

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 NAVITRANS S.A.S SEDE PASTO PARA EL
SEGUNDO SEMESTRE DE 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020

EVELIO RAMIRO BASTIDAS, COD13065877
DAYANA KATHERINE RUEDA, COD.1085635831
JOHANA MARIBEL RAMÍREZ CHAZATAR, COD. 36950953
NATALIA YORLANY FAJARDO COD. 1086137584

OLGA LUCÍA HERNÁNDEZ
TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS –
ECACEN
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN DE GERENCIA DEL TALENTO HUMANO 36
DICIEMBRE DE 2019

Tabla de Contenido

Introducción	3
Objetivos	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos.....	4
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	6
1.1. Planteamiento del Problema.....	6
1.2. Antecedentes del Problema	7
1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y LEGAL	11
2.1 Marco Teórico.....	11
2.2 Marco Legal.....	14
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	16
3.1. Análisis de la Implementación Inicial al SG-SST en Navitrans Pasto	16
3.2. Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del SG-SST.	18
3.3. Descripción de la Transición de la Empresa al Nuevo SG-SST (Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019).	21
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	22
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG.SST.....	22
CAPÍTULO V: PLAN DE MEJORA	24
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	24
5.2 Cronograma de Actividades	36
Recomendaciones	38
Conclusiones	40
Referencias Bibliográficas	42

Introducción

La implementación de un sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo SG.SST, le permite a la empresa Navitrans SAS ofrecer un mejor servicio de transporte de alta calidad que satisfagan las necesidades de los usuarios incrementando la productividad y rentabilidad de la empresa; como también brindar un mejor ambiente social y un cambio positivo en la calidad de vida de los empleados, además se podrá ejecutar, controlar, y evaluar todas las actividades realizadas por los empleados para preservar y mejorar su salud individual y colectiva; minimizando los riesgos laborales y evitando accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Teniendo en cuenta la importancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas el presente trabajo propone estrategias de mejora del SG-SST de la empresa Navitrans SAS a través de la verificación y evaluación de los estándares mínimos enmarcados en la resolución 0312 del 2019, como resultado de la auditoria del recurso humano de la empresa, y a los procesos de transición enmarcados en el decreto 052 del 2017 para cumplir con la norma nacional vigente.

El método adoptado en el presente proyecto de investigación es la investigación cualitativa por cuanto el grupo, a partir de la aplicación de la matriz y de la observación realizada, hace un análisis cualitativo de la situación y, a partir del mismo, propone un plan de mejora y unas recomendaciones con el fin de subsanar las fallas encontradas en relación con los estándares mencionados. Adicionalmente el trabajo consta de 5 capítulos que componen así: 1 El Problema, 2 Marco Teórico y Legal, 3 Metodología Investigación Cualitativa, 4 Resultados, 5 Plan De Mejora.

Objetivos

Objetivo General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Navitrans S.A.S de Pasto- Nariño con el fin de garantizar el cumplimiento de la normatividad enmarcada en los decretos 1443 del 2014, 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019 del ministerio de trabajo para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.

Objetivos Específicos

Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Navitrans S.A.S sede Pasto, mediante la aplicación de la matriz de evaluación correspondiente, para conocer su situación actual según la resolución 0312 del 2019

Analizar el SG-SST para Navitrans S.A.S Pasto, mediante una lista de chequeo de la documentación existente, identificando el grado de cumplimiento de los decretos: 1443 de 2014, 1071 de mayo de 2015, 171 de febrero de 2017 y 52 de enero de 2017, Resolución 0312 de 2019

Proponer un Plan de Mejoramiento para la empresa Navitrans S.A.S sede Pasto, a través del criterio y valoración a los estándares según lo proyectado en la matriz aplicada y mediante el Diagrama de Gantt determinar las actividades a realizar.

Presentar un plan de Trabajo para el año 2020, en el caso que el cumplimiento de los estándares mínimos esté al 100%, con el fin de determinar las acciones pertinentes.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Navitrans S.A.S, está acreditada como una organización colombiana, comprometida con el progreso del país, dedicada a satisfacer las necesidades de los sectores del transporte y construcción en el ámbito nacional y considerando al recurso humano como una parte importante de la empresa, es necesario que la empresa Navitrans S.A.S sede Pasto, fortalezca los acuerdos legales como lo menciona el Decreto 052 de 2017, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión y salud en el trabajo (SG- SST) considerando los estándares mínimos, la gerencia de la sede preocupada por el cumplimiento a los requisitos, solicitó hacer seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, a los avances y los procesos que a través de las personas encargadas del área de Salud y Seguridad en el Trabajo y a la Analista Administrativa de la sede, están llevando a cabo. Por esta razón, permite que nuestro grupo de trabajo realice dicha evaluación del SG - SST. En el desarrollo de las valoraciones se determina que la empresa se encuentra en un estado Moderadamente Aceptable mirándose en la necesidad de realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento para los estándares de algunos de los ciclos del PHVA cuyo indicaron es crítico y necesitan ser corregidos y desarrollarse de forma inmediata, con el fin de ponerse acorde a la normatividad legal vigente.

¿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 NAVITRANS S.A.S de la ciudad de Pasto- Nariño para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?

1.2. Antecedentes del Problema

Navitrans SAS, lleva más de sesenta (60) años en la prestación del servicio de transporte especial y la distribución de importantes marcas en las líneas de vehículos de transporte de pasajeros, carga pesada, maquinaria de construcción y motores en Colombia, Actualmente cuenta con una planta de personal activa compuesta por trabajadores directos e indirectos, sus principales clientes se encuentran los entes gubernamentales y grandes empresas como las Alcaldías Municipales, Gobernación de Nariño y Putumayo, Petroleras entre otras; para alcanzar la misión y desempeñar adecuadamente su actividad económica, la sede debe presentarse a procesos de licitación y para esto, debe darle cumplimiento a la legislación laboral y a la normativa en seguridad y salud en el trabajo.

