

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 Servientrega para el año 2020.

Shirley Reyes Díaz

Guillermo Steven Salgado

Sindy Juliana Becerra Ayala

Viviana Fernanda Polanco Bernal

Benyi Johana Preciado

Tutor:

Munir Fernando Cure

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia Unad
Facultad De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios
Diplomado De Profundización En Gerencia Del
Talento Humano
Mayo 2020

Tabla de Contenido

| | |
|---|-----------|
| Introducción..... | 4 |
| Objetivos | 5 |
| Objetivo General | 5 |
| Objetivos Específicos | 5 |
| Capítulo 1: El problema | 6 |
| 1.1 Planteamiento del Problema. | 6 |
| 1.1 Antecedentes del Problema. | 8 |
| 1.2 Justificación de la Investigación Cualitativa: | 9 |
| Capítulo 2: Marco teórico y legal..... | 10 |
| 2.1 Marco Teórico: Revisión de la teoría y autores..... | 10 |
| 2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc..... | 12 |
| Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa | 15 |
| 3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información | 15 |
| 3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA..... | 16 |
| 3.3 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST. | 18 |
| Tabla 3. Valores de los estándares mínimos | 24 |
| Capítulo 4: Resultados..... | 28 |
| Capítulo 5: Plan de mejora..... | 36 |
| Diagrama de Gantt..... | 37 |
| Recomendaciones | 38 |
| Conclusiones | 40 |
| Bibliografía | 41 |
| Anexos | 42 |

Agradecimientos

Agradecemos a nuestro Guía Munir Fernando Cure, tutor del diplomado Gerencia en talento Humano y al director de este proyecto por su interés, su tiempo, dedicación y sus aportes en el desarrollo de este trabajo, a pesar de tener tantas ocupaciones delegar un momento para realizar observaciones y críticas constructivas para la obtención de un mejor Producto investigativo. Agradecer también a los compañeros de estudios del grupo número 50 del Diplomado en Gerencia del Talento Humano con quienes hombro a hombro resolvimos dudas y colaboramos en la producción del proyecto de investigación.

Todo nuestro cariño, respeto y gratitud a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia de Colombia, porque a través de sus tutores y cursos he sabido comprender muchos Términos y acciones que en la vida profesional me serán útiles.

Introducción

Mediante el siguiente trabajo se construye y se consolida la propuesta de trabajo de grado que es el tema de la Fase 6 del curso diplomado de Gerencia del Talento Humano. Donde se investigó desde la fase 1 hasta la fase 6 y que cada una tuvo una propuesta para la empresa que seleccionamos donde se desarrolló un trabajo con la empresa SERVIENTREGA S.A, a la cual se realizó una propuesta; estrategia de acciones; un plan de mejora y un análisis situacional de la empresa actualmente y se le establecieron estrategias con base a la selección y retención de los recursos humanos que posee la empresa, los cuales fueron aprendidos en el curso.

También se logró un diagnóstico a través de la Matriz de riesgos con el fin de identificar las falencias que presente la empresa y así poder estar acorde a la nueva normatividad.

Después de hacer el análisis situacional se proponen mejoras a la empresa en cuanto al Área de Talento Humano. También se les hace seguimiento a las políticas que adopta esta empresa en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo, para mantener un buen desempeño y un buen clima organizacional en la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Identificar estrategias 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 Servientrega para el año 2020.

Objetivos Específicos

- Identificar los ítems del SG-SST según lo estipulado en los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 para empresas de 20 trabajadores con riesgo 1, 2 o 3 y aplicarlos a la empresa Servientrega.
- Elaborar la evaluación de resultados presentados en la auditoría mediante un diagnóstico de la Matriz de riesgos de la empresa Servientrega con el fin de identificar las falencias que se presentan, según la nueva normatividad, teniendo en cuenta los estándares mínimos aplicados a la empresa.
- Describir acciones de mejora de acuerdo al diagnóstico realizado que den cumplimiento a los requisitos legales aplicables para la empresa Servientrega.

Capítulo 1: El problema

1.1 Planteamiento del Problema.

En Colombia, la implementación del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo con el decreto 1072 de 2015, emitido por el Ministerio de Trabajo, organismo que busca fielmente garantizar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores colombianos; y en relación con la implementación el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, constituye un compromiso moral y legal de todo empresario que va en búsqueda de sitios seguros donde operan y se mueven cada uno de sus colaboradores; en el programa de seguridad y salud en el trabajo el punto central es la identificación de los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo y la manera de mitigarlos.

Es por esto, que la legislación colombiana a lo largo del tiempo ha sancionado leyes, resoluciones y decretos en favor de la protección y la conservación de la salud física y mental de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones; legislación que va desde el código sanitario nacional con la ley 9 de 1979, la Resolución 2413 de 1979 que emite el reglamento de Higiene y Seguridad para la industria de la construcción, Resolución 1016 de 1989 que emite el Reglamento de organización y funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional, la ley 100 de 1993, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones; el decreto 2644 de 1994 que modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales, entre otras normas establecidas para el cuidado de la salud y el bienestar de los trabajadores; hasta llegar a la Resolución 1111 de 2017 y Por la cual se definen los

Estándares mínimos del SG-SST y por ultimo Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 Actualización de Estándares mínimos del SG-SST.

En este caso en particular, SERVIENTREGA es una Centro de Soluciones, según resolución 016 de diciembre de 2017 se implementó el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, La Gerencia General de la Empresa, preocupada por el cumplimiento a los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, requirió hacer seguimiento al grado de implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), a los avances y los procesos que a través de la persona encargada del área de seguridad y salud en el trabajo, se estaban llevando a cabo. Por esta razón, permite que nuestro grupo de trabajo realice dicho proceso de investigación y evaluación del SGSST. En el desarrollo de las valoraciones se determina que la empresa se encuentra en un estado MODERADAMENTE ACEPTABLE (diagnóstico Estándares Mínimos SGSST).

El objetivo del equipo de trabajo consiste entonces en una evaluación inicial, plantear una propuesta de trabajo, tomando los puntos encontrados más críticos para desarrollar un plan que le permita ponerse acorde a la normatividad legal vigente, que contribuya a la prevención y mitigación de riesgos inherentes al trabajo que desempeñan sus colaboradores en el día a día y con ello, no solo cumplir con una normatividad, sino, aumentar los niveles de productividad, administrando de manera sistemática los riesgos derivados de las actividades ejercidas por el personal laboral. El SG-SST fomenta los entornos de trabajos seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general.

