



Modelo estratégico integral para el proceso de la SG-SST con énfasis en la gestión del conocimiento para la empresa Consorcio Express S.A.S

Grupo: 101007_61.

Presentado Por:

Angie Marcela Marín– cc 1.023.894.829

Jhonns Jairo Páez – cc 1.022.977.739

Claudia Liliana Pinilla– cc 1.023.922.200

Luz Adriana Arévalo– cc 1.026.559.078

Jennifer Murillo Prieto –cc 1.023.922.469

Presentado a:

Claudia Rocío Rocha.

Tutora.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Administración De Empresas (ECACEN)

CEAD - José Acevedo y Gómez.

Mayo de 2018.

Bogotá D.C.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	7
CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA.....	8
CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA.....	11
1.1. Antecedentes del Problema.....	11
1.2. Planteamiento del problema.....	13
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. Objetivo General.....	14
1.3.2. Objetivos Específicos.....	14
1.4. Justificación de la Investigación.....	15
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	17
2.1 Marco Teórico.....	17
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	37
3.1. Método de la investigación.....	37
3.2. Población y Muestra.....	38
3.3. Fuentes de información.....	38
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	39
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	41
4.1. Presentación de Resultados.....	41
4.2. Análisis de datos.....	42

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.	52
5.1. Resumen de Hallazgos.	52
5.2 Recomendaciones.	55
5.3 Propuesta.	56
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.	64
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.	67
CONCLUSIONES.	70
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	72
ANEXOS.	75

LISTA DE TABLAS.

Tabla 1 Presentación Resultados De encuestas.	41
Tabla 2 Actividades Plan De Mejora.....	63
Tabla 3. Recursos Humanos, Materiales y financieros.	66
Tabla 4. Cronograma De Actividades.	69

LISTA DE GRAFICOS.

Grafico 1 Análisis Pregunta 1.	42
Grafico 2. Análisis Pregunta 2.	43
Grafico 3. Análisis Pregunta 3.....	44
Grafico 4. Análisis Pregunta 4.	45
Grafico 5. Analisis Pregunta 5.	46
Grafico 6. Analisis Pregunta 6.	47
Grafico 7. Analisis Pregunta 7.	48
Grafico 8. Analisis Pregunta 8.	49
Grafico 9. Analisis Pregunta 9.	50
Grafico 10. Analisis Pregunta 10.	51
Grafico 11. Cronograma De actividades.	67

TABLA DE ILUSTRACIONES.

Ilustración 1_Formato de encuesta a realizar.	76
Ilustración 2 Encuesta Aplicada	77
Ilustración 3 Encuesta aplicada 2	78

INTRODUCCION.

El Modelo estratégico integral para el proceso de la SG-SST con énfasis en la gestión del conocimiento permite a los colaboradores de Consorcio Express, desarrollar mejoras continuas los procesos de acuerdo con las actividades específicas de cada cargo, manteniendo el objetivo y el compromiso con la salud y la seguridad de sus trabajadores.

La importancia de prevenir todos los factores de riesgo que le genere al empleado una afectación en la salud y en su seguridad a causa de la exposición a las diferentes condiciones de trabajo, el SG-SST es una herramienta simple que permite desarrollar de manera organizada, las fases en la empresa de la salud y seguridad dentro del territorio colombiano.

Es por esto por lo que en este documento se realiza una investigación a la empresa Consorcio Express para poder evaluar y determinar de manera completa todos los componentes y la situación actual que se encuentra la empresa en el nivel de salud y seguridad en el trabajo.

Así mismo se plantearán diferentes actividades críticas y falencias existentes en el programa tomando como referencia la encuesta utilizada como herramienta para este análisis y así mitigar y reducir los problemas existentes en cuanto a este tema y así poder plantear estrategias, conclusiones y recomendaciones que conlleven a la realización de los mismos.

CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA.

RAZON SOCIAL: Consorcio Express S.A.S



Es una compañía de transporte de pasajeros de la ciudad de Bogotá, se encuentra inscrita al sistema integrado de transporte SITP y Transmilenio.

MISIÓN:

Crear Experiencias positivas de transporte urbano en la ciudad de Bogotá.

VISIÓN:

Ser los referentes de calidad y excelencia en transporte urbano en Colombia y Latinoamérica.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

- Garantizar el cumplimiento en la prestación del servicio eficientemente.
- Garantizar la disponibilidad y confiabilidad de la flota.
- Optimizar el uso de los recursos disponibles, minimizando el impacto ambiental en nuestras actividades.

- Garantizar la disponibilidad de equipo humano competente y comprometido, cuidando la seguridad y salud laboral.

ACTIVIDAD ECONÓMICA.

- 4921 Transporte de pasajero

El transporte público es una industria encaminada a garantizar la movilización de personas utilizando vehículos apropiados a cada una de las infraestructuras del sector, en condiciones de libertad de acceso calidad y seguridad de los usuarios está sujeto a una contraprestación económica. Su operación se encuentra bajo la regulación del Estado, quien ejerce el control y la vigilancia necesarios para su adecuada prestación en condiciones de calidad, oportunidad y seguridad.

Esta clase incluye:

- El transporte terrestre de pasajeros por sistemas de transporte urbanos y suburbanos, que abarca transporte colectivo (buses, microbuses y busetas), individual (taxis), y los sistemas de transporte masivo a través de operadores (articulados), y la integración de estas líneas con servicios conexos como metrocable.

- El transporte también se realiza en origen y destino utilizando rutas y horarios establecidos, los cuales han sido determinados durante el proceso de habilitación y asignación de la ruta.
- Los servicios especiales de transporte de pasajeros por carretera que incluyen; servicios de viajes contratados, excursiones, transporte de trabajadores (actividades de asalariados) y transporte escolar.
- El alquiler o arrendamiento de vehículos de pasajeros con conductor.¹

Número De Empleados.

7307 empleados.

¹ (Cámara de Comercio de Bogotá, s.f.)

CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA.

En el presente capítulo se aborda el tema de investigación, enfocado en la empresa Consorcio Express S.A.S. De la cual se indagará sobre la problemática que presenta en el área de salud ocupacional, con énfasis en la gestión del conocimiento, para ello se presentan los antecedentes del problema, el planteamiento del problema y los objetivos que se pretenden en la presente investigación, así mismo su justificación que da a entender la importancia de esta investigación, y del beneficio de plantear una solución para dar mejora a las problemáticas que se presentan.

1.1. Antecedentes del Problema.

La empresa consorcio Express S.A.S una organización del sector transporte. Que presta su servicio en la capital colombiana, hace parte del sistema integrado de transporte público de Bogotá (SITP) y Transmilenio, prestando un servicio de transporte público masivo, es la empresa más grande del sistema, en cuanto a la cantidad de flota de buses cuenta con alrededor de 2.400 buses, de distintas tipologías, y alrededor de los 9.000 empleados en su mayoría operadores (conductores).

Consorcio Express del sector transporte, siempre se ha caracterizado, por ser una organización que se preocupa por que sus empleados se sientan satisfechos. Sin embargo en la actualidad, en la organización se viene presentando un tema que tiene muy impacientes a

algunos de sus empleados, más específicamente a sus operadores (conductores), ya que en algunos casos evidenciados se vienen presentando irregularidades en las condiciones laborales de los mismos, programando a muchos de ellos, turnos o jornadas laborales injustificadas o turnos mal llamados en el gremio, como “tablas partidas” que consiste en dividir las jornadas laborales en varios turnos. Un ejemplo, los conductores deben cumplir un primer turno de 6:00 am a 10:00 am y, luego, deben trabajar de 2:00 pm a 6:00 pm. Los operadores se sienten supremamente inconformes con esta programación y alegan que la jornada es apenas de 8 horas, sin embargo, es de doce, porque entre las 10 am y las 2 pm (tiempo de ‘descanso’), los conductores deben esperar en los patios, cabeceras o lugares de trabajo, en condiciones tan inaceptables y precarias, que incluso existen quejas porque las instalaciones no cuentan con baños, ni lugares de descanso.

Adicional a esto, como se menciona anteriormente, ya que a la mayoría de los operadores les resulta imposible, desplazarse a sus casas o algún otro lugar entre los tiempos de descanso de los turnos, se ven obligados a pasar este tiempo, en los patios de operación, o en las cabeceras (lugares donde se despachan los buses) y la mayoría de estos lugares no cuentan con las condiciones ni adecuaciones necesarias para la necesidades del personal, no cuentan con un lugar donde sentarse, ni baños, ni energía, ni en donde resguardarse en caso de lluvias, Esta problemática que se viene presentando, genera un nivel de estrés en los trabajadores, y se ve afectado el buen desempeño de las actividades diarias de los mismos.

1.2. Planteamiento del problema.

El estrés como problema afecta la salud física de la persona, en un mundo tan exigente, lo cual provoca que las tareas diarias a realizar son mucho más complejas y el afán por cumplir con todo se eleva e incluso no los deja ser eficaces como se desea.²

El estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, Para enfrentarla (stonner, 1994), así mismo Davis y Newstrom. (1991) considera que se produce el estrés laboral en circunstancias en donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía ante su trabajo. Sintiéndose incapaces de alcanzar sus metas. Cuando los empleados sufren estrés en el trabajo. Tienden a quejarse a atribuir sus errores a otros y mostrarse muy irritables.³

De acuerdo con esto Consorcio Express consiente de la problemática que aqueja a sus trabajadores reconoce la importancia de mejorar sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), basándolo desde la gestión del conocimiento con el fin de proporcionar mejores condiciones laborales a sus empleados y así mismo evitar accidentes y/o incidentes con los mismos. Por lo que se plantea **¿Cómo mejorar el (SG-SST) de Consorcio Express para que de esta manera se garanticen mejores condiciones laborales a sus trabajadores?**

² (Maria, 2001)

³ (Maria, 2001)

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo General.

