UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL PRÁCTICA EMPRESARIAL

APOYO AL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SEGÚN EL DECRETO 1072 DE 2015 EN LA EMPRESA TRANSPORTES ESPECIALES DE CÓRDOBA, TESCOR S.A.S.

LORAINE ISABEL PULECIO BLANCO

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
INGENIERÍA INDUSTRIAL
MONTERÍA, CÓRDOBA
2021

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL PRÁCTICA EMPRESARIAL

APOYO AL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SEGÚN EL DECRETO 1072 DE 2015 EN LA EMPRESA TRANSPORTES ESPECIALES DE CÓRDOBA, TESCOR S.A.S.

LORAINE ISABEL PULECIO BLANCO

Trabajo de grado presentado, en la modalidad de Práctica Empresarial para optar al Título de ingeniera industrial.

Director (es):

GALIA ALARCÓN BARRIOS, M.Sc.

Tutor Empresa

EMILIO GERMAN MARTÍNEZ NAVARRO, M.Sc.

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE INGENIERÍAS

INGENIERÍA INDUSTRIAL

MONTERÍA, CÓRDOBA

2021

La responsabilidad ética, legal y científica, de las ideas, conceptos, y resultados del proyecto de investigación, serán responsabilidad de los autores.
Artículo 59, Acuerdo N° 022 del 21 de febrero de 2018 del Consejo Superior.

Tener en cuenta los Artículos y directrices establecidos la Resolución 1775, del 21 de agosto de 2019. En donde se establecen las directrices y las políticas de funcionamiento del repositorio institucional de la Universidad de Córdoba (Artículos tercero, octavo, once, entre otros).

“ 11 – BUENA FE: La universidad considera que la producción intelectual que, los profesores, funcionarios administrativos y estudiantes le presenten, es realizada por éstos, y que no han transgredido los derechos de otras personas. En consecuencia, la aceptará, protegerá, publicará y explotará, según corresponda y lo considere pertinente” . Artículo 1, Acuerdo N° 045 del 25 de mayo de 2018 del Consejo Superior.

Nota de aceptación

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del jurado

_____

Firma del jurado

A mis padres que me apoyaron en todo este proceso, que me dieron la fortaleza para afrontar cada una de las dificultades, que me enseñaron a persistir y agradecer por cada circunstancia, pero sobre todo que nunca dudaron de mí y de lo que podría lograr.

A mi abuela por ser esa luz de vida en mi camino, por ser ese motivo que me orienta cada día y por enseñarme que todo en la vida se puede lograr por muy difícil que sea el proceso.

A mis hermanos que vivieron conmigo este proceso, que me demostraron que mis triunfos son los de ellos, a ellos que me enseñaron que la unión siempre hace la fuerza.

A todos mis amigos de verdad y a todas aquellas personas que me apoyaron y estuvieron conmigo de principio a fin, viviendo mis lágrimas, viviendo mis luchas y viviendo mis sacrificios.

Agradecimientos especiales a:

A Dios por todo lo que ha permitido en todo este camino, por enseñarme que no hay obstáculos ni barreras que puedan derrumbar su propósito, a él gracias por darme las fuerzas para continuar cuando mi cuerpo y mi mente ya no podían, a mis padres que me dieron la oportunidad de poder educarme y a mis profesores por acompañarme y enseñarme a amar esta hermosa carrera.

Agradecimientos:

A Grupo Empresarial Transportes Especiales de Córdoba, por darme la oportunidad de aprender en sus instalaciones, por su tiempo y dedicación por parte de su personal que me han ayudado a afianzar mis conocimientos.

A mi profesora y tutor docente, Galia Alarcón Barrios por su apoyo, consejos y juicios que me ha permitido desarrollar este proyecto y fortalecer mis conocimientos como futuro profesional

A mis compañeros de universidad que me acogieron y me acompañaron en todo este camino, lleno de luchas y sacrificios, que nos han enseñado hoy día que la constancia y dedicación hace a grandes ingenieros.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 12

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA 13

2.1. DESCRIPCIÓN GENERAL 14

2.2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA 15

2.3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA 16

2.3.1. Misión 16

2.3.2. Visión 16

2.3.3. Política de calidad 16

2.4. ESTRUCTURA ORGÁNICA 17

2.5. MAPA DE PROCESOS 18

2.6. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO 20

3. MARCO TEÓRICO 22

3.1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 22

3.2. DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO 22

3.3. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 23

3.4. ESTÁNDARES MÍNIMOS 24

4. MARCO CONCEPTUAL 25

5. DIAGNOSTICO ESPECÍFICO DE LA EMPRESA 28

6. OBJETIVOS 37

6.1. OBJETIVO GENERAL 37

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 37

7. ACTIVIDADES DESARROLLADAS 38

7.1. IDENTIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA Y FUENTES.....39

7.2. APOYO A LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 40

7.2.1. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....41

7.2.2. RESPONSABILIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 41

7.2.3. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES. 42

7.2.4. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 42

7.2.5. DOCUMENTACIÓN 43

7.2.6. CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS 43

7.2.7. COMUNICACIÓN.....44

7.2.8. ASIGNACIÓN DE RECURSOS 45

7.2.9. AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.....46

7.2.10. CONFORMACIÓN COPASST.....46

7.2.11. CURSOS DE 50 HORAS RESPONSABLES DE SST.....46

7.2.12. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL 47

7.3. APOYO A LA PLANIFICACIÓN DEL SG-SST 47

7.3.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS. 48

7.3.2. OBJETIVOS DEL SG-SST 49

7.3.3. PLAN DE TRABAJO ANUAL 49

7.3.4. INDICADORES DEL SG-SST 50

7.3.4.1. INDICADORES QUE EVALÚAN LA ESTRUCTURA DEL SG-SST: 50

7.3.4.2. INDICADORES QUE EVALÚAN EL PROCESO: 51

7.3.4.3. INDICADORES DE RESULTADOS 52

7.3.5. RENDICIÓN DE CUENTAS 54

7.3.6. REQUISITOS LEGALES 54

7.3.7. INFORMES DE LAS CONDICIONES DE SALUD 55

7.3.8. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO 56

7.3.9. GESTIÓN DEL AUSENTISMO 56

7.4. APOYO A LA APLICACIÓN DEL SG-SST 56

7.4.1. GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS 56

7.4.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL 57

7.4.3. PREVENCIÓN REPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS 58

7.4.4. GESTIÓN DEL CAMBIO 58

7.4.5. ADQUISICIONES 59

7.4.6. CONTRATACIONES 61

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO 61

9. APORTES DEL ESTUDIANTE 62

10. CONCLUSIONES 64

11. BIBLIOGRAFÍA 65

12. ANEXOS 66

Listado de Anexos

ANEXO A: DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST 66

ANEXO B: ARCHIVO FÍSICO 67

ANEXO C. PLANILLA DE SEGURIDAD SOCIAL 68

ANEXO D: SERVICIOS DE HIGIENE 70

ANEXO E: PERFILES DE CARGO. 71

ANEXO F: FUNCIONES POR NIVEL DEL SG-SST 71

ANEXO G: PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 71

ANEXO H: EPP 71

ANEXO I: PROVEEDORES 72

ANEXO J: ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES. 72

ANEXO K: ESTILO DE VIDA SALUDABLE 73

ANEXO L: BRIGADA DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS 76

ANEXO M: PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL 76

ANEXO N: PROCEDIMIENTO PARA AUDITORIAS INTERNAS. 76

ANEXO O: PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN. 77

ANEXO P: INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES. 77

ANEXO Q: PROCEDIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVAS Y MEJORAS. 77

ANEXO R: EVIDENCIAS DE SOCIALIZACIONES 78

ANEXO S: EVIDENCIAS VOTACIONES COPASST 79

Listado De Ilustraciones

Ilustración 1. Logo Tescor S.A.S 13

Ilustración 2. Estructura Orgánica 18

Ilustración 3. Mapa de Procesos de Tescor S.A.S 20

Ilustración 4. Avance del Ciclo PHVA % de Implementación 32

Ilustración 5. Avance por Capítulo % de Implementación 33

Ilustración 6. Resultado General Evaluación Inicial de los Estándares Mínimos. 34

Ilustración 7. Resultado Fase Planear 35

Ilustración 8. Resultado Fase Hacer 35

Ilustración 9. Resultados Fase Verificar. 36

Ilustración 10. Resultados Fase Actuar. 36

Ilustración 11. Etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 38

Ilustración 12. Procedimiento de adquisiciones. 60

Listado De Tablas

Tabla 1. Contextualización de la Empresa 15

Tabla 2. Evaluación Inicial Según Decreto 1072 de 2015 29

Tabla 3: Limites de Cumplimiento de los Estándares Mínimos 51

1. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto corresponde al informe final de práctica empresarial como opción de grado para obtener el título de ingeniero industrial, en el cual se apoya al diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la identificación, eliminación y prevención de los factores de riesgos que se presentan en la empresa Transportes Especiales de Córdoba, Tescor S.A.S, basándose en el Decreto número 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Se da inicio con la conceptualización de aquellos temas claves a la seguridad y salud en el trabajo, factores relevantes y componentes del SG-SST, para lo cual se realiza un listado que será empleado para delimitar la información pertinente para el desarrollo del proyecto, seguido se procede a definir el desarrollo de las etapas del SG-SST basándonos en el ciclo PHVA y posteriormente se realiza el diseño de cada una de las etapas mencionadas, además se procede a realizar la auditoría interna que será la que indique si el trabajo realizado es correcto.

En ese orden de ideas, el diseño del SG-SST se realizó mediante el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora de cada uno de los procesos con el fin de identificar, evaluar y controlar los factores de riesgos y situaciones que puedan afectar al trabajador, por ello alrededor de los años, la necesidad de definir este sistema ha ido en aumento, ya que su implementación es de carácter obligatorio debido a todos los problemas laborales que se han presentado en la historia del país.

Así, para el desarrollo de este informe se definieron los mecanismos de priorización de riesgos y los objetivos del sistema que permite establecer las necesidades y aquellos factores críticos a intervenir dentro de la empresa, además de formular los planes de acción, seguimiento y evaluación necesarios para su corrección, y a su vez se definió un periodo de análisis que permitió gestionar cada uno de los elementos críticos del desarrollo de este.

