

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 DISTRIBUIDORA PASTOR JULIO DELGADO S.A
PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL 2019.

Investigadores

ELIANA CAROLINA TORRES CARDILES

JEYSON DAVID JAIMES

MERY PATRICIA GONZALEZ

YENI PATRICIA GARCIA

HERNAN AGUILAR

Grupo: 101007_36

Línea de Investigación: Gestión de las Organizaciones

Propuesta de grado

Tutor:

MUNIR FERNANDO CURE MONROY

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

ESCUELA - ECACEN

COLOMBIA, MAYO 23 DE 2019

Contenido

Objetivos	4
General	4
Específicos	4
Capítulo I. Problematización.....	5
1.1. Planteamiento del problema.	5
1.2. Antecedentes del problema	6
1.3. Justificación.....	7
Capítulo II Marco referencial	9
2.1. Marco Teórico.....	9
2.2. Marco conceptual	10
2.3. Marco legal.....	11
Capítulo III. Utilidad metodológica cualitativa.....	12
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.....	12
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST	12
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	13
3.3. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.	16
Capítulo IV Resultados	18
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	18
Capítulo V. Plan de Mejora.....	22
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	22
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	25
Recomendaciones y conclusiones	26
Referencias	27

Introducción

En el ámbito laboral, hoy día se reconoce al talento humano como el recurso más importante para las organizaciones, por ello es imprescindible que a cada colaborador se le dé la garantía en el momento que desempeñe una labor asignada, no lo ocasione perjuicio a su salud.

Por lo tanto, Distribuciones Pastor Julio S.A. tiene presente que su activo más valioso es el talento humano y por tal motivo se realiza una auditoria en la cual se identifica a través de una autoevaluación, las prioridades y necesidades en SST o conforme a lo que se establece. (Decreto 1072 de 2015). Así mismo se muestran y se analizan los resultados obtenidos con la finalidad de proponer acciones que le permitan a la empresa solucionar las no conformidades halladas en esta auditoría.

La información resultante de la auditoria aplicada en la Distribuidora Pastor Julio S.A, se presenta a continuación en cinco (5) capítulos. En los cuales se describe la problemática que en materia de salud para sus empleados aqueja, así mismo se expresa la importancia de la auditoria y el valor social, académico y teórico que esta aporta a la Distribuidora y su equipo colaborador.

Así mismo en el marco referencial se resaltan conceptos, postulados y leyes que dan apoyo legal y científica al trabajo de investigación realizado.

Por otra parte los resultados obtenidos, los hallazgos y las no conformidades producto de la autoevaluación realizada del SG-SST son presentados al igual que las soluciones a través de un plan de mejoramiento, el cual se presenta a través de un plan de acción

Objetivos

General

Diseñar una propuesta Estratégica de Mejora para investigar y analizar e identificar la ejecución y cumplimiento de los Estándares Mínimos del (SG_SST) en la Distribuidora Pastor Julio delgado S.A, para el primer semestre del 2019.

Específicos

Identificar cada una de las prioridades basándonos en las necesidades de cada funcionario en cuanto a su protección y bienestar en el ámbito laboral en cada área del trabajo (SG-SST) de la Distribuidora Pastor Julio delgado S.A, dando estricto acatamiento a la normatividad dispuesta en la resolución 1111 de 2017

Analizar las condiciones riesgos y peligros a las que están expuestos los empleados de la Distribuidora Pastor Julio Delgado S.A, a través de la matriz de evaluación dispuesta por la normatividad vigente.

Proponer acciones de mejora a través de estrategias logrando mejorar las condiciones laborales en cuanto al ambiente de las áreas donde se ejerce cada una de las funciones, el propósito es cuidar y prevenir la salud de cada empleado, obteniendo los mejores resultados en cuanto al bienestar (físico, que se encuentre en las mejores condiciones posibles de salud, social y mental de los empleados de la empresa auditada.)

