

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE  
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)  
GESTIÓN Y LOGÍSTICA DE TRANSPORTE S.A.S "GYTRANS S.A.S"

POR:

ANABELY RIVERA CASTAÑEDA CÓDIGO 43.702.418

ELIANA PATRICIA ARANGO CÓDIGO 43.485.976

JOHANNA VALDERRAMA AGUDELO CÓDIGO 43.275.532

MÓNICA MARCELA ZAPATA LÓPEZ CÓDIGO 43.630.370

PATRICIA MARÍA PANIAGUA ARENAS CÓDIGO 43.577.925

JORGE ELIECER ECHAVARRÍA

TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE  
NEGOCIOS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
DICIEMBRE DE 2018

## CONTENIDO

Presentación de la empresa .....	5
Introducción .....	6
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos .....	8
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA</b> .....	<b>9</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	9
1.2. Antecedentes del problema .....	10
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa .....	11
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>13</b>
2.1. Revisión de la literatura .....	13
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA</b> .....	<b>22</b>
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa. ....	22
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017. .....	26
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST... ..	27
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS</b> .....	<b>34</b>
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. ....	34
<b>CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA</b> .....	<b>39</b>
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa. ....	39
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos. ....	50
Recomendaciones .....	55
Conclusiones .....	61
Bibliografía .....	64

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz tabla de valores y Calificación .....	27
Tabla 2. Plan de Mejora .....	39

## LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Desarrollo por ciclo PHVA.....	37
Gráfica 2. Acciones - Diagrama de Gantt.....	50
Gráfica 3. Descripción del proyecto .....	51
Gráfica 4. Cronograma de Actividades.....	52
Gráfica 5. Seguimiento del proceso .....	53
Gráfica 6. Asignación de recursos y áreas .....	54

## **PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

Gestión y Logística de Transporte S.A.S "GYTRANS S.A.S" nació en el municipio de Bello Antioquia en el año de 1990, gracias a la necesidad de crear un tipo de transporte específico de carga para la industria y el comercio, apoyados en un gran sistema logístico del manejo de materiales y productos terminados como son: La carga seca, que transporta abono, aceite en producto terminado, materias y productos químicos y la carga líquida que transporta el crudo, la gasolina, ACPM, productos derivados del petróleo, aceites a granel, productos químicos, hidrocarburos, refinados y no refinados, que hacen parte de la economía y el sustento nacional, tiene por objeto realizar la actividad de servicio público de transporte terrestre automotor de carga, a nivel nacional e internacional. Sus servicios logísticos contemplan el diseño, implementación, seguimiento y control, para el efectivo transporte nacional de mercancías, desarrollando sistemas logísticos integrales de manejo de materiales y productos terminados con el aporte de un equipo humano capacitado y comprometido, aplicando tecnología eficaz y experiencia que permiten consolidar procesos y servicios para satisfacer los requerimientos y expectativas de los clientes. A través del tiempo Gestión y Logística de Transporte Gytrans S.A.S ha encontrado algunos asociados a su negocio como lo son: Sat empresarial, Faro, Hidrospill, Distracom, entre otras organizaciones lo que la ha hecho crecer y ser más reconocido en el mercado.

En la actualidad, con 20 empleados, la empresa viene implementando el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, En cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Capítulo 6).

## INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite que los empleadores desarrollen un proceso lógico, basado en la mejora continua, con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Partiendo del análisis y evaluación de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y de acuerdo al Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 (12 Ene 2017), Se lleva a cabo la investigación a través de una metodología de observación con el propósito de verificar la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, determinar si está acorde a las necesidades y metas de la empresa, o si no existe y es conveniente diseñar una propuesta estratégica que mejore el bienestar social laboral y promueva la excelencia en los empleados.

Adicional a lo anterior, es importante manifestar que el interés de este trabajo es buscar el control de las condiciones habituales en que los trabajadores realizan sus actividades y labores diarias y así poder definir los riesgos a los cuales ellos están expuestos de acuerdo a la normativa sobre seguridad y salud del trabajo, que permita establecer y mantener un clima organizacional de trabajo seguro y estable proporcionando a cada trabajador de la empresa un beneficio para el óptimo desempeño de sus funciones.

El trabajo de investigación se ejecuta y presenta en cinco capítulos. El capítulo I hace referencia al problema, se describen sus antecedentes, se presenta la justificación de la investigación fundada en tres aspectos: el impacto social, su valor teórico y la utilidad

metodológica. El marco teórico está contenido en el capítulo II y es el resultado de una exhaustiva revisión bibliográfica que incluye la consulta y análisis de investigaciones, revistas, tesis de grado y otros documentos obtenidos en bases de datos confiables. Los conceptos allí obtenidos constituyen el soporte teórico bajo el cual se orientó el trabajo de investigación. En el capítulo III se describe la metodología utilizada en la investigación, se define el enfoque, el tipo de diseño, la población, muestra, las fuentes de información y la técnica e instrumento de recolección de datos a utilizar en la investigación. En el capítulo IV se presentan los resultados y hallazgos obtenidos. El capítulo V contiene además de las conclusiones generales, un resumen de los hallazgos, cuya interpretación a la luz de las cifras y en contraste con los antecedentes del problema, permite trazar las líneas generales de las recomendaciones, también contenidas en este capítulo

## **OBJETIVO GENERAL**

Evaluar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el área de Talento Humano de la empresa Gytrans S.A.S para proponer planes de mejoramiento para el año 2019 y así mantener un clima organizacional de trabajo seguro y estable,

### **Objetivos específicos**

- ✓ Identificar la normatividad aplicable en el proceso de implementación del (SG-SST)
- ✓ Implementar la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST a través de la matriz de evaluación.
- ✓ Presentar y analizar los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.
- ✓ Analizar los resultados para describir como fue la transición del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Gytrans.
- ✓ Proponer planes de mejoramiento en la empresa de acuerdo a la situación planteada aplicando la temática vista en el curso.

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La empresa Gestión y Logística de transporte Gytrans S.A.S estableció el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, desde inicios del 2017, pero aún no existe un adecuado desarrollo en la ejecución de este sistema considerando los factores de riesgos ocupacionales como los físicos por el ruido y vibraciones, los psicosociales por los horarios laborales extenuantes y factores ergonómicos por las posturas y movimientos frecuentes, a estos factores se suma la falta de una metodología y la adecuada socialización y control del sistema, para que se puedan minimizar los riesgos de enfermedades laborales causantes de incapacidades y ausentismos.

Para ello deben buscarse alternativas viables y un desarrollo que lleve a la mejora continua del sistema donde se disminuya mediante resultados visibles los riesgos en accidentes laborales y enfermedades ocasionadas por el desconocimiento y malas prácticas laborales por parte de los empleados y la falta de control por parte del empleador como responsable directo de los riesgos derivados del trabajo y de la salud de sus trabajadores, con lo que se pueda garantizar el buen funcionamiento de las normas y parámetros exigidos por el Ministerio del Trabajo, significa que en cada área de la empresa Gestión y Logística de transporte Gytrans S.A.S se evidencie con hechos y datos el reconocimiento de los peligros asociados a sus funciones y a las actividades propias de la actividad de la empresa, teniendo en cuenta el propósito del área y del colaborador mismo, la alta dirección pasa los días resolviendo problemáticas propias de su actividad económica, tratando de mantenerse vigente y aumentar su participación en el sector de

transporte de carga en Colombia. De esta manera, la implementación y sostenimiento de un SG-SST, que por simple que sea, demanda la asignación de recursos que en el corto plazo no se verán reflejados con un flujo de caja positivo, pasa quizá, a un segundo plano en las prioridades de la alta dirección, desconociendo la importancia y el potencial que representa en el desarrollo y crecimiento de la organización.

¿Con qué mecanismos se cuenta para verificar la aplicación del SG-SST y qué medidas se deben mejorar para lograr la eficacia de todas las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?

## **1.2. Antecedentes del problema**

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de los que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida digna.

El objetivo del Sistema es proporcionar una cobertura integral de las contingencias que menoscaban o afectan la Salud, la Capacidad Económica entre otras. El tema de la seguridad y la salud en el trabajo, se enmarca dentro de los denominados derechos sociales, cuyo nivel de satisfacción marca de una u otra forma, el nivel de bienestar de que goza la población de un país.

Por este motivo la Organización Internacional del Trabajo, en desarrollo de su compromiso constitutivo busca promocionar la justicia social mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la población mundial, fortaleciendo entornos del ambiente laboral.

El objetivo fundamental de la Seguridad y salud en el trabajo, es el de incluir un estudio detallado de todos los factores relacionados con las actividades del hombre, tales como los métodos de trabajo, las condiciones en que se efectúan, el medio en que se realizan, las lesiones y daños que se pueden causar por la manipulación de sustancias y productos que se elaboran,

lesiones por riesgos derivados del uso de maquinaria y equipo, sobre carga física y mental por trabajo pesado y monótono; teniendo en cuenta que no solo se trata de prevención y protección, sino también de promoción de la salud.

El (SG-SST) está encaminado a promover la seguridad de los trabajadores al momento de ejecutar sus actividades laborales; buscando garantizar el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores sin importar la profesión u oficio que desempeñen o en área que lo hagan.