Al final se encuentran los aportes a la empresa, las conclusiones y las recomendaciones relacionadas con la mejora y extensión del alcance del proyecto, aprovechando los beneficios del SG-SST.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

El desarrollo de la práctica profesional se llevó a cabo en la empresa Transportes Especiales de Córdoba, TESCOR S.A.S de la ciudad de Montería, desempeñando en actividades propias de la Ingeniería Industrial principalmente en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ilustración 1. Logo Tescor S.A.S

Fuente: https://tescor.com.co/

2.1. DESCRIPCIÓN GENERAL

TESCOR S.A.S, es una entidad privada constituida hace cuatro años en la ciudad de Montería, su fundación se dio por la iniciativa de los señores Ader Alfonso Negrete Negrete y Mario Alberto Guerra Trillo, para suplir la necesidad de establecer en el territorio una empresa dedicada a la prestación de servicios de transportes especiales con calidad y con todas las normas de seguridad establecidas, buscando siempre garantizar la integridad y el respeto de cada uno de sus usuarios.

Es una empresa legalmente constituida y habilitada por ministerio de transporte (Resolución 022 del 2016) para la prestación del Servicio de Transporte Terrestre Automotor Especial (Empresarial, Escolar, Turismo, Individual y usuarios de la salud), cuenta con el conocimiento de sus integrantes, los cuales tienen más de una década de experiencia en la prestación de servicio de transporte terrestre Especial y los medios necesarios para garantizar un óptimo servicio prestado por un grupo siempre dispuesto a dar lo mejor de sí, fundamentada su atención en el respeto, cumplimiento, oportunidad, amabilidad y así proporcionar al usuario seguridad.

En el transcurso de los años, esta empresa ha hecho importantes alianzas estratégicas que le han aportado gran prestigio, y también se ha consolidado como una de las empresas pilares en el sector, actualmente tiene como principales clientes a personas con diagnósticos oncológicos en convenio con la fundación IMAT, lo cual le ha permitido mejorar cada uno de sus procesos en función de garantizar la seguridad y el bienestar de cada uno de sus clientes, además ha mejorado sus vehículos de acuerdo a las condiciones de cada uno de sus usuarios.

Por otra parte, cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad certificado por parte del ICONTEC en el cumplimiento a lo definido por la Norma ISO 9001:2015 lo cual les permite brindar mayor seguridad y calidad esperada de sus servicios.

2.2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA

TESCOR S.A.S, es una empresa clasificada en nivel de riesgo 4 de acuerdo a la GTC 45, dedicada principalmente al servicio de transporte intermunicipal colectivo regular de pasajeros en nivel público en un radio de acción nacional, actualmente cuenta con 15 empleados dependientes dentro de su estructura operativa y administrativa, y con 20 vehículos dentro de su parque automotor, cuenta con 3 empleados independientes que actúan en papel de asesores, contables, de SST y de abogado, los cuales apoyan la estructura orgánica y comercial de la empresa.

Tabla 1. Contextualización de la Empresa

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA	
RAZÓN SOCIAL	GRUPO EMPRESARIAL TRANSPORTES ESPECIALES DE CÓRDOBA S.A.S
NOMBRE COMERCIAL	TESCOR S.A. S
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	NIT
NUMERO DE IDENTIFICACIÓN	900961409
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Empresa dedicada al transporte intermunicipal colectivo regular de pasajeros.
CLASE DE RIESGO GENERAL	4
UBICACIÓN	MONTERIA, CALLE 35 #6 – 16.
TELÉFONO	7820247
TIPO DE SECTOR ECONÓMICO	Público.
NUMERO DE EMPLEADOS	15

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA	
DEPENDIENTES	
NUMERO DE EMPLEADOS INDEPENDIENTES	3
RESPONSABLE DE SG-SST	EMILIO GERMAN MARTÍNEZ NAVARRO

2.3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

2.3.1. Misión

TESCOR S.A.S., es una empresa comprometida con la prestación del servicio público de transporte terrestre automotor especial, con calidad y seguridad, apoyada en un talento humano idóneo y en un parque automotor confiable y adecuado, enfocada en satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y partes interesadas; así como en la sostenibilidad de la empresa y el cuidado y bienestar de sus trabajadores.

2.3.2. Visión

TESCOR S.A.S., para el año 2026, quiere ser reconocida en el sector de transportes especiales del departamento de Córdoba como una empresa rentable y competitiva, con una creciente participación en el mercado regional.

2.3.3. Política de calidad

TESCOR S.A.S, garantiza el compromiso para prestar servicios especiales con calidad, en pro del bienestar y confianza de cada uno de sus usuarios, su familia, colaboradores y demás partes interesadas, por medio de una excelente atención integral de confianza, con calidez humana y amor hacia el prójimo; basándose en el compromiso

de un personal adecuado comprometido con la seguridad y protección en la vía de sus pasajeros.

Por otra parte, nos caracterizamos por una excelente evaluación y control de riesgos, mediante la evidencia científica y el mejoramiento continuo de cada uno de nuestros procesos, cada día se incentiva y se capacita en el trabajo seguro mediante el compromiso de cada uno de nuestros colaboradores, enmarcados en el cumplimiento de los requisitos legales y organizacionales, actuando con responsabilidad social con el medio ambiente, la comunidad y su talento humano, logrando la satisfacción global de nuestros clientes.

2.4. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La empresa está conformada primeramente por una asamblea general de accionistas, los cuales se encargan de tomar las decisiones más importantes de la organización, aquí se toman temas como, elección de cargos, revisión de últimos ejercicios contables, etc.

Cuenta con un área de revisoría fiscal, la cual inspecciona bienes y procura la conservación y seguridad de estos, además de solicitar informes y convocar asamblea o junta de socios cuando sea necesario, a su vez cuenta con una junta de vigilancia y un comité de apelaciones, encargados principalmente de vigilar y controlar todos aquellos factores importantes en la empresa, capaces de dar fe sobre la situación contable de la misma.

Además, cuenta con un consejo de administración, en apoyo de un asesor jurídico, conformado por tres áreas fundamentales como lo son, contaduría, gerencia y tesorería que son las áreas principales en función de velar por intereses de la empresa. Así mismo,

en apoyo a las áreas ya mencionadas, se encuentran, auxiliar de facturación, asistencia de gerencia y coordinación de SIG.

Por último, se encuentra el área de coordinación administrativa y operativa, en la cual hacen parte, servicios generales, asistencia operativa, conductores, coordinación de talento humano, coordinación de mantenimiento, compras y archivos.

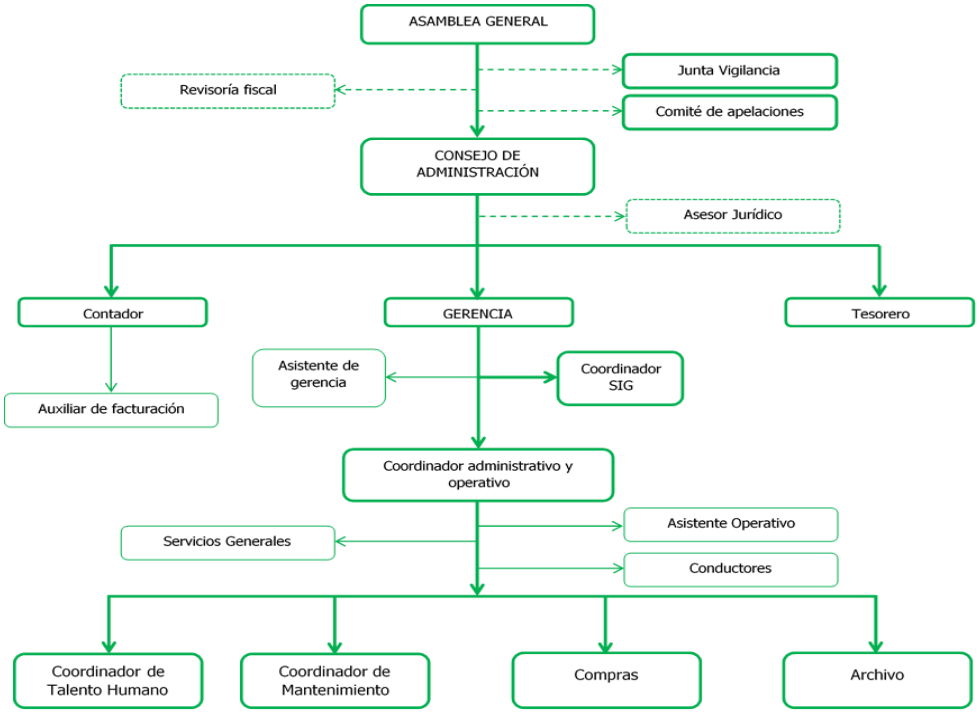


Ilustración 2. Estructura Orgánica

Fuente: *https://tescor.com.co/*

2.5. MAPA DE PROCESOS

El siguiente es el mapa de procesos de la empresa TESCOR S.A.S, en este se exponen los procesos que lleva a cabo la empresa en el desarrollo de su actividad económica, así como la interrelación existente entre los diferentes procesos que la integran.

El mapa de procesos tiene en la parte lateral izquierda los tres procesos principales, por los cuales la organización existe, entre los cuales están estratégicos, misionales y de apoyo, estos procesos principales o directivos, son los que dan la razón de ser de la organización dentro del contexto laboral.

En el proceso estratégico se encuentra la plataforma estratégica de la empresa y los sistemas integrados de gestión los cuales son aquellos que permiten brindarle una mayor competitividad a la empresa en el mercado.

En los procesos misionales se encuentra toda la parte operativa de la organización, aquí es donde se desarrollan los servicios de la empresa y se permite interactuar de forma directa con el cliente.

Como apoyo o proceso de raíz, se encuentran los procesos que permiten el desarrollo de todas las actividades principales que se ejecutan dentro de la organización, dentro de estas operaciones se tienen las siguientes:

- Gestión humana: selección, entrenamiento, capacitación, quejas, reclamos, etc.
- Gestión administrativa: gestión organizacional, seguridad laboral y gestión de la calidad.
- Gestión financiera: Actividades contables, revisiones, auditorias, administración de activos, etc.
- Vinculaciones: Unidad encargada de la vinculación de nuevos vehículos, proceso de inscripción, procesos legales, etc.

Ilustración 3. Mapa de Procesos de Tescor S.A.S

Fuente: *https://tescor.com.co/*

2.6. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO

Dentro del área de SST, el grupo de encargado de la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo está conformado por Elida Martínez Flores y el Ing. Emilio German Martínez Navarro los cuales dirigen todo el tema de protección y prevención de accidentes y enfermedades laborales, lo cual es de vital importancia dentro del sector de transportes debido a las actividades que desarrollan los trabajadores.

