

**Propuesta estratégica de Mejora en la Implementación de los estándares Mínimos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Expreso Tocancipá S.A.S. para el segundo semestre de 2019 y primer semestre de 2020**

Neidy Adriana Gerena Rodríguez

Yoli Paola Casallas Márquez

Erik Zapata Martinez

Lizeth Natalia Tijaro Linares

Sebastian de Jesus Polania Orozco

Clara Viviane Villalobos

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

Noviembre 2019

## Tabla de Contenidos

Introducción .....	1
Objetivos .....	3
Objetivo General .....	3
Objetivos Específicos.....	3
El Problema.....	4
Planteamiento del Problema .....	4
Antecedentes del Problema.....	5
Justificación de la Investigación Cualitativa.....	7
Marco Teórico y Legal.....	9
Marco Teórico.....	9
Marco Legal .....	13
Metodología Investigación Cualitativa.....	17
Análisis e Implementación Inicial al SG-SST en la empresa .....	17
Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST .....	18
Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST.....	22
Resultados .....	24
Análisis de resultados obtenidos calificaciones del SG-SST.....	24
Plan de Mejora .....	28
Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa .....	28
Cronograma de Actividades.....	36
Recomendaciones .....	38
Conclusiones.....	40
Bibliografía .....	411
Anexo.....	422

## **Introducción**

Las organizaciones hacen parte de la vida y del interés de las entidades gubernamentales y hacen parte de las políticas de seguridad nacional y salud pública del país. Es por esto por lo que un interés particular se genera en torno a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como un mecanismo de garantizar que el país cuenta con condiciones apropiadas de trabajo para todos los colombianos.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo hoy en día es obligatorio en toda organización, independientemente de la cantidad de trabajadores que tenga cada empresa, se han generado las respectivas resoluciones donde cada organización debe ir actualizando su SG-SST con el fin de garantizar el bienestar de cada uno de sus empleados, la calidad de vida laboral, y el cumplimiento a la normatividad vigente la cual permite mejorar la competitividad con las demás empresas.

En relación a la normatividad vigente y como estudiantes Unadistas correspondiendo a nuestro compromiso relacionado con las comunidades de influencia y como parte del desarrollo del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, decidimos apoyar a través del conocimiento adquirido el desarrollo del SG-SST de la empresa Expreso Tocancipá, el cual no cumple con la actualización de estándares mínimos de acuerdo a resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019, en la cual alineados a ésta legislación, conseguiremos no solo un plan de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo de los colaboradores de la empresa, sino también al cumplimiento

de los requisitos legales que serán exigidos por las entidades gubernamentales con mayor rigurosidad en el año 2020.

En el siguiente documento se relacionará la identificación de la problemática y los antecedentes en la empresa Expreso Tocancipá, la cual enmarcada en los conceptos teóricos y legales vigentes considerará un proceso investigativo cualitativo para el análisis del sistema actual y la experiencia de transición de la empresa al nuevo sistema.

Con base a los diferentes hallazgos en la investigación realizada se desarrollará un plan de mejora apropiado, con acciones puntuales ubicadas temporalmente, conclusiones y recomendaciones futuras.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Formular una propuesta estratégica para garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Expreso Tocancipa S.A.S ubicada en el municipio de Tocancipa, para el segundo semestre de 2019 y principios del 2020.

### **Objetivos Específicos**

- Realizar un diagnóstico inicial del SG-SST en la empresa Expreso Tocancipá S.A.S través de los documentos actuales con los que cuenta la empresa de su sistema de gestión de seguridad, el cual permita determinar los requerimientos frente a la normatividad vigente.
- Recopilar la experiencia de transición que ha desarrollado la empresa para llegar al modelo actual del SG-SST establecido en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.
- Elaborar un plan de acción pertinente para mejorar la implementación del programa del SG-SST en la empresa, que permitan el cumplimiento de la normatividad legal vigente y el mejoramiento continuo del mismo.
- Fortalecer a través de estrategias a la empresa Expreso Tocancipá S.A.S sobre el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST con el fin de generar un ambiente laboral seguro.

## **El Problema**

### **Planteamiento del Problema**

Actualmente la empresa Expreso Tocancipá S.A.S, cuenta con un SG-SST enfocado en las normas de certificación aplicables para su modelo de negocio (ISO 9001, NTS TS 005, OHSAS 18001, SG SST, PESV), a pesar de esto, aun se presentan falencias en el cumplimiento de la totalidad de los requisitos de la actualización de los estándares de la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, al igual que en otros conceptos asociados a otros estándares de calidad del Sistema Integrado de Gestión.

A pesar de la existencia de una política de SG-SST en la que se compromete con los requisitos correspondientes a la legislación de tránsito, seguridad vial, horas de conducción y descanso para sus conductores; aun no se cumple a cabalidad la adecuada selección de personal, y se asumen riesgos en las diferentes políticas que aun no permiten promover cultura de movilidad segura y de prevención de accidentes de tránsito completamente.

Por otra parte, el personal administrativo no tiene incentivos sobre sus labores, la carga laboral está mal distribuida generando un factor grave de riesgo psicosocial que es el estrés, además que se debe complementar con los requisitos de acuerdo con la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019.

Por estos motivos como grupo investigador establecemos la siguiente pregunta como objetivo en función de las necesidades de la empresa:

¿Cuáles son los requisitos legales que debe cumplir la empresa Expreso Tocancipá S.A.S en su sistema Integrado de Gestión teniendo en cuenta los requisitos legales actuales? y ¿Cómo establecer que la empresa Expreso Tocancipá S.A.S, de cumplimiento con los estándares mínimos establecidos y con el marco legal vigente?

### **Antecedentes del Problema**

La empresa Expreso Tocancipá S.A.S., es una empresa dedicada a la prestación del servicio público de transporte terrestre automotor especial de pasajeros en la modalidad empresarial, escolar y turismo. Cuenta con un parque automotor moderno y seguro, con solidez financiera y operativa, liderada por personal competente, cumpliendo con todos requisitos legales, reglamentarios y de otra índole que le permitan alcanzar la satisfacción de los clientes.