NAVITRANS empezó trabajando con programas de Salud Ocupacional y con una Administradora de Riesgos Laborales esperando una mejoría en las condiciones ambientales en el desarrollo de toda empresa. Estos programas se los utilizo ya que tenían como objetivo velar por el cumplimiento del programa de salud y también identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como controlar los factores de riesgo relacionados. Al presentar falencias de toma la decisión de reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG SST empezó a ejecutarse a más tardar el 31 de enero de 2017. Un Sistema integral que supone el cumplimiento de unos estándares mínimos, establecidos en la Ley y los cuales deben ser cumplidos por todas las empresas y organizaciones en Colombia para evitarse sanciones emitidas por el ministerio de trabajo.

Navitrans SAS presenta un déficit de programas y/o estrategias enfocadas al mejoramiento de la salud en el trabajo, la Identificación de peligros y ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, por lo que se hace necesaria la implementación de planes de mejoramiento que permitan que se alcancen todos los indicadores definidos por la Ley y que no solo cuidara de la salud y bienestar de los empleados, sino que además, se encarguen de las quejas relacionadas con el trabajo, la revisión de casos específicos, la implementación de planes para mejorar las relaciones entre las partes afectadas (incluido el seguimiento de los mismos), y del desarrollo de medidas preventivas y correctivas para promover un medio ambiente sano de trabajo, con el fin de garantizar un mejor ambiente laboral, correcta resolución de conflictos e inconvenientes y buscando la armonía entre los diferentes participantes de la organización evitando consecuencias futuras tanto emocionales como económicas en cada integrante afectado, lo que por consiguiente también afectara el buen funcionamiento de la organización.

En septiembre de 2019, Navitrans Pasto, abre las puertas de su sede a nuestro grupo de trabajo, para realizar una evaluación y dar un diagnóstico a la gestión realizada por los grupos de trabajo encargados de llevar a cabo dicha gestión. Mediante una matriz que evaluó el Ciclo, los Estándares y cada Ítem del Sistema, logramos evidenciar el cumplimiento y dar una valoración a la gestión adelantada y así para poder generar una propuesta asertiva y un plan de mejoramiento acorde con la normatividad.

1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa

Teniendo en cuenta que el SG SST de una empresa está basado en la obligación tanto de empleadores como de empleados de velar por realizar sus labores con el mínimo nivel de riesgos posible y evitando enfermedades causadas por el mal desempeño de estas. Esta investigación ayuda a llenar los vacíos procedimentales que se están dando en la empresa NAVITRANS S.A.S y que pueden aportar desde esta investigación, al cumplimiento del decreto 1443 del 2014 en esta organización. En vista de lo anterior se pretende recabar toda la información posible sobre el SG SST de la empresa NAVITRANS S.A.S, en aras de garantizar la optimización del bienestar físico y mental de los trabajadores y que con el planteamiento de estrategias de mejora se puedan aumentar los índices de eficiencia en las actividades desarrolladas en la empresa.

La presente investigación pretende proponer acciones específicas , para complementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa con el compromiso del autocuidado en los colaboradores generando conciencia en cada uno de ellos estos con el fin de contribuir a la mejor calidad de vida de cada uno de ellos controlando los factores de riesgos presentes en la organización evitando posibles accidentes y enfermedades derivadas de la labor diaria de las personas con el desarrollo de actividades preventivas y actividades relacionadas con la salud de los trabajadores.

Se puede manifestar en que se puede ejercer el control sobre los riesgos tiene efectos positivos tanto para la empresa como para sus empleados ya que esto le permitirá minimizar accidentes y enfermedades dentro de la misma. Vale la pena invertir en un sistema de Gestión de

seguridad ya que este se convierte en un futuro en un elemento clave que contribuye a una mejor vida social y productiva de las personas para beneficio de la empresa.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1 Marco Teórico

De acuerdo con el Decreto 1072 del año 2015, el Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo se define como *“la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y la protección y promoción de la salud de los trabajadores tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”*.¹

“Necesitamos disminuir la tasa de accidentalidad y que cada empresa se ponga la meta de tener cero accidentes mortales”, dijo la Directora de Riesgos Laborales de Ministerio de Trabajo” (Ministerio de Trabajo, 2016).² Hoy por hoy, en gran parte de las empresas en Colombia reconocen que la prevención de los factores de riesgo ocupacionales son la base para una gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo, la implementación de este sistema no solo se limita a la protección de la salud en de los colaboradores, por el contrario, identifica los peligros, evalúa y valora los riesgos en las organizaciones, establece los respectivos controles, permite una mejora continua y busca cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales además de que estudia e interviene aspectos individuales y extra laborales del trabajador.

¹ El Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo (SG-SST), Decreto 1072. Art. 2.2.4.6.3, 2015

² (Ministerio de Trabajo, 2016)

Liliana Rodríguez Rojas, (Rojas, 2012) en su trabajo para grado de Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo, realiza una Investigación en la que desarrolla estrategias para el mejoramiento de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo frente a las formas de vinculación en plantas de un grupo empresarial del sector industrial de Bogotá D.C. Buscó diseñar una propuesta de estrategias para el mejoramiento de la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (GSST), teniendo en cuenta las diferentes formas de vinculación en cinco plantas de un grupo empresarial del sector industrial, en la ciudad de Bogotá D.C. “Realizó la adaptación lingüística de un instrumento francés, atendiendo a la metodología propuesta por Beaton. (2000). Obteniendo tres resultados: 1. Comprobar que la GSST ha sido poco estudiada en el país, reconociéndola, como un factor orientador e integrador de la protección de la salud y el fomento de la seguridad en las actividades cotidianas de una organización, contribuyendo así al éxito y la sostenibilidad del negocio. 2. El instrumento que utilizó abarca cinco dimensiones fundamentales del GSST, y compatible con las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo. 3. La GSST del escenario objeto de estudio es de tipo IV “aplicado”, de modo que cuenta con una dirección local y con la centralización de los procedimientos.”³