En esta área se gestiona todo lo relacionado a la seguridad y la protección de los conductores, administrativos, etc. El aprendiz de esta área brinda apoyo al en lo que concierne al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante el desarrollo de actividades tales como: Recopilación de documentación pertinente,

reportes de actividades diarias del personal, reporte de EPP de cada uno de los trabajadores, seguimiento y control de protocolos diarios, apoyo en las auditorías internas y externas, presentaciones, verificaciones de cambio de normatividades ligadas al covid-19, políticas pertinentes a la gestión de riesgos, verificaciones de cumplimiento en temas de seguridad vial, entre otras.

Así, por medio del trabajo en equipo se busca mejorar el desempeño de los trabajadores mediante la protección y el diseño de prácticas seguras, además de minimizar las bajas por lesiones producidas, aumentando los esfuerzos por la minimización y control de riesgos, mediante el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sólido y efectivo que permita aportarle a los colaboradores confianza y protección, además establecer políticas, lineamientos, protocolos, manuales y/o demás estrategias que permitan ser documentados con el fin de poder implementarlos más adelante.

Además, también se apoya en áreas relacionadas no directamente al área de SST como otras actividades que tienen lugar desde las necesidades y requerimientos de la empresa, como lo es el área de talento humano y otras oportunidades donde se solicite apoyo teniendo en cuenta las competencias que se requieren para desempeñar dichas funciones del cargo.

Es fundamental el compromiso y el desempeño para dar lugar a una buena gestión organizacional que día a día cada área de trabajo a hacer de TESCOR S.A.S un lugar idóneo para trabajar y desarrollar funciones y la primera opción de los clientes de servicios de transportes especiales.

3. MARCO TEÓRICO

En esta sección se describen los ejes temáticos principales que orientan el desarrollo de este informe de prácticas profesionales. A continuación, se detallarán cada uno de este como referente teórico a cada una de las actividades.

3.1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que estudia la prevención de los accidentes y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1072 de 2015)

3.2. DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, conocido también como el Decreto 1072 de 2015, fue emitido por el Ministerio del Trabajo el día 26 del mes de mayo del año 2015, el cual se encuentra vigente dentro de la normativa colombiana, este es la encargada de agrupar diferentes reglamentaciones que controlan el sector laboral del país, pero sin omitir de donde y cuando provino cada una de ellas.

En el libro 2, parte 2, titulo 4, específicamente en el capítulo 6 se describen y especifica los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para lo cual, su única finalidad es facilitar las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador, en este apartado se incluye: política, la organización, la planificación, la

aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la integridad y la salud del trabajador. (Trabajo, Min Trabajo, 2015).

3.3. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Ahora, según el Decreto 1072 de 2015, el ciclo PH VA se considera el procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- Planificar: se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando que cosas se están habiendo o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. (Decreto 1072, 2015).
- Hacer: Implementación de las medidas planificadas. (Decreto 1072, 2015).
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. (Decreto 1072, 2015).
- Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Decreto 1072, 2015).

Por otro lado, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de sistemas de gestión es utilizado de manera constante en los procesos de toma de decisiones en las empresas y en la vida cotidiana. La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) se basa en un criterio, normas y resultados pertinentes en materia de SST.

3.4. ESTÁNDARES MÍNIMOS

Los estándares mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST. (Resolución 0312:2019, pág. 4).

4. MARCO CONCEPTUAL

Los siguientes conceptos fueron tomados del decreto 1072 de 2015, Reglamento Interno de Trabajo, Libro 2, Régimen Reglamentario del Sector Trabajo, Parte 2, Reglamentaciones, Titulo 4, Riegos laborales, Capitulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Artículo 2.2.4.6.2.

- **ACCIÓN CORRECTIVA:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **ACCIÓN DE MEJORA:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **ACCIÓN PREVENTIVA:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).
- **ALTA DIRECCIÓN:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).

- **CONDICIONES DE SALUD:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **EMERGENCIA:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **ENFERMEDAD LABORAL:** Se considera enfermedad laboral, a todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **IDENTIFICACIÓN DE PELIGRO:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **INCIDENTE:** Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que pudo haber ocurrido una lesión o enfermedad (independiente de su severidad). (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **MATRIZ LEGAL:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).

- **MEJORA CONTINUA:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **PELIGRO:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **REGISTRO:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **RENDICIÓN DE CUENTAS:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **RIESGO:** Combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **VALORACIÓN DEL RIESGO:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).
- **VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO:** También conocida como vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo la cual, comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la

planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. (Artículo 2.2.4.6.2, Decreto 1072:2015).

5. DIAGNOSTICO ESPECÍFICO DE LA EMPRESA

Diariamente las organizaciones se ven expuestas al surgimiento de eventos repentinos que involucran de manera directa e indirecta al trabajador y a sus demás colaboradores, de acuerdo con las funciones que desempeña cada uno, para el caso de TESCOR S.A.S, resulta bastante impredecible determinar todo tipo de factores de riesgos, debido a que estos están expuestos a muchos factores externos que son difíciles de controlar.

En ese orden de ideas, se hace indispensable establecer indicadores y estrategias que contribuyan a mitigar enfermedades y accidentes laborales con el fin de lograr, ya sea de manera parcial o global controlar los riesgos a los cuales se encuentran expuestos cada uno de los trabajadores de la empresa, y que esto contribuya a mejorar los indicadores de productividad y rentabilidad, pero sobre todo que garantice la preservación de la vida de cada uno del personal involucrado.

Es fundamental mencionar que TESCOR S.A.S, alrededor los últimos años no ha tenido como uno de sus pilares promover la protección de riesgos ni prevenir el impacto de los mismos, ya que actualmente no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo pero, cabe señalar que actualmente cuenta con un asesor en SST que se encuentra desarrollando ciertas actividades, pero no cubre la totalidad que debería

tener la empresa, hasta hace pocos meses fue creado el área de Seguridad con el fin de diseñar el SG-SST y que se puedan desarrollar los 25 requisitos mínimos, tal como lo establece la resolución 0312 de 2019. Ahora, con el fin de establecer en la empresa los requisitos de la resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, con el apoyo de la ARL SURA, se empleó la guía para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos GTC 45, lo cual ubicó a la empresa en un nivel de riesgos tipo 4, por tanto, es obligatorio desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para TESCOR S.A.S.

Ahora, se realizó una evaluación de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 con el fin de conocer en qué requisitos que exige el Decreto la empresa está cumpliendo y en cuales se debe trabajar, cada una de las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de establecer el Plan de Trabajo Anual, esta evaluación se realizó por el personal idóneo de conformidad con la normativa vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten.

El objetivo de esta evaluación inicial es mantener la vigencia de las prioridades ante cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y el entorno, tal como se muestra a continuación:

Tabla 2. Evaluación Inicial Según Decreto 1072 de 2015

EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST DE ACUERDO CON EL DECRETO 1072 DE 2015				
		VERSION		SG001
		ELABORACIÓN		PROPIA
DECRETO	**ARTICULO**	**PREGUNTA**	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**
DECRETO 1072 DE 2015	***Artículo 2.2.4.6.5.***	**¿El empleador o contratante estableció por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo?**		**X**

EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST DE ACUERDO CON EL DECRETO 1072 DE 2015				
		VERSION		SG001
		ELABORACIÓN		PROPIA
DECRETO	**ARTICULO**	**PREGUNTA**	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**
	Artículo 2.2.4.6.5.	¿Se comunicó la política la comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo?		X
	Artículo 2.2.4.6.5.	¿Existe un comité paritario o de vigía de seguridad y salud en el trabajo?	X	
	Artículo 2.2.4.6.8.	¿Se asignaron y documentaron y comunicaron las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo?		X
	Artículo 2.2.4.6.9.	¿Se encuentra la empresa afiliada al sistema de riesgos laborales?	X	
	Artículo 2.2.4.6.9.	¿Se definieron los recursos para el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo?	X	
	Artículo 2.2.4.6.11.	¿Se capacitó al personal de la empresa en Seguridad y Salud en el Trabajo?		X
	Artículo 2.2.4.6.12.	¿Se lleva una gestión documental en la empresa?		X
	Artículo 2.2.4.6.13.	¿Se lleva una conservación oportuna de los documentos?		X
	Artículo 2.2.4.6.14.	¿El empleador ha establecido mecanismos de comunicación eficaces?		X
	Artículo 2.2.4.6.15.	¿Se han identificado peligros, evaluado y valorado los riesgos?		X
	Artículo 2.2.4.6.15.	¿Cumple la empresa con los estándares mínimos aplicables?		X
	Artículo 2.2.4.6.16.	¿Tiene la empresa la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?		X

EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST DE ACUERDO CON EL DECRETO 1072 DE 2015				
		VERSION		SG001
		ELABORACIÓN		PROPIA
DECRETO	**ARTICULO**	**PREGUNTA**	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**
	Artículo 2.2.4.6.16.	**¿Se tiene identificado las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa?**		**X**
	Artículo 2.2.4.6.16.	**¿Se cuenta con una estrategia de seguimiento a los sistemas de control sugeridos y de evaluación de la efectividad de las medidas implementadas?**		**X**
	Artículo 2.2.4.6.16.	**¿Se cumple con el programa de capacitación anual?**		**X**
	Artículo 2.2.4.6.16.	**¿Se lleva un prog rama de inducción y reinducción?**		**X**
	Artículo 2.2.4.6.16.	**¿Tiene la empresa un programa de vigilancia epidemiológica?**		**X**
	Artículo 2.2.4.6.16.	**¿Tiene la empresa organizada la descripción sociodemográfica de cada uno de sus colaboradores?**		**X**
	Artículo 2.2.4.6.16.	**¿La empresa cumple con los indicadores exigidos en el Decreto 1072 de 2015?**		**X**
	Artículo 2.2.4.6.16.	**¿Lleva la empresa el registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en SG-SST?**		**X**
	Artículo 2.2.4.6.17.	**¿Tiene la empresa planificada el SG-SST?**		**X**
	Artículo 2.2.4.6.17.	**¿Cuenta la empresa con un Plan de Trabajo Anual?**		**X**
	Artículo 2.2.4.6.18.	**¿Se encuentran definidos los objetivos del SG-SST?**		**X**

Fuente: *Creación propia.*

Tal como se puede apreciar en la anterior tabla (Evaluación Inicial según Decreto 1072 de 2015), se puede evidenciar que, de 24 ítems la empresa solo cumple 3, todo esto se debe a que no se tiene organizado ni estructurado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, se empleó el instrumento de evaluación inicial que proporciona Arl Sura y se obtuvo los siguientes resultados:

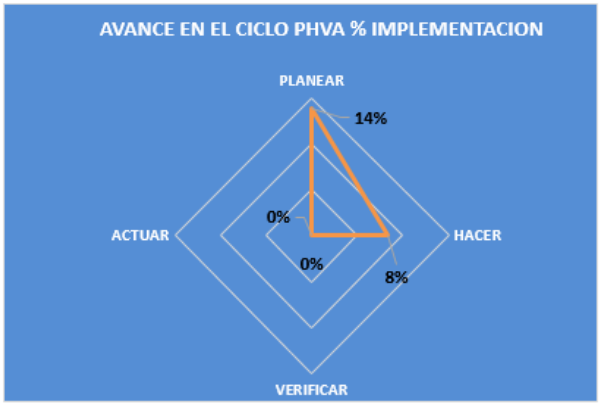


Ilustración 4. Avance del Ciclo PHVA % de Implementación

Fuente: ARL SURA

La empresa obtuvo un 14% en la fase planear y un 8% en la fase hacer, los cuales fueron los porcentajes más representativos, ya que en las fases de verificar y actuar no obtuvo porcentajes de cumplimiento.