Implementar mejoras el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Consorcio Express S.A.S.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Identificar falencias en el actual Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Identificar las problemáticas puntuales que aquejan a los empleados
- Buscar acciones de mejora para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Implementar un plan de mejora al problema presentado
- Implementar políticas organizacionales para mantener en continua mejorar la salud ocupacional de Consorcio Express

1.4. Justificación de la Investigación.

El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. Ello representa un enorme costo, tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos. El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño. Además, afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales, el estrés puede provocar enfermedades a las personas tanto en su trabajo como en su hogar; puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos músculo esqueléticos.⁴

Las organizaciones con el fin de cumplir sus objetivos operacionales y de acuerdo con las necesidades de los mercados se ven obligadas a estar en un constante cambio para poder cumplir a sus clientes y ser competente en el mercado laboral, por lo que es de vital importancia que en este contante cambio por ser competentes sea tenido en cuenta la correcta satisfacción, seguridad y salud laboral de sus empleados.

⁴ (Posada Perez, 2017)

Consortio Express a pesar de contar con un SG-SST, el cual regula las condiciones en el desarrollo de la actividades laborales de sus trabajadores, no lo está cumpliendo a cabalidad, según lo evidenciado en las problemáticas que se vienen presentando con las malas condiciones en las que tienen que laborar sus empleados.

La implementación de mejoras al SG-SST para Consortio Express, sirve como una herramienta que busca corregir las falencias que se vienen presentando en los actuales procesos del área de salud ocupacional en la organización, así mismo para brindar a sus empleados mejores condiciones de salud y seguridad en sus puestos de trabajo.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.

En el presente capítulo se tratarán los términos y conceptos que se están relacionados con los objetivos del proyecto, igualmente de la problemática encontrada. Con el fin de facilitar su comprensión.

2.1 Marco Teórico

HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA⁵

Con la revolución industrial los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se multiplicaron, ya que apareció el maquinismo y la aplicación de la fuerza motriz a la industria. Fue así como se vio la necesidad de proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales.

Con la revolución industrial se incorporaron mayor número de trabajadores, tanto hombre como mujeres y niños es decir que el desarrollo ocasiona la utilización de mayor cantidad de mano de obra y de sistemas mecánicos mucho más complicados y peligrosos para quienes los manejaban, ocasionando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Es precisamente ahí, donde nace la necesidad de aumentar el estudio preventivo de los infortunios laborales, que buscan antes que reparar las causas de ellos, prevenirlos para evitar que se produzcan. Se vela, tanto por la seguridad como por la higiene del trabajo, de impedir los accidentes. Y de conservar en las mejores condiciones

⁵ (Ude@, INGENIERIA INDUSTRIAL, HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, 2012)

posibles al ser humano, valorado como persona que merece toda la protección posible y como irremplazable factor en el trabajo y en la producción.

En Colombia, en **1906** Rafael Uribe Uribe presidente de la Republica de Colombia crea un código de normas para el trabajo proyecto ley sobre accidentes de Trabajo el cual fue aprobado en el Congreso y vino a ser la ley 57 de 1.915. En las primeras décadas de funcionamiento de la industria, la medicina y la seguridad industrial hegemonizan lo que podría identificarse como la Salud Ocupacional.

En **1926** Nace en Colombia la primera entidad que promovía la salud y los riesgos profesionales para proteger a los trabajadores nace entonces los Seguros Sociales EPS y ARP y el seguro Social Para Fondo de Pensiones 1930-1940 Se crearon los sindicatos y la creación de grandes empresas, Ferrocarriles , ECOPETROL, se iniciaba la actividad productiva más grande del país por lo tanto se vio la necesidad de crear un código Sustantivo del Trabajo CST s trabajadores como sujetos activos en las decisiones que afectan su entorno y su salud y la concertación como instrumento de búsqueda de nuevas y mejores opciones de calidad de vida laboral.

A partir de 1979 se crea la ley novena de 1979 se realiza un programa de salud ocupacional, así mismo la RESOLUCION 2400 cuyo contenido comprende un compendio de normas legales sobre la salud ocupacional en Colombia. Dentro de la legislación colombiana no existió hasta hace pocas normas que permitieran a los sectores estatal y empresarial consultar lo relativo a la higiene y seguridad industrial. Leyes y reglamentaciones sobre este tema han venido apareciendo en Colombia y se espera que su cumplimiento mejore la calidad de las condiciones de trabajo.

A partir del año 1986 comienza a funcionar el Comité Paritario de Salud Ocupacional acorde con la legislación colombiana.

Ley N° 1562: 11 De Julio De 2012⁶"por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".

Artículo 1°. Definiciones:

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella 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 y el medio ambiente de trabajo, 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.⁷

⁶ (Ministerio De Trabajo De Colombia - LEY 1562 11 DE JULIO DE 2012, 2012)

⁷ Asociación de medicina del trabajo

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y 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 Salud en el trabajo

DECRETO 1072 DE 2015⁸

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Capítulo 6: sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

⁸ (Ministerio De Trabajo De Colombia DECRETO 1072 DE 2015, 2015)

Decreto 1443 de 2014.

Artículo 2. Definiciones. Para los efectos del presente capítulo se aplican las siguientes definiciones:

1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.⁹
7. Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así

como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

8. Autor reporte (sic) de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
9. Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
10. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autor reporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre

- otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
13. Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
14. Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
15. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
16. Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
17. Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

18. Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
19. Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
20. Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
21. Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
22. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
23. Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
24. Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

25. Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
26. No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros,
27. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
28. Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
29. Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
30. Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
31. Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
32. Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
33. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

34. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
35. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Artículo 3. Seguridad y salud en el trabajo -SST. 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 y el medio ambiente de trabajo, 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.

Artículo 4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la 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 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.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Capítulo 2. Política en seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo -SST. La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

Artículo 7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo -SST. La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Artículo 8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.¹⁰

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las

¹⁰ Ministerio De Trabajo De Colombia Decreto 1443 de 2014

medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así

como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Artículo 9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL). Las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo.

Artículo 10. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:¹¹

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Artículo 11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores

¹¹ Ministerio del trabajo (Decreto 1443 de 2014)

dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

¿Qué determina la salud de los trabajadores?¹²

Las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud.

La salud de los trabajadores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. Por consiguiente, el restablecimiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo es una función importante de los servicios de salud.

Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable.

¹² (Organización Mundial De La Salud - Protección de la salud de los trabajadores, 2017)

Además de la atención sanitaria general, todos los trabajadores, y particularmente los de profesiones de alto riesgo, necesitan servicios de salud que evalúen y reduzcan la exposición a riesgos ocupacionales, así como servicios de vigilancia médica para la detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales y relacionados con el trabajo.

Las enfermedades respiratorias crónicas, los trastornos del aparato locomotor, las pérdidas de audición provocadas por el ruido y los problemas de la piel son las enfermedades ocupacionales más comunes. Ahora bien, solo una tercera parte de los países tienen programas para abordar estas cuestiones.

Identificación de Factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción¹³

El bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores es el objetivo principal de toda organización en el mundo, ya que es importante que los trabajadores gocen de un nivel de vida saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas por dichas organizaciones. Por ello, en los últimos años las organizaciones han tenido que trabajar fuertemente en la prevención de los denominados accidentes laborales con el objetivo de promover un estado de vida saludable en su potencial humano, y prevenir la proliferación de los diferentes factores de riesgo biopsicosociales asociados a la accidentalidad (Cárdenas, 1999; Siegel, 1962).

¹³ (Rentería Valencia, J., & Fernández Ospina, E., & Tenjo M., A., & Uribe Rodríguez, A. Identificación de Factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción, 2009)

Por lo anterior, y debido a la estrecha relación que los factores biopsicosociales guardan con las enfermedades profesionales, la prevención de los accidentes laborales ha sido recientemente una de las metas propuestas por las empresas, ya que muchos de estos accidentes obedecen a fallas humanas causadas por la predisposición a diferentes riesgos, así como errores al no obedecer adecuadamente las normas de seguridad; otras veces es por negligencia, por parte de las organizaciones, al no conocer los distintos riesgos biopsicosociales que predominan dentro de sus estructuras (Cuenca, 2002; Gudayol, 2005).

Por otra parte, los datos arrojados por el Ministerio de Protección Social (2007) revelan que en Colombia durante 2005 se registraron 587 muertes y 263.316 accidentes calificados como profesionales, mientras que en el periodo comprendido desde 2006 a diciembre de 2007; se registraron 1.360 muertes calificadas como profesionales y 598.462 accidentes calificados como profesionales. Estas cifras permiten evidenciar la preocupación de las entidades gubernamentales por fortalecer la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, fomentando una cultura de autocuidado y, al mismo tiempo, previniendo riesgos biopsicosociales. Ahora bien, debido a la dificultad de conocer los factores de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad y las consecuencias negativas que pueden surgir en las empresas y en el bienestar del trabajador, es pertinente abordar esta problemática, tomando como base los diferentes conceptos relacionados con la búsqueda de la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Es por ello por lo que surge la salud ocupacional como área de suma importancia para el control de los riesgos organizacionales. Dicha área es descrita por Correa (1992, citado en Peiró & Bravo, 1999) como una especialidad de la medicina cuya finalidad está relacionada con la coordinación de una serie de actividades encaminadas a proteger la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.