Entonces ¿Cuáles serían las estrategias y acciones que debe implementar la empresa Servientrega, para el mejoramiento continuo del SGSST, en base a los estándares mínimos resolución 0312 de 2019?

1.1 Antecedentes del Problema.

Todas las empresas en Colombia deben cumplir con los requisitos mínimos exigidos por la normatividad vigente en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo, esto con el fin de evitar y prevenir riesgos, accidentes y enfermedades profesionales generando costos adicionales para aquellas que no cuentan con las condiciones exigidas por el Ministerio de Trabajo, según los decretos y resoluciones de los últimos años aprobados en Colombia.

La empresa Servientrega cuenta con 20 colaboradores, clasificada como de riesgo III y su actividad económica es mando de servicios, mensajería, pago de facturas entre otros. Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST) y la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 (Estándares mínimos del SG-SST), la empresa Servientrega analizó sus estadísticas de accidentalidad evidenciando la necesidad de cumplir con los estándares mínimos planteados por la ley.

Ahora bien, junto con el Coordinador del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrolló la Matriz de riesgos para este último semestre de 2019, evidenciando falencias según lo establecido por la resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos del SG-SST) lo que permitió establecer los puntos a abordar con el fin de cumplir con la normatividad exigida.

El resultado de la evaluación realizada a la empresa Servientrega mediante la matriz aplicada comprobó que no se cumple el 100% de los requisitos mínimos exigidos por la

norma, haciendo necesario establecer cambios y mejoras en los ítems cuyo puntaje fue cero, adicionalmente se pudo observar que no cuenta con un programa de capacitaciones, tampoco con actividades de PYP en Salud, con un Plan de Prevención y Preparación ante emergencias ni con su respectiva brigada, con todo ello se debe realizar un plan de mejora a la fecha y aplicarse de inmediato ya que al final del año la empresa recibirá la visita de inspección vigilancia y control que efectúa el Ministerio del Trabajo y que al encontrar dichas falencias se acarrearían a sanciones económicas para la empresa.

1.2 Justificación de la Investigación Cualitativa:

Justificamos esta investigación cualitativa, realizada a partir de una serie de encuestas y entrevistas otorgadas por el personal de la empresa Servientrega, dando como resultado las diferentes acciones de mejora a tener en cuenta para aplicarlas en el proyecto a desarrollar.

Se implementarán estrategias que permitan establecer ambientes de trabajo saludables, brindando un mayor bienestar físico, mental y social para sus colaboradores, reduciendo de esta forma los riesgos de accidentalidad y enfermedades laborales y los sobrecostos que este tipo de situaciones puede conllevar.

Teniendo en cuenta que desde el año 2014 el Gobierno Colombiano estableció los requisitos de cumplimiento para la implementación del SG-SST aplicable a todas las empresas, está investigación urge establecer los requisitos faltantes de acuerdo a la normatividad vigente por parte de la empresa con el fin de evitar futuras sanciones del Ministerio de Trabajo.

Así mismo mediante visitas realizadas a la empresa Servientrega y el análisis realizado con el Coordinador del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo utilizando la matriz de riesgo se identificaron requisitos faltantes, según la resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019.

Es por esta razón que se hace necesario 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 Servientrega, con el fin de dar cumplimiento a los requisitos de ley y por ende establecer un ambiente de trabajo seguro y confiable.

Capítulo 2: Marco teórico y legal

2.1 Marco Teórico: Revisión de la teoría y autores.

Tal como lo indica Sánchez Pinilla (2016):

Los programas de Salud Ocupacional son uno de los grandes logros obtenidos en busca de mejores condiciones ambientales que redundan en el desarrollo de las empresas. Estos programas tenían como aspectos más relevantes la exigencia de formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, el cual tenía como objetivo velar por el cumplimiento del programa de salud así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitían mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados; el aspecto relevante era identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales así como controlar los factores de riesgo relacionados, al implementar estos programas se podían conseguir beneficios tales como mejorar la calidad de ambiente laboral, se podía lograr una mayor satisfacción personal y por ende aumentar la productividad; estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos una vez al año como mínimo (p.6).

En el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG SST el cual constituye un manual para implementar del SG SST en todas las organizaciones” (Safetya, 2015).

Sánchez Pinilla (2016) Citado por Ministerio de Trabajo (2016) indique que “enero y octubre del 2015 ocurrieron en el país 602.889 accidentes de trabajo y 469 muertes laborales, de 9.621.273 afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. En el 2014, 688.942 episodios fueron calificados como accidentes de trabajo y 564 muertes laborales” (p. 9).

De acuerdo a lo que indica el Ministerio de Trabajo (2017):

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (párr. 1).

En 2019, el Ministerio de Trabajo afirmó lo siguiente:

El sector del trabajo estableció un régimen de transición por fases del sistema de seguridad y salud en el trabajo, reiterando la facultad del ministerio de trabajo para expandir los estándares mínimos.

Para que efectivamente las empresas cumplan con los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio del Trabajo, donde se regularon los

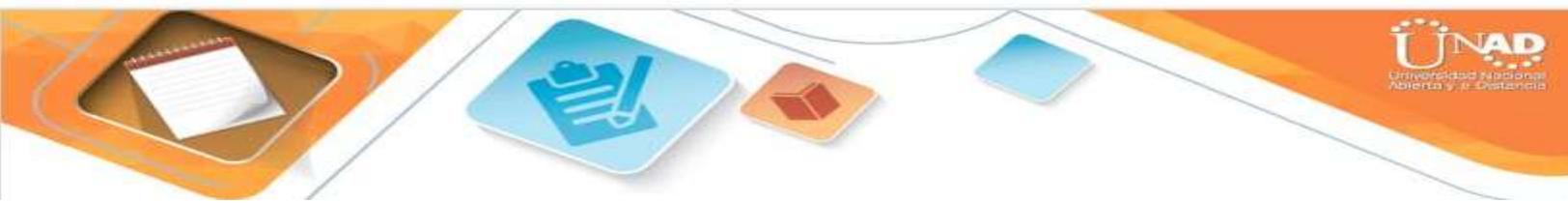
Estándares Mínimos con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales establecidos en los sistemas de gestión, por parte de las entidades y empresas contratantes (párr. 2).

En la actualidad los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se están desarrollando por fases, que terminan su implementación en enero del año 2020; fecha en la cual todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año (párr. 4).