Juan David Rodríguez Nieto y Yohanna Tabares González, en el año 2018, (González, 2018) realizaron una propuesta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para la empresa Termaltec S.A. a través de una metodología netamente cualitativa basada en la revisión documental y análisis de contenidos, los que les permitió explorar sucesos en un contexto natural organizacional, tomando como base el proceso de la consultoría. La

³ (Rojas, 2012)p.9

propuesta ganó relevancia porque permitió dar cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 emitido por el Ministerio de Trabajo; aportaron elementos necesarios para la prevención y mitigación de riesgos inherentes al trabajo que desempeñan los colaboradores de dicha organización en el día a día.

Gadea-García, A. W, (2016). Propuesta para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa SUMIT S.A.C. (trabajo de investigación para optar el título profesional de Ingeniero Industrial). Universidad de Lima., este estudiante realiza una investigación que busca la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) a una empresa SUMIT S.A.C., empresa dedicada a brindar el servicio de confección y exportación de prendas de vestir ubicada en el distrito de Ate, Lima – Perú. (Gadea-García, 2016)

Su investigación le permite conocer la situación del SGSST en SUMIT S.A.C. encontrando falta de compromiso y liderazgo por parte de la alta dirección, falta de personal competente que realice el manejo metódico y sistemático del SGSST. Se incumple con los requisitos de la Ley N° 29783 en un 95,5%, identificando un total de 75 factores de riesgo, de los cuales un 10,6 % expone a los trabajadores a un riesgo intolerable, un 22,7% a un riesgo importante y un 53% a un riesgo moderado.⁴

⁴ (Gadea-García, 2016) p,125

Su trabajo también evidencia el incumplimiento de la normativa legal vigente en ese país en materia de SST la cual la empresa está obligada a cumplir, se identificó 20 normas legales que no son tomados en cuenta en sus procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2 Marco Legal

En desarrollo de las disposiciones legales contenidas en el Decreto Ley 1295 de 1994, Artículos 56 y 57, corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores en la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales; así como, ejercer a través de la Dirección de Riesgos Laborales, la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos profesionales (ahora laborales) en todas las empresas y las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo. (COLOMBIA, 1994)

El Ministerio del Trabajo de la República de Colombia estableció un nuevo plazo para el SGSST. La etapa de seguimiento y plan de mejora se amplió siete meses más en el mes de mayo, las visitas del Ministerio comenzarán a final del presente año; el artículo 25 de la Resolución 0312 de 2019 modifica las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos.

Por lo anterior, las empresas tendrán que cumplir hasta diciembre 31 de 2019 con lo siguiente: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos, Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al Plan del Sistema de Gestión que se está desarrollando durante el año 2019, La fase de inspección, vigilancia y control, que iniciaría en abril de 2019, también se aplaza hasta noviembre de 2019.

Las empresas tuvieron siete meses más para cumplir con los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y estar preparados para las visitas del Ministerio del Trabajo.

En la fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de SST, el Ministerio del Trabajo realizará visitas a las empresas y si no se cumple con los estándares mínimos, aplicará sanciones. La matriz de requisitos legales debe ser actualizada cada vez que se expida una nueva norma.

Decreto 2923 de 2011, sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.

Decreto 1443 SG – SST de 2014, sistema de riesgos laborales. (Integrado en el D 10/72 de 2015.)

Decreto 1072 de 2015, DUR sector del trabajo: Define que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y la incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, anticipar reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 583 de 2016, tercerización (adiciona decreto 1072)

Decreto 171 de 2016: Por medio del cual se modifica el, 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).

Resolución 4927 de 2016, curso virtual del SG – SST

Decreto 052 de 2017, modifica 2.2.4.6.37 transición del SG – SST: prorroga el plazo de implementación del SG-SST hasta el 31 de mayo de 2017 y establece la transición del sistema.

Resolución 1111 de 2017, estándares mínimos: el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión y seguridad en el trabajo para empleadores y contratantes.

Resolución 0312 de 2019: Por medio de la se actualiza los estándares mínimos del sistema de gestión y seguridad en el trabajo para empleadores y contratantes.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la Implementación Inicial al SG-SST en Navitrans Pasto

Navitrans sede Pasto a mediados del año 2015, adoptó en un inicio el sistema para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, intentado responder a los requerimientos y presiones de los entes correspondientes, pero en el tiempo comprendía que este sistema garantizaba un ambiente de trabajo seguro para sus trabajadores, previniendo los accidentes y reduciendo el número de lesionados. El impacto en la accidentalidad laboral que tuvo la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo el estándar OHSAS 18001 fue positivo y la inversión que se hacía con este sistema aportaba efectivamente al cumplimiento de la visión económica que a hoy tiene la empresa. La organización se ha ido ajustando a los cambios de la normatividad vigente incluyendo los estándares mínimos del Sistema, que garantiza la calidad del sistema general de riesgos laborales para empleadores, optando por reglamentarlos y que a la vez estos sean aplicables.

En el año 2017 la organización busca asesoramiento continuo con ARL Sura y contratan una Consultora que brinda la asesoría necesaria para que el área de Salud y Gestión en el trabajo, en conjunto con la Gerencia y Talento Humano consolidan las acciones necesarias que corrigieran las debilidades encontradas en la autoevaluación realizada conforme a los estándares mínimos que exige el sistema y proceden a establecer un plan que mejore la evaluación, rediseñando y proponiendo un plan anual al sistema de gestión.