Expreso Tocancipá S.A.S, en el año 2025 será una empresa líder a nivel nacional, reconocida por sus altos niveles de productividad que satisfagan las necesidades de sus clientes en la prestación del servicio público de transporte terrestre automotor especial de pasajeros en la modalidad empresarial, escolar y turismo, orientada a la mejora de su sistema integrado de gestión, que permita mantener la seguridad en el servicio, la minimización de los impactos negativos a nivel ambiental y la protección de la seguridad y salud de todos los colaboradores y contratistas que trabajen en su nombre.

En la actualidad la empresa es considerada una organización importante para el desarrollo social y económico de la región, sin embargo, las condiciones de calidad de

vida en la región no son óptimas (acceso a salud y educación limitados) por lo tanto los sistemas organizacionales suplen de alguna manera esas necesidades.

Como parte de su proceso de operación son organizaciones que no se ven exentas a problemáticas laborales asociadas a accidentes y enfermedades propios de la ejecución de las actividades, por tal motivo las falencias en los SG-SST no le permiten a la organización tener un control pleno de dichas situaciones, a pesar de contar con un área encargada de garantizar el proceso, el compromiso total de la organización aun es un trabajo en proceso. Esta situación no solo redundante en aspectos operativos, sino que también afecta la eficiencia comercial de la empresa para fidelizar sus clientes y aumentar su rentabilidad y productividad.

Con el fin de mantener un estándar más robusto en dichos procesos, la empresa se compromete con dar aplicación a la parte normativa y teniendo en cuenta el número de trabajadores con los que cuenta la empresa (25), nos ceñiremos a lo indicado en el capítulo II de la resolución 0312 de febrero de 2019, por la cual se fijan estándares mínimos para establecer un sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para empresas de 11 a 50 trabajadores clasificadas con riesgo I, II Y III, así como la reglamentación que se encuentra indicada en la misma que identifica responsabilidades en la mayoría de las partes del proceso logrando con ello, con la implementación y adaptación de estas tareas establecer un sistema de gestión de riesgo adecuado, soportado en los diferentes roles y responsabilidades en la implementación y adaptación de estas tareas establecer un sistema de gestión de riesgo adecuado para la empresa.



### **Justificación de la Investigación Cualitativa**

Partiendo de un análisis del entorno, se tiene en cuenta para la investigación las empresas de transportes que existen en la actualidad, cuya actividad primordial es la del transporte de personas, implicando con ello una responsabilidad mayor en su trabajo, así mismo se logra determinar a través de la observación y las estadísticas de accidentalidad que muestran los medios de comunicación que existen falencias no solo en cuanto a la idoneidad del personal que se vincula en cada empresa, sino también en cuanto a la seguridad de los vehículos y sistemas de emergencia, dando a entender en muchas ocasiones a sus usuarios que no existe una preocupación por parte de sus directivos o presidentes acerca de los temas de seguridad, prevención de riesgos, peligros o aplicación de las normas que hoy en día existen y que favorecen de manera directa a quienes hace uso de este servicio así como para sus trabajadores.

Es por ello que para la empresa Expreso Tocancipá S.A.S, se hace necesario implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ajuste a su labor principal como es la de transportar personas, ya que la identificación o detección anticipada de riesgos permite que la empresa pueda brindar un servicio seguro, logrando el reconocimiento de una empresa con altos estándares de seguridad, líder y a la vanguardia en la prestación de servicios de transporte, favoreciendo con ello su aspecto económico, su imagen y el alcance de los objetivos propuestos.

Con el fin de evaluar, ponderar e interpretar la información relacionada al SG-SST se implementó para el siguiente estudio la investigación cualitativa entendiendo que más allá de la transcripción numérica de los diferentes instrumentos, a través de la narrativa se buscaba el entendimiento de los procesos correspondientes.

Dentro de las diferentes herramientas utilizadas se realizaron entrevistas al equipo de liderazgo para entender los lineamientos estratégicos y proceso de evolución del SG-SST en la empresa; a través de la guía que suministra la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 se realizó una auditoría directa y de la documentación correspondiente utilizando la matriz de chequeo ó, evidenció y realizó la matriz de evaluación como lista de chequeo para adquirir la información necesaria para perfilar y definir el estatus actual de la empresa en sus aristas del ciclo PHVE y de esta forma construir colaborativamente una propuesta de mejora.

## **Marco Teórico y Legal**

### **Marco Teórico**

El concepto de gestión de calidad surge en 1920 en donde se adoptan las primeras ideas de calidad en la producción. Fortaleciendo el concepto en Japón, años 1940 y 1980 teniendo como representantes los americanos, Juran, Feigenbum y Deming, a finales de los años 60 e inicios de los años 70, Japón comienza la exportación de productos a Estados Unidos y Europa con productos de menor precio y mayor calidad respecto a los del Occidente cuyos productos incursionan lentamente hasta los años 80 con nuevas iniciativas de calidad.

Las normas ISO 9000 son establecidas por la Organización Internacional de Estandarización ISO en el año 1987 cuya base una norma Standard británica BS, enfocada a la calidad para empresas de productos y servicios.

Son verificadas en 1994 y las nuevas revisiones se publican en el año 2000. La norma ISO 9000 de 1994 fue creada organizaciones con procesos productivos, por lo que su implementación dio la sensación de se trataba de una norma burocrática, no obstante, la versión del año 2000 superó esta falencia pudiendo aplicarse incluso a la función pública.

En 1996, se introduce la ISO 14000 como nueva norma de los Sistemas de gestión medioambiental fomentando la asimilación de tecnologías renovadas que no afectan el medio ambiente. De igual forma la norma ISO 9000 y la ISO 14000 indican que la

implementación de un SG del medio ambiente mejoraría los resultados sobre sí mismo. Las normas ISO 9000 y 14000 están basadas en procesos más que en productos, fueron creadas para apoyar la implementación de la capacidad empresarial.

En la década de los 90 se recalca el surgimiento de un movimiento mundial que se enfatiza en la preocupación del medio ambiente y la vida en el planeta buscando mecanismos para normar el desempeño, por lo que para el año 92 en la cumbre de la tierra realizada en Brasil se dan los primeros pasos para enfatizar la problemática mundial en temas de medio ambiente, invitando a la Organización Internacional para la Estandarización ISO, para que este organismo cree estándares internacionales que regulen los sistemas de gestión ambiental para que sea posible evaluar del compromiso de organizaciones en cuanto a la protección del medio ambiente.