Se encuentra entonces que con la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa Gytrans en el último año se presenta un mejor ambiente social y un cambio en la calidad de vida de sus empleados donde son más productivos y eficientes en su labor cotidiana, teniendo más sentido de arraigo a la entidad y se han disminuido notablemente los accidente de trabajo, las enfermedades ocupacionales pero aun así se presenta en el momento incapacidades, estrés, horarios de trabajo extenuantes y conductas inadecuadas de algunos empleados de la empresa a la hora de manipular las herramientas en su labor y no utilizar los equipos de protección personal, factores que se presentan básicamente porque al interior no se han dado las medidas necesarias para vigilar las acciones que atenten contra el objetivo principal del (SG-SST) y no se han empezado ni se han implementado medidas necesarias que logren minimizar estos impactos y mejorar las acciones y procedimientos del recurso humano de la empresa.

### **1.3 Justificación de la Investigación cualitativa**

Dado a los grandes cambios que genera la globalización del mercado se hace cada vez más necesario que las empresas busquen alternativas y mecanismos estratégicos que les permitan mantenerse en el medio y Gestión y Logística de transporte Gytrans S.A.S no es ajena a estos

cambios, es por eso que, apoyados en un buen uso del conocimiento, esta empresa ha logrado sostenerse y sobresalir a través del tiempo. Son estos cambios, además, los que hacen que las empresas busquen potencializar su recurso humano, que en últimas es el recurso más valioso de la organización y aquel capaz de llevarla a la cima del éxito.

En este sentido, Gestión y Logística de transporte Gytrans S.A.S ha declarado su compromiso de mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, asegurando la mejora continua, identificando y tratando los riesgos laborales en todas las áreas de la organización, buscando el bienestar integral de todos sus empleados y demás grupos de interés con los que se relaciona, manteniendo ambientes de trabajo seguros y saludables, promoviendo el autocuidado y acatando la legislación actual.

Por lo anterior, es importante realizar un estudio que permita observar en el empleado las conductas más relevantes frente al SG-SST, y cuál es su conocimiento frente a este, porque quien no conoce los peligros a los que está expuesto, fácilmente incurre en acciones que facilitan el acontecimiento de los mismos, es por lo anterior que colaboradores internos y externos de la empresa, les es indispensable conocer las amenazas a las que pueden estar expuestos y por ende contribuir al mejoramiento de las prácticas de seguridad en el área de trabajo, de consulta y trámite.

Por medio de la investigación que se va a realizar se pueden conocer aspectos muy importantes, los cuales van a permitir implementar las mejoras en el desempeño de los trabajadores de la empresa, la calidad laboral de los mismos a su vez esto se verá traducido en optimización de los recursos y los tiempos propuestos para cada actividad llevando la empresa un funcionamiento de mayor calidad y dándole más eficacia en cada uno de los procesos.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Revisión de la literatura**

Conocer la historia de la salud ocupacional en Colombia permite entender la evolución de la legislación sobre el tema y de las instituciones creadas para la protección de la salud de los trabajadores. Pero quizás la mayor importancia estriba en que el conocer su historia podría servir para no repetir los errores del pasado. Desafortunadamente, en nuestro país, a pesar de disponer de una de las legislaciones más avanzadas sobre el tema, se siguen presentando críticas a la aplicación del sistema por su ineficiencia y falta de mayor trabajo en prevención. Entre las razones que posibilitan esta situación están el desconocimiento de la ley, especialmente a nivel de los trabajadores, los costos del sistema y la falta de conciencia para la prevención de los riesgos profesionales en las empresas.

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.

#### **Antecedentes**

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos, y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes.

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.

Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban

disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945. Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos.

En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica.

La evolución de los temas relacionados con la salud ocupacional en Colombia ha tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, especialmente en los últimos 30 años. Este progreso es paralelo al desarrollo a nivel global de una mayor conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas. Así, el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control.

La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una

condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”. A partir de esta nueva concepción, se han producido importantes cambios, no sólo a nivel teórico-legal, sino en el comportamiento de empresas y trabajadores, los cuales se ven reflejados en acciones más consecuentes con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la población trabajadora de Colombia.

Con relación a las normativas, las regulaciones en salud ocupacional en Colombia se pueden agrupar en tres categorías principales: a) regulaciones sobre la protección y conservación de la salud de los trabajadores; b) regulaciones de ambientes de trabajo; y c) regulaciones de creación de entes de control y regulación. A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Antes de entrar en vigencia dicha ley, se disponía de un sistema enfocado hacia la reparación de daños más que en la prevención, de forma que se hacía énfasis en los modelos de atención médica (es decir, diagnóstico y tratamiento), pensiones por incapacidad, e indemnizaciones, entre otras.

Estas funciones eran prestadas por el Instituto Seguro Social (ISS), una entidad estatal, único organismo autorizado para estos servicios. Bajo el nuevo sistema, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados. La atención médica es usualmente subcontratada a instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) que, junto con

las entidades promotoras de salud (EPS) son, en algunos casos, unidades de negocio de una misma entidad.

En general, el estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de las disposiciones legales consignadas en el Sistema General de Riesgos Profesionales A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, la legislación colombiana se ha enfocado en ofrecer garantías para la atención médica y psicosocial de los afectados, para su pronto reintegro a las actividades productivas y evitar exclusiones o discriminaciones por las consecuencias que este tipo de eventos de tipo laboral puedan generar.

En Colombia, vienen implementándose los programas de salud ocupacional formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó uno de sus títulos al desarrollo de este tema. Progresivamente, fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. En el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, lo que dio lugar a la Ley 1562 de 2012, 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.

La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SG SST en todas las organizaciones (Safetya, 2015). Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014

quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, por el cual se reglamentan las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación. Ahora bien, esto no quiere decir que sean los únicos antecedentes legales de esta normativa, a través de los años se ha observado un gran desarrollo de la SST en el ámbito nacional.

Las normas de Salud Ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente. Desde 1954, el Ministerio de Salud desarrolló un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales colombianos, se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambió su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá. En 1961, el Ministerio de Trabajo formó la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Adicional a esto, tenemos las siguientes resoluciones y decretos que ayudaron en el camino a los SG SST:

- Resolución 2013 de 1986: Comité Paritario de Salud Ocupacional. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

- Resolución 1016 de 1989: Reglamenta los programas de salud ocupacional en las empresas. La presente Resolución estará constituida por los siguientes subprogramas:

1. Subprograma de Higiene Industrial
2. Subprograma de Seguridad Industrial

- Las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, establecen la obligación de conformar un Comité de Convivencia Laboral (CCL) en las empresas del sector privado. El CCL se encargará de las

quejas relacionadas con el trabajo, la revisión de casos específicos, la implementación de planes para mejorar las relaciones entre las partes afectadas (incluido el seguimiento de los mismos), y del desarrollo de medidas preventivas y correctivas para promover un medio ambiente sano de trabajo. Este comité de convivencia en conjunto con el COPASST, garantizan un mejor ambiente laboral, correcta resolución de conflictos e inconvenientes y buscan la armonía entre los diferentes participantes de la organización.

Como se menciona anteriormente en Colombia desde el año 1979 comenzó a regir el reglamento en materia de SG-SST con la ley 9, para dar lugar hoy por hoy a las principales normas que lo regulan entre las cuales se encuentran principalmente. El último decreto 1072 de 2015 (Decreto único reglamentario del sistema del sector trabajo (Cap. 6, pg. 85) En el cual le da un vuelco total a la SG-SST en el país. A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.

Decreto 171 (1/02/2016) Prorroga del SGSST y el cual modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 y a su vez modificado por el artículo 1 del Decreto 052 de 2017 y en el cual se especifica la transición del sistema. Específicamente se menciona que todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:

FASE 1. Evaluación inicial

FASE 2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial

FASE 3. Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

FASE 4. Seguimiento y plan de mejora.

FASE 5. Inspección, vigilancia y control.

Y es así como el SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo que se menciona por el ministerio de trabajo.

### **Normatividad**

Hablar del transporte es datarse a los comienzos de la historia de la humanidad como tal, toda vez que desde siempre el hombre ha tenido la necesidad de trasladar cosas desde o hacia un lugar, ya fuese por fuerza propia del hombre o ayudado por un animal u otro implemento que le permitiera hacer las veces de canoas, carretas, etc. Con el pasar del tiempo apareció la rueda, que un principio fue cuadrada y poco a poco se fue perfeccionando hasta llegar a los diferentes tipos de transporte que conocemos y sus diferentes modalidades, logrando el hombre un gran y significativo avance para el desarrollo de la sociedad.

Muchos autores han escrito acerca del transporte en general y de cómo todos y cada uno de los actores que se encuentran relacionados deben acogerse a las normatividades establecidas por el gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de transporte, ya que es un tema de política pública.

Müller(2002, p.121) cita:

Proceso de mediación social, en la medida en que el objeto de cada política pública es tomar a su cargo los desajustes que pueden ocurrir entre un sector y otros sectores, o aun entre un sector y la sociedad global.

La regulación del transporte en Colombia al igual que cualquiera de los demás sectores no es ajena a la defensa del cuidado del ser humano como tal, es así como surge el SG-SST tratando de preservar la integridad física de las personas que se encuentran vinculadas de una u otra forma al campo laboral.

Decreto 1072/2015

Destaca que el SG-SST es un elemento que agrega valor a la gestión de las organizaciones no solo por ser un elemento de cumplimiento legal sino por los importantes beneficios que aporta en cuanto a la optimización de procesos y recursos, enmarcados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar).

El ciclo PHVA se encuentra definido en el artículo 2.2.4.6.2 del Dcto 1072/2015

Planificar: Se tiene que llevar a cabo la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, es necesario mejorar lo que se esté haciendo mal y establecer las ideas para solucionar dichos problemas.