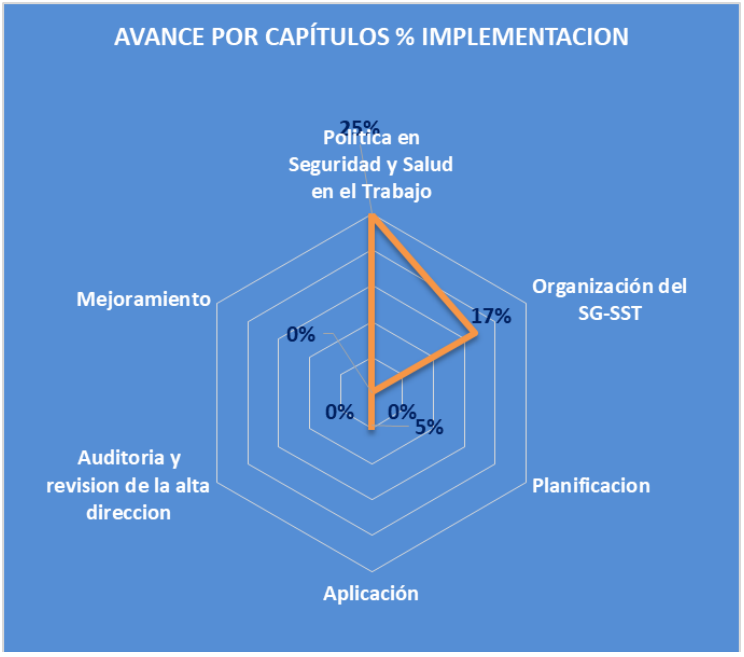
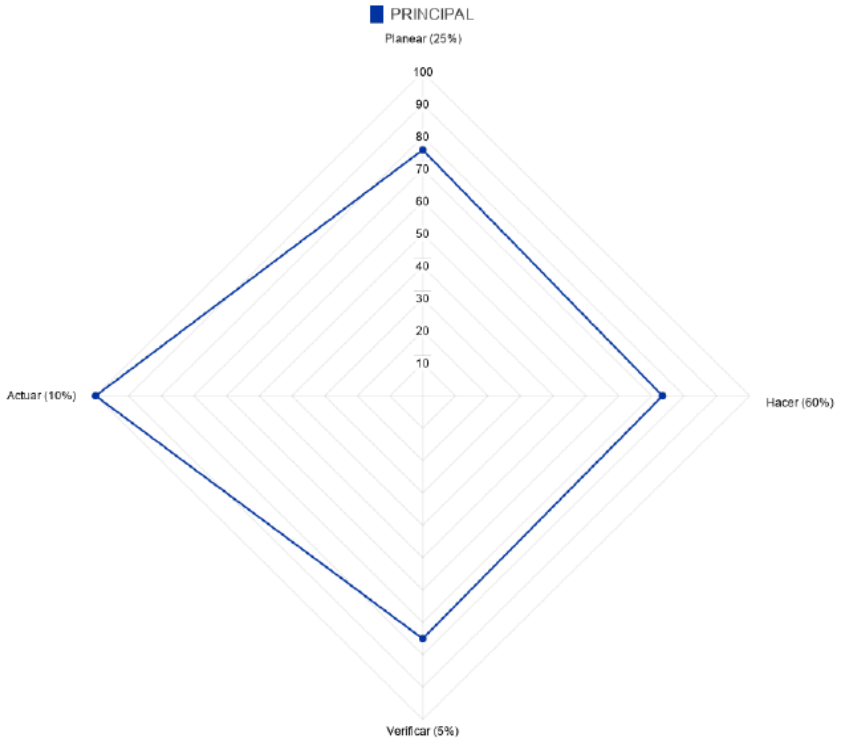


Ilustración 5. Avance por Capítulo % de Implementación

Fuente: ARL SURA

Un 17% en la organización del SG-SS, un 5% en la planificación y un 25% en la Política de SST, además se pudo observar que para las actividades de aplicación, auditoría y mejoramiento obtuvo porcentajes.

Por otra parte, tal como lo especifica el Decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.15, se debe verificar que la empresa cumpla con los estándares mínimos aplicables por ello, se realizó la evaluación inicial de los estándares mínimos para empresas de 11 a 50 trabajadores, y se tomó como herramienta el formulario de SURA que proporciona para las empresas que se encuentren afiliadas en ella, (Ver anexo digital 1, Evaluación Inicial de los Estándares Mínimos) y se obtuvo los siguientes resultados:



07/04/2021 PRINCIPAL

Item evaluado	% Calificación Real	Valor Ponderado (%)	% Implementación
Planear (25%)	76.0	25.0	19.0
Hacer (60%)	73.33	60.0	44.0
Verificar (5%)	75.0	5.0	3.75
Actuar (10%)	100.0	10.0	10.0
% Total implementación			**76.75**

De acuerdo a su porcentaje de implementación del 76.75, su resultado es MODERADAMENTE ACEPTABLE.

Ilustración 6. Resultado General Evaluación Inicial de los Estándares Mínimos.

Fuente: Arl Sura

Estos resultados se pueden explicar de manera específica de la siguiente forma:

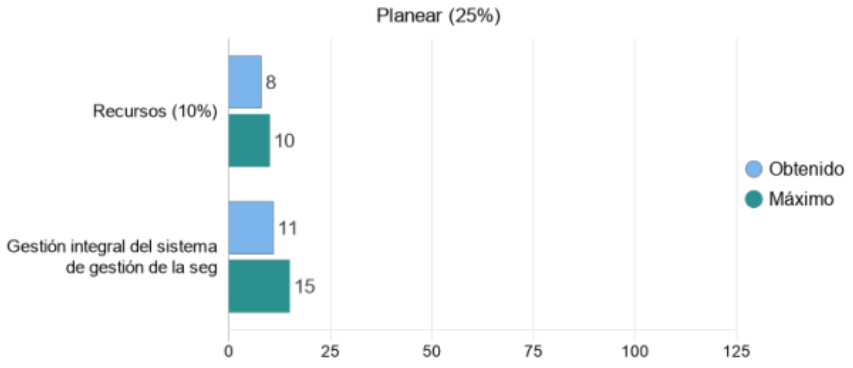


Ilustración 7. Resultado Fase Planear

Fuente: ARL SURA

De acuerdo a la ilustración anterior de la fase Planear, la cual equivale al 25% de los requisitos mínimos, la empresa solo alcanzó el 19% de cumplimiento, teniendo en cuenta que 8% corresponde al factor recursos y 11% al factor Gestión Integra del SG-SST.

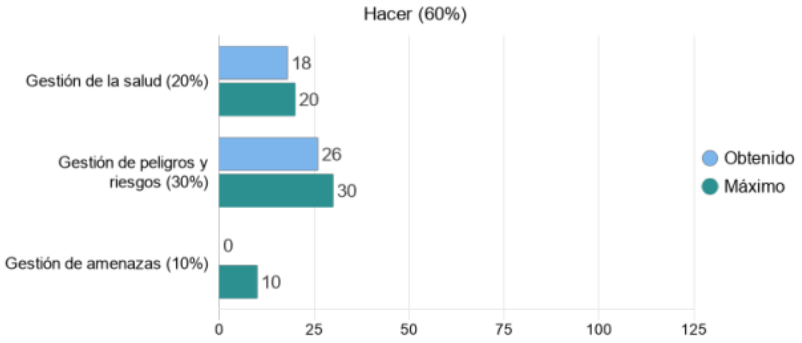


Ilustración 8. Resultado Fase Hacer

Fuente: ARL SURA

En la fase del Hacer, la empresa obtuvo un 44% de cumplimiento, el cual corresponde a 18% en Gestion de la Salud y 26% en Gestión de los Peligros y Riesgos, donde también se puede evidenciar que para el factor de Gestión de Amenazas, la empresa obtuvo un 0%.

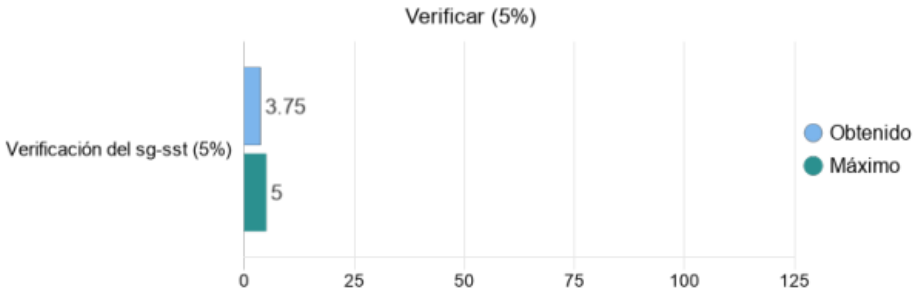


Ilustración 9. Resultados Fase Verificar.

Fuente: ARL SURA

Ahora, en el caso de la fase Verificar, la empresa obtuvo un porcentaje del 3.75 de 5% posible, el cual corresponde al factor de Verificación de SG-SST.