El compromiso adquirido por ISO en el año 1992 se consolida hasta octubre de 1996 cuando se presentan normas a las que se denominan ISO 14000, donde la adopción de estos estándares eran voluntarios, siendo destinadas a ser una herramienta que cambiaría el enfoque que tratan los procesos productivos dentro de las organizaciones así como la afectación al medio ambiente, adicionalmente proveían las pautas para la certificación por parte de terceros, como una respuesta a las exigencias externas que demandan compromiso y responsabilidad con el medio ambiente.

El Ministerio de Trabajo en Colombia es quien tiene el compromiso con la protección y seguridad de los trabajadores, estableciendo el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual ha sido actualizado e implementado por

las empresas para la mejorar continuamente en sus actividades, permitiendo controlar riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud.

De igual forma los estándares mínimos garantizan la protección en la salud y la vida de más de aproximadamente 10 millones de trabajadores que se encuentran dentro del Sistema General de Riesgos Laborales vinculados por más de 670.000 empresas. Actualmente los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollan por fases, determinando su implementación para el año 2020; fecha en la que todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben ejecutarse anualmente de enero a diciembre Acciones que son motivadas por un eje articulador soportado en la norma internacional ISO 45001, que especifica requisitos para un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional (en inglés OHSAS, en español SST) proporcionando indicadores para su uso y permitiendo trabajos seguros y saludables así como la prevención.

Esta norma fue desarrollada en la Guía Técnica Colombiana 45, orientada a la identificación de peligros y valoración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional. Proporcionando directrices para reconocer peligros y valorar riesgos de seguridad y salud ocupacional.

Por otra parte, el riesgo laboral se puede define como la como la posibilidad de que un trabajador este expuesto a un accidente o enfermedad al desempeño de su trabajo o labor, configurándose posteriormente a la ocurrencia de los hechos como una enfermedad profesional o accidente laboral.

En la página de FASECOLDA que es la Federación de Aseguradores Colombianos, se puede discriminar para la población de Tocancipá la cantidad de siniestros o novedades presentadas por accidentes que han sido calificados de origen laboral y que han sido reconocidos por las Administradoras de Riesgos Laborales, los cuales no cuentan con registros de víctimas fatales pero si con 36 casos de accidentes de trabajo en un total de 82 empresas registradas cuya sector económico corresponde a transportes, almacenamiento y comunicaciones.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se puede considerar como un proceso fundamental que debe estar implementado en todas las empresas del país, su adecuada implementación regula y disminuye el riesgo laboral que puedan presentar los trabajadores de una empresa quienes de igual manera deben reconocer la importancia de participar e integrar las labores enfocadas a la planificación y ejecución del SG-SST.

La mitigación del riesgo, así como la identificación oportuna de los aspectos que pueden afectar la salud de los trabajadores son un punto de partida que permiten mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y con ello favorecer el éxito y los objetivos propuestos en la empresa.

Una adecuada implementación del SG-SST reflejará en para Expreso Tocancipá un mejor ambiente de trabajo, bienestar y calidad de vida, así como disminución de enfermedades, accidentalidad e incluso aumento en la productividad.

Desde el punto de vista de la SST en Colombia todos los temas relacionados han tomado especial importancia en los sectores industriales, sociales, económicos y

normativos. En los últimos años este progreso es paralelo al desarrollo a nivel global y de una mayor conciencia sobre los temas de protección de los trabajadores que favorecen el progreso de la sociedad y el logro de los objetivos y metas de las empresas.

### **Marco Legal**

Para iniciar el abordaje del entorno legal del presente documento es necesario iniciar con el decreto 2663 de 1950 y la Ley 9 de 1979 en donde se establece por primera vez un marco legal para la forma de trabajar de los colombianos en donde se exigen algunos estándares de cumplimiento obligatorio como una preocupación genuina en la calidad de vida de los trabajadores colombianos. Vale la pena aclarar que, si bien la legislación se compromete a garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos, como grupo investigador plantearemos un escenario superior a la legislación en favor del bienestar y calidad de vida de los colaboradores de la empresa.

En la década de los 80's se establecieron un conjunto de normas enfocadas en fortalecer estos preceptos iniciando en el Decreto 614 de 1984, la resolución 2013 de 1986 y finalmente, la resolución 1016 de 1989 lo cual se cierra como un ciclo completo en la ley 100 de 1993 en la cual particularmente se organizan el sistema general de riesgos profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.

Para establecer un referente global significativo el 23 de enero del 2006 se establece la Ley 1010, relacionada con el acoso laboral, práctica que hasta ese momento

se mantenía oculta, ignorada o silenciada por quienes la sufren por temor a ser despedidos de su trabajo o por no encontrar mecanismos que ayuden a proteger su identidad; dando un vuelco significativo a la consideración de los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo colombiano. Este proceso tuvo un cierre normativo en la resolución 2646 de julio 17 de 2008 en la que se establecieron responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Otro hito relevante para la naturaleza legal de la empresa Expreso Tocancipá S.A.S sucede el 6 de diciembre de 2013 con el decreto 2851 para promover la conducción responsable fundamental para la empresa. Esta información se reforzó en el Decreto 11072 del 26 de marzo del 2015 enfocado al servicio público de transporte.

A partir del Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 se inicia el proceso en el cual se dictan las disposiciones generales para la implementación del SG-SST estableciendo como metodología de trabajo el mejoramiento continuo a través del ciclo PHVA y el decreto 1477 como una guía de trabajo en torno a todas las enfermedades correspondientes a la actividad laboral.

Sin embargo, a partir del Decreto 171 del 1 de febrero de 2016, se ilustra un viraje en la posición del estado en la forma de gestionar el cumplimiento de la normatividad del SG-SST en el país. En el cual se amplía la fecha límite de cumplimiento al 31 de enero de 2017 debido al desarrollo precario de diferentes organizaciones en soportar lo establecido en legislación anterior.