Hacer: Implantar las medidas que se deben planificar.

Verificar: Revisar los procedimientos y las acciones implantadas que consigue los resultados deseados.

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

Lo anterior es solo una mínima muestra de las reglamentaciones existentes acerca de la aplicación de la SG-SST en todos los sectores económicos del país y del cual no es ajeno el que le complete a la empresa GYTRANS S.A.S en lo concerniente al transporte de carga focalizándose principalmente en compromiso de las mejoras continuas en pro de los menores riesgos laborales.

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

### **3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.**

En primer lugar, la empresa no contaba con un programa de salud ocupacional y mucho menos con un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo, pero surgió la necesidad por la actividad de alto riesgo como lo es el de transporte de carga pesada y las constantes inspecciones y visitas de la ARL Sura, los cuales concientizaron a los socios de la empresa y a la parte administrativa de la importancia que hubiera una persona que manejara el sistema de gestión de seguridad y salud, considerando la clase de riesgo cinco (5) de la empresa y que el sector transporte aporta muchas muertes al año y enfermedades laborales transitorias y permanentes por la alta accidentalidad en la vía de los conductores y las incapacidades del personal de mantenimiento de los vehículos por no aportar los elementos de protección personal.

Ya identificados y analizados los peligros a los cuales estaba expuestos los empleados de la empresa y para evitar sanciones, dada la obligatoriedad del cumplimiento de la norma se vio en la necesidad de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basados en el decreto 1072 del 2015 y bajo los estándares mínimos de la resolución 1111, fue así como la empresa fue implementando su sistema hasta el punto de hoy tenerlo en un 85,75% de implementación.

En este sentido, se puede evidenciar que la empresa ha realizado esfuerzos para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, al tiempo que, propende por la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación del método lógico basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar), incluyendo la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría estas dos últimas

parcialmente y las acciones de mejora que permitan corregir los hallazgos y las no conformidades identificadas durante el proceso.

Sin embargo, del estudio realizado en la empresa, se logró identificar que aún no existe un adecuado desarrollo en la ejecución de este sistema considerando los factores de riesgos ocupacionales como los físicos por el ruido y vibraciones, los psicosociales por los horarios laborales extenuantes y factores ergonómicos por las posturas y movimientos frecuentes, a estos factores se suma la falta de una metodología y la adecuada socialización y control del sistema, para que se puedan minimizar los riesgos de enfermedades laborales causantes de incapacidades y ausentismos, por lo que se hace pertinente una evaluación del SG-SST y su respectiva valoración.

El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST, el cual debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa. Por ello se buscan alternativas viables y un desarrollo que lleve a la mejora continua del sistema donde se disminuya, mediante resultados visibles, los riesgos en accidentes laborales y enfermedades ocasionadas por el desconocimiento y malas prácticas laborales por parte de los empleados y la falta de control por parte del empleador como responsable directo de los riesgos derivados del trabajo y de la salud de sus trabajadores.

### **Objetivo general del SG-SST en la empresa Gestión y Logística de transporte**

**Gytrans S.A.S:**

Brindar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las actividades productivas en Gestión y Logística de transporte Gytrans S.A.S, a través del fomento de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, con el propósito de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, entre otras situaciones que puedan afectar el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores.

### **Objetivos específicos del SG-SST en la empresa Gestión y Logística de transporte**

#### **Gytrans S.A.S:**

- Lograr la identificación, caracterización e intervención de los factores de riesgo y peligros específicos para la salud de los trabajadores en los diferentes puestos de trabajo, fijos y móviles.
- Monitorear el estado de salud de los trabajadores de la empresa en relación a los factores de riesgo laborales identificados en atención a una intervención temprana.
- Promover la cultura de la salud y seguridad en el trabajo propiciando el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores de la empresa.
- Reaccionar de manera oportuna ante la ocurrencia de un accidente o situaciones de emergencia que se originen como resultado de la operación de la actividad económica de la empresa.
- Cumplir con la normatividad y leyes vigentes relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, en aras de la protección del activo más preciado de la empresa, sus trabajadores.

#### **Alcance del SG-SST en la empresa Gestión y Logística de transporte Gytrans S.A.S:**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todos los empleados de la empresa Gestión y Logística de transporte Gytrans S.A.S, con contratos a término

indefinido, a término fijo y temporales, desde el nivel gerencial hasta el nivel operativo y conductores.

**Política de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Gestión y Logística de transporte Gytrans S.A.S:**

Gestión y Logística de transporte Gytrans S.A.S ha establecido una política para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), diseñada y aprobada por el representante legal en conjunto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), expresando el compromiso de la organización en la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, ocasionadas por la exposición de los trabajadores a los factores de riesgos existentes en los ambientes de trabajo. De igual forma, el interés de la alta dirección en proteger la integridad física, mental y social de sus empleados, garantizando un escenario de trabajo seguro y saludable, el cual cumpla con las disposiciones de ley que demanda el Estado colombiano, en relación a la prevención de los Riesgos Laborales.

Entre otros temas, la política contiene aspectos relacionados con:

- Política sobre consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas
- Política preventiva contra el acoso laboral
- Política de Seguridad vial
- Política de protección del Medio Ambiente

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

En la empresa como tal no surgió el proceso de transición ya que como se mencionó anteriormente no se tenía implementado el Programa de Salud Ocupacional, por lo que la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se creó sólo por el conocimiento de la norma que lo hace obligatorio para todas las empresas, en este caso privada, lo que implica que la empresa desde el inicio se ha esforzado por el cumplimiento de la normatividad vigente que pese a que fue creada en el 2015, todavía está vigente con algunas modificaciones y adiciones pero sin derogar el decreto único reglamentario del sistema del sector trabajo

En este sentido, empresa empezó a implementar paso a paso según lo estipulado en la norma, es decir, se inicia con una valoración inicial, identificación de los riesgos, la política y los objetivos del sistema, las capacitaciones dadas por la ARL Sura, entre otros, y con los resultados obtenidos de esa evaluación se hizo un plan de trabajo, con el cual se empiezan a ejecutar las actividades como tal, para darle cumplimiento a los estándares mínimos según la resolución 1111 de 2017 y como tal se empieza a implementar el (SG-SST) teniendo en cuenta sus etapas y enfocados hacia un bienestar de la comunidad de empleados de Gytrans S.A.S y sus propietarios.

En conclusión, se puede considerar que la transición de la empresa GYTRANS S.A.S al SG-SST, se ha venido realizando de acuerdo con lo requerido en la normatividad y específicamente haciendo seguimiento al decreto 052 del 12 de enero de 2017, y en asesoría constante con la ARL.

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

Tabla 1. Matriz tabla de valores y Calificación

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Gestión y Logística de transporte GYTRANS S.A.S						Número de trabajadores directos: 20				
NIT de la Entidad: 900306833-8						Número de trabajadores indirectos: 0				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 09/11/2018				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				

	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2					6	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2						
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1					12
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1					
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1					
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2					
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2					

	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0			
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0			
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0			
<b>II. HACER</b>	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	<b>9</b>	1			
			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			
									<b>9</b>

		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 de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes	1		1				

		de Trabajo y Enfermedad Laboral								
		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 (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				15
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				15
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía			2,5	2,5						
4.2.5 Mantenimiento periódico de			2,5	2,5						

			instalaciones, equipos, máquinas, herramientas									
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5						
			GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				10
					5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
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				1,25		
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			0					
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25			0					
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25			0					
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10		0			2,5		
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			0					
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes	2,5			0					

		de trabajo y enfermedad laboral						
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>85,75</b>
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).								
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)								
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)								
<b>FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE</b>			<b>EJECUCIÓN SG-SST</b>			<b>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA</b>		

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

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

Dados los resultados de la valoración de los estándares mínimos del cumplimiento al SG-SST podemos decir que la empresa GYTRANS cuenta con una valoración aceptable cumplimiento con el 85.75% de los requisitos mínimos para la implementación del (SG-SST) según lo establecido por la ley y lo que conlleva a mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. Dentro de la valoración podemos evidenciar los porcentajes de cumplimientos por fases según el ciclo PHVA:

**FASE I: PLANEAR** de 25 puntos esperados se cumplen con un total de 22 es decir para esta fase tenemos un cumplimiento del 88% determinando que en esta fase se tiene un 22% del total esperado para el sistema.

Se observa entonces que para los siguientes Ítems deben presentarse mayor atención y planes de mejora para fortalecer el sistema.

#### **Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo**

- Comunicación

##### **2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.**

Teniendo en cuenta que la empresa no tiene prediseñados específicamente los procedimientos de comunicación interna y externa, no se evidencia responsable directo para

compartir con precisión las campañas de sensibilización en lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo esporádicamente se utilizan correos electrónicos o divulgación en carteleras, tampoco se evidencian el auto reporte de condiciones de salud, no existe aún ese canal de información que puede utilizar cualquier empleado de la empresa para evidenciar los riesgos que presenta en su lugar de trabajo.

- Adquisiciones

#### 2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Actualmente se evalúan los proveedores y contratistas pero no se tienen los criterios básicos, ni los requisitos mínimos que se deben tener en cuenta para ello. Es decir no se verifican las acciones que el proveedor o contratista adelanta frente cumplimiento en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- Gestión del cambio

#### 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

La empresa no tiene identificado los peligros o riesgos que puede ocasionar los cambios en las funciones asignadas al empleado, o nuevos métodos de trabajo, o los cambios que puedan presentarse en los horarios de trabajo, cambios o actualizaciones en maquinaria y equipos, o los cambios externos como cambios normativos

**FASE II: HACER** de 60 puntos esperados se está cumpliendo al 100% determinando que en esta fase se tiene un 60% del total esperado para el sistema.