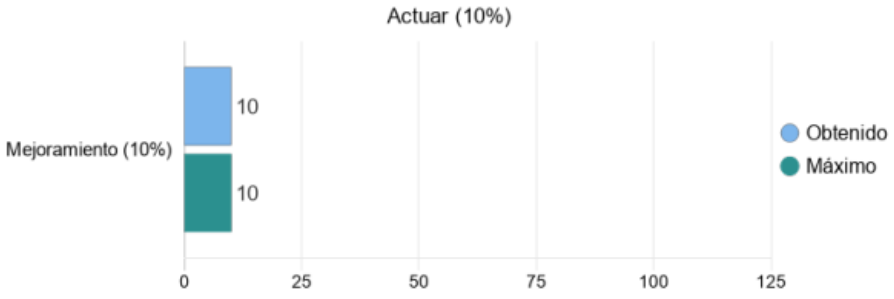


Ilustración 10. Resultados Fase Actuar.

Fuente: ARL SURA

Por último, en la fase de Actuar la empresa obtuvo el 10% para el factor de mejoramiento, lo que indica que actualmente la empresa está trabajando en acciones preventivas y correctivas con base a los estándares minímos.

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Apoyar el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Transportes Especiales de Córdoba Tescor S.A.S según el decreto 1072 de 2015, mediante el cual se permita identificar, controlar y prevenir los diferentes factores de riesgos dentro de la organización, beneficiando a todo el personal y a la alta dirección en el proceso de toma de decisiones.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la situación actual de la empresa TESCOR S.A.S de acuerdo con los requisitos del decreto 1072 de 2015, para el diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo mediante la inspección y chequeo, estableciendo fortalezas, debilidades y oportunidades de mejoras.

- Diseñar las etapas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para TESCOR S.A.S, mediante la estructuración de las fases del ciclo PHVA, alineados al decreto 1072 de 2015, que soporten la gestión a realizar en la empresa.

- Verificar el diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante auditorías internas, con el fin de evaluar el desarrollo del proyecto.

- Ejecutar las actividades pertinentes de sensibilización a los empleados, distribución de documentos, acompañamiento a los procesos y la ejecución de los requisitos de medición, análisis y mejora.

7. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

En esta sección, se describieron las actividades principales de acuerdo con el resultado obtenido en la evaluación inicial, es decir, se desarrollaron aquellos requisitos legales que la empresa no cumple en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados según el ciclo PHVA, se diseñaron los procedimientos de las actividades realizadas.

Por lo tanto, se muestran las etapas realizadas dentro del SG-SST.

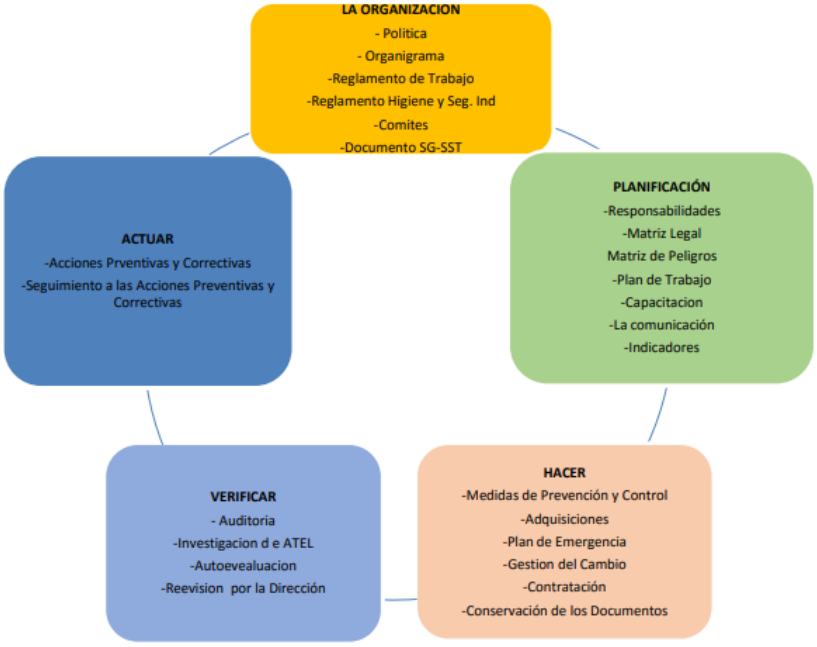


Ilustración 11. Etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: Ministerio del Trabajo.

7.1. IDENTIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA Y FUENTES

Una vez estudiado los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, el cual establecieron una serie de pasos o compromisos que deben tener los empleadores dentro de la empresa para garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores, tal como se muestra en la sección 4 de este informe – " 4. Diagnóstico" , se procedió a identificar con qué contaba la empresa en materia de SG-SST. Sin embargo, con el fin de ampliar la información, se hizo importante establecer otros factores para determinar un poco más que tanto ha desarrollado la empresa en cuanto a lo que involucra la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Grupo Empresarial Transportes Especiales de Córdoba S.A.S, cuenta con el respaldo de la ARL SURA, la cual le provee una serie de información importante que le permite estar al tanto de todos los compromisos y responsabilidades que como empresa debe tener en cuenta para el bienestar de sus colaboradores, actualmente esta empresa cuenta con un asesor en SST el cual en compañía del gerente general y el aprendiz de Ingeniería Industrial decidieron conformar el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, por ello a pesar de actualmente contar con algunos requisitos legales establecidos por el Decreto se hizo necesario trabajar arduamente para estructurar y consolidar el SG-SST.

Es importante mencionar que para identificar y organizar la información requerida y las fuentes de dicha información se decidió seguir los lineamientos que aporta la ARL SURA para la estructuración de este sistema, teniendo en cuenta que estos lineamientos están respaldados por el Decreto 1072 de 2015, además se utilizó como apoyo el instructivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas

afiliadas a ARL SURA, (Ver anexo digital 2, Guía Técnica para la Implementación del SG-SST, para Empresas Afiliadas a ARL SURA).

Así, se amplió la información a través de inspección, chequeo y recolección de información que nos suministre la organización, lo importante es poder determinar fortalezas y debilidades con el fin de organizar y estructurar el SG-SST.

Con el objetivo de programar las revisiones y reuniones con el Asesor en SST y el aprendiz, se dispuso de manera mensual estas reuniones con el fin de acceder a los informes del sistema de información y consolidación de indicadores en temas de seguridad e higiene industrial de la empresa, ahora, es importante mencionar que en esta empresa no hay un proceso estandarizado y fijo para la recolección de la información, debido a la poca gestión que se ha empleado en mantener de manera organizada y estructurada la misma por ello, en el desarrollo de este informe se evidenciará variabilidad en los resultados tal como se mostró en el diagnóstico.

La técnica que se empleó en este informe para la identificación de la información requerida y las fuentes necesaria fue a través de la guía técnica proporcionada por SURA, y se organizó de acuerdo con los compromisos y responsabilidades en carpetas.

7.2. APOYO A LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dando como cumplimiento la primera fase del ciclo PHVA para el informe de práctica se realizaron las siguientes actividades:

7.2.1. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa contaba con una política de seguridad y salud en el trabajo la cual se actualizó para poder cumplir de manera lo establecido dentro del Decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.5 y Artículo 2.2.4.6.6.

En la política actualizada, (Ver anexo digital 3, Política de SG-SST) se especificó el compromiso de la empresa hacia el diseño e implementación del SG-SST para la gestión de los peligros y factores de riesgos laborales, se puntualizó para la empresa y se desarrolló de acuerdo a la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la misma, a su vez fue firmada y difundida por el representante legal de la empresa hacia todos los niveles de la organización (Ver anexo digital 4, Acta de Socialización de política de SG-SST), además es accesible y transmitida a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo (Decreto 1072, 2015).

7.2.2. RESPONSABILIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las responsabilidades y compromisos se asignaron utilizando el formulario diseñado por Arl Sura, en el cual se especifica cada uno de los ítems correspondientes a las responsabilidades que debe asumir cada trabajador de acuerdo al área de la empresa en que se ubica, (Ver anexo digital 5, Responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo). Por otra parte, se hizo una reunión de socialización de responsabilidades en el cual se les dio a conocer cada uno de sus compromisos al personal de la empresa, (Ver anexo digital 6, Acta de Socialización de Responsabilidades).

7.2.3. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

La estructura operativa y administrativa de la empresa obliga a cada uno de sus colaboradores a comprometerse en todo lo que involucra el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por ello se hizo una reunión de socialización de las participaciones que tendría cada uno dentro del SG-SST, con el fin de que cada uno conociera la importancia y lo beneficios que este sistema tiene para cada uno, esto se registró mediante actas de reuniones. (Ver anexo digital 7, Acta de Socialización de Participación de los Trabajadores).

7.2.4. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La empresa TESCOR S.A.S, en principio debía definir los conocimientos y prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo necesarios para sus colaboradores, además debía tener disposiciones para que cada uno se comprometiera a cumplir y participar en cada uno de los aspectos del SG-SST, por eso, se desarrolló un plan de capacitación, donde se proporcionó el conocimiento para identificar los peligros y relacionar los riesgos con cada una de sus ocupaciones.

El plan de capacitación se hizo de manera presencial, aunque por el Covid-19 algunas se hicieron de manera virtual. Una vez iniciada las labores en la empresa, se procedió a realizar la identificación de peligros por el asesor en SST y el practicante, y de esta manera se realizó cada una de las sesiones de educación. (Ver anexo digital 8, Plan de Capacitación Anual), además estas sesiones quedaron evidenciadas por medio de actas de asistencias. (Ver anexo digital 9, Actas de Asistencias a Capacitaciones).

En este plan se involucró a cada uno de los trabajadores administrativos y operativos, además, cabe señalar que se hicieron sesiones transmitidas por la aseguradora de riesgos laborales y por el líder en SST de la empresa, con el fin de brindar apoyo a dudas e inquietudes.

7.2.5. DOCUMENTACIÓN

Se hizo la revisión de la documentación con la cual contaba la empresa en materia de SG-SST, de modo tal que se pudo evidenciar que la empresa no lleva un control digital y físico debido a que anteriormente no se contaba con el personal adecuado para el SG-SST, se hizo la contratación del Asesor en SST y además se hizo la contratación del practicante de Ingeniería Industrial, con el fin de que la empresa mantenga disponible, accesible y visibles cada una de la documentación, soportes y evidencias pertinentes para el desarrollo oportuno del SG-SST

De acuerdo con lo anterior, se crearon las carpetas de forma organizada según el cumplimiento del SG-SST (Ver anexo A, Documentación de SG-SST, Pág.68.)

En ese orden de ideas se crearon las carpetas de forma organizada por proceso y por fecha de toda la documentación de la empresa (Ver anexo digital 9, Documentación de SG-SST).

7.2.6. CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST

tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en SST.