Capítulo I. Problematización

1.1. Planteamiento del problema.

Distribuciones Pastor Julio Delgado es una empresa constituida desde 1973, en la ciudad de Bucaramanga, cuenta con sedes en los departamentos del Cesar, Boyacá, Santander, Arauca, Norte de Santander y sur de la Guajira.

En este contexto los empleados de la Distribuidora Pastor Julio en la sucursal de Valledupar realizan sus funciones cotidianas, las cuales generan condiciones propias de cada uno de los riesgos: para la salud cuanto física, mental, puesto que todo empleado se ven expuestos diariamente a riesgos, enfermedades y accidentes laborales que pueden ser prevenidos a tiempo si se realiza la debida inspección.

Todo accidente que ocurran en cualquier área de trabajo y las enfermedades ocasionadas, afectan en el desarrollo de cada función y el progreso de la empresa, de manera negativa para su productividad, afectando su solidez y que no permanezca en el mercado; generando difíciles implicaciones en el ámbito social, laboral, y gran parte familiar (Anguis, 2018, p.2)

Atendiendo a la situación descrita, el gobierno colombiano dispuso, mediante una serie de estándares mínimos, para el cumplimiento de el buen funcionamiento de la empresa Distribuidora Pastor Julio SAS, Llevando a cabo unas normas y entre ellos unos requisitos para un buen procedimiento los cuales se deben cumplir, como registrar todo lo datos que se investiguen, verificar si se cumple con cada uno de ellos, y controlarlo por medio de las unas condiciones básicas, capacidad de la tecnología, capacidad técnica administrativa, todo es indispensable

para un excelente funcionamiento en todas las áreas donde se desarrollan las actividades de cada empleador , contratante en (SG_SST) (resolución 1111 2017)

Actualmente, Distribuciones Pastor Julio Delgado no cuentan con la debida actualización y seguimiento en el (SG_SST) establecido según la normatividad, la cual establece la importancia del bienestar social, físico y mental para todos los funcionarios en cuanto al sector público y también el privado.

Por la tanto es imperante la necesidad de realizar una auditoría para identificar; debilidades del sistema en las instalaciones de la Distribuidora Pastor Julio Delgado con la finalidad de diagnosticar las condiciones ambientales, de cada puesto y así mismo actualizar el sistema, con la finalidad de mantener una cultura de trabajo en cuanto a la seguridad y el bienestar donde se adapten con planes de calidad, mejorando en todo los aspectos, como puestos de trabajos y procesos que sean más rentables, también el desarrollo de recursos humanos y hacer todo posible por reducir los costos operacionales.

1.2.Antecedentes del problema

Cumplir con el sistema de gestión, genera entornos laborales saludables, es por ello que la Distribuidora ha optado por cambiar el estilo de vida de sus empleados a través del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. La actualización del sistema le permite a la Distribuidora evaluar los riesgos y peligros desde un todo (macrosistema) en el que se tiene en cuenta varias dimensiones internas y externas del empleado y del entorno en el que se desenvuelve.

Para Arias (2012) la seguridad en el trabajo es un sistema de buenas prácticas relacionadas con las labores que buscan en primer lugar preservar la seguridad y el bienestar de los colaboradores y a su vez cuidar los activos y demás intereses de la empresa (p. 51)

En tal situación, la Distribuidora ha venido trabajando en la mejora del SG-SST para los empleados, pero es evidente que existen los esfuerzos por dar pleno cumplimiento al marco normativa que establece la ley en materia de seguridad industrial no son suficientes para mantener un óptimo desempeño en sus procesos. Sin embargo los directivos de la Distribuidora con consientes que las no conformidades son posibles disminuirlas. Por lo tanto como equipo investigativo se ha decidido realizar una auditoria en la Distribuidora Pastor Julio con el propósito de buscar el bienestar de todo el recurso humano de la empresa objeto de estudio.

1.3. Justificación

El desarrollo de esta investigación es un aporte positivo en cuanto a buenas prácticas para la preservación de la higiene, salud y seguridad en sus procesos en beneficio de mantener el entorno laboral en condiciones ambientales óptimas.