**FASE III: VERIFICAR** de 5 puntos esperados se está cumpliendo con un total de 1.25 es decir para esta fase tenemos un cumplimiento del 25% determinando que en esta fase se tiene un 1,25% del total esperado para el sistema.

### **Verificación del SG-SST**

- Gestión y resultados del SG-SST.

6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año.

6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.

6.1.3 Planificar auditoría con el COPASST.

En este proceso se evidencia una gran falencia ya que no se tiene un cronograma establecido ni los soportes que evidencien el debido cumplimiento de esta fase del sistema, por lo tanto no se presenta la ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

**FASE IV: ACTUAR** de 10 Puntos esperados se está cumpliendo con 2.5 es decir en esta fase podemos decir que tenemos un cumplimiento del 25% determinando que en esta fase se tiene un 2.5% del total esperado para el sistema.

### **Mejoramiento**

- Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST.

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.

### 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.

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

Aunque la empresa haya destinado recurso económicos, humanos y técnicos para la implementación del sistema se denota claramente la falta de control, de supervisión y el inadecuado manejo en cuanto a la periodicidad y el orden como se han realizado las auditorías por tanto no se alcanza el logro de un mejoramiento continuo ya que no se ha puesto al 100% en marcha las acciones preventivas, correctivas o de mejora que pueden lograrse basado en los resultados de supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con las auditorías la revisión por la alta dirección.

A continuación se presenta la gráfica del estado actual de los diferentes ciclos para la implementación del (SG-SST)

Gráfica 1. Desarrollo por ciclo PHVA



Fuente: Elaboración propia

Podemos evidenciar que a la fecha la empresa GYTRANS S.A.S cuenta con una valoración Moderadamente Aceptable, dado que el puntaje obtenido está entre el 61 y 85% y están en 85.75% se recomienda dar cumplimiento a las acciones que esto conlleva:

- Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.
- Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
- Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

## CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Tabla 2. Plan de Mejora

FASE	Ítems	Descripción Hallazgo	Acción Correctiva	Responsable	Evidencia Esperada	Fecha Cumplimiento	
						Inicial	Final
<b>FASE I. PLANEAR</b>	<i>Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</i>	No existe evidencia de que exista algún medio por el cual los trabajadores puedan realizar el auto reporte de condiciones de salud o el auto reporte de condiciones en su lugar de trabajo.	Se sugiere implementar un buzón de sugerencias con su respectivo formato, como mecanismo de comunicación para conocer las necesidades que se puedan presentar por parte de los empleados.	Coordinadora de SG-SST  COPASST	Reportes realizados por escrito por los trabajadores de cambios en las condiciones de salud y de las condiciones en el lugar de trabajo que pueda generar un riesgo para los trabajadores y dar respuesta oportuna a las comunicaciones recibidas.	Dic 03 de 2018	Feb 15 2019
		Se evidencian fallas en el proceso de comunicación efectiva (no existe un mecanismo establecido ni periodicidad) desde	La empresa debe implementar un canal de comunicación oficial (se sugiere el correo y el Drive de Gmail) y la frecuencia de consulta, análisis y respuesta, donde los empleados se conozcan y participen en	Directora de procesos y procedimientos	Correos enviados, archivos compartidos en Drive, Respuestas enviadas por	Dic 03 de 2018	Feb 15 de 2019

		la dirección hacia la planta de empleados sobre aspectos relacionados con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	tiempo real las temáticas relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. También, definir una jornada de re inducción semestral o anual donde se brinde toda la información relacionada.	Coordinadora SG-SST	Drive por parte de los empleados sobre su condición inicial, riesgos identificados, rutinas empleadas, medidas tomadas y cambios percibidos.		
		No se cuenta con una guía para la comunicación que regule el flujo de las comunicaciones internas y externas relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; entre los diferentes niveles de la Institución, que ayude a recibir, documentar y responder las inquietudes de las partes interesadas y registrar su decisión.	Realizar guía para la comunicación interna y externa del SG-SST. Las actividades de comunicación están orientadas a informar, difundir y sensibilizar los conceptos, documentos, políticas y demás temas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, que son manejados involucrando todas las partes interesadas. La Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo, difundirá entre el personal la información, resoluciones y novedades relacionadas con el Sistema de Gestión mediante los siguientes medios: Circulares informativas, boletines, Intranet,	Auxiliar del SG-SST	Elaboración de la guía de comunicación interna y externa del SG- SST. Y los documentos que soportan la aplicación de la guía. Todos los canales de comunicación utilizados (Externos e internos)	Enero 01 de 2019	Feb 27 de 2019

			Capacitaciones, charlas, talleres, Reunión Comités, Correos electrónicos, Inducción y re-inducción.				
	<i>Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</i>	Se evidencia la ausencia de un procedimiento documentado y codificado para asegurar que los productos, bienes y servicios adquiridos o alquilados que tengan incidencia en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores.	Establecer los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo requeridos para la compra de productos, bienes y servicios.	Coordinadora de SG-SST  Departamento de Compras	Procedimiento documentado y codificado sobre las pautas a desarrollar para llevar a cabo la compra de bienes y servicios a proveedores externos.  Acto administrativo donde se establece y adapta el procedimiento dentro de las políticas de la empresa.  Acta de reunión donde se da a conocer el procedimiento.	Dic 03 de 2018	Ene 30 de 2019
Identificar los peligros y riesgos en los productos, bienes y servicios recibidos garantizando que durante su desempeño se cumpla con los requisitos en SST.							
Definir, documentar, codificar y compartir con los empleados, el procedimiento a implementar para la adquisición de bienes y servicios con proveedores externos.							

		<p>La empresa no tiene identificado los peligros o riesgos que puede ocasionar los cambios en las funciones asignadas al empleado, o nuevos métodos de trabajo, o los cambios que puedan presentarse en los horarios de trabajo, cambios o actualizaciones en maquinaria y equipos, o los cambios externos como cambios normativos.</p>	<p>Se recomienda identificar los cambios ocurridos o que van a suceder en el lugar de trabajo teniendo en cuenta aspectos tales como las reformas que se darán en el lugar de trabajo y personas que se verán impactadas por los cambios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los posibles efectos o consecuencias que se podrían tener con la llegada de las nuevas tareas, herramientas, etc. Para lo cual se deberán identificar qué y de qué forma se podrían presentar incidentes, accidentes o enfermedades,</li> <li>-Realizar un plan de cambio para lograr que los empleados conozcan los nuevos riesgos, comunicar e informando sobre las acciones que se tomaran para minimizar los riesgos.</li> <li>-Revisar y acompañar, a través del seguimiento a los avances y observaciones del empleado frente al cambio realizado.</li> </ul>	<p>Directora de procesos y procedimientos</p> <p>Auxiliar de gestión humana</p> <p>Auxiliar del SG-SST</p>	<p>Formato de identificación de peligros o riesgos.</p>	<p>Ene 29 de 2019</p>	<p>Mar 28 de 2019</p>
--	--	---	--	--	---	-----------------------	-----------------------

		Se evidencia la falta de evaluación, medición y seguimiento del impacto ante el cambio de funciones, en la jornada laboral, cambios del lugar y puesto de trabajo, métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST, entre otros).	Se debe documentar el cambio con base en los peligros identificados y las recomendaciones establecidas, se identifican los elementos del SG-SST que se verán afectados por el Cambio.  Se aprueban los cambios identificados, se informan y/o capacita a los colaboradores y/o partes interesadas relacionados con estas modificaciones.  Se debe realizar seguimiento y evaluación a los controles establecidos para la gestión del cambio.	Auxiliar del SG-SST	Actas de reuniones  Correos electrónicos  Formato de seguimiento y evaluación a los cambios.	Dic 03 de 2018	Marzo 29 de 2019
	<i>La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año.</i>	No se evidencia registros ni ejecución de procesos de auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Se recomienda a la empresa definir un plan de auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para ser implementadas durante el año.	Coordinadora SG-SST  COPASST	Plan de auditoría documentado y aprobado	Dic 03 de 2018	Dic 20 de 2018
<b>FASE III</b>			Conseguir el personal idóneo para la auditoría y enfocarse en: -El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo -La participación de los trabajadores	Directora de procesos y procedimientos  Auxiliar de gestión humana	-Seguimiento oportuno a los programas articulados -Evaluaciones contantes sobre el desempeño de las acciones.	Dic 17 de 2018	Dic 28 de 2018

			<ul style="list-style-type: none"> <li>-Los mecanismo de comunicación sobre el SG-SST para los trabajadores</li> <li>-La gestión del cambio</li> <li>-La supervisión y revisión de los resultados.</li> <li>-el correcto desarrollo de los procesos de auditoria.</li> <li>-La evaluación por parte de la alta gerencia.</li> </ul>	Coordinadora SG-SST	-Realizar los cambios necesarios para un mejoramiento continuo.		
			Incluir las auditorias y seguimiento al SG-SST dentro del sistema integrado de gestión de la empresa.	Directora de procesos y procedimientos  Auxiliar de gestión humana.	Acto administrativo donde se da a conocer la Actualización del Sistema integrado de Gestión de la empresa.	Ene 02 de 2019	Ene 31 de 2019
	<i>Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.</i>	No se ha realizado revisión anual por parte de la alta dirección	La empresa debe planificar, ejecutar y analizar los resultados obtenidos en los procesos de auditoría Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Subgerente administrativo  Coordinadora SG-SST	Plan de auditoría anual e informes de auditoría interna al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Dic 17 de 2018	Ene 29 de 2019
			-Elaboración del Plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Coordinadora SG-SST	-Compromiso por parte de los directivos de la organización	Marzo 01 de 2019	Marzo 07 de 2019