La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente decreto (Decreto 1072 de 2015) siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

En la empresa se estableció el área de gestión documental y de registros el cual consiste en la elaboración y cumplimiento de un sistema de archivo o retención documental de acuerdo a las políticas de la empresa, este está definido por un archivador físico ordenado por fecha y hora de recepción, creación y prioridad (Ver anexo B, Archivo Físico SST, Pág.69), además se hizo la creación de las carpetas ordenadas por cumplimiento del SG-SST (Ver anexo A, Documentación SG-SST, Pág. 68).

7.2.7. COMUNICACIÓN

Se debe reconocer que la comunicación entre los diferentes niveles de la empresa y con sus partes interesadas, es un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar su adecuada gestión, se deben establecer los lineamientos para el manejo de las comunicaciones que parten del análisis de las partes interesadas externas e internas.

Por lo anterior, para el caso de TESCOR se definieron los siguientes lineamientos teniendo como referencia el marco normativo del Decreto 1072 de 2015:

- Gestión Documental:

1. Registrar en el centro documental las fechas de recibido de las comunicaciones tanto físicas y por correo electrónico.
2. Registrar en el centro documental la fecha de envío al encargado de dar respuesta.
3. Generar de manera bimestral desde la gestión documental un informe a la alta dirección sobre la oportunidad de respuesta a todos los involucrados.

- Gestión de Medios y Mecanismos:

1. La inducción y reinducción, además de formaciones específicas en el SG-SST.
2. Carteleras.
3. Boletines.
4. Cartas de la gerencia.
5. Campañas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Gestión de canales de inquietudes, aportes e ideas.

1. Buzones de sugerencias.
2. Reportes de condiciones.
3. Reportes a través de la intranet.
4. Ideas de mejora.
5. Campañas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es válido señalar que, para el desarrollo y cumplimientos de los anteriores lineamientos descritos, se definieron como una actividad dentro del Plan de Trabajo Anual, que se muestra más adelante

7.2.8. ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Con el fin de evidenciar y constatar la gestión documental y la asignación de recursos financieros, humanos y de otra índole, se tiene un documento (Ver anexo digital 10, Asignación de Recursos) teniendo en cuenta el Plan de Trabajo Anual.

7.2.9. AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

Cada uno de los trabajadores dependientes e independientes que maneja la empresa, se encuentra vinculado al Sistema General de Riesgos Laborales, actualmente la empresa tiene convenio con ARL SURA, (Ver anexo digital 11, Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales) y con el fin de corroborar esta información se anexa la planilla de pago de Seguridad Social Vigente (Ver anexo C, Planilla de Pago de Seguridad Social, Pág.70).

7.2.10. CONFORMACIÓN COPASST

La empresa cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), el cual se actualizó con el apoyo de los trabajadores (Ver anexo digital 12, Formato de Registro de Votantes al COPASST), además se organizaron los soportes de constitución (Ver anexo digital 13, Acta de Constitución del COPASST), se creó el acta de inscripción de candidatos (Ver anexo digital 14, Acta de Inscripción de Candidatos al COPASST), y quedó evidenciado mediante el acta de reuniones (Ver anexo digital 15, Acta de Reunión del COPASST).

7.2.11. CURSOS DE 50 HORAS RESPONSABLES DE SST.

Se tiene archivado el certificado de aprobación del curso de 50 horas de Seguridad y Salud en el trabajo por parte del responsable del SG-SST (Ver anexo digital 16, Certificado Curso de 50 horas en SG-SST).

7.2.12. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Se realizó el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa, con el fin de cumplir con cada uno de los requisitos del Decreto 1072 de 2015 (Ver anexo digital 17, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial).

7.3. APOYO A LA PLANIFICACIÓN DEL SG-SST

En este apartado, se adoptaron mecanismos que permitieron apoyar el cumplimiento de la legislación laboral en materia de factores de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplicaban a la empresa.

La planificación permitió entre otras cosas, definir las prioridades en materia de SST, definir los objetivos medibles y cuantificables, acordes con las prioridades definidas y alineados con la política de la empresa, establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios, definir indicadores que permitieron evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Siguiendo el orden lógico y por etapas se realizaron las siguientes actividades:

7.3.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.

La identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos se hizo de acuerdo a una metodología sistemática, teniendo en cuenta que lo que se quiso lograr, es que este proceso abarcara todas las actividades tanto rutinarias como no rutinarias, internas o externas, máquinas y equipos en todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, todo esto con el fin de que se permitiera poder controlar y evaluar cada uno de los riesgos asociados a la actividad económica de la empresa, con el fin también de priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Este procedimiento fue desarrollado por el empleador con la participación de todos los niveles de la organización, además se realizó con el compromiso de que se debe documentar y actualizar por lo menos una vez al año, cuando ocurra un accidente mortal, un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos de la empresa, en las instalaciones o en la maquinaria de los equipos.

Además, se utilizaron metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos. Para el caso de TESCOR, se realizó la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos por cargo, esto con el fin de hacer más dinámico y practico el desarrollo de esta, se considera que realizarlo por cargo es mucho más funcional para la empresa debido a qué si se realizaba por área se corría el riesgo de dejar por fuera algunos factores de riesgo importantes, en cambio por cargo se controla cada uno de los procesos. Cabe resaltar que como es una empresa que entra en el

segmento de 10 a 50 trabajadores se facilita el trabajo por cargo ya que actualmente la empresa no cuenta con un gran número de cargos.

Todo esto fue con el compromiso del responsable del SG-SST de informar al COPASST sobre los resultados obtenidos en esta evaluación con el fin de que estos emitieran las recomendaciones que se den a lugar, además se relacionaron aquellos trabajadores que se dediquen a realizar actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya.

Se anexa la matriz de identificación de peligros (Ver anexo digital 18, Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración del Riesgo).

7.3.2. OBJETIVOS DEL SG-SST

Se definieron los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo alineados a la política del SG-SST y la evaluación inicial realizada en el apartado – Diagnóstico especifico de la empresa-, (Ver anexo digital 19, Objetivos del SG-SST), además el respectivo proceso de documentación y se realizó la socialización tal como lo especifica el Decreto 1072 de 2015. (Ver anexo digital 20, Acta de socialización de objetivos del SG-SST).

7.3.3. PLAN DE TRABAJO ANUAL

El responsable del SG-SST con apoyo del practicante de Ingeniería Industrial define un Plan de Trabajo Anual el cual contribuye a identificar, los objetivos, las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades. (Ver anexo digital 21, Plan de Trabajo Anual).

7.3.4. INDICADORES DEL SG-SST

Se definieron los indicadores cualitativos y cuantitativos mediante los cuales se evalúan la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, además de alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte de este. Se muestran a continuación:

7.3.4.1. INDICADORES QUE EVALÚAN LA ESTRUCTURA DEL SG-SST:

Los empleadores deben considerar los siguientes aspectos.

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que esté comunicada con todos los colaboradores de la empresa. (Ver anexo digital 3, política del SG-SST) y (Ver anexo digital 4, Acta de socialización de política del SG-SST).
- Objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ver anexo digital 19, objetivos del SG-SST).
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y Cronograma. (Ver anexo digital 21, Plan de Trabajo Anual).
- Asignación de responsabilidades. (Ver anexo digital 4, Responsabilidades del SG-SST).
- Asignación de Recursos. (Ver anexo digital 10, Asignación de recursos).
- Definición del método para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos. (Ver anexo digital 18, Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración del Riesgo).
- La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo. (Ver anexo digital 14, Acta de conformación del COPASST).

- Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (Ver anexo A, Documentación del SG-SST).
- Plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ver anexo digital 8, Plan de Capacitación).

7.3.4.2. INDICADORES QUE EVALÚAN EL PROCESO:

El empleador debe considerar los siguientes aspectos.

- Porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos:

  % de cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST de acuerdo con la Resolución 1072 de 2019.

Tabla 3: Limites de Cumplimiento de los Estándares Mínimos

Limite	Meta
Aceptable: ≥86%	**≥86%**
Moderadamente Aceptable: 61-85%	
Crítico: < 60%	

- Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual:

$$\frac{n^{\circ}\ de\ actividades\ cumplidas\ del\ plan\ de\ trabano\ anual}{n^{\circ}\ de\ actividades\ programadas\ \ del\ plan\ de\ trabajo\ anual}\ x\ 100\%$$

- Cumplimiento del programa de capacitaciones:

$$\frac{n° \text{ de actividades ejecutadas del plan de capacitaciones}}{n° \text{ de actividades programadas del plan de capacitaciones}} \; x\,100\%$$

- Programa de vigilancia epidemiológica:

$$\frac{n° \text{ de PVE ejecutados}}{n° \text{ de programas requeridos según condiciones de salud y riesgos priorizados}} \; x\,100\%$$

- Cumplimiento de reportes e investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales:

$$\frac{n° \text{ de reportes e investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales realizadas}}{n° \text{ de incidentes, accidentes y enfermedades laborales presentados}} \; x\,100\%$$

- Registro estadístico actualizado:

$$\frac{n° \text{ de incidentes, accidentes y enfermedades laborales analizados}}{n° \text{ de incidentes, accidentes y enfermedades laborales presentados}} \; x\,100\%$$

7.3.4.3. INDICADORES DE RESULTADOS

Los indicadores que evalúan el resultado del SG-SST son medidas verificables de los cambios o modificaciones alcanzados en el tiempo definido, teniendo como base la planeación y la asignación de recursos propios del programa o del SG-SST.