A este hito en el tiempo le siguen el Decretos 052 del 12 enero de 2017 y la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017, en donde nuevamente se realiza no solo la ampliación de los plazos frente a los anteriormente expuestos, sino que se fija un régimen de transición a partir del 1 de junio de 2017 en los cuales se fijan unas etapas de transición más específicas (Evaluación Inicial, Plan de Mejoramiento, ejecución del SG-SST, Seguimiento, Inspección, vigilancia y control) así como el establecimiento de los estándares mínimos del SG-SST como un lineamiento de necesidades consideradas no negociables para las garantías de calidad de vida y trabajo digno para colaboradores en las empresas colombianas, en función de su tamaño y nivel de riesgos de sus actividades, no solo depurando las características propias de cada una de las empresas sino también la capacidad administrativa de las mismas en llevar a cabo dicho proceso.

Finalmente, y el principal motivador de nuestra investigación, surge la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, se realiza una última actualización en la cual adicional a la definición anterior de los Estándares mínimos del SG-SST dejando a potestad de los empleadores la obligatoriedad de ciertos estándares en función del tamaño y tipo de riesgo de la empresa; así como específicamente la participación de la ARL, comités y cualquier otro ente solidario en este compromiso. En esta resolución se establece que la última etapa del régimen de transición correspondiente a la inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio de trabajo empezara desde el mes de noviembre de 2019 en adelante, dando un periodo de gracia para inicio de esta actividad el 1 de enero de 2020.

Si bien no se encuentran en relación directa con el SG-SST existen un conjunto de reglas que también hacen parte del contexto normativo bajo el cual se rige la empresa Expreso Tocancipá S.A.S. En la ley 42 del año 2007 se tratan el Patrimonio Natural y la biodiversidad, y la Resolución 04311 de 2010 mediante la cual se dictan disposiciones para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores de edad.

## **Metodología Investigación Cualitativa**

### **Análisis e Implementación Inicial al SG-SST en la empresa**

A través de las diferentes etapas del proceso de transición del SG-SST dentro de la empresa Expreso Tocancipá S.A.S podemos encontrar que dicho proceso inicio el día 24 de marzo del año 2015, sin embargo, no solo incluía este sino un cubrimiento total al sistema integrado de gestión con todos los elementos de la empresa; Sin embargo, solo hasta el día 8 de octubre de 2016 se realiza la inclusión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Política de Seguridad Vial las cuales son elementos fundamentales para el objetivo misional de la empresa.

Expreso Tocancipá S.A.S. el 12 de febrero de 2018 en conjunto de la alta dirección y el COPASST definen la política del Sistema Integrado de Gestión, la cual incluye la Política del SG-SST, la cual es comunicada y divulgada a través de procesos de inducción, reinducción, actividades y ciclos de formación, capacitación y por medio de material publicitario, adicionalmente se encuentra publicada en las instalaciones administrativas.

La política fue revisada para el año 2018, consideramos que la Política del Sistema Integrado de Gestión actual referenciada en el Manual del Sistema Integrado de Gestión, es adecuada al propósito de la organización, se ajusta a sus necesidades y cumple con los requisitos de la normas ISO 9001, NTS TS 005, OHSAS 18001, SG SST, PESV; por lo que proporciona un marco de referencia que permite establecer y revisar los

objetivos definidos desde el direccionamiento estratégico para el propósito y contexto de la organización.

Para el día 8 de enero de 2019 se revisan todas las políticas de la organización y se realizan pequeños ajustes ya que se acercaba una auditoria para certificación de COTECNA y modificación de fechas de las anteriores certificaciones, de tal forma que se necesitaba adecuarlas a los alineamientos, propósitos y objetivos de la organización y de los requisitos solicitados por la organización certificadora, por tanto, las políticas son revisadas y actualizadas en conjunto con la Alta Dirección, Comité de Seguridad Vial y Miembros del COPASST.

De acuerdo a lo anterior, podemos observar que aunque Expreso Tocancipá, cumple con ciertos requisitos, éstos son modificados solo cuando la empresa va a tener una auditoría, y no porque realmente se necesite, plasmando en documentos, modificándolos en su política, pero muchas veces incumpliendo en la acción y toma de medidas necesarias para proteger a sus empleados de los riesgos no sólo físicos, sino también mentales, observando también que la única persona de Recursos Humanos no lleva el seguimiento necesario para este programa.

### **Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST**

En relación con el tamaño y nivel de riesgo de la empresa Expreso Tocancipá S.A.S los estándares mínimos del SG-SST se regirán por la Resolución 0312 de 2019, Capitulo II – Estándares mínimos para empresas de 11 a 50 trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III:

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: EXPRESO TOCANCIPA S.A.S.						Número de trabajadores directos: 25			
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos: 25			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 10 DE NOVIEMBRE DE 2019			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. 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				4
		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				0		
		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			13
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1			1		
			Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1			1		
			Plan Anual de Trabajo (2%)	2		2			
			Conservación de la documentación (2%)	2		2			
			Rendición de cuentas (1%)	1			1		
			Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2			2		
			Comunicación (1%)	1			1		
			Adquisiciones (1%)	1			1		
Contratación (2%)			2				0		
Gestión del cambio (1%)	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			1			

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1			1		
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			1		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1			1		
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1			1		
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			1		
			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		
	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 de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1			
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1			
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1			
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (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 instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5	2,5						
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2,5	2,5						
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		2,5
			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		1,25				
			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	7,5
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5				2,5		
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5				2,5		
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5				2,5		
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>					<b>91</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)										
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST					

Tabla 1. Calificación de Estándares mínimos del SG-SST.

### **Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST**

En la Fase 1 (Evaluación Inicial) por medio del diligenciamiento de la matriz de evaluación de implementación del SG-SST, y la información que se ha logrado recopilar de la empresa se pueden evidenciar las falencias que se encuentran presentes y determinar cuáles son las acciones que se deben establecer para implementar adecuadamente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En la Fase 2 (Plan de Mejoramiento) conforme la evaluación Inicial se realizó el análisis del alcance del plan o las políticas de riesgo con que cuenta la empresa para determinar cuáles son los riesgos o los peligros a los que se pueden ver expuestos sus trabajadores. Se propone un plan de mejora que supla todas las falencias que fueron identificadas en la evaluación inicial, se tiene en cuenta para tal fin la normatividad aplicada a la implementación del SG-SST para empresas de 11 a 50 trabajadores como se indica en la Resolución 0312 de 2019, esta incluye temas como: conformación y funcionamiento del COPASST; conformación del comité de convivencia laboral; descripción socio demográfica y diagnóstico de condiciones de salud, actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud; reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, entre otros.