			<p>-Realizar los respectivos planes y programas sobre el (SG-SST).  Programar tareas e inspecciones para controlar los riesgos.  -Destinar los presupuestos requeridos para los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>		<p>-Enfocarse en los SGSST de los empleados.  - planificar buenas políticas y objetivos de calidad  -Buena comunicación entre directiva y empelados.  -Suministro de recursos.</p>		
			<p>La Alta Dirección de la empresa debe realizar revisión, mínimo una vez al año, del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo –SST-, para identificar en conjunto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), la ARL y la Dirección de Talento Humano, las acciones de mejora; evidenciándose por tanto, su compromiso con el cumplimiento de la normatividad vigente en esta materia, tal como lo indica el artículo 2.2.4.6.11 parágrafo 1 del decreto 1072 de 2015</p>	Alta gerencia	<p>Acta de mesas de trabajo  Acciones de mejora luego de las revisiones</p>	Marzo 01 de 2019	Marzo 28 de 2019

	<i>Planificar auditoría con el COPASST</i>	Se evidencia la falta de coordinación en el proceso de planificación de los procesos de auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con los responsables del COPASST	La empresa debe diseñar e implementar el procedimiento para la planificación e implementación de las auditorías internas anuales al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Coordinadora SG-SST	Documento con el procedimiento establecido para la planificación e implementación de las auditorías internas anuales al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Dic 03 de 2018	Ene 31 de 2019
			Cumplir con los programas que exige la norma, dentro de la organización -Programa de capacitación en SST -Programas de vigilancia epidemiológica -Programa de intervención del riesgo psicosocial -Programa de auditoría -Programas de promoción y prevención -Programa de mantenimiento preventivo y correctivo para instalaciones, equipos y herramientas.	Directora de procesos y procedimientos  Auxiliar de gestión humana  COPASST	Documentar los resultados de las auditorías y divulgarlos para implementar los respectivos planes de acción.	Dic 03 de 2018	Ene 31 de 2019
			Implementar un procedimiento documentado de verificación o auditoría, que evalúe periódicamente el	Alta gerencia y COPASST	Procedimiento Documentado Acto Administrativo	Dic 3 de 2018	Enero 31 de 2019

			cumplimiento de todos los componentes del SGSST y también, que evalúe si las acciones fueron implementadas y, si fue adecuado y eficaz.		de adopción del procedimiento  Acta de reunión de divulgación del procedimiento		
<b>FASE IV. ACTUAR</b>	<i>Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</i>	Se evidencia que la empresa no gestiona acciones de promoción y prevención de riesgos en relación a los resultados obtenidos en los procesos de auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Una vez se realicen las auditorías internas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la empresa debe definir acciones de Promoción y Prevención de los riesgos que puedan afectar a los empleados.	Coordinadora SG-SST  COPASS  Auxiliar de gestión humana	Documento con las acciones definidas para promover y prevenir los riesgos en relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Dic 03 de 2018	Dic 28 de 2018
			Las conclusiones de la revisión realizada por la alta gerencia deben ser documentadas y los principales resultados, deben ser comunicados al COPASST o Vigía de SST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora	Alta Gerencia  Coordinadora SG-SST	Acta de reunión donde la alta gerencia informa las conclusiones. Documento con las medidas preventivas, correctivas y de mejora.	Ene 16 de 2019	Ene 30 de 2019

	<i>Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.</i>	La empresa no ha dado inicio a las auditorías Internas y Externas para tener información requerida para las acciones preventivas y correctivas.	Dar inicio a las auditorías Internas de cumplimiento al SG-SST.	Coordinadora SG-SST  Alta Gerencia y  Auditores internos asignados.	Lista de acciones preventivas, correctivas y de mejora con las respectivas medidas.	Ene 02 de 2019	Ene 30 de 2019
		Se evidencia que la empresa no diseña acciones preventivas, correctivas y acciones de mejora con base en un estudio coordinado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	La empresa debe diseñar las medidas preventivas, correctivas y las acciones de mejora que sean necesarias, siempre y cuando se fundamenten en el estudio al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST debidamente planeado y ejecutado	Alta Gerencia  Coordinadora SG-SST  COPASS	Documento con el diseño y planificación de las acciones preventivas, correctivas y las acciones de mejora, con respecto a los resultados obtenidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Dic 03 de 2018	Feb 07 de 2019
	<i>Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de</i>	Aún no se realiza el proceso de acciones correctivas para los accidentes e incidentes laborales.	Realizar documento de acciones preventivas y correctivas, basados en el histórico de accidentes e incidentes laborales de la	Coordinadora del SG-SST.	Indicador histórico de accidentes e incidentes laborales con	Ene 04 de 2019	Feb 15 de 2019

	<i>la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.</i>		empresa y dar ejecución a las mismas.		ejecución de acciones preventivas y correctivas que indiquen la disminución del porcentaje de accidentes e incidentes laborales en la empresa GYTRANS S.A.S.		
		Se evidencia que la empresa no ejecuta acciones preventivas, correctivas y acciones de mejora con base en los resultados de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral correspondiente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	La empresa debe ejecutar las medidas preventivas, correctivas y las acciones de mejora de acuerdo a los resultados de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	Coordinadora del SG-SST COPASS	Cronogramas planeados, listas de asistencia diligenciadas, listas de chequeo aplicadas, asignación y cambio de funciones, memorandos relacionados, manual de funciones y procedimientos	Feb 15 de 2019	Mar 28 de 2019

Fuente: Elaboración propia

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

<https://drive.google.com/file/d/1FbR1HNpsuCZYEUREV9Eo1YAQHt4CvULf/view?usp=sharing>

