tiene la compañía se ha podido evidenciar situaciones de riesgo, como es el caso en 5 ítem que no han logrado tener ese 100% y donde se justifican que por tener una matriz en su valoración aceptable, no han implementado esas acciones correctivas en los ítem pendientes.

El método empleado en el trabajo para establecer las inconsistencias presentadas fue la investigación cualitativa y la observación que se realizó mientras se hacia la entrevista a las personas encargadas.

El contenido del trabajo a continuación se divide en cinco capítulos, los cuales nos permitieron realizar toda la investigación como primero la identificación del problema, segundo un análisis desde el marco teórico y legal identificando teorías normas y resoluciones, tercero el método de investigación que manejamos que fue metodología cualitativa, cuarto resultados de los cuales se realiza un análisis para así llegar al último capítulo que es el plan de mejoramiento en el cual implementamos actividades y acciones a ejecutar para mejorar.

Objetivos

General

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

Específicos

- Identificar por medio de la matriz el estado de los estándares mínimos según su clasificación de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019.
- Elaborar Evaluación inicial basados en el ejercicio de la auditoria con el fin de detectar prioridades y necesidades en el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Describir acciones necesarias para corregir debilidades encontradas en la evaluación inicial.
- Proponer un plan mejoramiento para el segundo semestre de 2019 e inicios de 2020 que impacte el sistema y logre la transición del mismo en la compañía.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo en Expreso Bolivariano actualmente se encuentra conformado por 1300 trabajadores clasificados según el nivel de riesgo, para el personal administrativo, de oficinas y agencias se encuentran clasificados en el nivel I, operarios de reencauche, lubricación y mantenimiento riesgo II y los conductores Riesgo IV, debido a su actividad económica.

Este sistema representa para la compañía una de las mejores herramientas para el control en las diferentes áreas y mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores el cual se hace posible gracias a la normatividad actual, sin embargo existen algunas debilidades que no permiten lograr a cabalidad el cumplimiento de los estándares mínimos legales exigidos, razón por la cual proponemos un plan estratégico de mejora en la implementación de los estándares mínimos del SG – SST para el segundo semestre de 2019 e inicios de 2020.

Pregunta:

¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Expreso Bolivariano para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

1.2. Antecedentes del problema

En Colombia años atrás no se conocía ningún concepto que hablara de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); antes llamado salud ocupacional, por lo cual las empresas no se preocupaban por el bienestar de sus empleados en cuanto a los riesgos laborales a los que estaban expuestos en cumplimiento de sus funciones, sencillamente se veía al trabajador

como una maquina más de la empresa, esto paso hasta el año 1904 donde Rafael Uribe Uribe, le da la importancia requerida e implementa la ley 57 de 1915 llamada (Ley Uribe) donde se tratan los temas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, la primera ley relacionada a este tema del país (Solucion Empresarial 21).

Después vinieron más leyes, decretos y resoluciones dando la creación al Sistema General de Riesgo en Colombia y las administradoras de estos riesgos conocidas como ARL hasta llegar a la resolución 0312 de 2019; en la cual nos basamos para el siguiente trabajo.

Anteriormente todas las empresas sin importar el número de sus empleados tenían que cumplir con los 62 ítem de la matriz; ahora con esta nueva resolución esto se ajusta al tamaño y capacidad de cada empresa lo que representa una reducción de sus costos.

En ese orden de ideas para la empresa Expreso Bolivariano al dedicarse a la Prestación del servicio de transporte intermunicipal regular y ocasional de pasajeros por carretera, envíos y remesas, y contar con una planta de personal de 1300 personas, teniendo en cuenta esto se aplicaría el CAPITULO III de la resolución 0312 de febrero de 2019 es decir se debe realizar todos los 62 ítem allí contemplados; al realizar esa auditoría a las personas encargada del área de talento humano y el profesional encargado de SG-SST se evidencian por qué se dan esos problemas en cuanto al incumplimiento de esos estándares mínimos.