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

La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones, el medio ambiente, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

El 31 de Julio de 2014 mediante el decreto 1443 se estipuló las obligaciones legales de los empleadores, respecto a la salud y seguridad en el trabajo de los empleados, a su vez los compromisos de estos, y las de las Administradoras de Riesgos Laborales. El SST debía ser implementado por las empresas contratantes, con la participación de los trabajadores, también debía garantizar su cumplimiento, divulgándolo a los empleados y revisándolo por lo menos una vez al año, debía suministrar a todos los nuevos empleados una inducción de



las labores a realizar, la identificación y control de peligros y riesgo que puedan conllevar a un accidente en su ambiente laboral, como también la prevención de los mismos; debía brindar un programa de capacitación anual en (SST), suministrar los equipos y elementos de protección personal respectivos a los trabajadores y registrar su entrega.

Toda la documentación referente al soporte del cumplimiento de las normas descritas en este decreto, debía conservarse de manera controlada, organizada y de forma legible para el fácil acceso del personal que lo necesitara, podía ser conservada de forma electrónica o física, pero cuidando su protección contra posibles daños, deterioro o pérdida total de esta. La empresa debía contar con un médico especialista en medicina laboral o de trabajo.

Ahora bien, el trabajador debía contribuir también con el cumplimiento del decreto, procurando tener cuidado integral de su salud, asistiendo a toda actividad de capacitación de la seguridad y salud en el trabajo programada por la empresa, proporcionando información sobre su estado de salud y comunicando al empleador de los peligros que rodeaban su lugar de trabajo.

Por otra parte, las administradoras de riesgos laborales (ARL), también tenían obligaciones con respecto a la seguridad y salud en el trabajo SST, entre ellas estaba la capacitación de los que velan por el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo SST, proporcionando asesoría y asistencia a las empresas y empleados afiliados. La salud integral específicamente hacía referencia a la salud del trabajador en misión o cooperado, la salud familiar y la salud de los contratistas.

También mencionaba que debía garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil estuviese acorde con lo establecido con la

normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determinaba el Ministerio del Trabajo quienes debían, entre otras cosas, como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación por parte del responsable de Sistema, planeando, organizando, dirigiendo, desarrollando y aplicando su realización. Así mismo debía informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del mismo y finalmente promover la participación de todos en la implementación del Sistema.

El 26 de marzo de 2015 el gobierno estableció el decreto 1072 que en realidad se encargó de compilar todas las normas que reglamentaban el trabajo y que antes estaban dispersas convirtiéndose en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia, ya que el cambio que introdujo fue de forma y no de fondo. En realidad, no cambió la legislación del sector trabajo, sino que se compiló en una sola norma, así mismo estableció que el incumplimiento en la implementación del SG-SST daría origen a sanciones económicas, siendo multas graduales, de acuerdo con la gravedad de la infracción. Así mismo en febrero de 2016 se realizaron algunas modificaciones a este, dejando claro que toda empresa pública o privada estaba en la obligación de cambiar su Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) teniendo como fecha límite el 31 de enero de 2017, también que debían recibir de igual forma, asesoría y asistencia técnica por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales y estas a su vez debían periódicamente entregar informes de estas actividades, todo esto según el Decreto 171.

Finalmente, en marzo de 2017 bajo resolución 1111 el gobierno establece los estándares mínimos que deben cumplir toda empresa u organización en su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sin embargo, el 13 de febrero del presente año

el gobierno dejó sin validez esta mediante el establecimiento de la resolución 0312 donde establece la actualización a los estándares mínimos del (SG-SST).

Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa

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

Servientrega S.A “es una empresa innovadora, líder en servicios de logística y comunicación, por seguridad, oportunidad y cubrimiento en América, con presencia competitiva a nivel mundial” (Servientrega, s.f.)

Para realizar la investigación se eligió la metodología de investigación cualitativa la cual consiste en recolectar la información de acuerdo a la percepción que tienen los trabajadores de la empresa.

Es muy importante conocer las características del enfoque cualitativo para realizar la investigación. Las características básicas de los estudios cualitativos se pueden resumir en que son investigaciones centradas en los sujetos, que adoptan la perspectiva emic o del interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa. El proceso de indagación es inductivo y el investigador interactúa con los participantes y con los datos, busca respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social, cómo se crea y cómo da significado a la vida humana. (UJAEN, s.f.)

Este trabajo se realizara en la empresa Servientrega por medio de una serie de entrevistas a una población y a una muestra específica. El problema a evaluar es el clima organizacional y que tan satisfechos se sienten los trabajadores con sus labores y con la empresa en general, evaluando también el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de Trabajo.

Población y muestra

- ✓ **Población:** personal operativo y personal administrativo de la compañía que nos presenten su percepción sobre la gestión del SG-SST en la empresa.
- ✓ **Tipo de muestreo:** muestreo no aleatorio o probabilístico. Dado que se escogen la cantidad de personas para el estudio con ciertas características.
- ✓ **Muestra:** entre 50 y 130 personas

Por medio de la encuesta y teniendo en cuenta la población y la muestra que se establecieron se obtendrá la información sobre el tema de investigación que se quiere obtener.

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

La empresa Servientrega S.A tiene más de 100 trabajadores que funcionan en el sector de servicios, los cuales el 60% de los trabajadores son operativos y el 40% son administrativos.

La política de SST de la empresa se basa en el mejoramiento continuo de procesos, dirige sus esfuerzos hacia el cumplimiento de la legislación aplicable y en materia de seguridad y salud en el trabajo enfocado en:

- La evaluación y control de riesgos de seguridad y salud en el trabajo de forma permanente
- Creación de estrategias que generen y promuevan una cultura de responsabilidad, prevención y seguridad.

- Prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral.
- Implementación, mantenimiento y revisión del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta los enfoques anteriormente mencionados se puede mostrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo integrado con el Ciclo PHVA de los procesos.