En este capítulo se abordarán los procedimientos y/o elementos que se utilizarán como herramienta, para la recolección de datos, los mismos que se usan con el objetivo de dar solución a las problemáticas presentadas en Consorcio Express es por esto por lo que se presentan la población y muestra, los instrumentos, las fuentes de información y técnicas de recolección de datos.

3.1. Método de la investigación.

El estudio investigativo desarrollado a la organización consorcio Express S.A.S. se realizará con un enfoque descriptivo, debido a que en esta se mencionan situaciones, eventos, y se realiza una descripción detallada de personas y sus comportamientos.

Así mismo teniendo en cuenta la pregunta problema que da cabida a esta investigación, **¿Cómo mejorar el (SG-SST) de Consorcio Express para que de esta manera se garanticen mejores condiciones laborales a sus trabajadores?** Permitiendo recopilar información basada en una problemática presentada en la organización de estudio.

El tipo de investigación es analítico, cuantitativo y cualitativo ya que, en esta, se realiza un análisis de la información recopilada, permitiendo así realizar una medición y organización controlada de la información y sin alterar los resultados obtenidos

3.2. Población y Muestra.

Tipo De Muestreo: Es de tipo casual o incidental, ya que la población es elegida de manera directa e intencional.

Población: La población es la totalidad de los empleados 7307 incluye todas las áreas, ya que Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca a todos los empleados de Consorcio Express.

Para el ejercicio se utiliza la fórmula de poblaciones finitas, en el cual se plantea tener un porcentaje de confiabilidad de 95%, una probabilidad de ocurrencia del 0,1, y un error máximo aproximadamente del 5%, el cual arroja un tamaño de muestra de **366** personas, las cuales se encuestarán de forma aleatoria en todas las áreas de la organización.

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Población: 7307

Tamaño de muestra: 366

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

3.3. Fuentes de información.

Para la presente investigación se utilizan dos fuentes de investigación, las cuales permitirán la recolección de la información

Fuentes Primarias:

- Encuestas.
- Observación.
- Documentos suministrados por consorcio express.

Fuentes Secundarias:

- Bases de datos.
- Libros.
- Página Web.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Como herramienta de recolección de datos, se usa la encuesta para conocer la opinión y percepción de los sujetos participantes.

Méndez (1999), al hacer referencia a la técnica de encuestas, señala que esta se hace a través de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos con relación a su objeto de investigación. La

encuesta tiene el peligro de traer consigo la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por quien responda; por tal razón quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación.¹⁴

En relación con cuestionarios, entrevistas y sondeos, establece que el cuestionario supone su aplicación a una población bastante homogénea, con niveles similares y problemática semejante. Se puede aplicar colectivamente, por correo o a través de llamadas telefónicas. En cambio, la entrevista supone en su aplicación una población no homogénea en sus características y una posibilidad de acceso diferente. La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta, por lo que se define como una reunión para intercambiar información entre una persona llamada entrevistador y otra denominada entrevistado o entrevistados. Las primeras entrevistas en la investigación cualitativa son abiertas y de tipo piloto y van estructurándose conforme avanza el trabajo (Martens, 2005 citado por Hernández et al, 2006).¹⁵

Luego de realizar la aplicación de la encuesta, la cual cuenta con 10 preguntas cerradas y términos de fáciles respuestas, con el fin de optimizar la comprensión de las preguntas a los encuestados.

¹⁴ (López)

¹⁵ (López)

CAPÍTULO 4: RESULTADOS.

En este capítulo, se presentan los resultados arrojados, de las preguntas aplicadas en la encuesta al personal de empleados de Consorcio Express, los cuales permiten identificar el problema presentado en el área de salud ocupacional, esta información se organizará y se presentara en gráficos y tablas, estos servirán para respaldar los datos obtenidos.

4.1. Presentación de Resultados.

Se llevó acabo la realización de una encuesta interna a una población de empleados de las diferentes áreas, de la empresa Consorcio Express, con ello obtendremos información para poder realizar el planteamiento de una propuesta de mejoramiento para el entorno de salud y seguridad.

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Considera que el estrés influye en el desempeño de sus actividades diarias en su lugar de trabajo?	285	81
2	¿Siente acoso laboral por parte de sus jefes inmediatos?	95	271
3	¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas necesarias para el cuidado de seguridad y salud laboral?	145	221
4	¿Su lugar de trabajo cuenta con áreas como (baños, ¿Cafeterías, o zonas sociales)?	200	166
5	¿Considera o sabe usted, si consorcio Express cuenta con un sistema de gestión y seguridad en el trabajo SG-SST?	216	150
6	¿Considera que los turnos de trabajo programados son desmedidos o sobrepasan las horas laborales permitidas? <i>(solo si aplica)</i>	276	90
7	En caso de haber presentado alguna eventualidad o accidente en su lugar de trabajo, ¿esta ha sido atendida oportunamente por el personal respectivo?	206	160
8	Actualmente, ¿se siente desmotivado para realizar sus actividades laborales?	102	264
9	¿Ha recibido alguna capacitación sobre la seguridad y salud en el trabajo?	269	97

Tabla 1 Presentación Resultados De encuestas. (Fuente Elaboración propia.)

4.2. Análisis de datos.

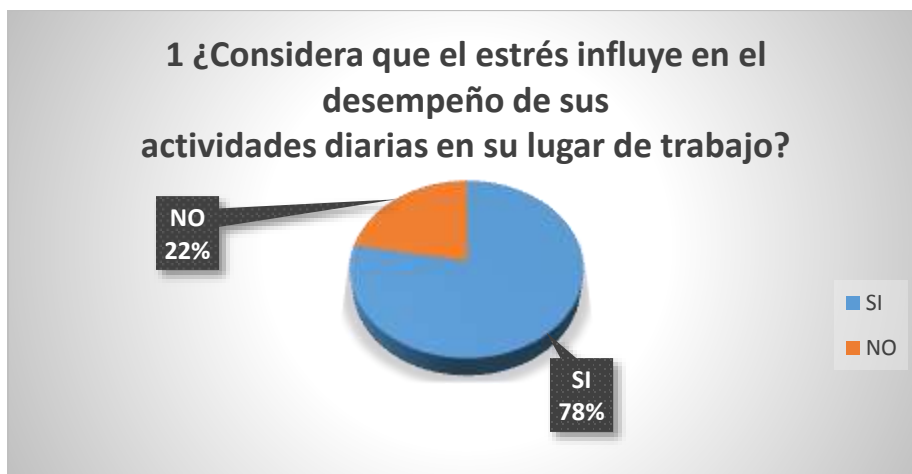


Grafico 1 Análisis Pregunta 1. (Fuente Elaboración Propia.)

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Considera que el estrés influye en el desempeño de sus actividades diarias en su lugar de trabajo?	285	81

Análisis Pregunta 1.

Aquí se puede observar que del 100% del personal encuestado, el 78% considera que el estrés es un factor demasiado influyente y que afecta en cierta manera sus actividades laborales. Esto, igualmente afecta directamente la productividad de los empleados.

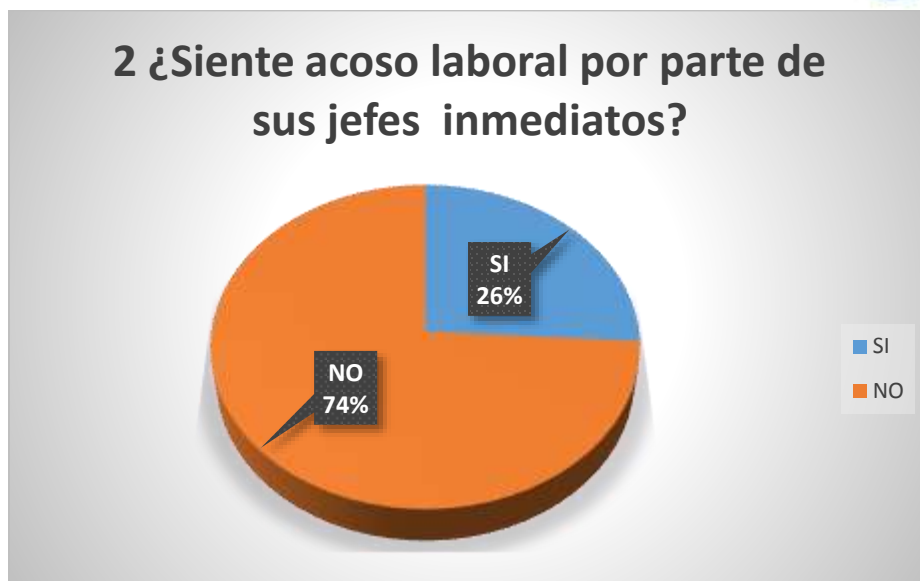


Grafico 2. Análisis Pregunta 2. (Fuente Elaboración Propia.)

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
2	¿Siente acoso laboral por parte de sus jefes inmediatos?	95	271

Análisis Pregunta 2.

Aquí el 74% del personal encuestado con 271 personas, indica que no se siente acosado laboralmente por sus superiores, lo que puede indicar que el ambiente laboral no es toxico, aunque puede que en algunas áreas se pueda estar presentando esta situación ya que el 26% con 95 personas percibe esta situación, lo que puede dar a entender que algunos jefes pueden estarse extralimitando de sus funciones, situación que puede afectar la salud psicológica de sus trabajadores.