. Finalmente, se diseña un plan de mejora y se establece un plan anual para llevar a cabo por la empresa con la participación de sus directivos, empleados y terceros tales como: ARL, persona jurídica o natural especialista en el tema de SG-SST, encaminada al cumplimiento y la ejecución del SG-SST, con tareas de verificación, análisis y



capacitación en cada uno de los puestos de trabajo con el fin de mitigar los riesgos ocasionados por accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

En la fase 3 (Seguimiento y Control) se estableció un cronograma que permite determinar cuáles son los pasos que se deben seguir para llevar a cabo la implementación del SG-SST, se determinó la realización de informes mensuales de verificación, análisis de sitios de trabajo y encuestas que permitan evaluar si se está cumpliendo con las mejoras propuestas y con la ejecución de el plan de mejoramiento propuesto en la fase anterior.

En la Fase 4 (Inspección Vigilancia y Control) se establecieron igualmente para esta fase tareas de control y auditoria que permiten identificar si se están realizando procesos adecuados dentro del SG-SST, así como determinar si se dio correcta aplicabilidad a la normatividad y a los lineamientos establecidos para llevar a cabo el proceso, si se están cumpliendo todas las tareas por quienes han sido nombrados como responsables de cada fase así como la idoneidad para desempeñar y ejecutar las tareas designadas. En esta fase es de gran importancia hacer uso del procedimiento ciclo PHVA con el cual se puede referenciar la empresa en este procedimiento que permite el mejoramiento continuo del SG-SST. El decreto 1072 reglamenta un orden lógico y sistemático para el buen funcionamiento del SG-SST que permite identificar y valorar los peligros a los cuales se exponen nuestros colaboradores a la hora de realizar sus actividades. El PHVA busca una planeación, ejecución, verificación y actuación.

## **Resultados**

### **Análisis de resultados obtenidos calificaciones del SG-SST**

De acuerdo con el nivel de cumplimiento de cada uno de los indicadores mínimos requeridos por el SG-SST se cuenta que evidenciando la aplicabilidad de los indicadores no exigidos el nivel de cumplimiento de estos es el siguiente.

Como tenemos el 91% de cumplimiento podemos reconocer como Aceptable el proceso del SG-SST en ese orden de ideas nuestro objetivo en adelante se fundamenta en el abordaje de las condiciones identificadas como no aceptables y el mantenimiento de las demás condiciones de trabajo, teniendo en cuenta que por el tamaño de la empresa existen criterios que no son de obligatoriedad, como grupo investigador decidimos realizar una aproximación global que nos permita desarrollar un SG-SST robusto y enfocado en las necesidades futuras de la organización.

En el Ciclo de Planeación, observamos que el estándar de Recursos alcanza un puntaje de 8 / 10 en donde a nivel individual se podría catalogar como moderadamente aceptable. Si bien se cumplen los estándares en la asignación de recursos, se cuenta con un responsable asignado al interior de la empresa, quien a su vez tiene un plan de acción y responsabilidades claro, un plan de acción y presupuesto correspondiente para la ejecución de acciones; también se ha conformado el COPASST y el comité de convivencia laboral en donde se aplican a cabalidad sus funciones y entrenamiento de acuerdo con sus responsabilidades e intereses dentro de la organización. Igualmente se llevan a cabo la identificación y cubrimiento bajo el sistema de seguridad social de los

riesgos laborales y planes correspondientes en función del nivel de riesgo a sus empleados. La oportunidad en este punto se asocia a los procesos de capacitación, inducción y reinducción; si bien este no es un requisito de obligatoriedad es necesario reforzar que las personas que llegan a iniciar sus labores, así como aquellas que llevan un tiempo en la empresa reciban constantemente un proceso de capacitación que los ayude a mantener los estándares de seguridad y calidad en el servicio.

Para el ítem estándar de Gestión Integral del SG-SST la empresa alcanza un puntaje de 13 / 15 en donde se identificó que la empresa cuenta con una política de SST establecida y propiamente comunicada por la dirección, unos objetivos anuales establecidos, el cumplimiento del ciclo de evaluación inicial y plan de trabajo asociado a las oportunidades y mejoras requeridas en dicha evaluación; con todos los documentos de soporte de la evolución histórica de los registros de planes implementados así como comunicaciones de la evolución de dichos planes. La información se actualiza de forma periódica en función de los requerimientos legales vigentes para lo cual la matriz legal es un elemento de acción importante y se encuentra estructurado en función de las necesidades genéricas del SG-SST y la normatividad específica del sector Transporte. La oportunidad en este ítem se relaciona a los procesos de gestión de proveedores asociados al SST que consideramos necesarios reforzar.

En el Ciclo de Ejecución, es donde se guarda un cumplimiento pleno de las condiciones establecidas por la legislación por lo tanto en el presente ítem la recomendación es el mantenimiento de las condiciones operativas actuales en función de seguir con el control y tener los soportes correspondientes para la revisión por parte de las

entidades correspondientes. En el ítem de Gestión de la Salud se obtiene una calificación de 20 / 20, se cuenta con la consolidación de la información sociodemográfica de los colaboradores, registro de evaluaciones médicas, perfiles de cargo y actividades de promoción de dichas actividades reposadas en historias clínicas del personal. A nivel interno se mantienen condiciones de salud e higiene aptas para los colaboradores, así como el estilo de vida saludable en función de la calidad de vida de las personas. Para el caso de los accidentes laborales se tienen el reporte completo de los accidentes y la comunicación continua con ARL y EPS, así como las apropiadas investigaciones y registros de los accidentes presentados. Finalmente, y a pesar de no ser requerido se identifica dentro de lo registros el seguimiento a la frecuencia de los accidentes, incidentes y enfermedades laborales; la severidad de estos y como son fuentes de generación de ausentismos e incapacidades parciales o permanentes.