Figura x. SG-SST integrado con el ciclo PHVA. Fuente: (a&a consultores, 2017)

- **Planificar:** se debe planificar de forma que se mejore la seguridad y la salud de los empleados, se deben localizar las cosas que se realizan mal o que se pueden mejorar, determinando ideas para solucionar estos problemas.
- **Hacer:** se deben implementar las medidas planificadas.
- **Verificar:** se deberá realizar una revisión de los procedimientos y acciones implantadas para conseguir los resultados deseados.
- **Actuar:** se deberán realizar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y la salud de los empleados. (a&a consultores, 2017)

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

SG-SST.

| ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST | | | | | | | | | |
|--|----------------|---|-------|-----------------|--|-------------------------------------|--------------|---------------|-----|
| TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN | | | | | | | | | |
| Nombre de la Entidad: SERVIENTREGA S.A | | | | | | Número de trabajadores directos: 20 | | | |
| NIT de la Entidad: 860512330-3 | | | | | | Número de trabajadores directos: 20 | | | |
| Realizada por: Comité evaluador UNAD | | | | | | Fecha de realización: 04/04/2020 | | | |
| CICLO | ESTÁNDAR | ÍTEM DEL ESTÁNDAR | VALOR | PUNTAJE POSIBLE | CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE | | | | |
| | | | | | CUMPLE TOTALMENTE | NO CUMPLE | NO APLICABLE | JUSTIFICACION | |
| I. PLANEAR | RECURSOS (10%) | 1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 0,5 | 4 | 0,5 | | | | 3,5 |
| | | 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | 1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | 1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | 1.1.6 Conformación COPASST / Vigía | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía | 0,5 | | 0,5 | | | | |
| | | 1.1.8 Conformación Comité de Convivencia | 0,5 | | 0 | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|---|----|---|---|--|----|
| | Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%) | | | | | | | |
| | Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%) | 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP | 2 | | 2 | | | 6 |
| | | 1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP | 2 | 6 | 2 | | | |
| | | 1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas) | 2 | | 2 | | | |
| GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%) | Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%) | 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía | 1 | | 1 | | | 15 |
| | 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 | 15 | | 1 | | |
| | Evaluación inicial del SG- | 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades | 1 | | 1 | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| SST (1%) | | | | | |
| Plan Anual de Trabajo (2%) | 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado | 2 | 2 | | |
| Conse rvación de la docume ntación (2%) | 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 2 | 2 | | |
| Rendi ción de cuentas (1%) | 2.6.1 Rendición sobre el desempeño | 1 | | 1 | |
| Norm atividad nacional vigente y aplicabl e en materia de segurida d y salud en el trabajo (2%) | 2.7.1 Matriz legal | 2 | | 2 | |
| Comu nicación (1%) | 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 1 | | 1 | |
| Adqui siciones (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 | |
| Contr atación (2%) | 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas | 2 | | 2 | |
| Gesti ón del | 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el | 1 | | 1 | |

| | | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | cambio (1%) | Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | | | | | | |
| II. HACER | GESTIÓN DE LA SALUD (20%) | Condiciones de salud en el trabajo (9%) | 3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional | 1 | 9 | 1 | | | 9 |
| | | | 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud | 1 | | 1 | | | |
| | | | 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo | 1 | | 1 | | | |
| | | | 3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos | 1 | | 1 | | | |
| | | | 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas | 1 | | | 1 | | |
| | | | 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales | 1 | | 1 | | | |
| | | | 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) | 1 | | | 1 | | |
| | | | 3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras | 1 | | | 1 | | |
| | | | 3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos | 1 | | | 1 | | |
| | Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes 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 | | | 5 | |
| | | 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral | 2 | | 2 | | | | |
| | | 3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | 1 | | | | |
| | Mecanismos de vigilancia de las condiciones | 3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | 6 | | | 1 | 6 | |
| | | 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|-----------|-----------|------------|------------|----------|------------|-----------|
| | nes de salud de los trabajadores (6%) | 3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | | 1 | | | |
| | | 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | | 1 | | | |
| | | 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | | 1 | | | |
| | | 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | | 1 | | | |
| | GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (15%) | Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%) | 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros | 4 | 15 | | | | 4 | 15 |
| | | | 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa | 4 | | | 4 | | | |
| | | | 4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) | 3 | | | | 3 | | |
| | | | 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos | 4 | | | | 4 | | |
| | GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%) | Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%) | 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros | 2,5 | 15 | | | | 2,5 | 15 |
| | | | 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control | 2,5 | | | 2,5 | | | |
| | | | 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos | 2,5 | | | 2,5 | | | |
| | | | 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía | 2,5 | | | 2,5 | | | |
| 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas | | | 2,5 | | | 2,5 | | | | |
| 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas | | | 2,5 | | | 2,5 | | | | |
| GESTIÓN DE AMENAZAS (10%) | Plan de prevención, preparación y respuesta | 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias | 5 | 10 | | | | 5 | 10 | |
| | | 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada | 5 | | | 5 | | | | |

| | | a ante emergencias (10%) | | | | | | | |
|-----------------------|------------------------------|--|--|------------|----|------|------|-------------|----|
| III. VERIFICAR | VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%) | Gestión y resultados del SG-SST (5%) | 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado | 1,25 | 5 | 1,25 | | | 5 |
| | | | 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año | 1,25 | | 1,25 | | | |
| | | | 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría | 1,25 | | 1,25 | | | |
| | | | 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST | 1,25 | | | 1,25 | | |
| IV. ACTUAR | MEJORAMIENTO (10%) | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%) | 7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 2,5 | 10 | 2,5 | | | 10 |
| | | | 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora | 2,5 | | 2,5 | | | |
| | | | 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral | 2,5 | | 2,5 | | | |
| | | | 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL | 2,5 | | 2,5 | | | |
| TOTALES | | | | 100 | | | | 99,5 | |

Fuente: Elaboración Propia

- Según la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del SG-SST para empleadores y contratantes, publicada por el Ministerio de Trabajo. Las empresas deben tener en cuenta la siguiente tabla de valores y calificaciones de los estándares mínimos de SG-SST para la seguridad de los empleados. En la siguiente tabla se muestra en resumen los resultados de la Matriz de evaluación del SG-SST con la calificación de la empresa o contratante.

Tabla 3. Valores de los estándares mínimos

| FASE | ESTÁNDAR | VALOR | Calificación | |
|--|---|--|--|---------------|
| 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% | 3,5% |
| | | Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo | 6% | 4% |
| | GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%) | Política de Seguridad y Salud en el Trabajo | 1% | 14% |
| | | Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST | 1% | |
| | | Evaluación inicial del SG-SST | 1% | |
| | | Plan Anual de Trabajo | 2% | |
| | | Conservación de la documentación | 2% | |
| | | Rendición de cuentas | 1% | |
| | | Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo | 2% | |
| | | Comunicación | 1% | |
| | | Adquisiciones | 1% | |
| | | Contratación | 2% | |
| | | Gestión del cambio | 1% | |
| | | HACER | GESTIÓN DE LA SALUD (20%) | |
| Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo | 5% | | | 5% |
| Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores | 6% | | | 6% |
| GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%) | Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos | | 15% | 15% |
| | Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos | | 15% | 15% |
| | GESTION DE AMENAZAS (10%) | | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias | 10% |
| VERIFICAR | VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%) | Gestión y resultados del SG-SST | 5% | 3,75% |
| ACTUAR | MEJORAMIENTO (10%) | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST | 10% | 5% |
| | | TOTAL | 100% | 90,25% |

Fuente: (SafetYA, 2019).