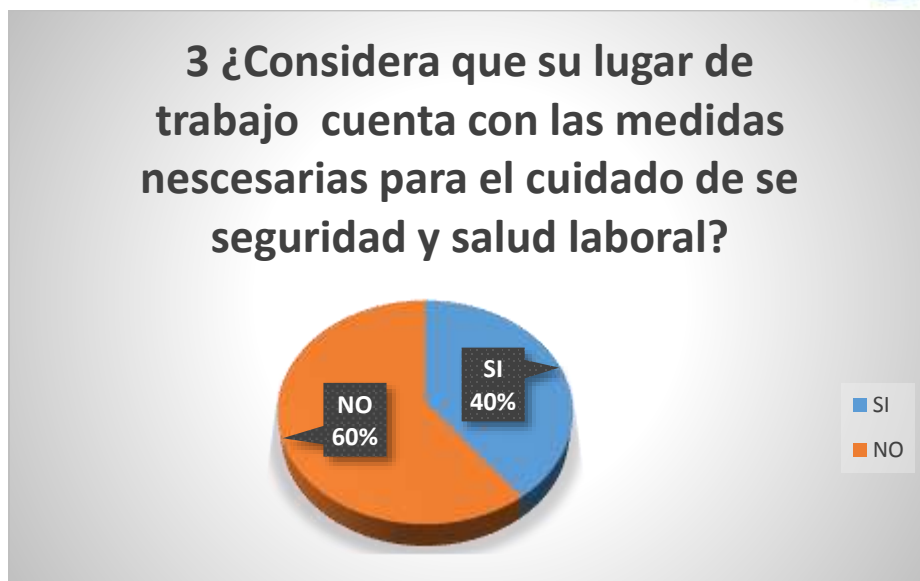


Grafico 3. Análisis Pregunta 3. (Fuente Elaboración Propia.)

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
3	¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas necesarias para el cuidado de seguridad y salud laboral?	145	221

Análisis Pregunta 3.

Aquí analizamos más directamente la pregunta problema de la investigación, como es de conocimiento, más del 50% de los empleados de consorcio express son operadores y personal de mantenimiento, y son ellos los que más se ven afectados ya que los lugares de trabajo de ellos (buses y patios de operación), son los que más presentan falencias en cuanto a infraestructura y adecuaciones de seguridad y salud.

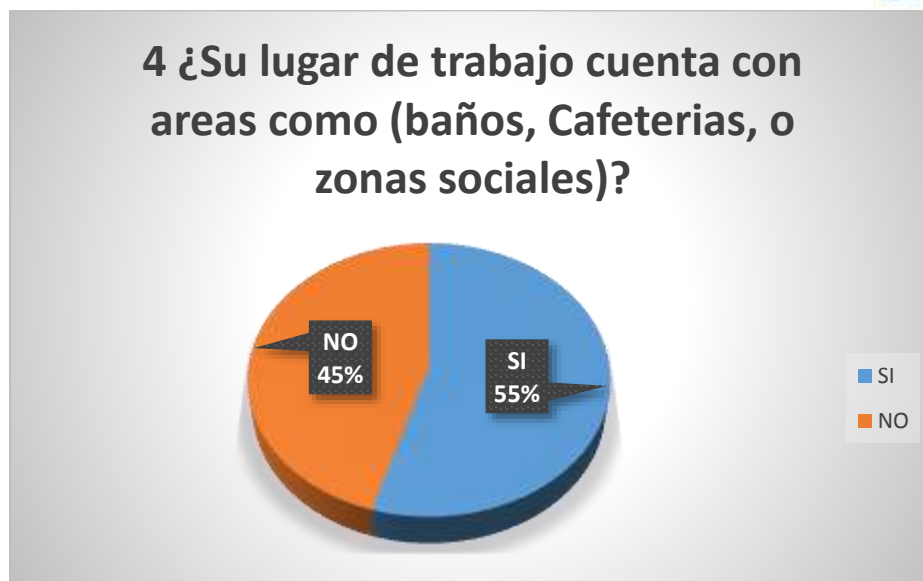


Grafico 4. Análisis Pregunta 4. (Fuente Elaboración Propia.)

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
4	¿Su lugar de trabajo cuenta con áreas como (baños, ¿Cafeterías, o zonas sociales)?	200	166

Análisis Pregunta 4.

Aquí se evidencia similitud con la pregunta 3, el 45 % de los encuestados consideran o afirman que sus lugares de trabajo no cuentan con una cafetería, baños o zonas sociales, aquí se puede evidenciar que muchos de los trabajadores de consorcio express no cuentan con lugares donde realizar sus necesidades fisiológicas, o ingerir alimentos, o en su defecto tener lugares de descanso o espera en los turnos partidos, lo que podría verse como condiciones ineficientes de salud laboral.

5 ¿Considera o sabe usted, si consorcio Express cuenta con un sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo SG-SST?

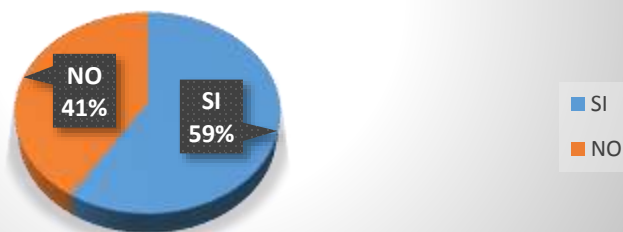


Grafico 5. Analisis Pregunta 5. (Fuente Elaboración Propia.)

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
5	¿Considera o sabe usted, si consorcio Express cuenta con un sistema de gestión y seguridad en el trabajo SG-SST?	216	150

Análisis Pregunta 5.

De acuerdo con esta información se puede concluir, que Consorcio Express no ha realizado una socialización eficiente sobre su SG-SST, ya que casi de la mitad de los encuestados, un 41% frente a un 59% de los encuestados desconoce si la empresa cuenta con este sistema.

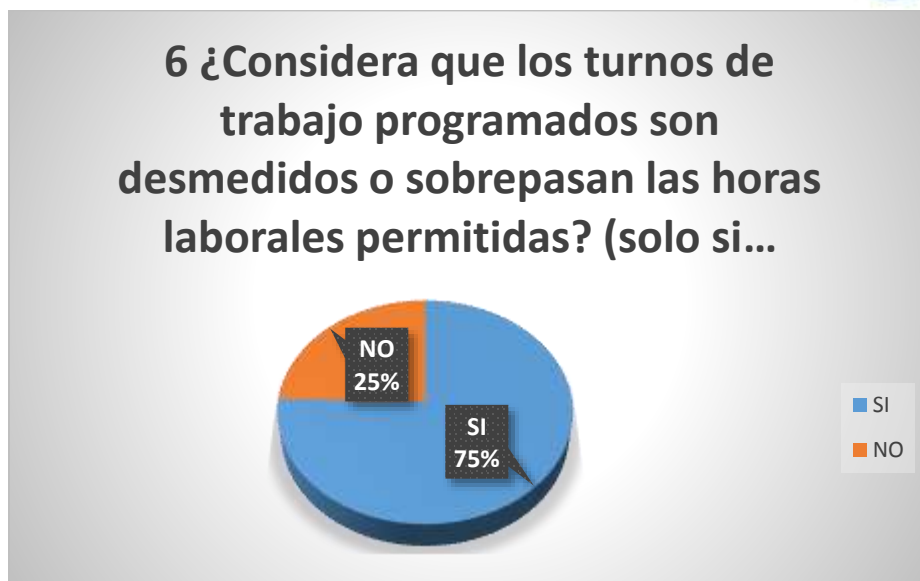


Grafico 6. Analisis Pregunta 6. (Fuente Elaboración Propia.)

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
6	¿Considera que los turnos de trabajo programados son desmedidos o sobrepasan las horas laborales permitidas? <i>(solo si aplica)</i>	276	90

Análisis Pregunta 6.

Allí podemos evidenciar que se presentan inconsistencias, en cuanto a la programación de turnos, de algunos empleados de consorcio express, con un 75% de la población encuestada que considera que los turnos laborales están siendo desmedidos.

7 En caso de haber presentado alguna eventualidad o accidente en su lugar de trabajo, ¿esta ha sido atendida oportunamente por el...



Grafico 7. Analisis Pregunta 7. (Fuente Elaboración Propia.)

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
7	En caso de haber presentado alguna eventualidad o accidente en su lugar de trabajo, ¿esta ha sido atendida oportunamente por el personal respectivo?	206	160

Análisis Pregunta 7.

Aquí se puede concluir que el sistema de SG-SST de consorcio express, no cuenta con el personal suficiente para atender las eventualidades o accidentes laborales que se pueden presentar o no tienen establecido personal para atender a estos requerimientos.

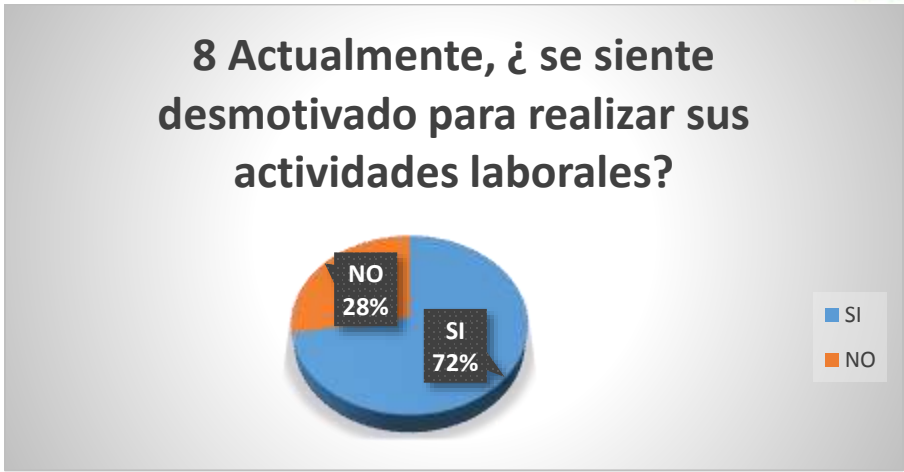


Grafico 8.Analisis Pregunta 8. (Fuente Elaboración Propia.)