En el año 2018 se colocó la puesta en marcha del SSG – SST, en coherencia al ciclo de planeación, Navitrans ha ido identificando peligros, la evaluación y valoración de los riesgos, a los que los trabajadores se encuentran expuestos, siendo ahora una actualización anual en donde contempla los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.

Cuatro años después de la implementación, la organización en conjunto con el grupo de trabajo 36 del Diplomado, hace una verificación y evaluación de cumplimiento a la normatividad vigente acerca del sistema a través de la revisión documental y una entrevista al responsable de seguridad y salud en el trabajo para observar el grado de evolución del sistema de gestión a partir de elementos como: políticas, identificación de peligros, objetivos y programas, control operacional, medición del desempeño e investigación de accidentes; este grupo logró observar los resultados que identifican la evolución que ha tenido el sistema de gestión a consecuencia de los cambios en la normatividad legal. Con el resultado obtenido, logran hacer una propuesta y un Plan de mejoramiento que permite tener conformidad a los estándares mínimos que se han establecido en la Resolución vigente.

3.2. Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: NAVITRANAS S.A.S						Número de trabajadores directos: 900				
NIT de la Entidad: 890903024						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD- Grupo 36						Fecha de realización: 18/10/2019				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5			0	4
			1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5			0	
			1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5			0	
			1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5			0	
			1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5			0	
			1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5			0	
			1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5			0	
			1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5			0	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	12.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2			0	6	
		12.2 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			0		
12.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2				0				
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	1	1			0	1		
	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				0	
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades		1	1				0	
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	15	2			0	13	
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2			0		
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1			0		0		
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2			0		
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-	1		1			0		
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1			0		
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2			0		
	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			0		0		

10
13

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1		0	6	6	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1		0			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			0				0
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1			0				0
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			0				0
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1		0			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1		0			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1		0			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1		0			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2		0	5			
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2		0				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		0				
	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		0	6			
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		0				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		0				
3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1			0					
3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1			0					
3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1			0					
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4		0	11			
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4		0				
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3		0				
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0		0				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5		0	10			
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5		0				
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5		0				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0		0				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0		0				
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5		0				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5		0	10			
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		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		0	2,5		
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25		0			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25		0			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0		0			
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		0	7,5		
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5		0			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0		0			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5		0			
TOTALES					100				81	60	

A través de la observación de la Matriz se identifica que en la empresa no cuenta con una capacitación de promoción y prevención formal ante el equipo de trabajo, que permita a su personal identificar la importancia de los protocolos de SG-SST en el trabajo que permitan mitigar los accidentes laborales que se pueden llegar a ocasionar dentro del proceso operativo y administrativo de la empresa y lo que se debería hacer es brindarle un ambiente laboral saludable es un punto fundamental para reducir incapacidades y el bajo desempeño de los trabajadores. Además reducir notoriamente los riesgos físicos que puedan ocurrir salvaguarda la vida del trabajador y a su vez le ahorra a las empresas problemas jurídicos y económicos.

También se evidencia una falta de organización en el desarrollo de actividades a nivel interno de la empresa y un retraso por el mismo en los procesos internos de la organización, con esto pone en riesgo las actividades desarrolladas, a partir de un perfil identificado idóneo para el desarrollo de las actividades operativas y administrativas de la empresa.

3.3. Descripción de la Transición de la Empresa al Nuevo SG-SST (Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019).

Navitrans cuenta con 14 sedes a nivel nacional, en la sede de Pasto hay 26 empleados, distribuidos en las áreas de mantenimiento de vehículos, comerciales, administrativas y de almacenamiento; los resultados que demuestra la aplicación de la matriz es Moderable con un porcentaje del 81%, lo que indica que se debe realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento; esto permite reconocer que la sede de Pasto tiene una evolución del sistema y sus principales cambios ocurren por las modificaciones en las normas legales, esto particularmente para la política que se implementó en la empresa para la investigación de accidentes.

Navitrans ha dispuesto para la sede de Pasto recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole los cuales son requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST). Al igual que el estándar de Sistema de Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Se busca que la gestión integral del sistema realice su rendición de cuentas y responda a la gestión de cambio. Los elementos con más necesidad de cambios corresponden al ciclo del “hacer” por lo que se deben atender los respectivos factores antes del mes de diciembre de 2019 para dar cumplimiento al decreto establecido. Los programas correspondientes al ciclo del hacer se deben ajustar realizando la respectiva verificación del SG-SST y atendiendo los factores críticos de estructura, proceso y resultado, y comprometiendo al COPASST en la realización de sus funciones y responsabilidades. Se sugiere que Navitrans de ejecute con

acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

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

Teniendo en cuenta la tabla de valores y calificación de la matriz correspondiente , se puede observar que se cumple con un 81 % de los ítem evaluados, lo que significa que NAVITRANS S.A.S cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) estructurado y moderadamente aceptable, al cual a través de este reconocimiento se plantean las diferentes acciones para atender el estado crítico de algunos factores que fueron identificados mediante la aplicación de la matriz de la siguiente manera.

Ciclo I. Planeación

El estándar de Recursos Humanos se cumple en un 4%, se observa que Navitrans S.A.S ha dispuesto los recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole los cuales son requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST). Al igual que el estándar de Sistema de Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo el cual se cumple en un 6%

La Gestión Integral del Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo debe cumplir en un 15% y la empresa cumple a la fecha con un 13%, teniendo la necesidad de cumplir dos ítems; Rendición de Cuentas (1%) y Gestión del Cambio (1%)

Ciclo II. Hacer

NAVITRANS S.A.S a la fecha cumple con un 48% del 60% correspondiente a este ciclo, es uno de los ciclos que más necesidad de cumplimiento tiene en todo el SG-SST, por lo que se deben atender antes del mes de diciembre de 2019, para dar cumplimiento al decreto establecido.