Gráfica 2. Acciones - Diagrama de Gantt

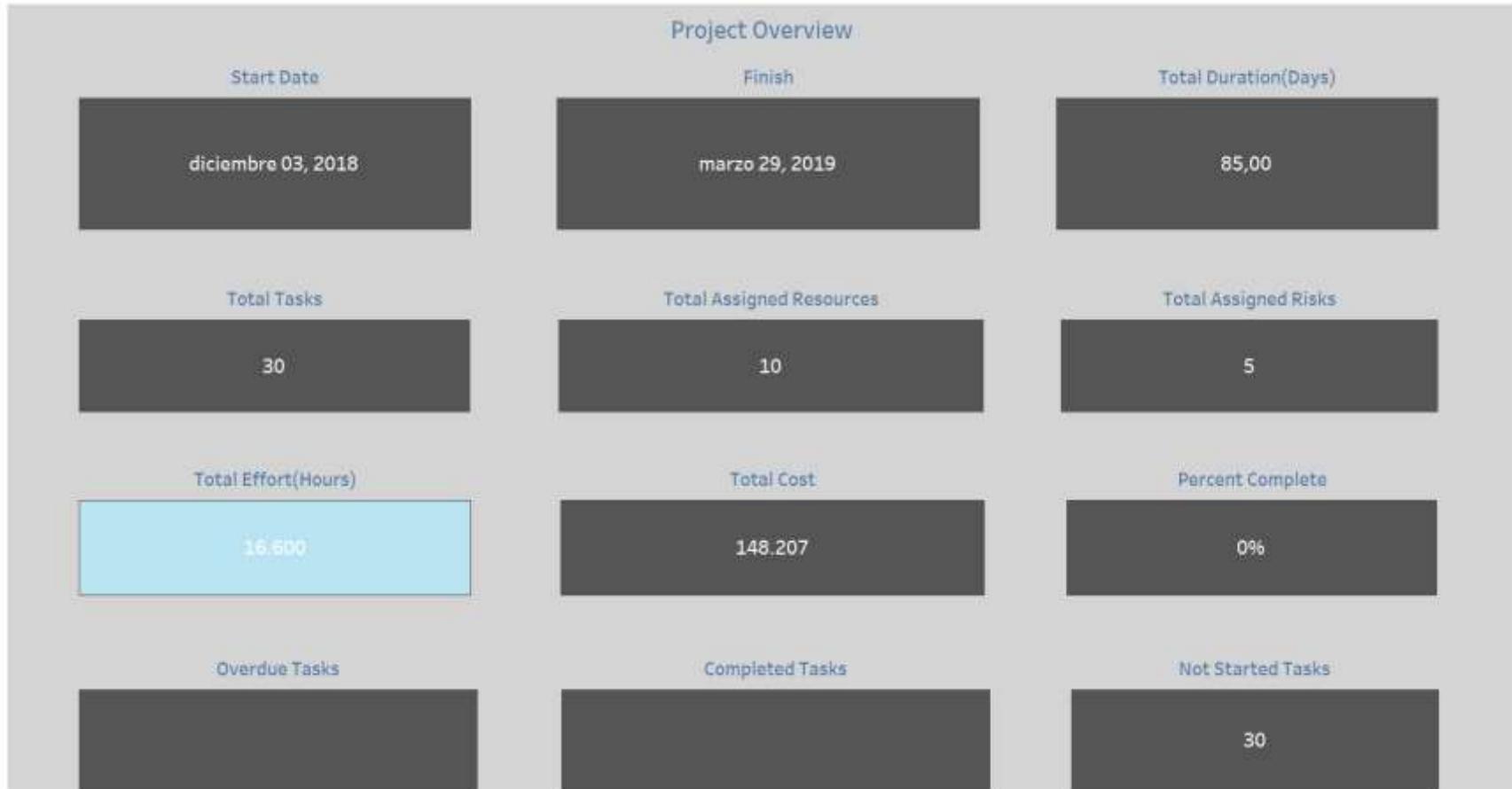


Project Name <b>Cronograma de actividades_Acciones de Mejora</b>				
	Nombre	Duración	Inicio	Fin
1	<b>FASE I: PLANEAR</b>	<b>85días</b>	<b>12/03/2018</b>	<b>03/29/2019</b>
2	<b>Comunicación</b>	<b>63días</b>	<b>12/03/2018</b>	<b>02/27/2019</b>
3	Implementar Buzón de sugerencias con su respectivo formato	55días	12/03/2018	02/15/2019
4	Establecer canales de comunicación	55días	12/03/2018	02/15/2019
5	Difundir información resoluciones y novedades relacionadas con el Sistema de Gestión mediante los siguientes	42días	01/01/2019	02/27/2019
6	<b>Adquisiciones</b>	<b>85días</b>	<b>12/03/2018</b>	<b>03/29/2019</b>
7	Establecer los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo requeridos para la compra de productos, bienes y servicios	42.5días	12/03/2018	01/30/2019
8	Identificar los peligros y riesgos en los productos, bienes y servicio	42.5días	01/29/2019	03/28/2019
9	Definir, documentar, codificar y compartir con los empleados, el procedimiento a implementar para la adquisición de bienes y servicios con proveedores externos	85días	12/03/2018	03/29/2019
10	Identificar los cambios ocurridos o que van a suceder en el lugar de trabajo	33días	01/14/2019	02/27/2019
11	Documentar el cambio con base en los peligros identificados y las recomendaciones establecidas	44días	01/28/2019	03/28/2019
12	<b>FASE III: VERIFICAR</b>	<b>84días</b>	<b>12/03/2018</b>	<b>03/28/2019</b>
13	<b>Gestión y resultados del SG-SST</b>	<b>84días</b>	<b>12/03/2018</b>	<b>03/28/2019</b>
14	Definir un plan de auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para ser implementadas durante el año	14días	12/03/2018	12/20/2018
15	Definir la idoneidad de la persona que realizará la auditoría	10días	12/17/2018	12/28/2018
16	Incluir las auditorías y seguimiento al SG-SST dentro del sistema integrado de gestión de la empresa	22días	01/02/2019	01/31/2019
17	Planificar, ejecutar y analizar los resultados obtenidos en los procesos de auditoría	31.5días	12/17/2018	01/29/2019
18	Elaborar Plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	5días	03/01/2019	03/07/2019
19	Realizar revisión, mínimo una vez al año, del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo –SST	20días	03/01/2019	03/28/2019
20	Diseñar e implementar el procedimiento para la planificación e implementación de las auditorías internas anuales al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-S...	44días	12/03/2018	01/31/2019
21	Efectuar los programas que exige la norma, dentro de la organización	44días	12/03/2018	01/31/2019
22	Implementación del procedimiento documentado evaluando periódicamente el cumplimiento de todos los componentes del SGSST	44días	12/03/2018	01/31/2019
23	<b>FASE IV: ACTUAR</b>	<b>84días</b>	<b>12/03/2018</b>	<b>03/28/2019</b>
24	<b>Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST</b>	<b>84días</b>	<b>12/03/2018</b>	<b>03/28/2019</b>
25	Definir acciones de Promoción y Prevención de los riesgos que puedan afectar a los empleados.	20días	12/03/2018	12/28/2018
26	Reportar los resultados y las conclusiones de las medidas preventivas, correctivas o de mejora adoptadas	11días	01/16/2019	01/30/2019
27	iniciar las auditorías Internas de cumplimiento al SG-SST	21días	01/02/2019	01/30/2019
28	Diseñar las medidas preventivas, correctivas y las acciones de mejora que sean necesarias	49días	12/03/2018	02/07/2019
29	Documentar acciones correctivas y preventivas de acuerdo al historial de accidentes e incidentes	30días	01/07/2019	02/15/2019
30	Ejecutar las medidas preventivas, correctivas y las acciones de mejora de acuerdo a los resultados de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	30días	02/15/2019	03/28/2019

PNG Generated On: 9/12/2018 13:34:02

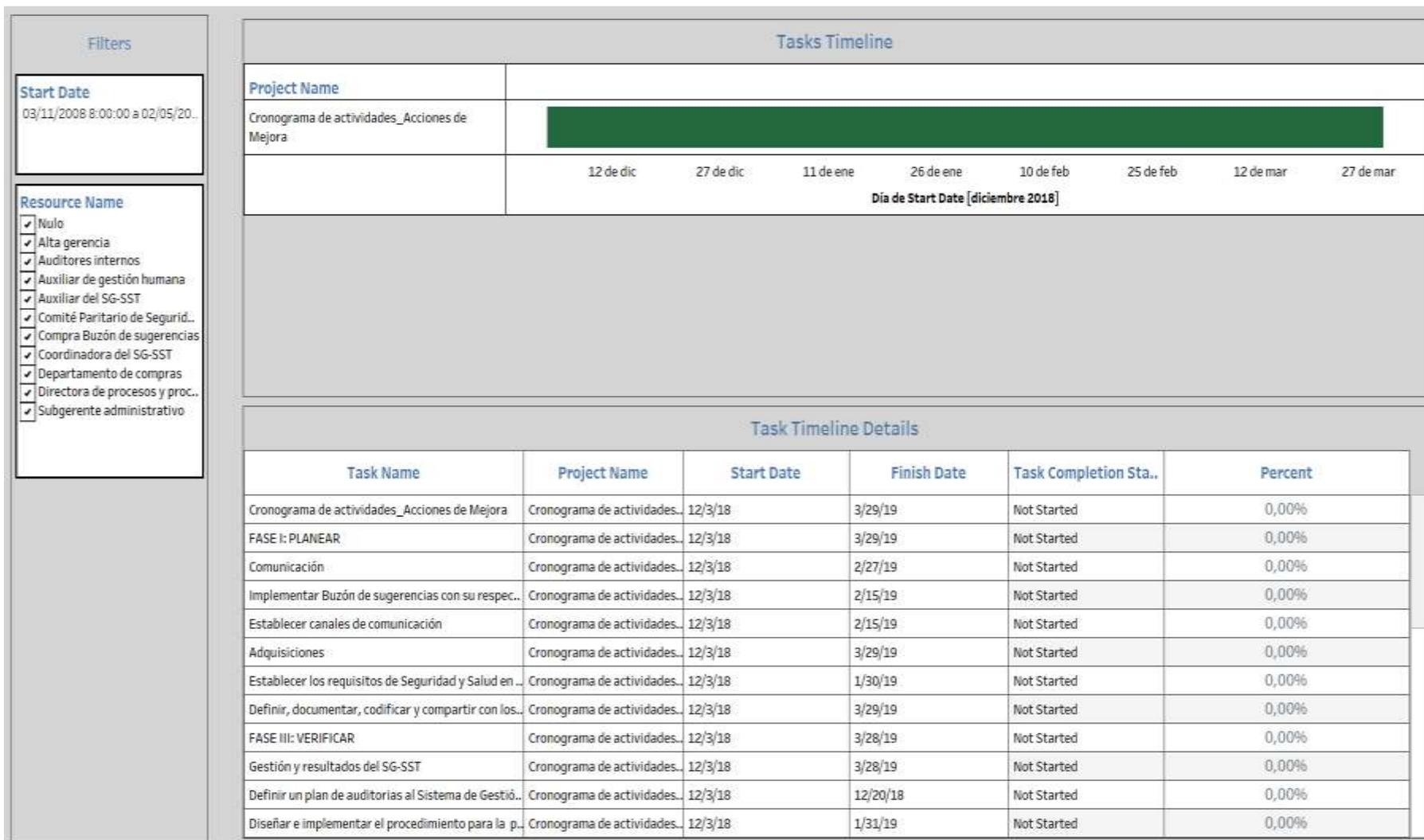
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3. Descripción del proyecto