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
8	Actualmente, ¿se siente desmotivado para realizar sus actividades laborales?	264	102

Análisis Pregunta 8.

Lo anterior determina que más del 50% de los colaboradores encuestados, labora en un estado de desmotivación, que a lo largo del tiempo afecta a las actitudes, el estado de ánimo y la conducta general, además perjudica directamente a la productividad laboral.

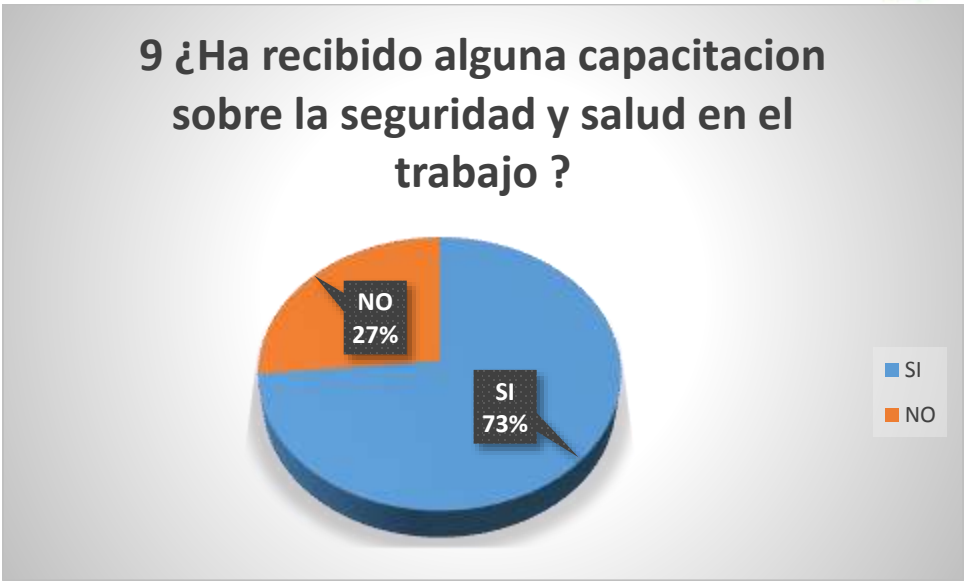


Grafico 9. Analisis Pregunta 9. (Fuente Elaboración Propia.)

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
9	¿Ha recibido alguna capacitación sobre la seguridad y salud en el trabajo?	269	97

Análisis pregunta 9.

Allí nuevamente se evidencia falencias en la socialización y/o alcance de las capacitaciones por el área de salud ocupacional, lo que crea un ambiente de desinformación. Un 27% de la población encuestada nunca ha sido capacitada o informada sobre el SG-SST.

10 Como trabajador, ¿siente que su seguridad y/o salud se han visto afectadas en alguna...

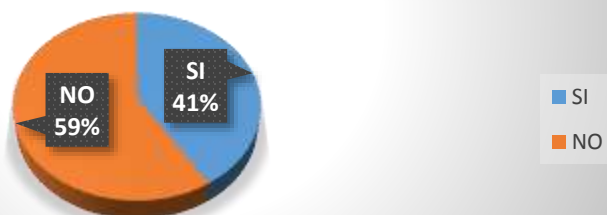


Grafico 10. Analisis Pregunta 10. (Fuente Elaboración Propia.)

ITEM	PREGUNTA	SI	NO
10	Como trabajador, ¿siente que su seguridad y/o salud se han visto afectadas en alguna oportunidad, por alguna situación, en los últimos meses? (malas condiciones de infraestructura, horarios desmedidos, sobrecarga laboral, entre otros)	150	216

Análisis Pregunta 10.

Analizando el resultado de la presente pregunta, podemos concluir que consorcio express se ha preocupado por la salud, seguridad y bienestar de sus empleados, aunque esta labor no ha tenido el alcance suficiente ya que 150 personas, un 41% de la población encuestada manifiesta que si se ha visto afectada su seguridad y/o salud por diferentes circunstancias.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.

En el presente capítulo, se exponen los resultados encontrados del tema de investigación, se presenta la propuesta de mejoramiento, para la empresa Consorcio Express, su forma de implementación, los recursos que serán utilizados en la propuesta, así mismo, se presenta su respectivo cronograma de actividades y las recomendaciones a seguir.

5.1. Resumen de Hallazgos.

Mediante el desarrollo de la presente investigación a la empresa Consorcio Express y por medio de la observación y la encuesta realizada a los empleados de las diferentes áreas se encontró que algunos de sus empleados laboran en condiciones poco seguras para su salud, siendo sometidos a extensos horarios laborales, en algunos casos, lugar de trabajo sin condiciones óptimas de infraestructura, acoso laboral, y estrés laboral, se evidencia que el área de salud ocupacional de Consorcio, presenta una serie de falencias, en cuanto a la implementación y ejecución de las actividades y programas que beneficien y velen por la salud y seguridad de sus empleados

Es de vital importancia para Consorcio Express y para el área de salud ocupacional buscar e implementar un plan de mejoramiento al (SG-SST), ya que una gran cantidad de sus empleados se ven sometidos a situaciones de acoso y condiciones de trabajo no optimas lo que genera un estrés y por ende desmotivación para los mismo, reduciendo así su productividad.

Serie de hallazgos obtenidos mediante la observación y la encuesta.

1. Turnos laborales injustificados, algunos de sus trabajadores manifiestan ser sometidos a los turnos mal llamados “tablas Partidas” donde deben pasar doce horas en su sitio de trabajo
2. Lugares de trabajo en condiciones precarias, algunos de los lugares de trabajo carecen de baños, zonas sociales, energía, agua. O en ocasiones no hay donde refugiarse en caso de lluvia.
3. Estrés Laboral, algunos de los encuestados manifiestan estar trabajando en un estado de estrés, en donde se genera un clima laboral toxico.
4. Acoso laboral, un porcentaje de la población encuestada se siente acosada o es acosada laboralmente, situación que afecta la salud laboral del empleado.
5. Desconocimiento del SG-SST, gran parte de la población encuestada, tiene poco conocimiento o no tiene conocimiento de lo que se trata el SG-SST.
6. Consorcio Express, no hace seguimiento a eventualidades presentadas en las instalaciones de la empresa, que pueden atentar contra la salud y seguridad de sus trabajadores.

5.2 Recomendaciones.

Para toda organización, es de gran importancia cuidar el aspecto de Salud y seguridad laboral, del personal involucrado en el desarrollo de sus actividades diarias de la misma, por lo que se hace necesario que se implemente y se mantenga en continuo desarrollo, un (SG-SST), en vista de que Consorcio Express cuenta con un sistema de gestión ya implementado, pero es evidente que presenta un tipo de falencias, para esto se recomienda.

- Realizar las mejoras continuas al (SG-SST).
- Implementar mejoras de adecuaciones de infraestructura a lugares de trabajo que no cuentan con las condiciones óptimas.
- Llevar registros de actividades y socializaciones realizadas, acciones correctivas y preventivas ejecutadas, accidentes e incidentes presentados, evidencias del cumplimiento, seguimiento del (SG-SST).
- Contar con personal calificado, para la realización de las actividades y acciones de mejoras e implementación de los programas que se desarrollaran.
- Diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento.

5.3 Propuesta.

Teniendo en cuenta, la evidencia de la situación actual de las problemáticas y falencias encontradas en cuanto a la seguridad y la salud de los empleados de Consorcio Express, se requiere implementar en la organización un plan de mejoramiento que se desarrollara entre los meses de junio de 2018 y febrero de 2019, que permita que la empresa realice de la mano del área de salud ocupacional, un mejor control y manejo del (SG-SST), teniendo en cuenta el valor que sus empleados representan para la organización.

En la presente propuesta se llevarán a cabo:

- La revisión de los lugares de trabajo que no cuentan con las adecuaciones de infraestructura necesarias para laborar.
- Planteamiento y ejecución de remodelaciones y adecuaciones necesarias a los lugares requeridos.
- Revisión de turnos de empleados para evitar turnos desmedidos e injustificados.
- Correcciones en turnos que se encuentren con horas de trabajos excedidas fuera de lo exigido.
- Planteamiento de actividades y técnicas de relajación, que tengan como fin disminuir los niveles de estrés y desmotivación en los trabajadores.
- Implementación de equipo de investigación y acompañamiento de accidentes e incidentes.
- Implementación de la política de regulación de horas de conducción/ trabajo y descanso.

Es por esto por lo que se presentara el modelo de mejora al (SG-SST). El cual consiste en implementar un Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional, con énfasis en gestión del conocimiento el cual desarrollara una serie de actividades que se enfocaran en mejorar estas falencias presentadas, que pretenden mejorar las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores de Consorcio Express, así mismo para lograr disminuir los niveles, de estrés de los trabajadores, mejorar su motivación y poder elevar su productividad.

Esta propuesta surge de la necesidad de los resultados encontrados en la población encuestada en Consorcio Express; en el cual se evidencio, un alto índice de estrés, lugares de trabajos inseguros y con deficiencias en sus adecuaciones, casos de acoso laboral, horarios laborales desmedidos, poco cubrimiento del sistema SG-SST en la empresa, poca capacitación, desinformación, entre otros; estos casos deben ser atendidos teniendo en cuenta, que al realizar una intervención pertinente se pretenderá disminuir estas problemáticas presentadas.