Podemos ver en el decreto (1072 de 2015), tiene como objetivo la formulación y propuesta de las todas las políticas , normas y los planes de los programas , dando entender los derechos fundamentales del buen funcionamiento de las actividades en la organización , brindado la garantía del bienestar de todo los trabajadores , por medio de (promoción y protección) , esto se hace a través de un sistema eficaz ; que consiste en tener, vigilancia , información de todo eso datos , registro , las respectivas inspecciones y el debido control. Para lograr se necesitan hacer capacitaciones, donde se generen el buen funcionamiento de las relaciones laborales.

Así mismo, la investigación se desarrolla en virtud de una necesidad de la distribuidora Pastor Julio. Esta necesidad tiene origen de tipo legal para el componente empresarial y pretende alcanzar y/o mantener condiciones de trabajo favorable para la seguridad, y el bienestar de los funcionarios, a través de actividades de promoción y prevención, basados en el marco de “CERO ACCIDENTE CERO ENFERMEDAD”.

El desarrollo de esta auditoria contribuye como guía para el análisis de escenarios similares en otras empresas del país donde exista este tipo de necesidades, que son generadores de oportunidades de exploración académica sobre situaciones reales.

Capítulo II Marco referencial

2.1. Marco Teórico

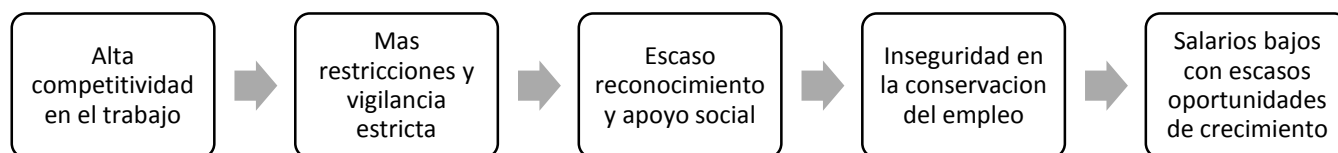
Según el decreto (1072 del 26 de mayo del 2015), el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, es una disciplina y herramienta que nos permite desarrollar unas fases importantes de manera organizada como es: planear; verificar; y actuar en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo en toda organización.

Hoy día los empleados en ejercicio de su actividad se exponen a un sin número de riesgos y peligros que atacan la salud de manera silenciosa, puesto que estas enfermedades aparecen ya en la etapa tardía, es decir; cuando el daño ya está ocasionado y no es posible revertirlo.

Existen un sin número de enfermedades como las: gastritis, la ansiedad, insomnio, depresión agresividad etc., que persisten al individuo durante meses y años y son enfermedades permanente (Anguis, 2018).

Todo esto es debido a que en los trabajos actuales se evidencia.

Ilustración 1. Trabajos actuales



Fuente. Anguis 2018

2.2. Marco conceptual

Acción correctiva: Se eliminan las causas o situación de una conformidad. (Ojeda, 2015)

Acción de mejora: por medio de políticas se busca optimizar acciones de mejora. En el SG-SST, generando mejor desempeño dentro de las organizaciones. (Ojeda, 2015)

Acción preventiva: es la acción de eliminar todo problema de una situación no aceptable. (Ojeda, 2015)

Ciclo PHVA: son procesos que nos permiten mejorar continuamente; por medio de la planear, hacer, verificar y actuar (Ojeda, 2015)

Evento Catastrófico: son todos los eventos imprevistos y que no son deseados, el cual altera todo el funcionamiento de la organización; donde se encuentran; daños masivos a los empleados que se encuentran en las áreas afectadas; evitando así el funcionamiento de la empresa. (Ojeda, 2015)

Identificación del peligro: identificar las características que pueda existir de un peligro. (Ojeda, 2015)