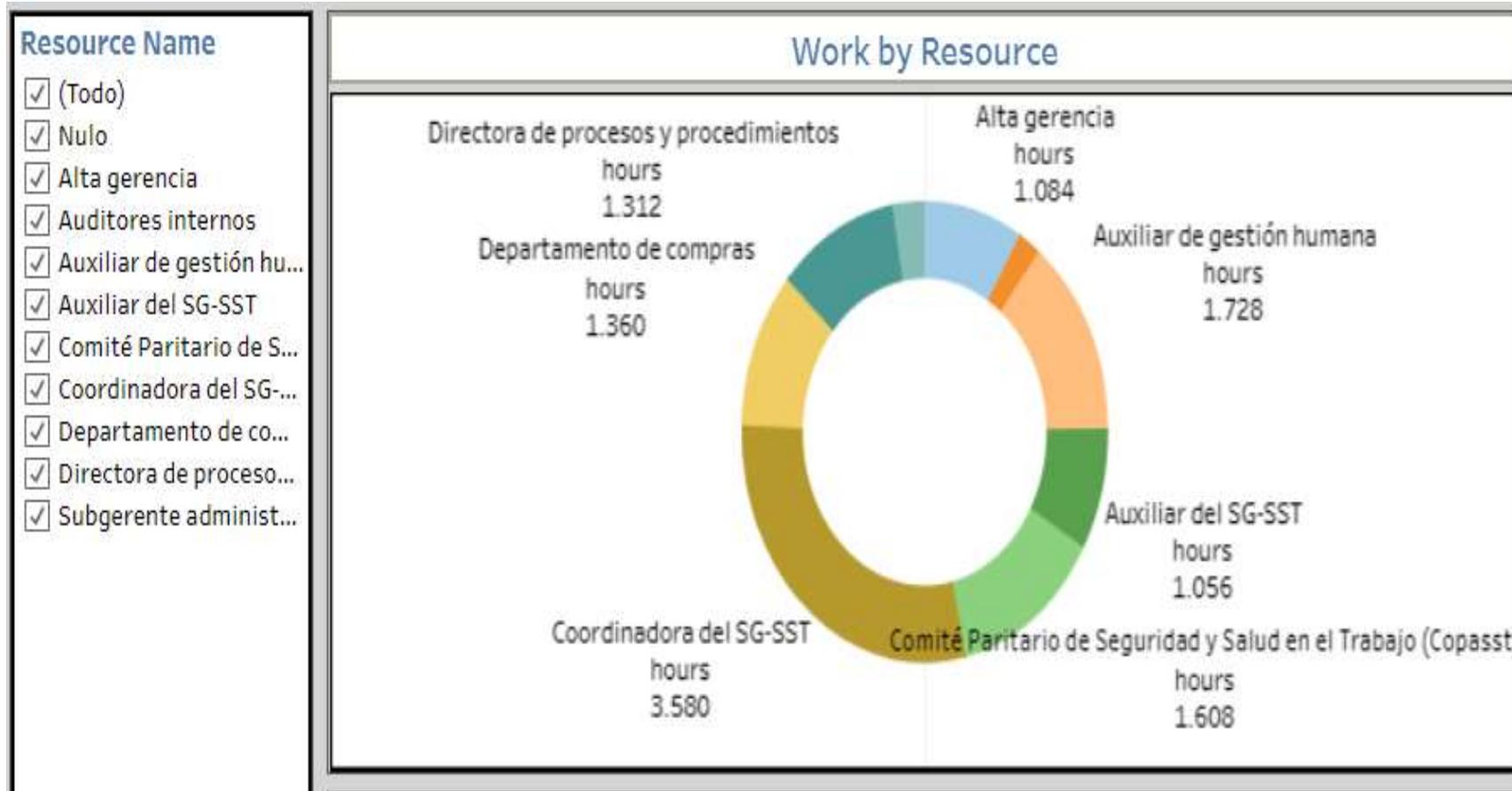
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. Cronograma de Actividades



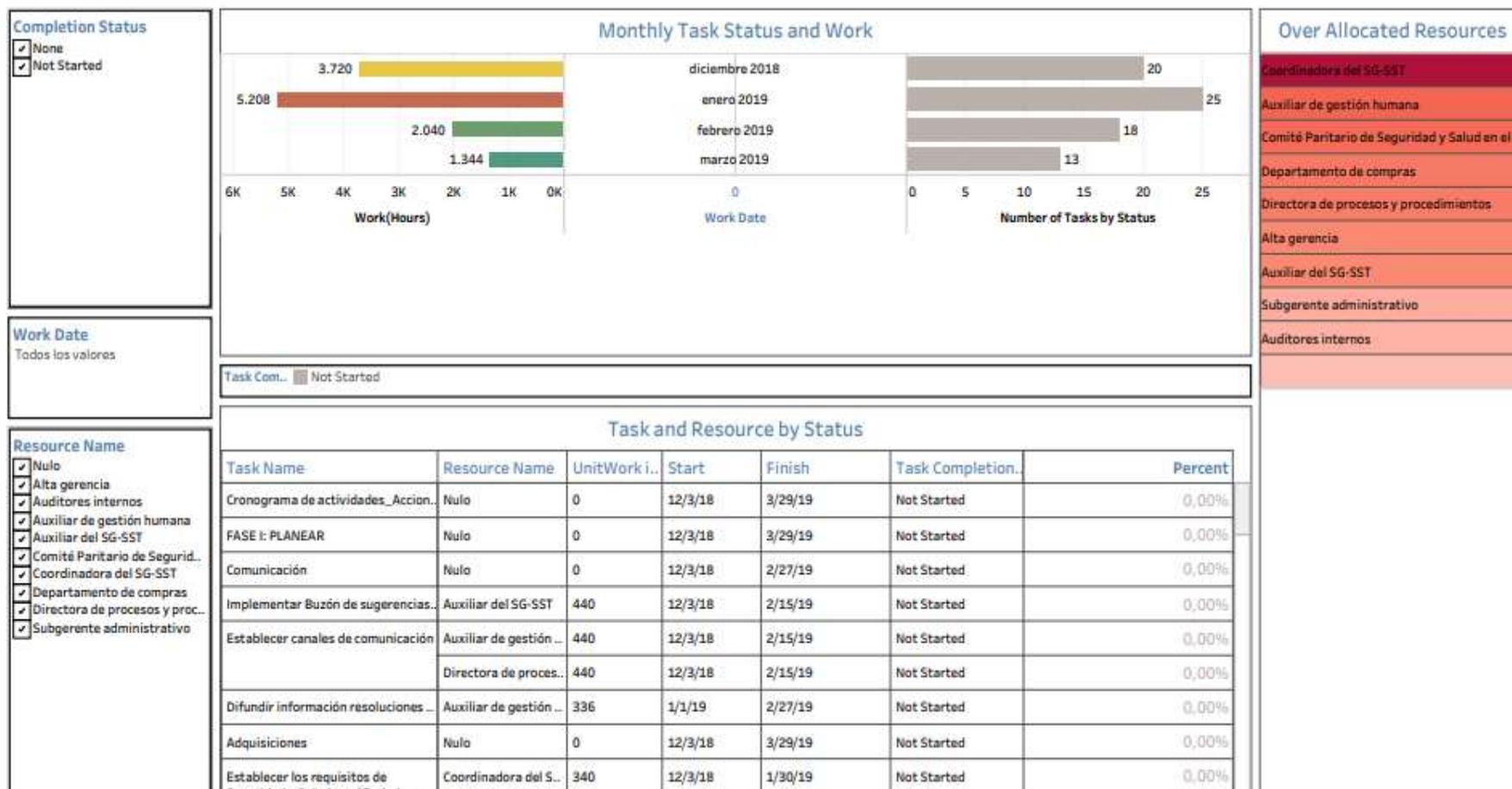
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5. Seguimiento del proceso



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 6. Asignación de recursos y áreas



Fuente: Elaboración propia

## **RECOMENDACIONES**

Asignar un equipo de trabajo, entre ellos un profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuente con el certificado de las 50 horas de capacitación en el tema, para la realización de todas las actividades designadas por el decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8, numeral 10. Adicional a esto se hace necesario la contratación por 3 meses de un auxiliar que preste apoyo a la oficina de talento humano y a la alta gerencia para lograr la ejecución del plan de mejora y las actividades propuestas en el tiempo estipulado.

Establecer y documentar controles para verificar las responsabilidades dentro del Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo, por parte de los trabajadores, para poder identificar claramente lo que lo que reza el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072/2015.

La Divulgación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, debe efectuarse a todos los empleados de la empresa, se recomienda redes de información como la Intranet que permiten mayor acercamiento y socialización y profundización de la información, resoluciones y novedades relacionadas con el Sistema de Gestión de seguridad

A demás se deben establecer los canales que permitan recolectar las inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores tales como correo electrónico, en reuniones con la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el Copasst, en donde se deberán tener en cuenta y se transmiten dudas, inquietudes y aportes al Grupo de Desarrollo y Talento Humano.

Para el auto reporte de condiciones de salud la empresa debe establecer un canal preciso de información como lo es el buzón de sugerencias que el empleado conscientemente utilizará para manifestar los riesgos que presenta en su lugar de trabajo lo cual le permitirá a la empresa corregir actos o condiciones inseguras, generar compromiso por parte de los empleados, generar datos estadísticos en la prevención y control de riesgos, mejorar la habilidad de observación, reforzar iniciativas y por disminuir la probabilidad de accidentes.

Estandarizar los requisitos mínimos que se deben tener en cuenta para las compras y las contrataciones tales como:

- ✓ Incluir aspectos de seguridad y trabajo en la selección de contratistas y proveedores

Procurar canales de comunicación para la gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo con todos los interesados.

- ✓ Verificar la afiliación de Seguridad Social de todo el personal.
- ✓ Informar al personal previo al inicio de la labor los riesgos inherentes al desarrollo dela misma, así como las medidas para mitigarlo o eliminar los mismos, así como las medidas de actuación frente a una emergencia.

- ✓ Verificar el cumplimiento de las medidas de seguridad implementadas, así como la normatividad en materia de salud.

La empresa debe identificar qué y de qué forma se podrían presentar incidentes, accidentes o enfermedades, es fundamental realizar un plan de cambio para lograr que los empleados conozcan los nuevos riesgos, comunicar e informar sobre las acciones que se tomaran

para minimizar los riesgos, y por último revisar y acompañar, a través del seguimiento a los avances y observaciones del empleado frente al cambio realizado.

Involucrar a la Alta Dirección de la empresa en la revisión, mínimo una vez al año, del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo –SST-, para identificar en conjunto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), la ARL y la Dirección de Talento Humano, las acciones de mejora; evidenciándose por tanto, su compromiso con el cumplimiento de la normatividad vigente en esta materia, tal como lo indica el artículo 2.2.4.6.11 párrafo 1 del decreto 1072 de 2015.