Del estándar Gestión de la Salud que equivale a un 20% la empresa cumple el 17% teniendo como factores críticos las Condiciones de salud en el trabajo, para dar cumplimiento en su totalidad, deberá atender los ítems Información al médico de los perfiles de cargo, realización de los exámenes médicos ocupacionales periódicos, (los de ingreso si cumple), custodia de historias clínicas.

El estándar de Gestión de Peligros y Riesgos el cual tiene un 30% en el “ciclo hacer” se debe ajustar y atender 2 ítems del estándar Identificación de peligros y tomar medidas de prevención y control para intervenir los peligros se debe intervenir los siguientes factores:

Realizar mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas

Inspección con el COPASST o Vigía.

Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.

Ciclo III. Verificar

Este ciclo se cumple en un 50% de su valor correspondiente, teniendo que ajustar del estándar Verificación del SG-SST (5%) Gestión y resultados del SG-SST.

Factores críticos Indicadores estructura, proceso y resultado, Planificar auditoría con el COPASST.

Ciclo IV. Verificar

Navitrans S.A.S cumple este ciclo con 7,5% haciendo falta un 2,5% por cumpliendo correspondiente al estándar Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

CAPÍTULO V: PLAN DE MEJORA

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

Dentro de la rendición de cuentas se puede demostrar el desempeño estado y continuidad del sistema del plan de mejora. El decreto 10 72 nos pide hacer una rendición de cuentas del SG-SST de la empresa Navitrans en donde se debe adoptar diferentes mecanismos de salud ocupacional especialmente, en el área de recursos Humanos, cabe destacar que cada

integrante del sistema de mejora para la empresa será un instrumento insumo para su revisión anual.

Gestión del Cambio: evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los responsables que estarán encargados de su revisión serán participantes de salud ocupacional y de gestión humana en donde además de revisar aprobaran la gestión de cambio y su proceso en sí, en el cual se conseguirá orientar de una manera significativa a los mismos de acuerdo con la metodología que se trabaje

COPASST: Esta entidad lograra participar en el cambio de la empresa en actividades lucrativas y de reorientación laboral de seguridad y salud en el trabajo el cual se incluirán proyectos nuevos identificando los riesgos y los accidentes que se pueden presentar durante el periodo de sus contratos, así como también ara revisiones y controles en la gestión de cambios en los proyectos.

Para los Trabajadores de la empresa Navitrans: se logrará dar a conocer y concientizar de los peligros de cada actividad que se presente en sus actividades, así como también de los cambios temporales y controles establecidos para disminuir la probabilidad o consecuencias de posibles incidentes, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

En el Ciclo II Hacer:

La Gestión de la Salud se debe hacer en cumplimiento dentro de un porcentaje de un 20 % en el estándar de condiciones de salud en el trabajo, en el cual se indaga que la empresa Navitrans tiene aproximadamente un 6% de este cumplimiento por lo que cabe resaltar que se debe;

Hacer Información al Médico de los Perfiles del Cargo: para esto el encargado será el área de Salud Ocupacional y Recursos Humanos en donde aquel suministrar al médico

ocupacional, así como también el profesiograma está pendiente de verificar que los exámenes médicos de cada trabajador sean en la fecha de ingreso y periódicamente exactos los cuales se tendrán en cuenta su actividad y a cuáles riesgos se enfrenta en su actividad dentro de la empresa con esto se logra garantizar la idoneidad del médico que lo realiza el diagnóstico y por otra parte, se garantiza que todos los trabajadores que tienen el mismo cargo, tengan los mismos exámenes.

Realización de los Exámenes Médicos Ocupacionales Periódicos, en el cual se debe programar la salida del personal para exámenes médicos periódicos. En este procedimiento se involucra a líderes de cada área para garantizar en un 100% del personal asistencial

En la custodia de Historias Clínicas: Salud Ocupacional y Recursos Humanos se necesita que cada trabajador tenga evidencias evidencia y soportes que demuestren que la custodia de las historias clínicas de los empleados de Navitrans, esté a cargo de Kumara, la institución prestadora de servicios en SST y quien practica las evaluaciones médicas ocupacionales.

También se requiere el cumplimiento de Estándar Gestión de Peligros y Riesgos este estándar es el 30% del ciclo “hacer”, después de ser aplicada la matriz se ha identificado que el ítem de medición de peligros, evaluación y valoración de riesgos, no se ha cumplido para esto se ha involucrado a los directores y líderes de las áreas de servicios y bodega, quienes serán los encargados de Clasificación y agrupar los peligros Químicos, Físicos, Biológicos, a los cuales están expuestos sus colaboradores, esta información será entregada a cada analista de sede quien será la encargada de calificar el agente del riesgo y proceder con la mitigación o control del mismo.

Medidas de Prevención y Control para Intervenir los Peligros/Riesgos (15%) la empresa cumple con este estándar en un 10%, para lograr cumplir al 100% debe realizar:

Inspección con el COPASST o Vigía: el área de Salud Ocupacional debe planear auditorías con el COPASST, dicho grupo debe estar plenamente comprometido, para el desempeño de esta función.

- Implementar medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados
- Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores
- Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos.

Mantenimiento Periódico de Instalaciones, Equipos, Máquinas, Herramientas

Director de Mantenimiento, Coordinador de bodega planificar y coordinar con Técnicos y auxiliares inventario de equipos, máquinas y herramientas.

Inventario de Maquinaria y Herramienta. Diagnóstico para mantenimiento Solicitar presupuesto para el mantenimiento de equipos, máquinas y herramientas.

Realización de inspecciones a instalaciones, equipos, máquinas, herramientas

Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas

Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.