De acuerdo con lo anterior; se elaborará un programa de mejora para el proceso del área de salud ocupacional que beneficien a los empleados de Consorcio Express, este mismo debe solucionar y responder a las problemáticas y necesidades evidenciadas.

OBJETIVOS

Objetivo General: Reducir los aspectos negativos presentados en cuanto a la seguridad y salud laboral de los empleados y personas que hacen parte de consorcio express, mediante un plan de mejora.

Objetivos Específicos:

- Programar actividades de adecuación físicas, en los lugares de trabajo que requieran.
- Implementar actividades para reducir los niveles de estrés del personal de consorcio express.
- Incluir personal capacitado y certificado para que haga parte del equipo del área de salud ocupacional.
- Realizar evaluaciones de desempeño constantes a cada colaborador en su área de trabajo.
- Implementar un cronograma de actividades del plan de mejora.

Análisis De Factibilidad - Evaluación De La Propuesta.

Con el apoyo de los directivos de la organización, de los trabajadores, y contando con el apoyo de los recursos primeramente humanos, financieros, tecnológicos y de tiempo, es posible y viable realizar la propuesta de mejora por medio de una serie de actividades que se enfoquen en mejorar los estándares de vida laboral de los colaboradores de Consorcio Express.

Impacto Positivo.

- Permitirá resolver las problemáticas evidenciadas.
- Brindará un mayor control de las condiciones laborales en general.
- Mejorar la salud laboral de los empleados de la empresa.
- Mejorar la productividad de los empleados.
- Reducir los accidentes laborales.
- Reducir los riesgos de salud y seguridad laboral.

Impacto Negativo.

- No se evidencia ningún impacto negativo.

Restricciones o Limitaciones.

Asistencia y capacitación sujeta a programación de horarios.

Tiempos de aplicación de algunas actividades.



Modelo Nonaka y Takeuchi. Para este modelo se definieron cuatro fases: socialización, exteriorización, interiorización, y combinación.

Socialización: en este proceso se realiza una medición de las problemáticas actuales de Consorcio Express, con el fin de detectar por medio de diferentes herramientas, el nivel del conocimiento de los empleados, respecto a los procesos del área de salud ocupacional y sobre las estrategias de mejora sobre la salud y seguridad en la empresa, así mismo para socializar sobre las falencias y problemáticas que estos puedan hallar.

Exteriorización: Es la incorporación del conocimiento explícito en conocimiento tácito “aprender hacer”, por lo cual se implementa una serie de actividades de mejoras, con el objetivo de brindar mejores estándares de vida laboral a los empleados de Consorcio Express, y subsanar las problemáticas presentadas.

Interiorización: En esta fase se realizará la clasificación de la información que posee la gerencia, sobre las problemáticas presentadas, y aclaración del impacto que la misma, está teniendo en sus empleados.

Combinación: En esta fase se procede a documentar la información ya clasificada, de igual manera se comparte al público de la organización en general, y por los diferentes medios que cuenta la organización como revistas, intranet, página web, correos y boletines.

FASE	ACCIONES Y/O ACTIVIDADES	TECNICAS / INSTRUMENTOS	RESPONSABLES
<p align="center">Diagnostico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de mallas de turnos a empleados • Revisión de lugares de trabajos general. • Revisión de lugares de trabajos específicos. • Análisis de causas y consecuencias de estrés en empleados. • Análisis de causas y consecuencias de estrés en empleados. • Análisis de accidentes e incidentes laborales. • Realización de encuestas. • Definición de necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones. • Encuestas. • Auditorias • Visitas a lugares de trabajo. • Revisión de accidentes laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área De Gestión Humana. • Área De salud ocupacional. • Área Infraestructura. • Área De Seguridad Operacional.
<p align="center">Planeación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Correcciones de mallas de turnos. Control de mallas de turnos. • Planeación de actividades y prácticas reducción niveles de estrés. • Planeación política regulación horas de trabajo y descanso. • Planeación adecuaciones de infraestructura a lugares de trabajo. • Planeación contratación personal para control y prevención de accidentes. • Compra de materiales para adecuación de lugares de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Calculo de presupuestos. • Cotizaciones. • Reuniones. • Contratos capacitadores. • Planeación de política de regulación de horas de trabajo y descanso. • Planeación de actividades de adecuaciones físicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área De Gestión Humana. • Área De salud ocupacional. • Área Infraestructura. • Área De Seguridad Operacional. • Área Financiera.

FASE	ACCIONES Y/O ACTIVIDADES	TECNICAS / INTRUMENTOS	RESPONSABLES
Ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de turnos. • Implementación del plan control y planificación de turnos. • Ejecución de actividades de reducción de niveles de estrés. • Puesta en marcha de política de regulación de horas de trabajo y descanso. • Contratación de personal requerido, 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de construcción. • Equipos tecnológicos. • Materiales de construcción. • Capacitadores. • Obreros. • Personal del área de salud ocupacional. • Manuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área De Gestión Humana. • Área De salud ocupacional. • Área Infraestructura. • Área De Seguridad Operacional. • Área Financiera.
Evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar actividades realizadas. • Realización de encuestas de satisfacción al personal de consorcio express. • Aplicación de encuestas. • Control de seguridad y salud laboral por parte del área de salud ocupacional. • Acompañamiento en incidentes laborales. • Auditorías internas a actividades de mejoras y capacitaciones. • Seguimiento al plan de mejora. • Mejora continua al sistema de SG-SST. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de computación. • Formatos de asistencia. • Encuestas. • Indicadores de gestión. • Manuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área De Gestión Humana. • Área De salud ocupacional. • Área Infraestructura. • Área De Seguridad Operacional. • Área Financiera.

Tabla 2 Actividades Plan De Mejora. (Fuente Elaboración Propia.)

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.

FASE	ESTRATEGIAS		RECURSOS		
	ACCIONES Y/O ACTIVIDADES	TECNICAS O INSTRUMENTOS.	HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS
Diagnostico.	Revisión de mallas de turnos a empleados Revisión de lugares de trabajos general. Revisión de lugares de trabajos específicos. Análisis de causas y consecuencias de estrés en empleados. Análisis de accidentes e incidentes laborales. Realización de encuestas. Definición de necesidades.	Reuniones. Encuestas. Auditorias Visitas a lugares de trabajo. Revisión de accidentes laborales.	Área Gestión Humana: Gerente de gestión humana. Coordinador de gestión humana. Auxiliares. Área Salud Ocupacional: Jefe de salud ocupacional Coordinador de salud. Ocupacional. Asistentes- Auxiliares. Área Seguridad Operacional: Coordinador de seguridad operacional. Asistentes seguridad operacional. Área Operaciones: Director/a de operaciones Gerentes de operaciones. Asistentes de operaciones. Coordinador de Programadores.	Vehículos. Oficinas. Computadores. Salas de reunión. Papelería.	\$5.800.000

FASE	ESTRATEGIAS		RECURSOS		
	ACCIONES Y/O ACTIVIDADES	TECNICAS O INSTRUMENTOS.	HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS
Planeación.	<p>Correcciones de mallas de turnos. Control de mallas de turnos. Planeación de actividades y prácticas reducción niveles de estrés. Planeación política regulación horas de trabajo y descanso. Planeación adecuaciones de infraestructura a lugares de trabajo. Planeación contratación personal para control y prevención de accidentes. Compra de materiales para adecuación de lugares de trabajo.</p>	<p>Calculo de presupuestos. Cotizaciones. Reuniones. Contratos capacitadores. Planeación de política de regulación de horas de trabajo y descanso. Planeación de actividades de adecuaciones físicas.</p>	<p>Área Gestión Humana: Gerente de gestión humana. Coordinador de gestión Área Salud Ocupacional: Jefe de salud ocupacional Coordinador de salud. Ocupacional. Asistentes- Auxiliares. Área Seguridad Operacional: Coordinador de seguridad operacional. Asistentes seguridad operacional. Área Operaciones: Director/a de operaciones Gerentes de operaciones. Asistentes de operaciones. Coordinador de Programadores. Área Infraestructura: Gerente de infraestructura Coordinador de infraestructura. Área Financiera: Director de financiera. Asistentes Auxiliares de presupuesto. Auxiliares de compras.</p>	<p>Vehículos. Oficinas. Computadores. Herramientas de construcción Materias primas. Maquinaria.</p>	\$20.100.000
Ejecución.	<p>Programación de turnos. Implementación del plan control y planificación de turnos. Ejecución de actividades de reducción de niveles de estrés. Puesta en marcha de política de regulación de horas de trabajo y descanso. Contratación de personal requerido. Construcción y adecuación de lugares de trabajo.</p>	<p>Reprogramación de mallas de turnos. Implementación de control de programación de turnos. Realización de capacitaciones Ejecución y socialización de política regulación de horas de trabajo y descanso. Reclutamiento personal para salud ocupacional.</p>	<p>Gerente de gestión humana. Coordinador de contratación. Psicólogos Reclutadores. Capacitadores. Fisioterapeutas. Obreros Gerente de infraestructura Coordinador de infraestructura.</p>	<p>Vehículos. Oficinas. Computadores. Herramientas de construcción Materias primas. Maquinaria. Auditorios. Oficinas. Refrigerios. Listas de asistencia Listas de chequeo.</p>	\$9.500.000

FASE	ESTRATEGIAS		RECURSOS		
	ACCIONES Y/O ACTIVIDADES	TECNICAS O INSTRUMENTOS.	HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS
Evaluación.	Evaluar actividades realizadas. Realización de encuestas de satisfacción al personal de consorcio express. Aplicación de encuestas. Control de seguridad y salud laboral por parte del área de salud ocupacional. Acompañamiento en incidentes laborales. Auditorías internas a actividades de mejoras y capacitaciones. Seguimiento al plan de mejora. Mejora continua al sistema de SG-SST.	Equipos de computación. Formatos de asistencia. Encuestas de satisfacción Indicadores de gestión. Manuales.	Gerente general Gerente de gestión humana Gerente de salud ocupacional Gerente financiero Director de operaciones Personal SG-SST	Vehículos. Oficinas. Computadores. Salas de reunión. Papelería. Refrigerios.	\$4.600.000
					Total: \$40.000.000

Tabla 3. Recursos Humanos, Materiales y financieros. (Fuente Elaboración Propia.)