En la matriz nos arroja 5 ítems que no cuentan con ese 100%; y por eso se proponen unos planes de mejora para que se cumplan estos ítems en su totalidad y así evitar las sanciones económicas. “Se han establecido multas que pueden llegar hasta los quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes estas multas son graduales, de acuerdo con la gravedad de la infracción”. (InabVirtual).

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.

Expreso Bolivariano es una empresa dedicada al transporte terrestre de pasajeros a nivel nacional, unidad productiva que incluye venta de tiquetes y demás procesos para su normal funcionamiento como lo son el proceso comercial, operativo, administrativo y preventivo a través del acompañamiento por parte del grupo de seguridad vial, actividades que pueden verse involucradas en cualquier momento en diferentes riesgos que afecten la seguridad o salud de los empleados., por lo anterior la compañía requiere dar cumplimiento a la resolución 0312 de 2019 y ejecutar el mejoramiento continuo a través del ciclo PHVA. Para poder entender su ejecución, fue necesario hacer una visita y recorrer sus instalaciones y así comprender a través de preguntas a la personas encargadas del área de talento humano como han venido desarrollando actividades para dar cumplimiento a los estándares mínimos, este proceso de observación e investigación cualitativa nos permitió identificar que hacen y como lo hacen, siendo para el grupo un factor clave determinante sobre las causas de debilidad en el cumplimiento de los estándares.

Como ya lo mencionamos el método de investigación que manejamos fue cualitativa, la cual nos lleva a identificar ciertos aspectos relevantes para la empresa; se realizó por medio de listas de chequeo a través de la matriz verificando cada uno de sus ítem y su respectivo cumplimiento para determinar las fallas y el grado de porcentaje más bajo y así implementar el plan de mejoramiento.

Es por esta razón que el grupo de trabajo realiza la 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) para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020. La cual tiene gran relevancia ya que busca mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y de sus procesos internos para la satisfacción del cliente.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

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

En los últimos años vienen existiendo cambios en las condiciones de trabajo como: la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, innovación tecnológica, la globalización, etc.

De aquí se desprende la importancia del SG-SST que es el compromiso y responsabilidad de los empleadores en brindar condiciones seguras a los empleados en sus lugares de trabajo, a través de programas o estrategias de prevención.

En 1986 la Carta de Ottawa plantea, que la promoción de la salud consiste en proporcionar a la gente los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma; Algunos autores hacen énfasis en estos programas de prevención de la salud de los trabajadores de la siguiente manera. “Muchos de los profesionales dedicados a la salud y seguridad ocupacional están de acuerdo en que contar con un buen programa de promoción de la salud y la seguridad ocupacional es un desafío, ya que hay que enfrentar una serie de obstáculos en la planeación, diseño, implementación y evaluación del mismo. En primer lugar, hay que convencer a los directivos y a los empleados de la necesidad de contar con este tipo de programas, señalando el costo de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales; en segundo lugar, se deben priorizar los tópicos de acuerdo con las necesidades de los trabajadores; en tercer lugar, no olvidar la importancia de la evaluación continua del programa, y, en cuarto lugar, no olvidar la meta de proteger y promover la salud de los trabajadores (Koh, 1995, pág. 110). Este autor define de manera clara el propósito del SG-SST que consiste en una mejora continua.

Otros resaltan que estos programas basados en conocimiento se obtiene por medio de una investigación “sobre condiciones de trabajo y salud laboral basada en la evidencia, la cual proporciona la base científica para planificar y llevar a cabo las intervenciones necesarias para la protección y la promoción de la salud de los trabajadores” (García et al, 2000, pág. 110), en el presente trabajo esta investigación se realizó por medio de la auditoria y realización de la matriz.

En estas investigaciones se encuentran nuevos problemas como el estrés laboral “percepciones de los trabajadores con relación a los potenciales estresores, la distinción entre experiencias de trabajo percibidas como positivas o negativas, y considerar estos aspectos para las intervenciones en dicha problemática” (Sparks et al, 2001, pág. 111).