Después del análisis de la valoración de la matriz se puede observar que esta es aceptable ya que el puntaje obtenido fue mayor que 86%. Las acciones que se deben

seguir haciendo es mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan Anual de Trabajo las mejoras detectadas durante el periodo de evaluación.

- A continuación, se observan los resultados obtenidos por cada una de las fases en la valoración que se hizo:



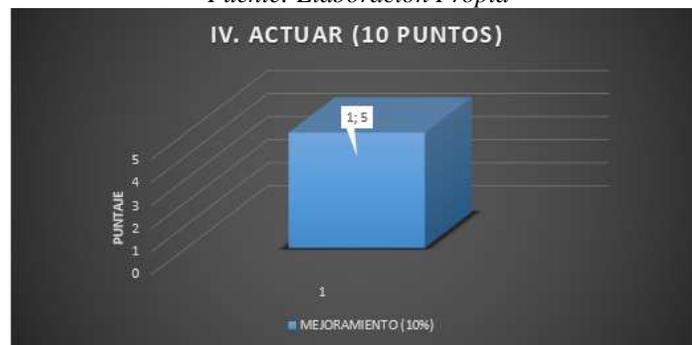
- *Figura 3. Resultados obtenidos en la fase Planear en la empresa.*
 - *Fuente: Elaboración Propia.*



- *Figura 4. Resultados obtenidos en la fase Hacer en la empresa*
 - *Fuente: Elaboración Propia*



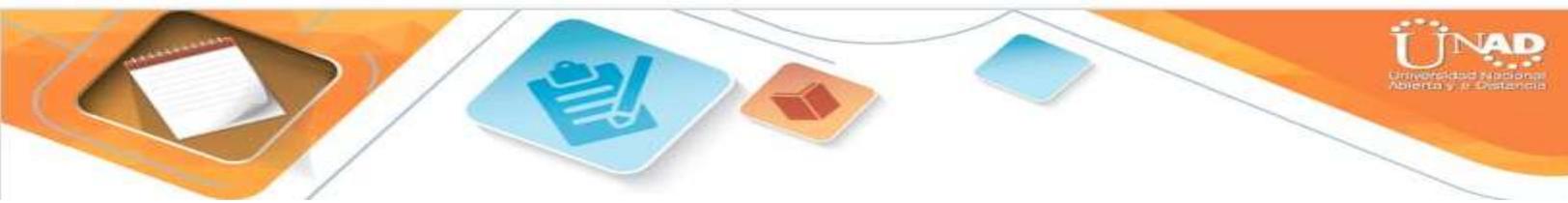
- *Figura 5. Resultados obtenidos en la fase Verificar en la empresa*
- *Fuente: Elaboración Propia*



- *Figura 6. Resultados obtenidos en la fase Actuar en la empresa*
- *Fuente: Elaboración Propia*

Se realizó la evaluación de los estándares mínimos de SGSST al área de RRHH, verificando que cumpla los requerimientos internos y se ajuste a la normatividad establecida para cubrir los riesgos a los cuales están expuestos todos los empleados, según el decreto único reglamentario del sector trabajo, que fue actualizado en 2018, Decreto 1072 de 2015.

En la evaluación se tienen en cuenta los indicadores de gestión, que llegando al origen del término pretende medir según sus variables la finalidad del objeto a cumplir, con los requerimientos para darle valor un valor adicional y estratégico a gestión en proceso y tomar las medidas correctivas necesarias en tiempos oportunos, ya que hay factores de éxito en cada proceso, para satisfacer las necesidades de la compañía con el cumplimiento de sus objetivos, bajo un plan de acciones correctivas y preventivas.



El proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases se realiza en el transcurso del tiempo de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo para tal fin, con los soportes, antecedentes y pruebas de su ejecución. La Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 determina los Estándares Mínimos del SG-SST, donde establece los criterios mediante los cuales se determinará el cumplimiento con la implementación del SG-SST.

Para iniciar el análisis de los resultados obtenidos cabe resaltar que puede haber porcentajes bajos y otros altos, debido a que es un sistema nuevo, pero es importante saber que esta primera evaluación se debe estar haciendo todos los años para mirar si se está mejorando el porcentaje de implementación.

El porcentaje más bajo y en donde se debe centrar el plan de mejoramiento del SGSST es en el ciclo III Verificar, estándar de gestión y resultado del SG-SST, con un 3,75%.

El segundo punto donde se debe centrar el plan de mejoramiento de SGSST que se propone en la empresa En el ciclo II Hacer estándar de gestión de amenazas, plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con un 50%

Donde se promueva un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (S&SO), procedimientos, el personal al 100% sobre la responsabilidad que tiene en cada uno de los procesos que afectan la seguridad laboral, y muestra la falta de comunicación entre dependencias, lo cual es un aspecto negativo. Otro aspecto a considerar, es la importancia de difundir una cultura con respecto a la calidad y seguridad laboral dentro la empresa y llegar a la meta de Cero Accidentes, hacer más conciencia en los trabajadores en materia de Salud Ocupacional y Seguridad.

- En términos generales, se puede deducir que en todas las fases al evaluar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del trabajo en la empresa Servientrega, se cumplen con la mayoría de ítem y requerimientos en cada una de las fases. La fase que obtuvo el menor valor con respecto a los valores mínimo estándar fue en la fase de Verificar la gestión y los resultados del SG-SST en la empresa.
- La empresa continuara trabajando para llegar a cumplir la totalidad de los requerimientos y estándares establecidos por el Ministerio de Trabajo.

Capítulo 4: Resultados

La tabla de calificación y valores en la empresa Servientrega S.A se realiza teniendo en cuenta los estándares mínimos del SG-SST, correspondientes al conjunto de normas, requisitos, y procedimientos de carácter obligatorio para los empleadores, en donde según el ciclo PHVA permite que según la resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019 se califique los ítems propuestos en la matriz según la actividad económica de la empresa, sus funciones, número de trabajadores y clasificación de riesgo que se requiere. Esta herramienta busca realizar una gestión de mejora continua en corto plazo de manera periódica y que dichos resultados sean visibles en la ejecución del plan anual del trabajo en pro de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y fortalecer aspectos de las funciones en cada área en la empresa Servientrega dedicada a satisfacer totalmente las necesidades de logística y comunicación integral de los Clientes.