Matriz legal: son procesos formativos por medio de normas, donde se dan unos lineamientos para poder desarrollar de manera informativa el SG-SST, estableciendo las medidas, emitidas y aplicables. (Ojeda, 2015)

Mejora continua: Toda empresa debe contar con un plan de mejora, optimizando el SG-SST; de forma coherente por medio de las políticas de SST. (Ojeda, 2015)

No conformidad: incumplimiento de requisitos o de estándares, que no son aplicables. (Ojeda, 2015)

2.3. Marco legal

La auditoría aplicada en la Distribuidora Pastor Julio S.A., se basó en la siguiente normatividad

Decreto 1443 (2014), en el cual se pretende que las empresas privadas y públicas adopten el nuevo sistema de salud laboral propuesto en esta legislación.

Decreto 1072 del 26 (2015), en la cual el Ministerio de trabajo dispone en este decreto todas las acciones necesarias para la ejecución del SG-SST y así prevenir el riesgo de lesiones, accidentes, enfermedades y proveer la seguridad en todos los colaboradores.

Decreto 052 (2017), este decreto es básicamente que todas las entidades deben pasar sus procesos al nuevo modelo de salud laboral propuesto en este decreto.

Resolución 1111 (2017), la cual dispone las prioridades en salud y seguridad en el trabajo para todo tipo de empresa, sea público o privada

Resolución 0312 (2019) se establecen los riesgos de acuerdo al número de empleados, se determinan las responsabilidades de las administradoras de riesgos

Decreto 171 (2016), se establecen los plazos que tienen los empresarios para efectuar el cambio al SG-SST

Capítulo III. Utilidad metodológica cualitativa

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.

Atendiendo las disposiciones normativas expuestas en el marco legal de esta investigación, la Distribuidora Pastor Julio en el año de 2016 inicio la implementación del proceso del SG-SST.

Dicha implementación se llevó a cabo de acuerdo a lo solicitado en el decreto 1443 de 2014, en procura de proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores como objetivo principal.

La implementación del sistema le permitió a la Distribuidora Pastor Julio minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales; así mismo fijarse metas tales como:

- Restablecer las condiciones de iluminación en el 100% de las áreas donde se identifiquen deficiencias
- Reposición del 100 de los muebles y enseres que no cumplan las condiciones de ergonomía.
- Reducir en 50% el ausentismo laboral por condiciones médicas o de salud cuyo origen sea atribuibles a la ejecución de las labores y funciones.
- Aumentar en 5 puntos porcentuales el índice de satisfacción laboral.

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST

La Distribuidora Pastor Julio Delgado, inicia su evaluación inicial del sistema SG-SST con el objeto de dar cumplimiento a lo expuesto en el Decreto 1072 de 2015, por otra parte esta implementación tiene la finalidad de conocer las necesidades en materia de salud y seguridad de cada área y de cada proceso.

Esta evaluación y análisis es realizada con todos los trabajadores, en la cual se tiene en cuenta las enfermedades y accidentes que han ocurrido en los dos últimos años, esto con la finalidad de establecer una línea base y el avance continuo en materia de seguridad laboral.

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

En esta implementación la Distribuciones Pastor Julio Delgado S.A., califica cada uno de los ítems teniendo en cuenta que tiene menos de 50 empleados, por lo tanto se evalúa lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019