Un factor clave en esta investigación es el área de Talento Humano - psicólogo el cual debe “impulsar la evaluación y la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, desde una visión preventiva centrada en el entorno del trabajo y no en el individuo; adoptar un enfoque que tenga en cuenta las desigualdades entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo pagado como en el ámbito familiar” (Artazcoz, 2002, pág. 110)

La información anterior conlleva a decir que la salud laboral es un compromiso de todos los que interactúan en una actividad en las organizaciones; “es una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en el trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, empleados y profesionales –“no es ético que las personas malogren su salud y su vida, intentando ganarse la vida” (Parra, 2003, págs. 110-111).

Finalmente los siguientes autores concluyen en que “el elemento central de una dirección consistente de los recursos humanos radica justamente “cuidar” y no “quemar” a los empleados, ya que éstos son el “corazón” de la organización. Los empleados son el capital humano de la

organización, por lo tanto hay que cuidarlos y desarrollar este capital, tanto como sea posible. (Schaufeli, Salanova, 2004, pág. 112).

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

En Colombia el termino de salud ocupacional cambio con la ley 1562 del 11 de julio del 2012 que modifica el artículo 13 del decreto 1295 de 1994 en donde se entenderá o llamara Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Con el decreto 1443 del 2014 se implementa el SGSST con lo que se busca una mejora continua, vinculando las políticas de la organización, la planificación, la evaluación y auditoria, con el objetivo de anticipar y controlar los riesgos de la seguridad y salud en el trabajo. Con el Decreto 1072 del 2015 en la página 85 se precisan 36 directrices para el cumplimiento del SGSST que deben ser aplicadas en las que encontramos las siguientes: (preventivas, correctivas de mejora, rutinaria, no rutinaria, alta dirección, amenaza, centro de trabajo ciclo PHVA, mejora continua, identificación del peligro, matriz legal, no conformidad etc.), de esta manera establece los componentes de calidad basado en estándares mínimos, auditoria, sistema de acreditación y sistema de información para la calidad, según este nuevo Decreto las empresas tenían que hacer la transición y sustituir el programa de Salud Ocupacional al nuevo SGSST, pero no fue así por lo cual el Ministerio de Trabajo prorroga este paso por medio del Decreto 171 del 01 de febrero de 2016 donde modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre esta transición y estipula tiempos para realizarla al nuevo Sistema de la siguiente manera. “Artículo 2.2.4.6.37 Transición. Todos los empleadores públicos y privados, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a más tardar el 31 de enero de 2017”. (Garzon , Luis Eduardo), Sin embargo en vista de que no existe vigilancia y control a las

empresas para que efectúen esta transición al nuevo SGSST nuevamente se prorroga el plazo modificando de nuevo el artículo 2.2.4.6.37 del decreto número 1072 de 2015 con el Decreto 052 del 12 de enero de 2017 el cual establece el proceso de transición del programa de Salud Ocupacional por el SGSST a partir del 1 de junio de 2017.

Con la Resolución 1111 del 27 de abril de 2017 se establecen los estándares mínimos para la implementación definitiva del SG-SST donde se realizara por 5 fases estando en la última fase que es la de inspección vigilancia y control en donde en el mes de diciembre de 2019 en las empresas se aplicara la autoevaluación conforme a la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos y se formulara el plan de mejora, finalmente en este proceso de transición el gobierno se da cuenta de que esta regulaciones tenía un alto costo para las MIPYMES por lo tanto expide la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 con la cual hace una actualización a los estándares mínimos donde se propone un sistema de gestión ajustado al tamaño y capacidad de cada empresa y estipula lo siguiente para empresas de menos de 10 trabajadores se aplican 7 estándares; de 11 a 50 trabajadores 21 estándares, las unidades agropecuarias 3 estándares, para las empresas con más de 50 trabajadores se sigue aplicando la resolución 1111 de 2017.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