Ciclo III. Verificar

Gestión y Resultados del SG-SST (5%): este estándar se cumple al 2,5% del valor necesario para dar cumplimiento adecuado se hace necesario cumplir con los siguientes ítems:

Indicadores Estructura, Proceso y Resultado: Consultor SG-SST, Salud Ocupacional, área de Recursos Humanos. Identificar las etapas de implementación y verificación del sistema.

Planificar Auditoría con el COPASST: este grupo estará encargado de programar las siguientes actividades:

- Realizar auditoría que permitan implementar las acciones correctivas que se consideren pertinentes.
- Identificar los pasos necesarios para la correcta implementación y operación del SG-SST.
- Establecer la metodología para realizar la verificación del SG-SST.
- Reconocer la importancia de la auditoría interna del SG-SST.
- Identificar los elementos que debe incluir la revisión por la dirección.

Ciclo IV Actuar:

Acciones Preventivas y Correctivas con Base en los Resultados del SG-SST (10%).
Navitrans cumple este estándar en 7,5%, haciendo falta trabajar en la ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Consultor SG-SST. Salud Ocupacional, Analistas Administrativas de sede,
Directores de Área.

Solicitud y aprobación de presupuesto para mitigar factores de riesgo hallados en las investigaciones de accidente e incidentes.

Auditorías internas y externas.

Sugerencias de los empleados.

Capacitación a empleados

Revisión por la alta dirección.

Cambios en los procedimientos

Cambios en los métodos de trabajo.

LISTA DE CHEQUEO

DATOS DE CONTACTO DE LA EMPRESA			
Razón social	NAVITRANS SEDE PASTO		
Sector de Actividad	COMERCIAL	NIT	890.903-024-1
Nº de Empleados	<input checked="" type="checkbox"/> Menos de 10 <input type="checkbox"/> Entre 10 y 20 <input type="checkbox"/> Entre 20 y 50 <input checked="" type="checkbox"/> 50-100 <input type="checkbox"/> Más de 100		
Facturación	<input type="checkbox"/> 0.5-1 millones de <input type="checkbox"/> 1-5 <input type="checkbox"/> 5-10 <input type="checkbox"/> 10-20 <input checked="" type="checkbox"/> Más de 20 millones De Pesos		
Dirección	Calle 12 Nº 13 - 30		
Teléfono	(2) 7200986		
E-mail*	colwagen@andinet.com		
Nombre*	MAURICIO GALARDO		
Cargo*	Representante Legal		
Fecha**	22 de Noviembre 2019		
Hora de inicio**	09:00 am	Hora fin**	11.30 am

* Datos de contacto de la persona que dentro de la empresa responde al cuestionario.

** Casillas a complementar por el encuestador en caso de visita a la empresa.

BLOQUE DE CARACTERISTICAS GENERALES

1. Señale el tiempo transcurrido desde que se constituyó la Empresa Sede-Pasto:
Veinticinco. (25)

2. Nº total de empleados fijos en toda la empresa:
Veintiséis (26)

3. Indique el número de empleados en las siguientes funciones del área comercial: 10

• Dirección comercial.	3
• Mandos intermedios (jefes de venta y/o responsables de área).	5
• Personal dedicado a la administración de ventas y atención del cliente en la empresa.	18

Para la comunicación de documentos, resoluciones y normatividad recurrimos a reuniones periódicas.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
--	----	--

Los directivos emiten información acerca de la empresa.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
---	----	--

Califique 1 a 3 la importancia que le da la empresa a la normatividad de la SG-SST como herramienta de mejora.

1	2	3
---	---	---

1= Baja; 2= Media; 3= Alta

Para la definición de objetivos y estrategias, analizan el contexto interno y externo.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
--	--	-----------------------------

Las amenazas del entorno y oportunidades de la empresa, están documentadas formalmente en los Planes Estratégicos y anuales.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
--	----	--

Se tiene en cuenta en el análisis del entorno interno de la empresa.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
--	--	-----------------------------

Se realiza análisis periódico de la organización, en cuanto a capacidades, recursos, servicios, políticas, necesidades de formación, etc.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
---	----	--

Para la definición de los objetivos se utiliza información de los análisis anteriores, para detectar amenazas y oportunidades en el entorno, puntos fuertes o áreas de mejora de nuestra empresa.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
---	----	--

Se tienen claras cuáles son las ventajas competitivas y el posicionamiento.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
---	--	-----------------------------

Se elaboran por escrito Planes de Acción que despliegan las estrategias al resto de la organización, con la participación activa del personal implicado en el desarrollo de los mismos.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
---	----	--

Se asignan responsables de ejecución de cada tarea contemplada en los Planes de Acción, y éstos a su vez se encargan de explicarlos al resto de los participantes.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	--	----

Se revisa mensualmente los planes de acción establecidos por la empresa.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
--	----	--

Existe una descripción y documentación de los puestos de trabajo de los empleados (jefes de ventas, responsables de área...) con una especificación clara de los requisitos de formación y experiencia para cada uno de los puestos.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	--	----

La dirección comercial participa activamente en la formación de los empleados de la empresa.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	--	----

Se establece siempre un sistema de reconocimiento (gratificaciones, premios, viajes...) para la consecución de los mismos, en el que tiene en cuenta a todo el personal del área comercial.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
---	--	----

Se organizan reuniones periódicas con todo el personal para analizar la gestión realizada en el último período.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
---	--	----

Qué importancia da la participación de un asesor de la aseguradora ARL Sura a la empresa en cuanto a la organización.