Al realizar la calificación de los Estándares Mínimos de la empresa a través de la matriz se puede evidenciar las variables que allí se establecen según el ciclo PHVA, con sus respectivos porcentajes así:

P - Planear se ubica un porcentaje estándar considerable de la matriz para la gestión de seguridad y Salud en el Trabajo, allí se encuentra:

Recursos (10%): La empresa ha dispuesto 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).

En cuanto al **Recurso Financiero**, en la sede de Tunja disponen en el año un valor aproximado de \$12.000.000, los cuales serán manejados por el administrador del SG-SST, con esta inversión para los colaboradores y gastos para la empresa se espera abarcar en ítems como exámenes ocupacionales, adquisición de elementos y atuendos de protección para los colaboradores, pago por la asesoría y capacitaciones del profesional encargado en seguridad y salud en el trabajo, gastos adicionales de papelería, entre otros; cabe resaltar que en este presupuesto anual no se tiene en cuenta los aportes a la Administradora de Riesgos Laborales.

Para el **Recurso Humano** en la empresa se tiene en cuenta que la persona encargada de dirigir la implementación del COPASST, Comité de convivencia, brigadistas y asesoría de la ARL, será el administrador de talento humano. En la matriz se evidencia que la empresa no cumple en la conformación del comité de convivencia, su calificación es cero, es por ello que se requiere una mejora en este ítem importante para el desarrollo y ejecución de las funciones por parte de los colaboradores en la empresa, favoreciendo las relaciones laborales, resolución de conflictos, entre otros.

En el **Recurso Técnico**, la empresa tiene disponible elementos fundamentales para atender la implementación del sistema de seguridad y salud en la empresa, entre ellos se

encuentra: 2 botiquín, 6 extintores, sensores de humo, telefonía IP, acceso a internet, 2 tablas de movilización, computadores, teléfono fijo y celular, muebles y enseres, entre otros básicos.

Las capacitaciones a los colaboradores en cuanto a seguridad y salud en el trabajo se realizan en la empresa según cronograma establecido, la participación de los colaboradores en las capacitaciones y demás actividades requeridas por la empresa son de carácter obligatorio, en donde al finalizar se realiza acta de asistencia con la firma respectiva de quien en ellas participaron. Los responsables en la ejecución de esta actividad es el área de talento humano, allí intervienen profesionales en salud y seguridad en el trabajo (ARL).

En la matriz el peso porcentual de la variable “recursos” es cuatro (4), pero debido a la apreciación con lo evidenciado en la empresa, su calificación es de 3.5, esto ocurre dado a que de los 8 ítems con calificación máxima de 0.5, el ítem *1.1.8 Conformación Comité de Convivencia*, no tiene calificación, dado a que la empresa no cumple con este requisito.

Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (15%): La empresa ha dispuesto en este ítem políticas de seguridad y salud en el trabajo, objetivos del sistema de gestión, evaluación inicial del SG-SST, plan anual de trabajo y la conservación de documentos y/o archivos pertenecientes al SG-SST; esto con el fin de cumplir con lo dispuesto en la resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019.

En cuanto a la política de la empresa Servientrega se identifica los peligros y se valoran los riesgos, causas y medidas de prevención que se tiene para los colaboradores en el ejercicio de sus funciones, entre ellos se encuentra: Volcamientos, atropellamientos, golpes, cortes, sobreesfuerzos (peso), caídas de igual y distinto nivel y atrapamientos, en

donde para su prevención se tiene en cuenta la estructura física de la empresa y los elementos que se encuentran allí.

Para el volcamiento y atropellamiento se evidencia que existen error humano, de máquina y externos entre los que se encuentra: conducir con excesiva velocidad, personal desconcentrado, mal estado de las vías y llantas desgastadas; para ello la empresa toma medidas de prevención como: verificar que el vehículo se encuentre en buen estado, cumplir con las normas de tránsito y capacitación a los colaboradores en el manejo y autocuidado de los vehículos.

En cuanto a los golpes se evidencia caída de carga, falta de orden en los puestos de trabajo, uso inadecuado de los elementos o materiales asignados para el desarrollo de sus funciones y falta de mantenimiento en estibas; para ello la empresa señala los objetos o áreas de peligro y capacitación del personal en el uso adecuado de los materiales.

Los cortes ocurren al tener contacto con mercancía en mal estado, uso inadecuado de elementos de corte y falta de concentración del colaborador; Servientrega señala que para prevenir este tipo de accidentes, se entrega a cada colaborador elementos de protección personal, guía con procedimientos en el área adecuada y capacitación al personal.

Para los sobreesfuerzos se evidencia que ocurre por posturas inadecuadas, transporte de carga que excede su capacidad física y el manejo inadecuado de materiales para mercancía premier; es así que para prevenir este tipo de accidente la empresa con ayuda de la ARL dispone el peso en carga según sexo y edad, uso de máquinas auxiliares para el transporte de carga y capacitación para posturas adecuadas.

Las caídas de igual y distinto nivel son objeto de estudio en la empresa y se evidencia que ocurren por: uso de calzado inapropiado, transporte de carga inapropiada y no utilizar los materiales o máquinas de apoyo para el transporte de la mercancía; debido a ello la empresa revisa cada área de trabajo y pone a disposición de los colaboradores ropa y calzado adecuado para el ejercicio de sus funciones, instalar barandas y supervisión en el transporte de la carga.

Servientrega realiza una evaluación detallada e identificación de prioridades en las funciones y lugar de trabajo de cada colaborador. La persona encargada de SG-SST mantiene en su archivo un historial sobre el plan anual de trabajo en esta área, allí se designan responsabilidades a las áreas involucradas.

En la matriz el peso porcentual de la variable “Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo” es quince (15), pero se debe tener en cuenta que por el número de trabajadores según la resolución ya mencionada no es obligatorio que la empresa cumpla con los debidos Ítems de objetivos, rendición de cuentas, matriz legal, comunicación, adquisiciones, contratación y gestión del cambio.

H - Hacer se ubica el mayor porcentaje estándar de la matriz, con un 60% debido a que es allí en donde se implementan las acciones, cambios o actividades necesarias para alcanzar el objetivo en cuanto a los estándares mínimos de calificación, en esta variable se encuentra:

Gestión de la Salud (20%): La empresa tiene en cuenta las condiciones de salud en el trabajo y mantiene el registro correspondiente del reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo.