En esta etapa del trabajo, al realizar la entrevista a la persona encargada del SG-SST indicó que la empresa Expreso Bolivariano manejaba su SST basado en la regulación que hacia la resolución 1016 de 1989 donde básicamente su sistema era preservar la salud de todos los trabajadores de la compañía, realizando los respectivos seguimientos en casos de accidentes de trabajo, incapacidades por enfermedad laboral o algunas ausencias por las mismas; su enfoque

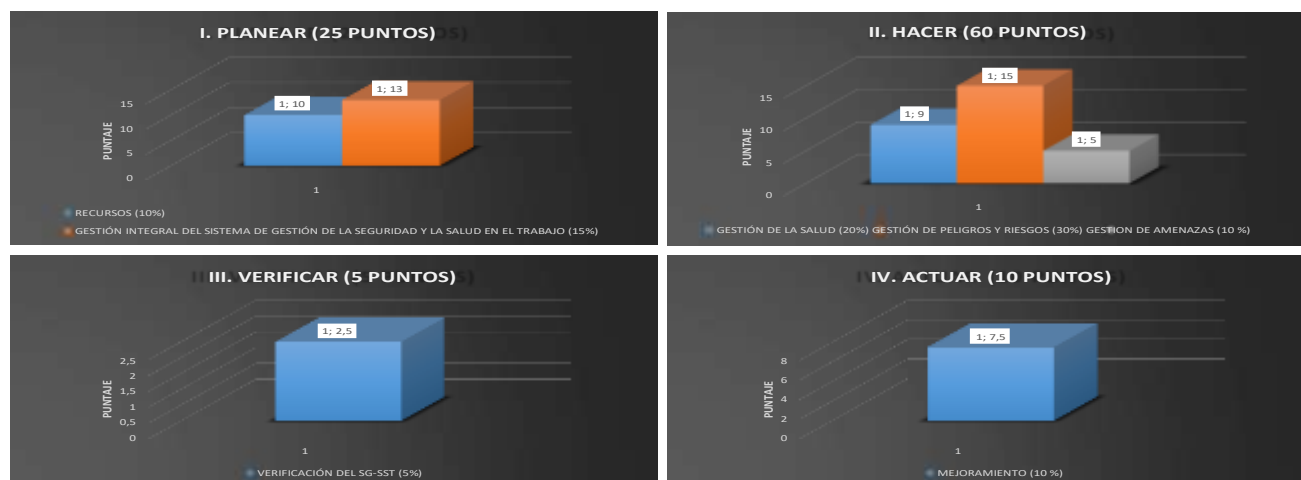
era prácticamente en esta área, como medidas preventivas les realizaban pausas activas, estas las hacían los aprendices, también se les dictaba algunas capacitaciones, las que se consideraban más urgentes; para los conductores era sobre seguridad vial, y en la parte administrativa riesgos biomecánicos entre otras, pero como tal no se hacía la verificación del cumplimiento anual de las capacitaciones, además se les entregaban sus respectivos EPP. En el anterior programa de SST no era un requisito contar con los indicadores, la salud ocupacional simplemente era estática por lo tanto no se medía si se lograban o no las acciones correctivas preventivas o de mejora.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Expreso Bolivariano						Número de trabajadores directos:				
NIT de la Entidad: 860.005.108-1						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización:				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO 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	2				6	
		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				13
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		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		0				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	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				
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						

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	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			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de 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			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	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				
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			15	
		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						
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			15		
	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	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 Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5					
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		5		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0				
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	0		2,5	
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0			
			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	0		7,5	
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
TOTALES				100				88	

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.