ESTÁNDARES MÍNIMO 00-00T										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACION										
Nombre de la Empresa: DISTRIBUCIONES PASTOR JULIO DELA ORO S.A.					Número de trabajadores al mes: 35					
NIT de la Empresa: 80001810-0					Número de trabajadores al mes: 35					
Resultado por Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 20/08/2024					
NIVEL	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO ESTIMADO	CUMPLIMIENTO		CALIFICACIÓN		PUNTAJE OBTENIDO	
					SE CUMPLE	NO SE CUMPLE	SE CUMPLE	NO SE CUMPLE		
I. PLANTEAMIENTO	RECURSOS (10%)	1.1.1. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	0,5	4	0	0	0	0	0,5	
		1.1.2. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	0,5							
		1.1.3. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	0,5							
		1.1.4. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	0,5							
		1.1.5. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	0,5							
		1.1.6. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	0,5							
		1.1.7. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	0,5							
		1.1.8. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	0,5							
		1.1.9. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	0,5							
		1.1.10. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	0,5							
II. PLANTEAMIENTO	RECURSOS HUMANOS (10%)	2.1.1. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1	10	0	0	0	0	10	
		2.1.2. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		2.1.3. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		2.1.4. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		2.1.5. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		2.1.6. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		2.1.7. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		2.1.8. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		2.1.9. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		2.1.10. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
III. PLANTEAMIENTO	RECURSOS HUMANOS (10%)	3.1.1. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1	10	0	0	0	0	10	
		3.1.2. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		3.1.3. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		3.1.4. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		3.1.5. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		3.1.6. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		3.1.7. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		3.1.8. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		3.1.9. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		3.1.10. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
IV. PLANTEAMIENTO	RECURSOS HUMANOS (10%)	4.1.1. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1	10	0	0	0	0	10	
		4.1.2. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		4.1.3. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		4.1.4. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		4.1.5. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		4.1.6. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		4.1.7. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		4.1.8. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		4.1.9. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
		4.1.10. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE RECURSOS DE CALIDAD Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1							
TOTALES					100					84,75

Fuente: Safety.

Valoración

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.

Fuente: Safety.

3.3. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

Fase 1

Se le realizó la autoevaluación a Distribuidora Pastor Julio Delgado, en la cual se pudo ver que esta no cumplía y no brindaba las óptimas normas de seguridad y salud a los empleados, ya que con el nuevo Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST,) muchas prácticas quedaban descontinuadas, al igual que muchas no las estaban llevando a cabo según el marco normativo que amparan el debido cumplimiento de las diferentes condiciones propias y adecuadas para los ambientes de trabajo.

Fase 2

Para el plan de mejoramiento se plantearon las siguientes estrategias teniendo en cuenta lo arrojado por la autoevaluación:

- Mantenimiento periódico de instalaciones, esto importante para la seguridad de cada empleado tener los equipos, máquinas y toda las herramientas en excelentes estados.
- Funcionamiento del Comité Paritario de (SG_SST,)
- Política de: No Abuso de Alcohol y No Consumo de Sustancias Psicoactivas.
- El Plan de Emergencia.
- Peligros y riesgos, según la Gtc 45 asociados a cada actividad desempeñada y los controles.
- Procedimientos en las actividades que sean Seguros para el buen desarrollo de la tarea.

Fase 3

En esta fase se logra poner en marcha el plan de mejora, dicha implementación cuenta a la cabeza y dirección del administrador de la distribuidora y de su mano los de talento humano y sobre todo la disposición y colaboración de los empleados de las diferentes áreas.

Fase 4

Para el seguimiento del Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) se contó con el acompañamiento de un representante del Ministerio del Trabajo el cual vigilo el completo cumplimiento de este sistema.

Fase 5

Para lograr esta fase realizo la aplicación de una matriz de valores y calificación de los estándares mínimos la cual arroja una calificación que muestra que estándares se están cumpliendo.

Capítulo IV Resultados

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

Ciclo Planear

- Los resultados arrojados en la autoevaluación se evidencia que la distribuidora cumple con lo reglamentado en el marco normativo en cuanto al comité de salud y seguridad.
- En cuanto al COPASST, este comité está conformado y de manera periódica realiza acciones de prevención que apoyan la salud laboral
- Se tiene organizado el comité de convivencia laboral, previniendo el mobbing y con ello evita al personal sufrir de problemas psicosociales profesionales.
- En el área gerencia y recursos humanos se definen: los recursos físicos, los financieros, humanos para buen el buen desarrollo, la supervisión de la empresa general.
- En cuanto a capacitación, se evidencia que la Distribuidora tiene un plan de capacitaciones muy eficiente y cumple y brinda todo el conocimiento necesario para que el desempeño de las actividades se hagan de manera eficiente garantizando seguridad y todo el cumpliendo de los estándares de seguridad.