Para la Gestión de Peligros y Riesgos la empresa obtiene una calificación de 30 / 30, existe un ejercicio de identificación, evaluación y valoración de peligros que, si bien es dirigido por el área de SST a través de la priorización y medición continua de los mismos, se encarga esta también de involucrar de manera participativa a todos los miembros de la organización. Seguido a dichos estudios se cuenta con la implementación de las medidas correspondientes, su verificación y acompañamiento con el COPASST; así como el correcto suministro de elementos y equipos de protección personal y el mantenimiento y revisiones técnico-mecánicas asociadas a los equipos y vehículos de transporte utilizados en la empresa.

Para la gestión de amenazas se logra un puntaje de 10 / 10 debido a que se cuenta con un plan de emergencias asociado, y una brigada conformada por miembros de la empresa capacitados para el desarrollo de estos de manera efectiva dentro de la organización.

En el ciclo de verificación inician las oportunidades a trabajar en nuestro plan de acción, en donde la verificación del SG-SST obtiene un puntaje de 2.5 / 5, dado que se cuenta con una revisión general por parte de la dirección de los resultados generados y planes de acción correspondientes, ligados a indicadores de desempeños establecidos; aun es necesario construir un ejercicio más robusto en cuanto a la auditoria de los resultados a nivel de los indicadores establecidos de forma participativa con el COPASST.

Por último, si bien el ciclo de acción no es requerido por la legislación para organizaciones del presente tamaño, el estándar de mejoramiento cuenta con una calificación de 7.5 / 10 en donde identificamos que las acciones orientadas a través de la ARL y orientadas a partir de eventos previos se generan de manera diligente y efectiva; sin embargo nuestra invitación como grupo colaborativo es a la construcción de la promoción y prevención de la SST desde las acciones identificadas con una posición menos reactiva y mas propositiva para el mejoramiento continuo de la empresa Expreso Tocancipá S.A.S.

## **Plan de Mejora**

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

A través del análisis de la tabla de valores y verificación de documentos de la empresa Expreso Tocancipá S.A.S, observamos que, aunque la empresa cuenta con un plan de SGSST completo, muchas veces no se tienen en cuenta los hallazgos presentados y no se realiza un plan de mejora, por tanto, se debe proponer las siguientes acciones:

- **Plan de Promoción y Prevención:** Definir los lineamientos estratégicos en la Promoción y Prevención de la SST en relación con los diferentes hallazgos generados.

En cuanto al bienestar físico, social y mental de los empleados, prevenir y corregir cualquier factor que pueda afectar el desempeño del ambiente laboral, implementando programas de prevención de consumo de alcohol, especialmente para los conductores, capacitaciones o charlas sobre comunicación asertiva, trabajo en equipo y manejo de estrés, para evitar algún tipo de enfermedad psicosocial. Se debe establecer en la empresa actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, para tal fin se propone:

- a) Sensibilizar a la comunidad empresarial en la aplicación de la promoción de la salud de los trabajadores en el complejo de la salud, el medio ambiente y el desarrollo humano sostenible.
- b) Invitar a los trabajadores a que sean partícipes de la ejecución del programa desde la propuesta de políticas como de soluciones prácticas, preventivas, seguras y saludables.
- c) Establecer programas de capacitación en cuanto a programas de salud ocupacional, prevención en riesgo o accidentes laborales, y prevención de enfermedades psicosociales.
- d) Crear un ambiente de trabajo saludable en la empresa, que permita el cuidado físico, psicológico y social del trabajador.
- e) Realizar las debidas inspecciones a los vehículos, con el fin de evitar accidentes de trabajo, inspecciones al puesto de trabajo del área de oficina, para observar que cumplan con los requisitos que debe tener el empleado que trabaja la mayor parte de tiempo en oficina para evitar enfermedades ergonómicas.
- f) Aunque se ejecuten en la organización los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso, muchas veces la persona encargada en la empresa no sigue las indicaciones del médico cuando así lo requiere un trabajador, por tanto, se solicita una persona capacitada y atenta a estas situaciones.
- g) Establecer un plan de acción adecuado cuando existan accidentes de trabajo, y el debido seguimiento a los exámenes médicos, recomendaciones y apoyo para que el trabajador pueda continuar con su trabajo en un entorno seguro.

- h) Promover hábitos saludables en el entorno laboral y vida cotidiana.
- i) Rendición sobre el desempeño: Establecer una metodología que permita realizar la rendición de cuentas del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de implementar acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- j) Supervisión de los resultados: Revisar periódicamente los procedimientos para poder medir y recopilar la información con el fin de evaluar el nivel de desempeño del sistema de gestión y el cumplimiento a sus procesos de cada área.

En cuanto al área de Talento Humano, debe haber una modificación o capacitación a sus procesos, que permita cumplir con los estándares mínimos del sistema de gestión, el proceso adecuado del área desde su proceso de selección toma de decisiones, proceso de inducción, y seguimiento al SG-SST.

De igual manera conformar o establecer un documento que permita llevar todas las estadísticas sobre los accidentes de trabajo, enfermedad laboral e incapacidades, pues, aunque exista el proceso, la persona de Talento Humano no lleva un control adecuado para cada uno de estos temas, generando así un inconveniente al pagar las planillas de seguridad social y ARL.

En cuanto al bienestar físico, social y mental de los empleados, prevenir y corregir cualquier factor que pueda afectar el desempeño del ambiente laboral, implementando programas de prevención de consumo de alcohol, especialmente para los conductores, capacitaciones o charlas sobre comunicación asertiva, trabajo en equipo y manejo de estrés, para evitar algún tipo de enfermedad psicosocial.



- **Plan de Inducción y Reinducción:** Definir las estrategias para garantizar que los colaboradores de la organización tengan claros los aspectos generales y normativos aplicables al SG-SST. En el área de Talento Humano, debe haber una modificación o capacitación a sus procesos, que permita cumplir con los estándares mínimos del sistema de gestión, el proceso adecuado del área desde su proceso de selección toma de decisiones, proceso de inducción, y seguimiento al SG-SST.

Definir el plan de inducción para los trabajadores y contratistas de la empresa Expreso Tocancipá S.A.S el cual se debe brindar una información básica de la empresa en cuanto a la misión, visión, valores organizacionales, esto con el fin de que este proceso facilita la adaptabilidad y cultura organización de la empresa.