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

Con esta nueva resolución el tema central es la mejora continua basado en el PHVA donde se establecen unos estándares mínimos, que miden el cumplimiento de esos objetivos y así evitar las multas por parte del Ministerio de Trabajo; la empresa primeramente procede hacer la evaluación inicial y en esta, encontró primero que debían contratar al profesional en SST que tuviera posgrado exigido por la norma, además que contara con las 50 horas estipulada por el Ministerio de Trabajo y su respectivo certificado otro requisito de la norma, también se actualizo la matriz legal con la nueva normatividad vigente, además realizaron nuevamente la matriz de evaluación de riesgos y peligros, está la hacen en base a la GTC 45 en este paso, es una observación que se hace a las áreas, procesos y trabajadores en cuanto a su postura personal,

las maquinas o implementos que utilizan en sus funciones, eso con el fin de definir los nuevos peligros o riesgos, estableciendo que es lo peor que le podría pasar a un trabajador haciendo esa actividad, estas contienen unas fórmulas que miden el número de veces que ocurren accidentes en el mes entre el número de empleados de la empresa x 100% esto permite identificar qué medidas de control se implementarán, estos indicadores los realizan ahora mensualmente desde enero hasta diciembre para llevar un mayor control, ya conociendo esto es que se realiza el cronograma de capacitaciones en los peligros y riesgos identificados, las inducciones para empleados nuevos y reinducciones para los antiguos en todo el SGSST, dentro de estas capacitaciones se programan las visitas de la ARL para afianzar este tema.

También Expreso Bolivariano tuvo que enviar una carta a la empresa que le presta los servicios de exámenes médicos indicándoles que envíen un certificado donde informen que ellos tienen la custodia de las historias clínicas de todos los empleados de la transportadora, es de aclarar que antes de que les practiquen estos exámenes la empresa crea los perfiles y cargos con eso ya esta empresa sabe que exámenes debe practicarles a los nuevos o actuales empleados de la transportadora.

Además incorporo la revisión por parte de la alta gerencia o dirección, ya que esta nueva medida los obliga a estar pendientes de todas las actividades que se propongan para realizar las acciones de mejora; y de verificar la realización de las reuniones que debe hacer el comité de convivencia laboral cada tres meses. La empresa implemento una base digital donde se almacena todos los documentos que se tienen del SGSST es decir (actas de reunión, formatos de inspección de seguridad, asistencia a capacitaciones etc.), dejando las evidencias de lo que se ha realizado porque esto lo solicitara el Ministerio de Trabajo cuando realice la visita.

Este proceso de transición tuvo grandes cambios, y una inversión más alta para su respectivo funcionamiento pero era necesario para que se involucraran todos los niveles de la empresa, y así establecer una mayor comunicación entre las áreas con el fin de establecer las acciones de Mejora que beneficien a todos los participantes del SGSST.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

El SG-SST se desarrolla por etapas o fases donde primeramente se realiza una evaluación inicial (matriz), que está compuesta por el ciclo Deming, conocido también como espiral de la mejora continua, cada ciclo tiene una respectiva valoración, donde si cumple totalmente con todos los estándares mínimos se tiene una estimación del 100% , con lo cual refleja el estado en que se encuentra la empresa; para la empresa Expreso Bolivariano se cumple con el 88% en donde la transportadora en su parte inicial del ciclo Planear el estándar de Recursos, obtiene la valoración del (10%), con un cumplimiento total, ya que esta no escatimo recursos en cuanto a la inversión financiera, humana y tecnológica para el desarrollo del SG-SST.

En el estándar de Gestión integral del sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo le corresponde un valor del (15%), este contiene 11 ítems con sus porcentajes correspondientes, de los cuales se encuentra una afectación de incumplimiento en la conservación de documentos correspondiente al 2%, esto debido a que se encuentra en proceso de desarrollo, lo cual genera un 23% de cumplimiento de ese 25 % que le corresponde al ciclo Planear.