Ciclo Hacer

- Las condiciones de trabajo no cumplen con los estándares por lo que se deben implementar acciones de mejora en algunas áreas específicas.
- El ambiente auditado evidencia higiene aceptable, pero las fuentes de emisión de sustancias desagradables no están controladas y esto genera peligro la seguridad de los trabajadores.
- Podemos observar que los puestos de trabajo disponen de equipos y elementos adecuados y tecnológicamente actualizados para la ejecución de las labores
- Distribuidora Pastor Julio Delgado, tiene sus procedimientos documentados para poder así identificar cada uno de los peligros, y la evaluación correspondiente de los control de riesgos, (Metodología) esto se hace para poder cumplir con los objetivos y controlarlos definiendo las prioridades correspondiente en la gestión de los riesgos.
- Para poder identificar los peligros y valorar los riesgos, se realiza sin la participación de los empleados y se tiene en cuenta los interesados dándole prioridad a los riesgos y así constituir medidas de intervención, por lo tanto este estándar está sujeto a cambios en la empresa.

Ciclo Verificar

- Ausencia de Indicadores para la debida verificación del sistema

- Se hacen las respectivas auditorías al sistema de la empresa Distribuidora Pasto Julio, contando con los proceso documentado donde se ve reflejada las auditoria interna, donde se describen cada una de las actividades, teniendo el control anual. Esto varía según la autorización de gerencias, el proceso que lleve recursos humanos, la participación del COPPASST, en el cual se lleva a cabo el análisis de cada auditoria interna , donde se ven reflejados todo los resultados obtenidos por medio de un informe escrito, donde se especifique las actividad que desarrolla , los aspectos positivos del sistema SST y toda las oportunidades de mejora que se puedan generar del mismo.
- En la empresa Distribuidora Pastor Julio, en el área administraba; Gerencia y recursos humano con el apoyo de COPPASST, evaluaran el SG-SST, en un tiempo determinado que serán cada 6 meses dependiendo de las modificaciones y todo los procesos: supervisión , las medición de los resultados , el informe de las auditoria , que nos permitan obtener toda la información sobre el
- Los resultados de esta evaluación, se documentan y sus principales hallazgos se comunican al COPASST y responsables de cada uno de las actividades pertinentes, logrando oportunamente de medidas preventivas, y las correctivas de mejora.

Ciclo Actuar

- Distribuidora Pastor Julio, es consiente del programa SG-SST, Ya que por medio de este , su mejora continua se ve reflejada , en cuanto al bienestar de los empleados y la mejora productiva de la empresa , donde se desarrollan todo los procesos como son requeridos.

- La organización tiene como garantías los recursos necesarios para el cumplimiento del SG-SST, esto se hace con el fin de que todo los puesto de trabajos, tengan una mejora, eficaz y eficientemente dando el cumplimiento de todo sus propósitos.

A continuación se nombran algunas fuentes para la identificación de mejoras oportunas:

- Los respectivos cambios en las normas y políticas que apliquen dentro la organización.
- Lograr la evaluación de todos los objetivos del cumplimiento del SG-SST;
- Verificar estadísticamente la identificación de los peligros y los resultados de la evaluación de riesgos,
- Interpretar los resultados de la evaluación y la respectiva auditoria del SG.SST, teniendo en cuenta: incidentes; los accidentes, toda las enfermedades que se encuentre relacionada con el área de cada trabajo, generando las respectivas recomendaciones para dicha auditoría realizada.
- Debemos analizar y estudiar, para poder aplicar, todo las recomendaciones presentadas por cada trabajador y sobre todo el COPPASS,

Las actividades están dirigidas a:

- Verificar con que se cuente con: las adopción; organización, y aplicación, comprobando de manera eficaz y los documento sobre las medidas preventivas y correctivas, esto se hace por medio de documento, para difundirlos a los responsables de cada área, asignado la fecha de cumplimiento