En la fase de la inducción se le da a conocer a los trabajadores y contratistas el SG-SST y aspectos relacionados a la prevención de la seguridad y la salud. De igual manera se le da a conocer al trabajador cuál es su función y los factores de riesgos a los cuales está expuesto inherentes a su cargo, los estándares mínimos de seguridad, elementos de protección personal. Este proceso debe de tener una parte evaluativa con el fin de verificar que se esté cumpliendo con los objetivos propuestos.

La reinducción se debe de realizar cuando el empleado lleve más de un año en la empresa Expreso Tocancipá S.A.S, también cuando se presenten cambios de las normas del SG-SST o en nuevas funciones que el trabajador deba de realizar y si en la empresa se disparan los índices de accidentalidad u ocurre un accidente grave. De igual manera al momento que se deba dar a conocer algún nuevo programa relacionado a la seguridad y

salud en el trabajo y por último cuando en la parte evaluativa el trabajador o contratista no la inducción.

- **Gestión de Proveedores:** Planificar y llevar a cabo visitas a los proveedores de los servicios de transporte con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos de la organización. Para la selección de proveedores se debe hacer una evaluación trimestral con el fin de evaluar al proveedor donde se valorarán aspectos como:
  - a. Tiempos de entrega de pedidos e insumos.
  - b. Estabilidad en el mercado.
  - c. Calidad de productos e insumos.
  - d. Estabilidad financiera.
  - e. Competitividad con precios y costes.

Antes de iniciar la relación comercial con los proveedores es indispensable que para su creación el proveedor cumpla con los siguientes documentos de tal forma que se pueda verificar su información y hacer un estudio de los proveedores.

- a. Cédula del representante
- b. Cámara de comercio
- c. Certificación bancaria no mayor a 30 días
- d. Dos certificaciones comerciales
- e. Estados financieros

- **Plan de auditorías:** Planificar revisiones periódicas al cumplimiento de los requisitos legales y capacitación al personal acerca de los mismos involucrando a los miembros del COPASST. Además de ser un requisito de cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, es un programa completo que requiere de la verificación y el cumplimiento de tareas específicas y roles pertinentes para estos juicios.

A través del decreto 1072 de 2015 se establece como obligatorio un esquema de auditorías como mínimo anualmente en el cual es importante involucrar no solo el área de operación sino también a las áreas administrativas. Las auditorías que se realicen deberán abordar todas las áreas de la empresa, haciendo énfasis en el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST establecidos, la cual busca determinar el avance en el cumplimiento, desde sus roles individuales, líderes de proceso y contratistas relacionados a las actividades de la empresa.

Para el desarrollo de estas auditorías se realizarán por parte de los encargados del SG SST con el acompañamiento apropiado de los miembros del COPASST y la ARL involucrado. Se utilizarán como mecanismos las entrevistas, listas de chequeo, cuestionarios, así como actividades físicas y revisiones documentales.

El indicador de efectividad planteado para la medición del éxito de la auditoría será el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 esperando cerrar con un 100% del cumplimiento de las evidencias establecidas para el tamaño de la empresa.

Dentro de las principales actividades a desarrollar encontramos la selección de los auditores en donde tendremos presente las acreditaciones, experiencia y que no tengan conflicto de intereses con la empresa.

El paso siguiente consiste en la auditoria, los procesos de gestión y control técnico para garantizar la transparencia de esta de forma semestral en función de realizar medidas de intervención de manera más oportuna.

Finalizado el proceso se generará un informe de hallazgos basados en la legislación y se procederá a realizar a través de talleres la formulación de acciones correctivas correspondientes y plan de implementación el cual estará a cargo del equipo de trabajo de SST de la empresa.

- **Gestión del Conocimiento:** Definir las metodologías a utilizar por parte de la organización para realizar la gestión del conocimiento organizacional con el fin de facilitar los procesos de inducción y reinducción. Se podría definir igualmente como el conjunto de procesos o sistemas que permiten que el conocimiento aumente de forma significativa dentro de la organización.

Teniendo en cuenta el anterior concepto se propone para el personal de la empresa o que sea vinculado a la misma, la elaboración de un manual o instructivo donde se detalle la estructura de la empresa, su misión, su visión y sus objetivos propuestos, de igual forma datos adicionales con estadísticas generales de cada proceso, recomendaciones o sugerencias para la labor que se realiza facilitando tener de primera mano un conocimiento general de la empresa y sus procesos, sin dejar a un lado la identificación, prevención y mitigación de riesgos laborales a los que se ven expuestos

cada uno de sus empleados, información que igualmente se sugiere sea publicada en la página de Internet de la empresa con el fin de facilitar la consulta y el acceso incluso de los clientes potenciales o externos que requieran obtener más información acerca de la empresa.

Es importante seguir avanzando en todos sus procesos relacionados con la gestión del conocimiento, es por ello que igualmente se sugiere a futuro la implementación de una aplicación para teléfonos móviles que facilite no solo el acceso a la información de la empresa con todos los puntos y temas mencionados anteriormente, sino que también permita a Expreso Tocancipá realizar programación de eventos y reuniones, asignación de rutas, compra de servicios o pasajes, entre otras utilidades que beneficiarán de manera positiva a la empresa, siendo competitiva con su servicio y manteniéndose a la vanguardia en cuanto a avances tecnológicos se refiere logrando con ello un desarrollo importante que favorece no solo la gestión del conocimiento sino también a competitividad y el reconocimiento como una empresa consolidada en el sector.





## **Recomendaciones**

Con el análisis conjunto de los diferentes procesos asociados al SGSST se observa un componente de valor agregado en el correcto cuidado de los empleados y la disposición de recursos para las mismas actividades, sin embargo aún se presentan falencias a trabajar en función de los procesos de retroalimentación de los cuales se puede realizar el cierre del ciclo de gestión, llevando los diferentes hallazgos a la realidad creando un verdadero ciclo de mejoramiento continuo como lo plantea la legislación colombiana.