Servientrega evalúa cada área de trabajo, en donde para cada una se establecen sus riesgos, y al ser una entidad legal y constituida debe acatar la Resolución 6398 *“Los empleadores deberán ordenar la práctica de exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores con el objeto de determinar su aptitud física y mental para el oficio de sus funciones”*, para ello al momento del ingreso del personal (por primera vez) y cuando sale a vacaciones (cada año), se envía una solicitud de evaluación médica con la entidad Assoc SAS en Tunja, ellos se encargan de pasar el resultado médico para que se verifique con el perfil de cada cargo, restricciones, y recomendaciones medico laborales; cabe resaltar que la entidad no está obligada a mantener en custodia las historias clínicas de cada colaborador.

La empresa toma medidas en cuanto a la promoción y prevención en salud, en donde se establece una semana saludable, allí se realizan actividades de bienestar y jornadas holísticas cuyo objetivo es que los colaboradores implementen hábitos de vida saludable dentro y fuera del ámbito laboral. Con apoyo de las ARL y el médico laboral se lleva a cabo la implementación del programa de vigilancia epidemiológica para desórdenes músculo esquelético; programa base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante resaltar que los colaboradores cuando tienen algún accidente o incidente se deben reportar inmediatamente al jefe inmediato, quien informa a la ARL para que se gestione oportunamente; en ese orden de ideas se evidencia que la entidad realiza investigación sobre las causas y maneja estadísticas con la información recopilada.

En la matriz el peso porcentual de la variable “Gestión de la Salud” es veinte (20), pero se debe tener en cuenta que por el número de trabajadores según la resolución ya mencionada no es obligatorio que la empresa cumpla con Ítems de estilos de vida y entornos saludables, agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras, eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos y por último ningún mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores.

Gestión de Peligros y Riesgos (30%): Servientrega identifica los peligros a los cuales se pueden ver expuestos los colaboradores, en donde se toman medidas de prevención y control, en donde acorde a cada cargo se entrega los elementos de protección, se realiza el mantenimiento adecuado a la bodega y los dos (2) puntos de atención.

En la matriz el peso porcentual de la variable “Gestión de Peligros y Riesgos” es treinta (30), pero se debe tener en cuenta que por el número de trabajadores según la resolución ya mencionada no es obligatorio que la empresa cumpla con Ítems de identificación y priorización de la naturaleza de los peligros y realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos

Gestión de Amenazas (10%): La empresa cuenta con un plan de preparación y prevención para emergencias, en donde en coordinación de la administradora de talento humano, jefe de cada área y brigadistas se realizan simulacros de eventos externos que puedan afectar la integridad de los colaboradores.

V - Verificar se ubica el porcentaje estándar más bajo de todo el ciclo, pero es una variable importante debido a que es allí en donde se evidencia los resultados de las acciones planteadas en la matriz. En esta variable se encuentra:

Verificación del SG-SST (5%): La empresa realiza gestión y lleva control sobre el SG-SST, en donde realiza auditoría una vez al año y la alta dirección revise los resultados obtenidos, esto permite encontrar datos acertados para observar el comportamiento de quienes intervienen y las mejoras necesarias en los diferentes procesos del SG-SST.

En la matriz se evidencia que la empresa justifica la no implementación de Planificar auditoría con el COPASST, debido al número de colaboradores que tiene y el riesgo que representa.

A - Actuar se ubica el segundo porcentaje estándar más bajo de la matriz, en donde su importancia radica en las estrategias creadas para mejorar la calificación obtenida en la tabla de valores. En esta variable se encuentra:

Mejoramiento (10%): El plan de mejoramiento que realiza Servientrega va en base a la información recopilada de los accidentes, incidentes, peligros y riesgos que puedan afectar a los colaboradores y por ende la ejecución de sus funciones.

La empresa toma acciones preventivas y correctivas en base al SG-SST, en donde con asesoría de la ARL se implementan medidas en el cuidado de los colaboradores y el desarrollo de sus funciones.

Se evidencia según la matriz de estándares mínimos del SG-SST que la empresa adopta las normas y leyes vigentes para el desarrollo de su actividad económica, en donde la calificación brindada por los estudiantes de la Universidad Unad con lo evidenciado es de 99.5, lo que significa una valoración aceptable, por tal motivo se debe mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio de Trabajo, es así que se debe incluir en el plan de mejora anual las mejoras detectadas.

Capítulo 5: Plan de mejora

Tabla 4 - Acción de mejora

| ACCIÓN DE MEJORA | INICIO | TERMINA | RECURSOS | RESPONSABLE |
|--|--------------|--------------|--|---|
| Contratar a la persona Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | lun 1/04/20 | lun 15/04/20 | SENA, COMPUTRABAJO, BOLSAS DE EMPLEO, UNIGUAJIRA, Medios técnicos, procedimientos de ingreso de personal. Salario y prestaciones de ley. | Jefe de Talento Humano |
| Realización de curso de 50 horas SG-SST | lun 1/04/20 | lun 15/04/20 | Es requisito para los candidatos a la vacante de Coordinador SG-SST | Jefe de Talento Humano |
| Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) en compañía del representante del COPASST | mar 16/04/20 | mar 23/04/20 | Procedimientos, normativas, decretos del SG-SST. \$500.000 para gastos de traslado a verificar puestos de trabajo de campo. Computador, Oficina, Medios técnicos y tecnológicos. | Coordinador del Sistema de SG-SST |
| Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos. En compañía del representante del COPASST | mié 24/04/20 | mar 30/04/20 | Procedimientos, normativas, decretos del SG-SST. \$500.000 para gastos de traslado a verificar puestos de trabajo de campo. Computador, Oficina, Medios técnicos y tecnológicos. | Coordinador del Sistema de SG-SST |
| Hacer entrega de Elementos de Protección al personal EPP. | mié 1/05/20 | lun 20/05/20 | \$20.000.000 asignados para compras. Medios técnicos, tecnológicos y logísticos. | Jefe de Recursos Físicos y Logísticos |
| Conformación, Capacitación y dotación de la Brigada de emergencias | mié 1/05/20 | lun 20/05/20 | Medios Tecnológicos y técnicos, SENA, ARL SURA, | Coordinador del Sistema de SG-SST, Jefe de Talento Humano |
| Planificación de auditoria interna en compañía de representantes del COPASST | lun 3/06/20 | lun 10/06/20 | Medios Tecnológicos y técnicos, SENA, ARL SURA, | Coordinador del sistema de SG-SST, COPASST |