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.

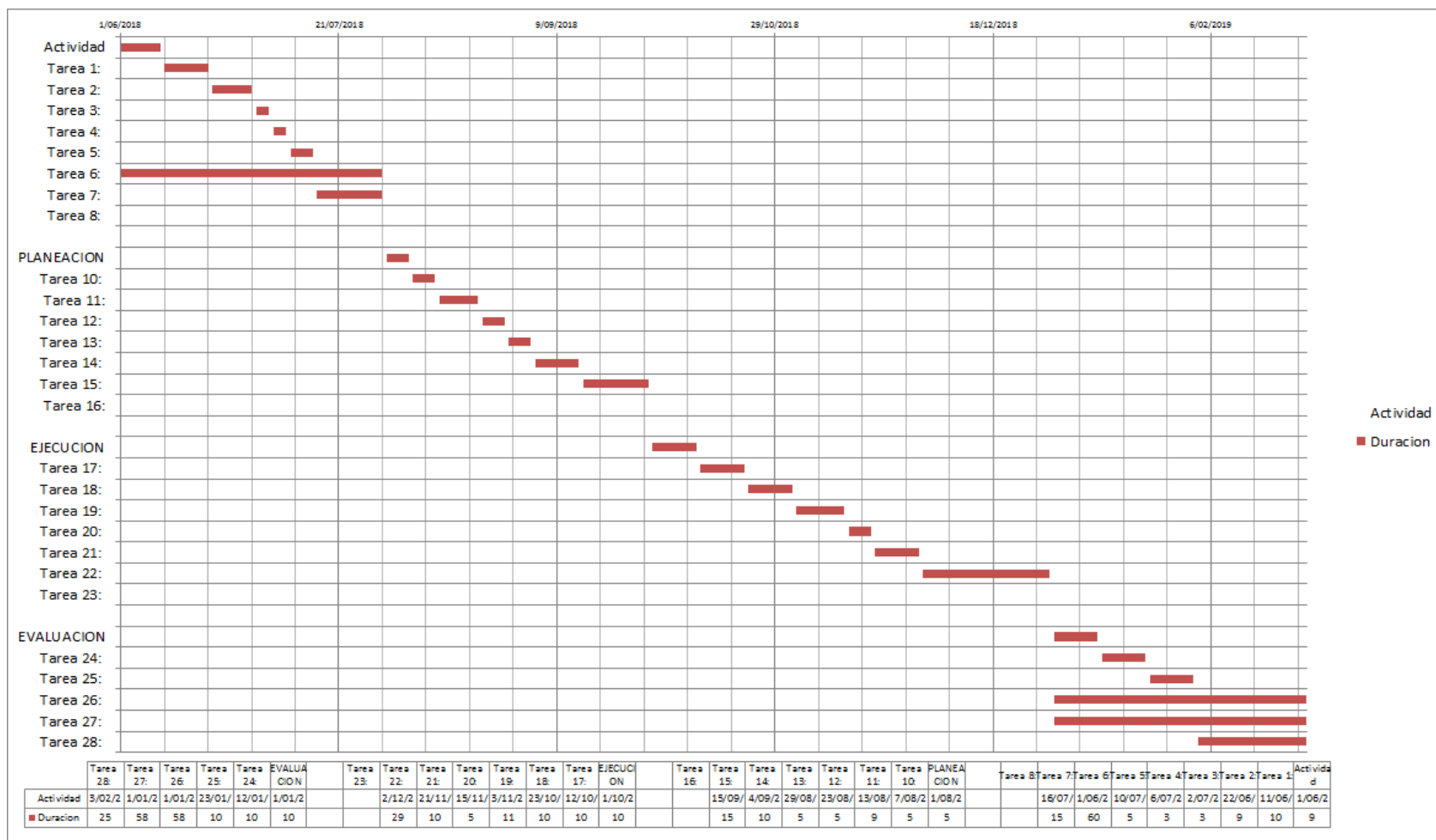


Grafico 11. Cronograma De actividades. (Fuente Elaboración Propia.)

PLAN DE MEJORA AL SG-SST CONSORCIO EXPRESS S.A.S.			
Nombre de la tarea	Fecha inicio	Fecha final	Duración (días)
DIAGNOSTICO.			
Tarea 1: Revisión de mallas de turnos a empleados	1/06/2018	31/07/2018	60
Tarea 2: Revisión de lugares de trabajos general.	1/06/2018	31/07/2018	60
Tarea 3: Revisión de lugares de trabajos específicos.	1/06/2018	31/07/2018	60
Tarea 4: Análisis de causas y consecuencias de estrés en empleados.	1/06/2018	31/07/2018	60
Tarea 5: Análisis de accidentes e incidentes laborales.	1/06/2018	31/07/2018	60
Tarea 6: Realización de encuestas.	1/06/2018	31/07/2018	60
Tarea 7: Olimpiadas Consorcio Express	1/06/2018	31/07/2018	60
Tarea 8: Definición de necesidades.	1/06/2018	31/07/2018	60
PLANEACION.			
Tarea 10: Correcciones de mallas de turnos.	1/08/2018	1/10/2018	61
Tarea 11: Control de mallas de turnos.	1/08/2018	1/10/2018	61
Tarea 12: Planeación de actividades y prácticas reducción niveles de estrés.	1/08/2018	1/10/2018	61
Tarea 13: Planeación política regulación horas de trabajo y descanso.	1/08/2018	1/10/2018	61
Tarea 14: Planeación adecuaciones de infraestructura a lugares de trabajo.	1/08/2018	1/10/2018	61
Tarea 15: Planeación contratación personal para control y prevención de accidentes.	1/08/2018	1/10/2018	61
Tarea 16: Compra de materiales para adecuación de lugares de trabajo.	1/08/2018	1/10/2018	61
EJECUCION.			
Tarea 17: Programación de turnos.	2/10/2018	3/12/2018	62

PLAN DE MEJORA AL SG-SST CONSORCIO EXPRESS S.A.S.			
Nombre de la tarea	Fecha inicio	Fecha final	Duración (días)
Tarea 18: Implementación del plan control y planificación de turnos.	2/10/2018	3/12/2018	62
Tarea 19: Entrega de documentos para postularse	2/10/2018	3/12/2018	62
Tarea 20: Ejecución de actividades de reducción de niveles de estrés.	2/10/2018	3/12/2018	62
Tarea 21: Puesta en marcha de política de regulación de horas de trabajo y descanso.	2/10/2018	3/12/2018	62
Tarea 22: Contratación de personal requerido.	2/10/2018	3/12/2018	62
Tarea 23: Construcción y adecuación de lugares de trabajo.	2/10/2018	3/12/2018	62
EVALUACION.			
Tarea 24: Evaluar actividades realizadas.	4/12/2018	15/02/2019	73
Tarea 25: Realización de encuestas de satisfacción al personal de consorcio express.	4/12/2018	15/02/2019	73
Tarea 26: Aplicación de encuestas.	4/12/2018	15/02/2019	73
Tarea 27: Control de seguridad y salud laboral por parte del área de salud ocupacional.	2/12/2019	31/12/2019	29
Tarea 28: Acompañamiento en incidentes laborales. Auditorías internas a actividades de mejoras y capacitaciones.	2/12/2019	30/12/2019	28
Tarea 29: Seguimiento al plan de mejora. Mejora continua al sistema de SG-SST.	2/12/2019	30/12/2019	28

Tabla 4. Cronograma De Actividades. (Fuente Elaboración Propia.)

CONCLUSIONES.

- Es de vital importancia que las empresas cuenten con un SG-SST, dado que esto les permite desarrollar un proceso lógico y por etapas, con el fin de estar mejorando continuamente, también sirve para anticipar, reconocer y controlar todos los riesgos a los que están expuestos y pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados.
- El SG-SST debe estar dirigido a planificar, hacer, verificar y actuar, con el fin de identificar posibles riesgos para los empleados, implementar medidas preventivas y planificadas, revisar constantemente los procedimientos y acciones de las actividades diarias dentro de las empresas y todo con la finalidad de obtener los mejores resultados.
- Dentro la auditoria se puede evidenciar que en SG-SST es muy complejo dentro la compañía, debido a los indicadores de gestión se pueden evidenciar la falta de medidas en las actividades de salud ocupacional de la empresa. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de productividad de cada trabajador.
- Con la realización de este proyecto se busca sintetizar y dar a conocer a la empresa Consorcio Express de una manera clara la importancia de la implementación del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo; ya que esto beneficia a la compañía, no solo en el bienestar de los colaboradores, sino que también ayuda a

reducir costos por posibles incapacidades derivadas de alguna enfermedad o accidente laboral, el ausentismo entre otras.