Con el objetivo de inspeccionar la gestión que se ha realizado dentro de la organización, para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo; deben realizarse auditorías por lo menos por lo menos una (1) vez al año dado a que con Los resultados de la auditoría se proporciona la información objetiva de los logros alcanzados, así como de las dificultades encontradas, de manera que cada conclusión sea soportada en evidencias claras en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales orientarán soluciones enfocadas hacia el mejoramiento del sistema, estos resultados a su vez deben ser revisados por la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST o Vigía de SST y al responsable del SG-SST quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

En cabeza de la Alta dirección está el deber evaluar el SG-SST de GYTRANS S.A.S cada año como lo indica la norma, o si fuese posible 2 veces por año con la finalidad de medir los resultados arrojados por las auditorías y demás informes que se presenten y que permitan la

recopilación de información sobre el funcionamiento de las propuestas mencionadas anteriormente, para logra de esta forma realizar seguimientos continuos acerca de las necesidades generales de sus colaboradores atreves de los mecanismo de comunicación que se implementaron, conocer si son suficientes los recursos que se generaron para los programas y tareas asignadas y estar atentos a cualquier cambio para adoptar de forma oportuna medidas de prevención , de corrección o de mejora.

Ejecutar de forma oportuna y dentro de los tiempos estipulados las capacitaciones, las campañas de sensibilización, la entrega de los elementos de protección necesarios, los planes de mejora, las auditorias y todo lo relacionado con el cumplimiento de la aplicación del SGSST, haciéndole entender al empleado que él es la razón de ser de la compañía y que esta vela por su seguridad, salud y bienestar y que así mismo su deber es acogerse a estos planes que coexistirán en beneficios mutuos.

Es pertinente que se documenten todas las actividades elaboradas en cada una de las etapas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST-para lo cual se requiere el apoyo de la dependencia competente con el fin de realizarlo de manera correcta y posteriormente sea publicado e incorporado en el Sistema integrado de Gestión –SIG.

Es de suma importancia, el cumplimiento del cronograma del plan de mejora y la conservación por parte de la empresa, de los registros de ese plan que debe ser desarrollado en colaboración con la A.R.L., optimizando los canales de comunicación y la disponibilidad de

información para los diferentes procesos de rendición de cuentas y reportes que se deban entregar al interior de la empresa.

De otro lado, se le recomienda a la empresa Gestión y Logística de Transporte Gytrans S.A.S, designar dentro de su equipo de colaboradores, un responsable que se apropie de la normatividad vigente relacionada con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en especial, con los deberes establecidos en los Decretos 1072 de 2015, 171 de 2016 y 052 de 2017, con el propósito de diseñar e implementar dicho sistema acorde a las características propias de la actividad económica desarrollada por la empresa, su infraestructura, los vehículos y herramientas utilizados en la prestación del servicio, los desplazamientos, la presión y las jornadas laborales necesarias para el pleno cumplimiento de la promesa de valor y la satisfacción de los clientes por parte de la empresa.

De igual forma, se recomienda que la empresa realice los esfuerzos necesarios para la promoción, comunicación, pleno conocimiento y participación activa por parte de los empleados de la organización empresarial en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo que permitirá contar con la información precisa y oportuna para la identificación de los riesgos, el diagnóstico de cada puesto de trabajo, el diseño de planes de mejora eficaces, la ejecución de acciones preventivas y correctivas y la toma de decisiones por parte de la alta dirección que implique el cambio en la estructura organizacional, en las jornadas laborales, en las condiciones del puesto de trabajo y en el manual de funciones y procedimientos de ser necesario.

Es fundamental obtener el compromiso de la alta gerencia para asignar un presupuesto y en conjunto con los trabajadores desarrollar el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) en estrategias que controlen los peligros y reduzcan la posibilidad de tener incidentes y accidentes, manteniendo vigente el plan de trabajo anual. El impacto financiero que causa desconocer e incumplir la normatividad legal y las sanciones que se ejecuten al respecto podrían ser bastante altas para el flujo de caja de la empresa, así como el de no controlar los riesgos más relevantes, podría generar la pérdida total del negocio.

## CONCLUSIONES

Derivado del estudio realizado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Gestión y Logística de transporte Gytrans S.A.S, se puede concluir que efectivamente la empresa ha realizado esfuerzos significativos en procura de cumplir con los postulados consignados en la normatividad vigente sobre el particular, toda vez que desde el año 2017 inició su implementación, involucrando las diferentes áreas de la organización en mayor o menor grado. Sin embargo, se ha identificado que pese a los esfuerzos realizados aún existen aspectos por mejorar, entre los que se destaca la falta de una metodología y la adecuada socialización y control del sistema; un diagnóstico apropiado sobre los factores de riesgos ocupacional en relación a riesgos físicos, de ruido, de vibraciones, ergonómicos y psicosociales derivados de las largas jornadas laborales extenuantes a los que se ven obligados los conductores en el cumplimiento de sus labores.

Como resultado de la aplicación de la Matriz de evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Gestión y Logística de Transporte Gytrans S.A.S, se ha identificado que la empresa tiene pendientes en tres (3) de los cuatro (4) ítems que conforman el ciclo PHVA, es decir, sólo en un componente del ciclo cumple con los estándares propuestos. En este sentido, la empresa se destaca en el HACER con buenos resultados en la gestión de la salud de sus trabajadores, la gestión de peligros, riesgos y amenazas. Sin embargo, los puntajes de no cumplimiento se relacionan con la fase de PLANEAR, específicamente en lo relacionado con la comunicación, las adquisiciones necesarias y la gestión del cambio; la fase VERRIFICAR en relación a los procesos de Auditoría del SG-

SST y en la fase ACTUAR en relación a la definición de acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST.

Luego de analizar los resultados obtenidos se puede decir que para la empresa Gytrans no existió transición del programa de salud ocupacional al SGSSS ya que no contaban con un proceso o un plan de salud ocupacional, lo que quiere decir que la aplicación de la normatividad vigente relacionada con esto significó un cambio, un desafío al tener que adaptar los procesos que se tenían a los nuevos requerimientos de la Resolución 1111 de 2017. Desafíos que tienen que ver con integrar las actividades y procesos a un sistema de mejora continuo basado en el ciclo PHVA, que implica que todos los procesos deben estar en permanente cambio, que se deben realizar permanentes revisiones y se debe hacer seguimiento constante; y para esto se hace necesario todavía obtener un cambio cultural importante y se requiere también de la asignación de recursos para la completa implementación y cumplimiento.

Para dar cumplimiento a los requisitos mínimos y a la adecuada implementación del SG-SST se propone un plan de mejora con 21 acciones correctivas con su cronograma y recursos asignados, esta propuesta se realiza mediante la utilización del Diagrama de Gantt para lo que se hace necesario que la empresa disponga de recursos humanos y financieros adicionales para poder dar cumplimiento al 100% de la implementación en las fechas establecidas por Ley.

Con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se aporta una mejora continua en la gestión, mediante la integración de la prevención en todos los niveles

jerárquicos y organizativos y la utilización de metodologías, herramientas y actividades de mejora.

Se concluye que con los programas de control y prevención los riesgos y su probabilidad disminuyan con la correcta aplicación de estos y se dé una mejora en los procesos de la empresa.

Con el diseño del SG-SST se da un punto de partida para que la empresa cumpla con la implementación del mismo y así mismo cumplir con este requisito legal que toda empresa debe tener.

Se puede evidenciar que a pesar que es una empresa pequeña en número de empleados, se tiene toda la intención de cumplir con los requisitos de ley, además del compromiso que tiene la empresa con el cuidado de la integridad de sus colaboradores y contratistas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ARL Sura (s.f.) Gestión al cambio. Recuperado el 12 de noviembre de 2018 en.  
<https://www.arlsura.com/index.php/255-temporal/2661-gestion-del-cambio-pymes2>

Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda. 2010 [citado 29 sep. 2010]  
Disponible en:  
[http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/R/riesgos\\_profesionales\\_-\\_estadisticas\\_del\\_ramofinal.asp](http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/R/riesgos_profesionales_-_estadisticas_del_ramofinal.asp)

Ministerio de trabajo (2016) Decreto 171 del 01 de febrero de 2016. Recuperado de  
<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%2001%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Ministerio de trabajo (2017) Decreto 52 del 12 enero de 2017. Recuperado de  
[https://www.arlsura.com/files/decreto52\\_2017.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado el 29 de octubre de 2018 de [http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16\\_d-1477-14mintrabajo.pdf](http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16_d-1477-14mintrabajo.pdf)

Ministerio de Trabajo, Decreto 1443 de 2014, Capítulo 1, Artículo 1 y 2. Recuperado el 01 de noviembre de 2018 de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa).

Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9573>

Ramirez, R (2013). Historia de la salud ocupacional en Colombia. Recuperado el 01 de noviembre de 2018 de <http://rramirez2.blogspot.com/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html>

Sánchez, M (2016). Los SG SST en Colombia. Recuperado el 01 de noviembre de 2018 de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf;jsessionid=B189D2BDF3E9F6CE0C3B4FEB3670AD33?sequence=1>

Ministerio del Trabajo (s.f.) Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) guía técnica de implementación para mipymes. Recuperado el 12 de noviembre en [http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Guias/Guia\\_tecnica\\_de%20implementacion\\_del%20SG\\_SST\\_para\\_Mipymes.pdf](http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Guias/Guia_tecnica_de%20implementacion_del%20SG_SST_para_Mipymes.pdf)