Fuente - Los Autores

Diagrama de Gantt

| Actividades | ABRIL | | | | MAYO | | | | JUNIO | | | |
|---|-------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|
| | 1ra | 2da | 3ra | 4ta | 1ra | 2da | 3ra | 4ta | 1ra | 2da | 3ra | 4ta |
| Encuesta a colaboradores sobre la importancia del comité de convivencia | | | | | | | | | | | | |
| Investigar las necesidades de los colaboradores en cuanto a sus derechos en la empresa | | | | | | | | | | | | |
| Tabulación datos obtenidos y elaboración de capacitación con la información obtenida en pro de implementar el comité de convivencia | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación colaboradores sobre comité de convivencia | | | | | | | | | | | | |
| Postulación de los colaboradores para representante del comité | | | | | | | | | | | | |
| Jornada de votación para elección de representante | | | | | | | | | | | | |
| Entrega de puesto al colaborador como representante del comité de convivencia | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación al representante de los colaboradores sobre sus funciones, derechos y deberes | | | | | | | | | | | | |
| Reunión comité de convivencia entre las dos partes: empresa (representante) y colaboradores (representante) | | | | | | | | | | | | |
| Encuesta de satisfacción de los colaboradores con el comité de convivencia | | | | | | | | | | | | |

Fuente: *Elaboración propia*

Recomendaciones

De acuerdo a la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2020 en el artículo 28 “Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos”

C, es una empresa clasificada en riesgo IV, tiene 20 trabajadores y el resultado de la Matriz de Estándares Mínimos fue del 90,25% (ACEPTABLE), se obliga a realizar un plan de mejora así:

- Realizar y tener a disposición del Ministerio de 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 de Trabajo.

Otras recomendaciones

- El plan de mejoramiento conforme a la evaluación de los Estándares mínimos que realiza el empleador o contratante se debe presentar vía correo electrónico o en documento físico a la Administradora de Riesgos Laborales, quien dará sus recomendaciones a través del mismo medio de comunicación por el que se hizo el envío.
- El empleador o contratante debe rendir informe sobre el avance del plan de mejoramiento en el mes de julio de cada año, teniendo en cuenta las recomendaciones de la ARL.
- El Plan de mejoramiento debe contener como mínimo lo siguiente:
 1. Las actividades concretas a desarrollar
 2. Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora.

3. El plazo determinado para su cumplimiento
 4. Los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para la realización de las acciones de mejora.
 5. Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y la salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en la empresa.
- Dentro de las actividades a realizar, se deberá contar con capacitaciones sobre el autocuidado darán a la compañía una nueva cultura organizacional, de una forma que no solamente prime el autocuidado si no que este se haga reciproco con los demás, el medio ambiente y el entorno.
 - Preparar los trabajadores para la realización correcta de sus actividades.
 - Innovar la actitud de los trabajadores que permita generar un mejor clima laboral
 - Incrementar la motivación de los trabajadores
 - Establecer lineamientos de cumplimiento en las actividades laborales, permitiendo comprender cuales son las expectativas de la empresa por parte de sus trabajadores.
 - Dar herramientas con el fin de mitigar la accidentabilidad
 - Realizar reconocimientos a las áreas de menor accidentabilidad mensual.

Conclusiones

- Nos permitió tener más conocimientos sobre un informe a futuro y estructura de la empresa acerca de la gestión de seguridad y salud en el trabajo sobre la función que cumple cada empleado y como se puede llevar a cabo para que funcione efectivamente.
- También se puede concluir que el recurso humano debe generar cambios al implementar planes de capacitación y desarrollo de competencias para que así mejore y reduzca la tensión en el clima organizacional.
- Se consideró que los procesos de formación de talento humano son los resultados de las organizaciones y evitar los índices de rotación por efecto de competencia y mejoramiento de los niveles económicos, contratación y estabilidad laboral.
- Se logró identificar y reconocer unas estrategias de mejoramiento donde se puede evidenciar las actividades a realizarse y así identificar las competencias, el recurso humano y el conociendo para establecer mejor el que sería el encargado de cada función y observar el excelente desarrollo para la empresa y sus empleados.
- Con este trabajo se deja claro, la importancia de implementar el plan de mejoramiento en el área de los recursos humanos ya que es de fundamental ayuda a la empresa a la hora de obtener excelentes resultados para la misma.
- Se diseñaron diferentes acciones de mejora en cuanto a capacitación, promoción y prevención, con el fin de corregir las debilidades identificadas en la empresa Servientrega, y que a su vez diesen cumplimiento a los requisitos legales aplicables vigentes en cuanto al SG-SST.
- Se consolidaron los diferentes planes de mejora al SG-SST de acuerdo a los ítems con calificación cero (0) identificados en la matriz de riesgo, mediante un plan de trabajo para dar cumplimiento a los requisitos mínimos normativos vigentes, antes de la visita del Ministerio de Trabajo.

Bibliografía

a&a consultores. (16 de Agosto de 2017). *LO QUE DEBES SABER SOBRE EL SG-SST*.

Obtenido de <http://www.ayaconsultores.co/index.php/blog/12-lo-que-debes-saber-sobre-el-sg-sst>

SafetYA. (23 de Junio de 2019). *Los Estándares Mínimos del SG-SST han sido*

actualizados por Mintrabajo. Obtenido de <https://safetya.co/estandares-minimos-mintrabajo/>

Servientrega. (s.f.). *Nuestra empresa*. Obtenido de

<https://www.servientrega.com/wps/portal/Colombia/servientrega/nuestra-mision>

UJAEN. (s.f.). *METODOLOGIA CUALITATIVA*. Obtenido de

http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/enfo_cuali.html

Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (Mayo de 2018). *FASE 6: Propuesta Proyecto*

de grado. Obtenido de

<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/20384/1/1110537733.pdf>

Anexos

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Encuesta a los trabajadores y resultados

| # | <u>Pregunta</u> | <u>Resultado</u> |
|----------|---|-------------------------|
| 1 | ¿Fueron capacitados e informados sobre la implementación? | 97% |
| 2 | ¿Conoce el plan de SG-SST de la empresa? | 82% |
| 3 | ¿Conoce los riesgos que tiene al realizar sus funciones? | 92% |
| 4 | ¿Piensa que la empresa vela por la seguridad de sus trabajadores? | 94% |
| 5 | ¿La empresa cuenta con medidas de prevención y control? | 99% |
| 6 | ¿Conoce las medidas de prevención y control? | 76% |
| 7 | ¿Todo se hace bajo las medidas establecidas por la ley? | 97% |

A