- Se logró por lo anterior una amplia identificación de las necesidades primordiales que se tienen en el ámbito laboral y proponer acciones relevantes para una implementación efectiva de la norma

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Cámara de Comercio de Bogotá. (s.f.). *Cámara de Comercio de Bogotá*. Recuperado el Abril de 2018, de <http://linea.ccb.org.co/descripcionciiu/>
- Forbes Alvarez, R. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito Empresarial*. Obtenido de <http://www.cegesti.org>
- López, E. A. (s.f.). “*POLITICA FISCAL Y ESTRATEGIA COMO FACTOR DE DESARROLLO DE LA MEDIANA EMPRESA COMERCIAL SINALOENSE. UN ESTUDIO DE CASO*”. http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/tecnicas_recoleccion_datos.html.
- Maria Atalaya P. . (2001). *NDUSTRIAL DATA Revista de Investigación*. Recuperado el Abril de 2018, de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/download/6754/5992>
- Maria, A. P. (2001). *Estrés laboral y su influencia en el trabajo*. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
- Mendez, F. (s.f.). *Qué es el mobbing o acoso laboral oro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad*. Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm>

Ministerio De Trabajo De Colombia - LEY 1562 11 DE JULIO DE 2012. (11 de julio de 2012). Obtenido de

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Ministerio De Trabajo De Colombia DECRETO 1072 DE 2015. (26 de mayo de 2015).

Alcaldia De Bogota. Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *República de Colombia*.(2017) *Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Tr.* Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Mora Camacho, D. (2008). *Pasos para realizar un programa de salud ocupacional*.

Obtenido de

http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf

Organizacion Mundial De La Salud - Protección de la salud de los trabajadores. (30 de noviembre de 2017). *Organizacion Mundial De La Salud*. Obtenido de

<http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Posada Perez, E. J. (2017). *CES Salud Publica*. Recuperado el Abril de 2018, de

http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1449

Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. . (s.f.). Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>

Rebai, F. (2006). *Programas de Desvinculación Asistida por la Empresa. Argentina: Invenio 9(17), 2006. pp. 119-132. .* Obtenido de Programas de Desvinculación Asistida por la Empresa. Argentina: Invenio 9(17), 2006. pp. 119-132.


Rentería Valencia, J., & Fernández Ospina, E., & Tenjo M., A., & Uribe Rodríguez, A. Identificación de Factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. (2009). *Redalyc*. Recuperado el abril de 2018, de Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal:

<http://www.redalyc.org/html/679/67916259001/>

Ude@, INGENIERIA INDUSTRIAL, HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA. (20 de junio de 2012). *ERGONOMÍA Y SALUD OCUPACIONAL*. Obtenido de <http://ergonomia-saludocupacional.blogspot.com.co/2012/06/historia-de-la-salud-ocupacional.html>

Vega Zambrano, R. (2011). *¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional? . .* Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>


ANEXOS.

<p>FECHA:</p> <p>CARGO:</p>		
ENCUESTA		
<p>OBJETIVO: Mejorar el modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional, con énfasis en la gestión del conocimiento en la empresa Consorcio Express S.A.S. con el fin de corregir las problemáticas observadas, en el área de salud ocupacional y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p>		
<p>Marque con una X la respuesta que usted considere que más se ajusta, según a su situación como trabajador de Consorcio Express.</p>		
<p>PREGUNTA 1:</p> <p>A) SI</p> <p>B) NO</p>	<p>¿Considera que el estrés influye en el desempeño de sus actividades diarias en su lugar de trabajo?</p>	
<p>PREGUNTA 2:</p> <p>A) SI</p> <p>B) NO</p>	<p>¿Siente acoso laboral por parte de sus jefes inmediatos?</p>	
<p>PREGUNTA 3:</p> <p>A) SI</p> <p>B) NO</p>	<p>¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas necesarias para el cuidado de su seguridad y salud laboral?</p>	
<p>PREGUNTA 4:</p> <p>A) SI</p> <p>B) NO</p>	<p>¿Su lugar de trabajo cuenta con áreas como (baños, ¿Cafeterías, o zonas sociales)?</p>	

PREGUNTA 5:	¿Considera o sabe usted, si consorcio Express cuenta con un sistema de gestión y seguridad en el trabajo SGSST?
A)	SI
B)	NO
PREGUNTA 6:	¿Considera que los turnos de trabajo programados son desmedidos o sobrepasan las horas laborales permitidas? (solo si aplica)
A)	SI
B)	NO
PREGUNTA 7:	En caso de haber presentado alguna eventualidad o accidente en su lugar de trabajo, ¿esta ha sido atendida oportunamente por el personal respectivo?
A)	SI
B)	NO
PREGUNTA 8:	Actualmente, ¿se siente desmotivado para realizar sus actividades laborales?
A)	SI
B)	NO
PREGUNTA 9:	¿Ha recibido alguna capacitación sobre la seguridad y salud en el trabajo?
A)	SI
B)	NO
PREGUNTA 10:	Como trabajador, ¿siente que su seguridad y/o salud se han visto afectadas en alguna oportunidad, por alguna situación, en los últimos meses? (malas condiciones de infraestructura, horarios desmedidos, sobrecarga laboral, entre otros)
A)	SI
B)	NO

Ilustración 1_ Formato de encuesta a realizar.

Hoja 04 - Nivel 1000
 Carrera: Trabajo Social
ENCUESTA



OBJETIVO:
 Medir el nivel de percepción integral por el personal de salud respecto a los factores de riesgo en el ámbito del comportamiento de la empresa consorcio Espiritual, A.S., con el fin de detectar los problemas de comportamiento, por el tipo de trabajo, ambiental y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Marque con una X la respuesta que usted considere más adecuada, según a su situación como trabajador de consorcio Espiritual.

PREGUNTA 1: ¿Considera que el evento influye en el desarrollo de las actividades durante en su lugar de trabajo?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

PREGUNTA 2: ¿Siente algún dolor por parte de sus ojos, nariz?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

PREGUNTA 3: ¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con los recursos necesarios para el cuidado de la seguridad y salud laboral?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

PREGUNTA 4: ¿Su lugar de trabajo cuenta con áreas como (Baños, Cafeterías, o zonas ventiladas)?

<input checked="" type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

PREGUNTA 5: ¿Considera o sabe usted, si consorcio Espiritual cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input checked="" type="checkbox"/>

PREGUNTA 6: ¿Considera que los niveles de trabajo implicados con disponibilidad o asistencia por horas adicionales generados en su lugar de trabajo?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

PREGUNTA 7: En caso de haber presentado alguna enfermedad o accidente en su lugar de trabajo, ¿cuál fue la última oportunidad por el personal supervisor?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input checked="" type="checkbox"/>

PREGUNTA 8: Actualmente, ¿se brinda capacitación para realizar sus actividades laborales?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>


PREGUNTA 9: ¿Se recibe alguna capacitación sobre la seguridad y salud en el trabajo?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input checked="" type="checkbox"/>

PREGUNTA 10: Como trabajador, ¿cuenta que la seguridad y/o salud se han visto afectadas en alguna oportunidad, por alguna situación, en los últimos meses? (malas condiciones de infraestructura, horarios desordenados, sobrecarga laboral, entre otros)

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

Ilustración 2 Encuesta Aplicada

FECHA: *24 de mayo*
 LUGAR: *Residencia de la Comunidad*
ENCUESTA


OBJETIVO:
 El presente es un estudio integral para el proceso de salud ocupacional, con énfasis en la gestión del comportamiento en la empresa constructora *CONSPICIO S.A.S.* con el fin de mejorar las condiciones de seguridad, en el área de salud ocupacional y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Marque con una X la respuesta que usted considere que más se aplica, según se observó como trabajador de esta empresa.

PREGUNTA 1: ¿Considera que el trabajo influye en el deterioro de sus actividades diarias en su lugar de trabajo?
 A) SI
 B) NO

PREGUNTA 2: ¿Desde cuando labora por parte de sus jefes inmediatos?
 A) SI
 B) NO

PREGUNTA 3: ¿Considera que en su lugar de trabajo cuentan con los medidas necesarias para el cuidado de su seguridad y salud laboral?
 A) SI
 B) NO

PREGUNTA 4: ¿Su lugar de trabajo cuenta con áreas como (Baños, Cafeterías, o áreas sociales)?
 A) SI
 B) NO

PREGUNTA 5: ¿Considera y sabe usted, si realmente tiene conciencia con su conducta de cumplir e igualarse en el trabajo? SI
 A) SI
 B) NO

PREGUNTA 6: ¿Considera que los turnos de trabajo por turnos con alternancia o alternancia flexible afectan su bienestar físico y mental? SI
 A) SI
 B) NO

PREGUNTA 7: Si caso de haber presentado alguna enfermedad o accidente en su lugar de trabajo, ¿cómo ha sido atendido (atención médica por el personal especializado)? SI
 A) SI
 B) NO

PREGUNTA 8: Actualmente, ¿se siente motivado para realizar sus actividades laborales? SI
 A) SI
 B) NO

PREGUNTA 9: ¿Ha estado alguna vez lesionado debido a su seguridad y salud en el trabajo? SI
 A) SI
 B) NO

PREGUNTA 10: ¿Como trabajador, cree que su seguridad y/o salud se han visto afectadas en alguna comunidad por alguna situación, en las últimas semanas? (Cualquier condición de alta temperatura, incendios, inundaciones, contaminación ambiental, entre otros) SI
 A) SI
 B) NO

Ilustración 3 Encuesta aplicada 2