El conjunto de recomendaciones emitidas en el anterior plan de acción, contempla la gestión y apropiación del conocimiento de manera efectiva de tal forma que se constituyan los procesos de desarrollo de los diferentes roles dentro de la organización, el empoderamiento de las acciones a realizar y la acción participativa de cada uno de los miembros de la empresa para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; esto no solo beneficia a los empleados sino también a los clientes generando servicios más seguros y de mejor reputación en la comunidad.

Es importante que, si bien el plan de trabajo se desarrolla en primera medida para el análisis y cumplimiento de las disposiciones legales, sea un compromiso real de los miembros de la organización y exceda los requerimientos legales, considerando aspectos económicos relevantes para el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

Es de vital importancia dar a conocer el SG-SST, con el fin que los colaboradores de la empresa tengan el conocimiento y que de esta manera ellos mismos tengan una



mejor percepción. Diseñar el plan de capacitación con programas encaminados a accidentes laborales, planes de emergencia y todos los temas que van encadenados al SG-SST. Referenciarse en el ciclo PHVA para que de esta manera se garantice una buena planificación, ejecución, verificación y actuación frente al SG-SST el cual permite obtener un mejoramiento continuo del mismo. Y finalmente, seguir trabajando con las normas vigentes y realizar las actualizaciones correspondientes para que de esta manera se dé el cumplimiento respectivo frente a lo exigido por la ley.

## Conclusiones

En el desarrollo del presente trabajo colaborativo se realiza la apropiación en conjunto de los diferentes aspectos correspondientes a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como una herramienta que no solo permite el correcto desarrollo de las variables directas a la función laboral, sino como una palanca en el mejoramiento de la reputación y atracción del talento de sus empleados.

Las recientes modificaciones en la legislación colombiana han permitido adicional a garantizar que, dependiendo del tamaño de la empresa, las exigencias cumplan los requerimientos funcionales sin implicar una carga económica y administrativa sobredimensionada, siendo este un aspecto incluyente en la construcción de organizaciones principalmente en las MiPymes.

A través de la actividad individual cada uno de los miembros del grupo colaborativo interiorizo los conocimientos apropiados en un entorno real cercano, convirtiéndose no solo en partícipes de un desarrollo académico sino también en gestores del cambio al interior de sus organizaciones para garantizar el correcto funcionamiento y desarrollo del sistema.

La principal problemática identificada y en torno a la cual se desarrolló el plan de acción consiste en el cierre del ciclo, si bien la identificación y el establecimiento de las necesidades en si es un aspecto fundamental para la construcción, solo a través de acciones concretas se logra que más allá de un requisito legal sea una fuente de bienestar para los miembros de la empresa.

## Bibliografía

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 de

[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADimos-marzo+27.pdf>

## Anexo



### Entrevista a Gerencia Expreso Tocancipá S.A.S sobre el SG-SST actual de la empresa

Los estudiantes del Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, estamos realizando un estudio sobre el Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo de su Empresa Expreso Tocancipá S.A.S para la presentación de nuestro proyecto, por tanto, solicitamos a usted como Gerente de la Empresa, su colaboración y consentimiento para responder las siguientes preguntas:

Nombre: Leidy Milena Beltrán Jiménez

Profesión: Administradora de Empresas y Especialista en Gerencia de Proyectos

Experiencia Laboral: 6 meses

Firma Aceptación a la entrevista: 

1. Como ha sido el proceso o transición que han desarrollado en la empresa para llegar a la política establecida del SG-SST que tienen actualmente?

Como gerente actual, mi compromiso desde que inicié a laborar en Expreso Tocancipá, es estar enterada de la política del Sistema de gestión de la organización, en donde he podido observar que ésta fue lanzada el 24 de marzo de 2015, donde la empresa estaba organizada con solo dos oficinas tomadas de arriendo en el centro de Tocancipá, implementando los requisitos para una empresa pequeña, dando inclusión a la política de seguridad y salud en el trabajo y al plan estratégico de seguridad vial el 08 de octubre de 2016.

Debido al crecimiento de la empresa en cuanto a sus afiliados y empleados, se dio inicio a la construcción del edificio de la organización ubicada en la Calle 7ª -4B-13 en el barrio los Alpes de Tocancipá, por tanto se empezó con el proceso para la implementación y actualización de SG-SST ya que su estructura era mas grande, y los riesgos eran más visibles, y hasta el 12 de febrero de 2018 la alta dirección junto con el COPAST incluyeron una nueva política del sistema integrado de gestión, la cual fue comunicada a través de procesos de inducción y capacitación a todos los empleados.

La última actualización fue realizada el 08 de enero de 2019, en donde se busco el alineamiento a los propósitos y objetivos de la organización, pero con la experiencia que tengo sobre el tema, soy consciente que debemos actualizar nuestra política de seguridad y salud en el trabajo, que permita cumplir con los estándares mínimos, pues en la organización no se cumple con la norma, ni requisitos necesarios con los empleados.



Universidad Nacional  
Abierta y a Distancia

Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano

2. Como Gerente de la empresa, usted cree que la política del Sistema Integrado de gestión cumple con las actualizaciones que se han realizado actualmente, como la Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019? Porqué?

La organización actualmente no cumple con la Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019 ya que he observado que no se realizan las acciones necesarias de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales, los integrantes del COPAST y el Comité de convivencia laboral no cuentan con las capacitaciones adecuadas, los accidentes de trabajo presentados en los últimos meses no ha tenido el adecuado seguimiento por parte de la coordinadora de talento humano, entre otros factores encontrados, por tanto, estoy realizando el debido proceso para actualizar la resolución, y hacerla cumplir dentro de la organización.

3. De acuerdo a su experiencia y tiempo en la empresa, considera que el área de Talento Humano ha desarrollado el proceso adecuado que debe tener para cumplir con los estándares mínimos de la Resolución actual de SG-SST?

No ha desarrollado el debido proceso, considero que la persona que estaba en talento humano no estaba capacitada para estar al tanto del SG-SST, además que el ambiente laboral en los últimos meses ha sido muy pesado para la mayoría de los empleados, y ella no tomaba las medidas necesarias para generar un cambio positivo, por tanto, se están empezando con cambios de personal, especialmente en el área de Talento Humano.

Agradecemos de antemano su colaboración y tiempo dedicado para responder las preguntas.