1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>
---	---	---------------------------------------

1= Baja; 2= Media; 3= Alta

La empresa elabora un Plan de Formación anual atendiendo a las necesidades planteadas por los directivos. Este plan contempla la contratación de personal calificado y profesionales del sector.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	--	----

La empresa estimula al personal para que tome decisiones e implante cambios dentro de unos parámetros acordados.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	--	----

Se destina recursos necesarios para el desarrollo de proyectos o de actuaciones formativas relacionadas con:		
• Gestión del Conocimiento (Capital Intelectual, Aprendizaje Organizativo).	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
• Gestión de la Información (Conocer otras plataformas informáticas ofertadas además de las incorporadas por su empresa, capacitar a los empleados y directivos en su explotación).	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
• Gestión de la Innovación (Conocer las nuevas tecnologías emergentes en el sector, programas de I+D, desarrollo de nuevos productos y/o servicios, obtención de patentes industriales o tecnológicas...).	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
• Gestión de la Calidad (actividades sistemáticas de mejora continua en procesos y/o productos/servicios...).	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO

La empresa dispone de una base de datos permanentemente actualizada, exclusivamente dedicada a recoger información estructurada sobre clientes y proveedores	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
Tienen acceso a ella todos los empleados que tienen relación directa con los clientes (director comercial, jefes de ventas y/o responsables de área, vendedores y/o representantes, empleados del servicio de atención al Cliente), pudiendo consultar los datos y/o introducir nuevos.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>

Se ha identificado un mapa de procesos y procesos estratégicos, clave y de soporte para la actividad.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
En la empresa se asignan equipos de mejora a los procesos, éstos a través de un sistema de indicadores, controlan dichos procesos y trabajan en la mejora continua de los mismos.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>

En las actividades de mejora e innovación que se desarrollan en la empresa participan también clientes, proveedores, consultores externos.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
La innovación y mejora en nuestros productos y servicios responde en gran medida a las necesidades y expectativas detectadas en nuestros clientes.	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO

• Documentación legal	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
• Asignación de responsables para procesos.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
• Se dan instrucciones técnicas de puestos de trabajo.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
• Se realizan auditorías internas periódicamente.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
• Cuando se detecta un problema, se elaboran acciones correctoras y preventivas para detectar las causas del problema y corregir el proceso y/o el procedimiento.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>

Datos de Capital Humano referentes al último ejercicio (incluya a los vendedores y/o representantes del área comercial en el cómputo):

Número de empleados con contrato indefinido.	6
--	----------

Se realizan periódicamente encuestas de opinión al personal para evaluar su nivel de satisfacción en aspectos como: ambiente de trabajo, esquemas de participación, formación, salario, reconocimiento, perspectivas profesionales.	SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
Los resultados obtenidos en estas encuestas presentan una evolución positiva en los últimos ejercicios.	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO

ANALISIS DE LA LISTA DE CHEQUEO

Se aplicó la lista de chequeo al representante legal Mauricio Gallardo; de acuerdo con esta lista se logró observar que la empresa NAVITRANS realiza incentivos al personal que labora un plan de acciones, pero no los plasma en documentación como soporte por lo tanto se mira que las estrategias o los planes de seguir en el trabajo deben estar debidamente soportados y para ello se necesita de un asesoramiento externo para poder llevar a cabo un plan de acción. La seguridad y Salud en el Trabajo tiene en cuenta clientes proveedores empleados para realizar diagnóstico del contexto interno y externo.

I. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	H. Director de Mantenimiento, Coordinador de bodega planificar y coordinar con técnicos y auxiliares inventario de equipos	Director de Servicios Coordinador de Bodega	Inventario de Maquinaria y Herramienta. Diagnóstico para mantenimiento	Técnico / Humano	2	24/10/19	26/10/19	0	NO	Director de Maquinaria y Herramienta. Diagnóstico para mantenimiento
J. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	I. Inventario de Maquinaria y Herramienta. Diagnóstico para mantenimiento	Director de Servicios Coordinador de Bodega, Analista Administrativa, Gerencia Ejecutiva, Salud	Solicitar presupuesto para el mantenimiento de equipos, máquinas y herramientas	Humano / Financiero	3	26/10/19	05/11/19	0	NO	Presupuesto para el mantenimiento de equipos, máquinas y herramientas
K. Mantenimiento periódico de equipos, máquinas y herramientas	J. Solicitar presupuesto para el mantenimiento de equipos, máquinas y herramientas	Director de Servicios Coordinador de Bodega	Ejecutar Mantenimiento	Humano / Financiero	30	06/11/19	04/12/19	0	NO	Mantenimiento periódico de equipos, máquinas y herramientas
L. Indicadores estructura, proceso y resultado	-	Salud Ocupacional Analistas Administrativas Recursos Humanos	Identificar las etapas de implementación y verificación del sistema.	Humano	1	16/12/19	16/12/19	0	NO	Definir Indicadores estructura, proceso y resultado del SG-SST
E. Custodia de Historias Clínicas	-	Salud Ocupacional Analistas Administrativas, Kumara	Determinar con los líderes de área y Gestión ambiental la realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos en el área de servicios y bodega	Técnico	1	23/10/19	23/10/19	0	NO	Planificar la realización de mediciones ambientales, químicos, físicos
F. Realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	D. Programar al personal para exámenes médicos ocupacionales periódicos, Custodia de Historias Clínicas en Kumara	Salud Ocupacional Analistas Administrativas Director de Servicios Coordinador de Bodega COPASST	Clasificación y agrupar los peligros Químicos, Físicos, Biológicos, a los cuales están expuestos sus colaboradores, esta información será entregada a cada analista de sede quien será la encargada de calificar el agente del riesgo y proceder con la mitigación o control del mismo	Técnico / Humano	15	27/10/19	31/11/19	0	NO	Realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos en el área de servicios
G. Inspección con el COPASST o Vigía	-	Salud Ocupacional COPASST / Vigía	Implementar medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos.	Técnico / Humano / Financiero	21	23/10/19	20/11/19	0	NO	G. Inspección con el COPASST o Vigía
H. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	-	Director de Servicios Coordinador de Bodega	Planificar y coordinar con técnicos y auxiliares inventario de equipos, máquinas y herramientas	Técnico / Humano	1	23/10/19	23/10/19	0	NO	bodega planificar y coordinar con técnicos y auxiliares inventario

Recomendaciones

Se recomienda a la dirección general de la empresa NAVITRANS S.A.S la contratación de un asesor externo que se encargue del acompañamiento en la aplicación del plan de mejora del SG-SST con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares mínimos dispuestos en la resolución 0312 del 2019.