En cuanto al ciclo Hacer nos refleja el estándar de Gestión de la Salud con su porcentaje del (20%) lo que indica que la empresa cuenta con las debidas condiciones para que sus empleados realicen sus actividades, llevando un registro o reporte de incidentes, enfermedades y accidentes laborales; por otro lado en su estándar de Gestión de Peligros y Riesgos equivalente al (30%) evidencia que la transportadora ha realizado la identificación de peligros y riesgos de acuerdo a la matriz, y en base a estos hallazgos toman las medidas de prevención y control de estos; en cuanto al estándar de Gestión de Amenazas hay una falencia en la brigada de prevención conformada y capacitada este ítem es producto del ausentismo de quienes la componen lo que lleva a una afectación del 5%, por lo que se tiene una valoración de 55% repercutiendo negativamente en el porcentaje total que debe ser de 60%.

Por otro lado tenemos al ciclo Verificar el Sistema de Gestión de Resultados del S-GSST con un porcentaje del (5%), evidenciando fallas en los ítems: indicadores, estructura, proceso y resultado; y la auditoria que se debe hacer por lo menos una vez al año aquí se obtiene una calificación del 2.5%.

Por ultimo tenemos el ciclo Actuar con un porcentaje total del (10%) comprendido por 4 ítems estos corresponden al estándar de mejoramiento, aquí se evidencia una falencia en “definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SS y probablemente es porque aunque cuentan con cuadro de seguimiento de las acciones de mejora realizadas no se actualiza, y esto incide para que obtenga una calificación de 7.5%.

Finalmente ya realizada toda la evaluación inicial Expreso Bolivariano cuenta con una valoración aceptable donde debe poner a disposición del Ministerio de Trabajo estas evidencias e incluirlas acciones de mejoras detectadas en el plan anual de trabajo.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

De acuerdo a la valoración que obtuvo la empresa se logran identificar las debilidades puntuales en las que Expreso Bolivariano tiene que mejorar.

En el primer ítem 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, podemos implementar un sistema de archivo y retención documental para todos los documentos que soportan el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, en físico se puede adecuar un espacio que cumpla con los estándares de conservación de documentos con estanterías que permitan el fácil acceso a cada uno de ellos se puede apoyar este proceso con pasantes del SENA en gestión documental con el fin de protegerlos de algún daño o pérdida, así mismo se puede crear una copia digital de los documentos el cual puede estar a cargo del encargado de SG-SST.

5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada, , para este ítem se puede solicitar la colaboración de la ARL quien nos podría apoyar en la capacitación de prevención preparación ante emergencias (primeros auxilios, incendios, evacuaciones, etc), se puede organizar con el área de Talento Humano un cronograma anual de capacitación mensual el cual estará enfocado en fortalecer cada una de las competencias que requiere la brigada para atender cualquier novedad y de igual manera dotar la brigada de prevención con los elementos necesarios para atender los incidentes que puedan ocurrir y además los primeros auxilios al personal de la empresa.

6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado se puede realizar una reunión con personal de diferentes áreas de hacer consensos y de llegar a acuerdos de lo que se necesita medir y como lo podemos realizar a través de los indicadores.

6.1.2 La empresa adelanta auditoria por lo menos una vez al año,

realizar la auditoria anual la cual se planifica con la participación del comité Paritario de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, en dicha auditoria se debe realizar una retroalimentación puntual de los hallazgos encontrados y poder realizar acciones de mejora que sean alcanzables para la organización. SG-SST, para este ítem es importante que la empresa haya realizado auditorías internas al SG-SST a todas las áreas de la empresa esto permitirá encontrar falencias y actuar de manera inmediata para aplicar correctivos y mejoras. Y por último el ítem 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, es importante tener un control y un buen seguimiento a los resultados obtenidos en el SG-SST ya que esto nos permite mejoras en el sistema, con la ayuda del COPASST se trabajaron en los indicadores más relevantes y se definirán las acciones de promoción y prevención, es de suma importancia de cada uno de los empleados que hagan parte del SG-SST están capacitados con el fin de que puedan apoyar la ejecución de las actividades cabalmente y sean soporte para compañía en el momento de la visita del Ministerio del Trabajo.