Capítulo V. Plan de Mejora

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

HALLAZGOS	ESTRATEGIA	ACCIONES A EMPRENDER	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPOS
Políticas del sistema no responden a las exigencias de cada puesto	Se debe hacer las respectivas verificación; Revisión periódicamente por parte del Comité (copasst) y la gerencia	Reuniones de los comités encargados y diseñar las políticas que correspondan al sistema según los riesgos y peligros de cada área.	Gerencia, recursos humano y los responsables Del sistema de gestión.	El área de reuniones, las respectivas planillas, lapiceros, software. Financieros \$ 10.000.000	Mayo de 2019
Las condiciones ambientales de cada puesto se encuentran desactualizadas	Elaboración de las condiciones de cara área de puesto trabajo, acerca de los factores de riesgo o peligros.	Generar la matriz de peligros donde se identifique los riesgos con la gtc45 y se debe permanecer actualizada de manera permanente	Coordinador HSEQ	Software, correo electrónico Financieros \$ 1.000.000	Mayo de 2019
Instalaciones y maquinas en un estado obsoleto	Tener los documento con los reportes de todo los mantenimiento que se hagan en la empresa sobre las instalaciones, equipos,, máquinas. y herramientas realizado	Realizar acciones preventivas y correctivas a las instalaciones, máquinas y demás equipos con la finalidad de informar cuales se deben reemplazar por nuevas.	Copasst y RRHH	Computador, software, Financieros \$ 20.000.000	Mayo y Junio de 2019

Ausencia de divulgación de informes, tomas de decisiones	Charlas de inducción, divulgación masiva	Capacitación sobre la seguridad con temas claros para que el empleado comprenda y entienda como debe prevenir situaciones que impacten de manera negativa su salud.	Coordinador HSEQ Y RRHH	Software, elementos publicitarios, didácticos, tablero, marcadores, área de juntas, tablero acrílico, computador. Financieros: \$1.000.000	Trimestral
Se evidencia el uso inadecuado de los elementos de protección	Diseñar un Check list y verificar el uso adecuado de la indumentaria	Proveer la indumentaria adecuada al personal para minimizar riesgos de accidentes.	Copasst y RRHH	Financieros , \$10.000.000	Mayo de 2019
Ausencia en los programa de saneamiento básico ambiental	Capacitar a todo el personal sobre las medidas correspondientes para que los empleados tengan el conocimiento suficiente acerca de sus labores, y así evitar todo clases de accidentes y las enfermedades. controlar riesgos que se puedan genera , ambientales durante su labor	Entregar a las empresas encargadas en material reciclable como papel, carton, vidrio y pet. Capacitar al personal en cuanto al manejo de desperdicios administrativos y basuras para llevar un adecuado manejo.	Gerente , coordinador HSEQ	puntos ecológicos, las planillas, lo que se necesita en papelería, para que el empleado se sienta cómodo ; refrigerios, publicidad , señalizaciones	Julio de 2019

No existe registro de indicadores que permita diagnosticar condiciones de salud	Creación de documentación basos en la norma iso 9001	Programa de auditoria interna de los procesos.	Copasst y RRHH	Sala de reuniones, planillas, lapiceros, software.	Junio de 2019
No existe un plan de emergencia que permita realizar un análisis de vulnerabilidad	Establecer medidas de requerimiento y pasos a seguir en cada caso de emergencia que se pueda generar en la empresa.	Reuniones constantes del comité paritario de salud junto a entidades externas para evidenciar situaciones de emergencia.	Copasst	Sala de reuniones, planillas, lapiceros, software.	Julio de 2019
No hay evaluación de las medidas de control.	Realizar evaluación continua de los hechos y los procesos de la empresa.	Programa de auditoria interna de los procesos.	Copasst y RRHH	Sala de reuniones, planillas, lapiceros, software.	Julio de 2019