- Cumplimiento de requisitos normativos:

$$\frac{n° \text{ de requisitos aplicables cumplidos}}{n° \text{ de requisitos legales identificados como aplicables}} \; x\,100\%$$

- Cumplimiento de los objetivos de SST:

$$\frac{n° \text{ de objetivos cumplidos}}{n° \text{ de objetivos definidos.}} x\ 100\%$$

- Severidad de los accidentes laborales:

$$\frac{\text{No de días de trabajo perdidos por accidentes de trabajo en el periodo } X + \text{número de días cargados en el periodo } X}{\text{Total de horas hombres trabajadas en el periodo } X) * 240.000}$$

- Frecuencia de los accidentes de trabajo:

$$\frac{\text{No de accidentes de trabajo presentados en el periodo } X}{\text{No de horas hombre trabajadas en el periodo } X) * 240.000}$$

- Mortalidad de los accidentes de trabajo:

$$\frac{\text{No de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el periodo } X}{\text{total de accidentes de trabajo que se presentaron en el periodo } X) * 100}$$

- Prevalencia de la enfermedad laboral:

$$\frac{\text{No de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo } X}{\text{Promedio total de trabajadores en el periodo } X)\ 10n}$$

- Incidencia de la enfermedad laboral:

$$\frac{\text{No de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo } X}{\text{Promedio total de trabajadores en el periodo } X)\ 10n}$$

- Ausentismo AT:

$$\frac{\text{No de días de ausencia por incapacidad laboral}}{\text{no de días de trabajo programado)} * 100}$$

- Ausentismo EG:

$$\frac{\text{No de días de ausencia por incapacidad común}}{\text{no de días de trabajo programado)} * 100}$$

- Numero de NO conformidades del plan de trabajo anual:

$$\frac{\text{No de no conformidades cerradas}}{\text{No de no conformidades presentadas}}$$

- Evaluación de las acciones correctivas y preventivas:

$$\frac{Acciones\ correctivas\ y\ preventivas\ cerradas}{acciones\ correctivas\ o\ preventivas\ formuladas}$$

- Cumplimiento de PVE:

$$\frac{No\ de\ actividades\ cumplidas\ en\ los\ PVE}{No\ de\ actividades\ programadas\ en\ los\ PVE}$$

- Evaluación de los programas de rehabilitación:

$$\frac{No\ de\ trabajadores\ incluidos\ en\ programas\ de\ rehabilitación}{No\ de\ trabajadores\ que\ presentaron\ necesidades\ de\ rehabilitación}$$

- Cumplimiento de las mediciones ambientales:

$$\frac{No\ de\ acciones\ implementadas}{No\ de\ acciones\ definidas\ conforme\ a\ los\ resultados\ de\ las\ mediciones}$$

Todos estos indicadores quedaron resumidos en una matriz organizada y estructurada, que específica el cumplimiento de cada uno (Ver anexo digital 22, Matriz de indicadores del SG-SST).

7.3.5. RENDICIÓN DE CUENTAS

El mecanismo de rendición de cuentas definido para verificar que se haga y se cumplan con los criterios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra debidamente organizado y estructurado (Ver anexo digital 23, Rendición de Cuentas), y establece la metodología para realizar la rendición de cuentas frente al SG-SST de cada una de las partes que poseen responsabilidades dentro del mismo, con el fin de identificar oportunidades de mejora y necesidades de implementación de acciones correctivas y preventivas.

7.3.6. REQUISITOS LEGALES

Para los requisitos legales aplicables a las empresas de transportes de pasajeros se desarrolló una matriz que encierra todos estos aspectos normativos fundamentales para su cumplimiento. (Ver anexo digital 24, Matriz de Requisitos legales).

7.3.7. INFORMES DE LAS CONDICIONES DE SALUD

Dentro de los informes de las condiciones de salud de la empresa se definió lo siguiente:

1. Caracterización de la Accidentalidad:

Aquí se especifican todo lo relacionado al accidente laboral presentado y todos los hechos que conllevó esto para el empleado y la empresa, con el fin de registrar, controlar y definir de manera correcta, se tomó el formato de caracterización de la accidentalidad proporcionado por Arl Sura, que se considera completo y eficaz para cumplir con los requerimientos del SG-SST. (Ver anexo digital 25, Formato de Caracterización de la accidentalidad).

2. Evaluaciones medicas ocupacionales:

Las evaluaciones medicas ocupacionales deben ser priorizadas para la empresa debido a que estas ayudan a conocer el estado real de salud física y mental del trabajador, por ello se desarrolló un formato de información donde se especificaron los tipos de evaluaciones médicas que se deben realizar los colaboradores al momento de ingreso y egreso. (Ver anexo digital 26, Formato de Información Evaluaciones Medicas Ocupacionales).

3. Exámenes médicos:

Con el fin de tener un registro detallado de los exámenes médicos realizados a los trabajadores se creó el formato de seguimiento de exámenes médicos. (Ver anexo digital 27, Formato de Seguimiento de Exámenes Médicos Ocupacionales).

7.3.8. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Para recolectar la información sociodemográfica de los trabajadores, se desarrolló un formato de registro y control, con el fin de que se detalle la información pertinente de la empresa. (Ver anexo digital 28, Formato de Descripción Sociodemográfico).

7.3.9. GESTIÓN DEL AUSENTISMO

La gestión del ausentismo se realizó mediante un formato de registro suministrado por Arl Sura donde se debe diligenciar cada uno de los datos de los trabajadores que han presentado ausencia por accidentes o enfermedades laborales. (Ver anexo digital 29, Gestión del ausentismo).

7.4. APOYO A LA APLICACIÓN DEL SG-SST

Uno de los componentes más importantes dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es la aplicación de medidas preventivas y de apoyo para la empresa, por eso, en este apartado se describen los procedimientos realizados para la empresa Tescor S.A.S.

7.4.1. GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS

Con el fin de adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa, se diseñó un procedimiento en el que se explica todo aquello que la empresa debe realizar y como debe valorar los riesgos. (Ver anexo digital 30, Procedimiento para la Gestión de los Peligros y Riesgos).

7.4.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL

Una vez culminada la evaluación de riesgos, se definieron las medidas requeridas para el tratamiento del riesgo, para ello se deben considerar medidas adicionales, teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridades:

- Eliminación: Modificar el diseño o el proceso para eliminar el peligro
- Sustitución: Reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo.
- Controles de ingeniería: Medidas técnicas para el control de peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como sistemas de ventilación, protección para las máquinas, enclavamientos, cerramientos acústicos, entre otros.
- Controles administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseños e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permiso de trabajo, inspecciones, capacitación, entre otros.
- Equipos de protección personal: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y

equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos. Algunos equipos de protección personal son: mono gafas, protección auditiva, máscaras faciales, respiradores, guantes, entre otros.

Partiendo de lo anterior, se definieron de manera parcial las medidas y los aspectos básicos para tener en cuenta para la prevención y control de riesgos. (Ver anexo digital 31, Medidas de Prevención y Control de Riesgos).

7.4.3. PREVENCIÓN REPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.25), de acuerdo con esto se diseñó un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. (Ver anexo digital 32, Procedimiento Plan de Emergencia) y (Ver anexo digital 33, Matriz Plan de Emergencia).

7.4.4. GESTIÓN DEL CAMBIO

El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los

cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros). (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.26).

Se diseñaron tres formatos con el fin de mantener un procedimiento para la gestión del cambio, (Ver anexo digital 34, Procedimiento Gestión del Cambio), (Ver anexo digital 35, Ficha Gestión del cambio) y (Ver anexo digital 36, Entradas de Cambio).

7.4.5. ADQUISICIONES

Se diseñó un procedimiento de adquisiciones, con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen las especificaciones de las compras o adquisiciones de productos y servicios, además de las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de Tescor. Tal como se puede apreciar, en la siguiente ilustración:

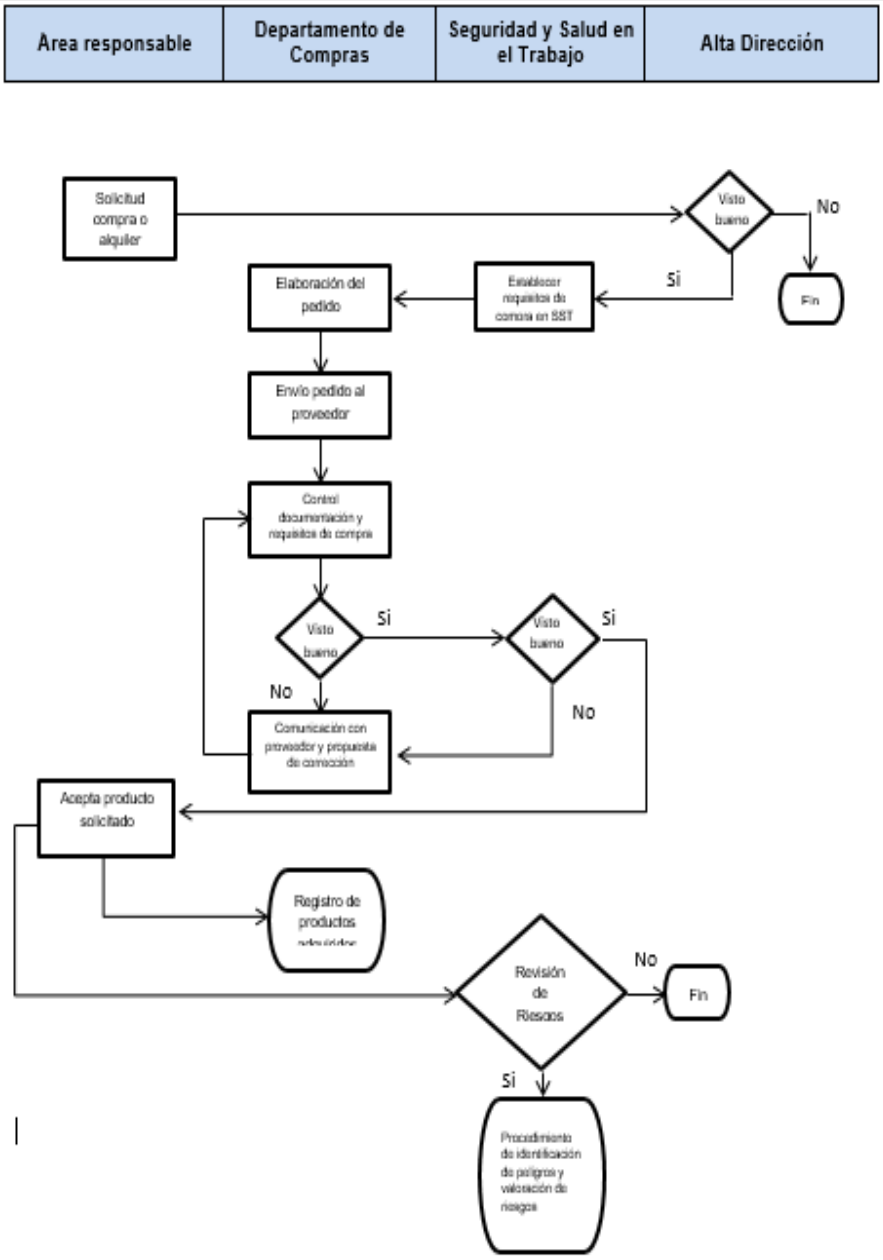


Ilustración 12. Procedimiento de adquisiciones.

Fuente: Creación Propia.

7.4.6. CONTRATACIONES

Con el fin de adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de TESCOR, se diseñaron varios formatos con el fin de registrar todos los datos pertinentes. (Ver anexo digital 37, Procedimiento para ingresar contratistas), (Ver anexo digital 38, Matriz de gestión de contratistas) y (Ver anexo digital 39, Hojas para la verificación de contratistas).