5.2. Cronograma de Actividades



Recomendaciones

Fortalecer y mantener el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Expreso Bolivariano, requiere la colaboración e intervención de todo el personal, es por esto que desde el área de talento humano se recomienda estimular el conocimiento y la importancia de hábitos de vida saludable, practicas adecuadas en el ejercicio la labor, cumplimiento de la norma y ambiente laboral seguro. Acompañados por su puesto siempre por el equipo de trabajo de seguridad y salud, quienes a su vez darán prioridad al control de riesgos, compromiso al desarrollo de actividades y liderazgo frente a la política y los objetivos del SST.

Se recomienda seguimiento continuo a estados de salud por medio de los exámenes médicos periódicos, de ingreso y retiro, sesiones de trabajo mensuales con el comité, Monitorear constantemente la matriz y estar al tanto de la normatividad, analizar los indicadores de acuerdo a su periodicidad y establecer de inmediato planes de acción para mitigar resultados no apropiados o mejor los mismo y apoyarse con el SENA en temas de capacitación e incluso de inducción.

Conclusiones

En el anterior trabajo se evidencia el estado actual y las estrategias que se han propuesto con el fin de mejorar los estándares del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa Expreso Bolivariano en el cual se pueda garantizar un cumplimiento de la norma en el futuro cercano es decir el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

Para llegar a tal fin es necesario utilizar la matriz de estado de los estándares según la resolución 0312 del 2019, en esta se evidencia un puntaje total de 88 puntos, lo cual evidencia un cumplimiento dentro de lo permitido pero no el ideal, con esta información se puede evaluar el estado actual de la compañía, entender cuáles son las falencias que se tienen y proponer ideas y planes de acción con un cronograma que garantice el cumplimiento al 100% de lo requerido en la resolución.

Bibliografía

- Pérez García, E. (28 de Abril de 2017). *Proteccion y Salud*. Obtenido de <http://revistacofepris.salud.gob.mx/n/no9/bienestar.html>
- Artazcoz. (2002). Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a11.pdf>
- De Cos, Hipocrates. (370-460). *prevencionar.com*. Obtenido de <http://prevencionar.com/2016/01/14/historia-de-la-seguridad-industrial/>
- Ellen , Bog;. (1473). Obtenido de <http://katerin-historiadelasaludocupacional.blogspot.com/>
- Galeano . (23). *Historia de la salud ocupacional*. Obtenido de <http://katerin-historiadelasaludocupacional.blogspot.com/>
- García et al, E. (2000). Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a11.pdf>
- Garzon , Luis Eduardo. (s.f.). *Sistema Unico de Informacion Normativa*. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019649>
- InabVirtual*. (s.f.). Obtenido de <https://inabvirtual.com/contenido/contable/272-multa-por-incumplir-sgst-puede-llegar-hasta-los-500-smmlv-graduales-de-acuerdo-a-la-gravedad-de-la-infraccion-respetando-el-derecho-al-debido-proceso-por-parte-del-empleador>
- Koh. (1995). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la accion*. Obtenido de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>
- Parra. (2003). Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a11.pdf>
- Plinio , E. (23-79 d.c). Obtenido de <http://katerin-historiadelasaludocupacional.blogspot.com/>
- Ramazzini, Bernardo;. (s.f.). Obtenido de <http://katerin-historiadelasaludocupacional.blogspot.com/>
- Salud Ocupacional* . (s.f.). Obtenido de <http://katerin-historiadelasaludocupacional.blogspot.com/>
- Schaufeli, Salanova. (2004). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la accion*. Obtenido de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>
- Solucion Empresarial 21*. (s.f.). Obtenido de <https://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia/>
- Sparks et al. (2001). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la accion*. Obtenido de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>
- Ulrich, Ellenbaf;. (1473). *prevencionar.com*. Obtenido de <http://prevencionar.com/2016/01/14/historia-de-la-seguridad-industrial/>
- Wikipedia*. (25 de Septiembre de 2019). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Salud_ocupacional