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

DISTRIBUCIONES PASTOR JULIO DELGADO S.A																			
DIAGRAMA DE GANTT ACCIONES DE MEJORA SG-SST																			
ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO	MES ES															
				MAYO				JUNIO				JULIO							
Reuniones de los comités encargados y diseñar las políticas que correspondan al sistema según los riesgos y peligros de cada área	Gerencia, Dpto de Salud y seguridad en el trabajo	Financieros \$ 10.000.000	Mayo	█	█	█	█	█	█										
Generar la matriz de peligros donde se identifique los riesgos con la g045 y se debe permanecer actualizada de manera permanente	Coordinador HSEQ	Software, correo electrónico Financieros \$ 1.000.000	Mayo			█	█	█	█										
Realizar acciones preventivas y correctivas a las instalaciones, máquinas y demás equipos con la finalidad de informar cuales se deben reemplazar por nuevas.	Copasst y RR.HH	Computador, software, Financieros \$ 20.000.000	Mayo y Junio					█	█	█	█	█	█						
Charlas de inducción, divulgación masiva	Coordinador HSEQ Y RR.HH	Software, elementos publicitarios, elementos didácticos, tablero, marcadores, salón de juntas, tablero acrílico, computador. Financieros: \$1.000.000	Trimestral	█	█													█	█
Proveer la indumentaria adecuada al personal para minimizar riesgos de accidentes.	Copasst y RR.HH	Financieros , \$10.000.000	Junio											█	█	█	█	█	█
Entregar a las empresas encargadas en material reciclable como papel, carton, vidrio y pl. Capacitar al personal en cuanto al manejo de desperdicios administrativos y basuras para llevar un adecuado manejo.	Gerente de HSEQ	puntos ecologicos, planillas, papérea, refrigerios, elementos publicitarios, señalización	Julio															█	█

Recomendaciones y conclusiones

Se recomienda a la Distribuidora trabajar de la mano con el Comité Paritario y así es más eficaz determinar las causas que ocasionan algún evento de riesgo o controlar la situación.

Otra recomendación a tener en cuenta, es que la Distribuidora formule un plan de vigilancia tanto proactiva como reactiva los cuales servirán para que SG-SST se eficiente y eficaz en cada una de las áreas.

Luego del desarrollo de la actividad se pudo identificar las necesidades y las prioridades que toda empresa debe tener en cuenta para el SG-SST, los cuales deben garantizar la seguridad y salud del recurso humano, y todo esto se pudo llevar a cabo con el cumplimiento de lo dispuesto en la ley para este tema.

Teniendo en cuenta que el SG-SST es de continuidad en las empresas, la Distribuidora debe vincular las políticas las cuales van a servir para evaluar y así poder anticipar, reconocer y controlar cualquier situación riesgosa en la que se vea afectada la salud de los empleados.

Referencias

- Anguis V. (2018) La gestión para la mejora continua en los procesos de trabajo. Asociación interdisciplinaria de salud ocupacional e higiene. México.
- Arias W. (2012) Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*; 13(3):45-52. Recuperado de. http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (2012) Resumen de las estrategias generales de prevención y control. En Organización Internacional del Trabajo. (Ed), Factores Psicosociales y de organización. (pp. 75-77). Recuperado de <https://www.uv.es/~meliajl/MASTERComp11/34OITFactPs.pdf>
- Gómez, I. C. (2006). Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo. *Revista universitas psychologica*, 6(1), 105-113. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=31169956&lang=es&site=eds-live>
- Matabanchoy S (2012) Salud en el trabajo. *Revista Universidad y salud*. Año 12 Vol. 1 N° 15 (Págs. 87-102). Recuperado de. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>
- Mintrabajo - Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Ojeda C (2015) Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). INFOTEP. Ciénega-Magdalena. 1-31 p. Recuperado de. http://www.infotepvlg.edu.co/cienaga/hermesoft/portaIIG/home_1/recursos/julio_2017/05072017/manual-sst.pdf