Se recomienda la implementación de un sistema interno de rendición de desempeño autoevaluación de mejora, seguimiento y control que esté siempre al tanto de los avances o retrocesos en el proceso de aplicación del SG-SST para que éste no se reduzca a acciones aisladas o que solo se tengan en el papel pero que no se estén haciendo realidad en la vida cotidiana del talento humano de la empresa.

Determinar cuáles son riesgos laborales, y tener en cuenta cada una de las características de las zonas de trabajo y el desarrollo de las distintas actividades o tareas de todos los procesos y puestos de trabajo; ya sean las características de los pisos, de las paredes, el mobiliario, las condiciones de ventilación y térmicas, los niveles de ruido, la iluminación, entre otros factores.

Se recomienda que la empresa haga verificación y cumplimiento a la política de SGSST, que sea publicada y difundida a todos los trabajadores de la empresa, para que prevalezca la seguridad y salud de todos los trabajadores.

Se recomienda que en la empresa al momento de tener implementado el SG-SST, contrate una persona idónea para el mantenimiento y actualización de los documentos, formatos que hagan parte de este sistema de gestión.

Conclusiones

Se puede concluir que la valoración inicial de la empresa Navitrans SAS después de aplicar la matriz de evaluación es moderadamente aceptable (81%), por lo cual se debe realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento que permita optimizar cada proceso que se lleva en la empresa, para cumplir con la normatividad relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Tener una lista de chequeo alusiva a los procesos estratégicos, operativos y de apoyo de la empresa Navitrans SAS fue fundamental para la realización de la auditoria para determinar el grado de cumplimiento de la normatividad vigente y la transición al Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Se propone un plan de mejoramiento para la empresa NAVITRANS S.A.S con el fin de dar cumplimiento al decreto 1443 del 2014 y la resolución 0312 del 2019 en base a los hallazgos encontrados a través de la aplicación de la matriz de evaluación realizando actividades y acciones estipuladas cada una en un diagrama de Gantt para garantizar la correcta implementación del sistema de gestión y seguridad en la empresa.

Se analiza y verifica dentro del proyecto un plan de mejoramiento mediante la valoración de la Matriz y el Diagrama de Gantt para evitar riesgos y prevenir eventos no

deseados que afecten la seguridad de los trabajadores, demostrando un gran compromiso por parte de la Gerencia de la empresa con el compromiso que los trabajadores se merecen al respecto.

Referencias Bibliográficas

- Cámara de Comercio. (2017). *Herramientas Empresariales*. Obtenido de Cámara de Comercio de Medellín:
<http://herramientas.camaramedellin.com.co/Inicio/Buenaspracticasesempresariales/BibliotecaTalentoHumano/Sistemadecompensacionybienestarlaboral.aspx>
- COLOMBIA, M. D. (22 de junio de 1994). Sistema General de Riesgos Profesionales. Santafé de Bogotá, D. C.
- Fleitman, J. (2013). *Nuevos paradigmas empresariales en el siglo XXI*. Obtenido de
<https://www.gestiopolis.com/nuevos-paradigmas-empresariales-en-el-siglo-21/>
- Gadea-García, A. W. (2016). *(trabajo de investigación para optar el título profesional de Ingeniero Industrial)*. Obtenido de Universidad de Lima.:
<http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/3497>
- González, J. D. (2018). *Evaluación y propuesta para la mejora del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En*. Obtenido de
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1093/Evaluaci%C3%B3n%20y%20propuesta%20para%20la%20mejora%20del%20sistema%20de%20seguridad.pdf?sequence=1>
- Hernandez, C. (2011). *Gestión Humana*. Colombia.
- Meter, W. (2016). Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas.
- Ministerio de Trabajo. (28 de enero de 2016). Bogotá.
- Ortiz, R. (2019). *Magazine*. Obtenido de
<http://universitariosmagazine.com/site/index.php/eventos/administracion-de-recursos-humanos-en-la-actualidad>
- Othón, J. H. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria.
- P&A, G. (2018). *Blog sobre desarrollo y retención de capital humano*. Obtenido de
<https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/#targetText=Como%20lo%20define%20el%20trabajo,menos%20coste%20y%20mayor%20satisfacci%C3%B3n%E2%80%9D>.
- Pacheco, J. (mayo de 2019). *Web y Empresas*. Obtenido de https://www.webyempresas.com/que-son-los-incentivos-laborales/#Clasificacion_de_los_Incentivos_Laborales
- Peñalvo, F. J. (s.f.). *GRupo de Investigación en interAcción y eLearning (GRIAL)*. Obtenido de Gestión del Conocimiento y la Tecnología:

https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/236/1/Gestion_del_conocimiento_y_de_la_tecnologia_GRIAL.pdf

Portafolio. (s.f.). Gestión y retención del talento, retos de recursos humanos. *Portafolio*.

Rojas, Y. L. (2012). *bdigital*. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/8856/1/539627.2012.pdf?cv=1>

TRABAJO, M. D. (26 de mayo de 2015). DECRETO NÚMERO 1072. Bogotá.

Zabaleta, A. T. (2006). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias*. Red Psicología desde el Caribe.