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

Se puede resumir a continuación, que el desarrollo de la practica en la empresa se realizó en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta es un área nueva en la empresa debido a que la empresa está en un proceso de mejoramiento, en principio lo que se buscaba con el practicante era que este realizara labores aisladas al SST, ya que la empresa no deseaba invertir en el área de SST, sin embargo, a raíz de haber concretado algunas alianzas importantes se vieron en la necesidad de mejorar este aspecto en la empresa.

Se debe señalar, que el principal problema que ha presentado la empresa es la organización y estructuración del área de Seguridad y Salud en el trabajo, ya que en principio no se contaba con un sistema de gestión documental que permitiera evidenciar las debilidades y fortalezas de la empresa, además no se habían definido las responsabilidades del personal y por ello, ninguno se había dado a la tarea de contribuir a fortalecer este aspecto.

Con la conformación del área de seguridad y salud en el trabajo, el principal objetivo de las personas encargadas se enfocó en la organización y estructuración del Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero también en crear un sistema de gestión documental que permitiera evidenciar fallas, puntos claves y aspectos importantes para la empresa, con el fin de mejorar el proceso de toma de decisiones, por ello se creó un sistema de archivo tanto digital como físico con el fin de poder desarrollar el SG-SST basados en la información que se encontró en la empresa.

Cabe considerar, que una de las principales mejoras que se ha logrado para la empresa ha sido la documentación y la conservación de los documentos, además del compromiso de los encargados con mantener organizados todos aquellos, soportes y registros que faciliten el desarrollo del diseño y la implementación del SG-SST.

En síntesis, este proyecto se realizó con el fin de hacer un diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para lograr que se implemente en la empresa y así contribuir a mitigar el impacto de los peligros y riesgos a los cuales se ven expuestos en la misma.

9. APORTES DEL ESTUDIANTE

Teniendo en cuenta la problemática que vive el país, fue un poco complejo adaptarse al entorno y la modalidad del trabajo, en principio se realizaron todos los trabajos de forma presencial pero debido al aumento de casos por la pandemia Covid-19, se tuvo que trasladar a la modalidad virtual, por ello se puede decir que trabajar en TESCOR S.A.S fue algo lleno de experiencias y desafíos que hacían el trabajo mucho más exigente.

Durante el desarrollo de las prácticas el principal objetivo fue diseñar las primeras fases del SG-SST, dado que resultaba muy complejo llegar a una fase de

implementación debido al tiempo y a las condiciones del entorno, este diseño es fundamental para fortalecer la estructura operativa de la empresa ya que se busca principalmente controlar aquellos factores que afectan la coordinación operativa de la empresa y el flujo de servicios diarios, además de buscar disminuir factores como, fallas por lesiones producidas, pérdidas de tiempo por incidentes y accidentes, perdidas de dinero en exámenes médicos, etc.

Este diseño permite mejorar el proceso de toma de decisiones debido a que aporta los datos y herramientas necesarios para conocer aquellas debilidades que presenta la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, permite mejorar la competitividad en el mercado y atraer a sus principales clientes aportándole ventajas frente a sus competidores, de este modo se logra impulsar la calidad de los servicios que se prestan ofrecer un personal protegido y capacitado para el desarrollo de sus funciones.

En general todo este diseño se logró gracias a la ayuda del Asesor en SST y la encargada del Área de Seguridad y Salud en el trabajo, los cuales ayudaron a consolidar todo lo pertinentes al SG-SST, dentro de los aportes más importantes que se hicieron fueron los siguientes:

- Se estableció la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Se definieron los objetivos del SG-SST
- Se desarrollaron todos los formatos pertinentes a registro y controles de los trabajadores, como su perfil sociodemográfico, la gestión de ausentismos, entrega de elementos de protección personal.
- Se estableció la matriz de riesgos, la matriz lega, la matriz de presupuesto, la matriz del programa epidemiológico, etc.

10. CONCLUSIONES

Este informe se desarrolló basado en el Decreto 1072 de 2015 y con el respaldo de ARL SURA en la empresa Transportes Especiales de Córdoba S.A.S, de fundamentó en poder fortalecer toda la parte operativa.

Se puede decir que todo este diseño permitió evidenciar las fortalezas y debilidades de la empresa, y tomar cada una de ellas como mejora para los procesos, se consideró fundamental la conservación de los documentos, el registro y control de los procesos, la organización y la definición de los estándares mínimos aplicables a la empresa, y sobre todo permitió resaltar que la empresa no estaba organizada con los requisitos exigidos por los entes reguladores de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otra parte, se evidencia que la empresa presta servicios de calidad, lo que se refleja en el oportuno desarrollo de sus servicios y en el reconocimiento por parte de sus principales clientes, sin embargo, se pueden mencionar las siguientes conclusiones:

- La organización a pesar de que controla los procesos directamente relacionados al cliente tiene debilidades en el control de la seguridad y salud de sus trabajadores, ya que omite factores importantes como la entrega oportuna de los elementos de protección personal, entre otras cosas.
- La empresa se encuentra en un proceso de mejora por eso decide fortalecer el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de buscar una menor variabilidad en la obtención de los resultados de los indicadores como los de rentabilidad ya que, estos se ven afectados en muchas ocasiones por las bajas por lesiones, por los accidentes de trabajo, por las enfermedades laborales y también por la poca planeación operativa.

- La interacción con la documentación e información que tiene la empresa permite aportar una mayor flexibilidad y comprensión del comportamiento de sus colaboradores, debido a que si se encuentra organizada y estructurada se pueden tomar decisiones orientadas a mejoras en los procesos.
- El sistema de información permite obtener los informes necesarios para estandarizar los procesos de gestión de indicadores y buscar alternativas viables para poder corregir errores.
- Todo el diseño ha permitido evidenciar que la empresa debe fortalecer la gestión documental, esto con el fin de poder controlar y registrar cada uno de los procesos que tiene la empresa, es fundamental tener registrado cada uno de las entradas y salidas de la empresa, además de los factores externos que afectan sustancialmente el desarrollo, como accidentes en las vías, enfermedades provocadas por los estados del tiempo, etc.

11. BIBLIOGRAFÍA

K. Jilcha y D. Kitaw, “ Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development” , Eng. Sci. Technol. an Int. J., vol. 20, núm. 1, pp. 372– 380, 2017, doi: 10.1016/j.jestch.2016.10.011.

Decreto 1072 del 26 marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; capítulo 6. (s.f.).

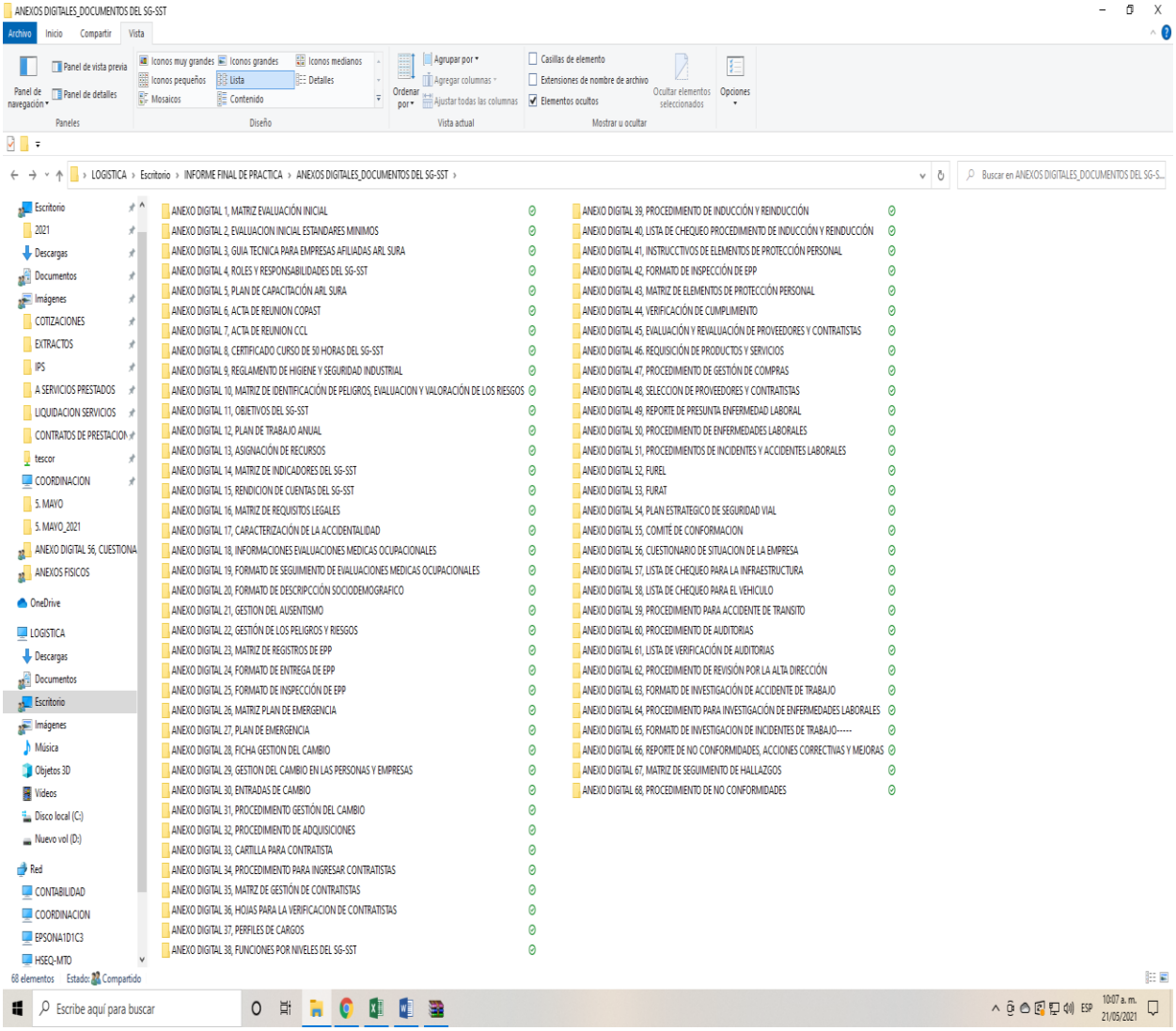
El Congreso de la República de Colombia, “ Ley 1562 de 2012” , Minist. Trab., p. 22, 2012.

Ministerio de Trabajo. (2018). Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020.

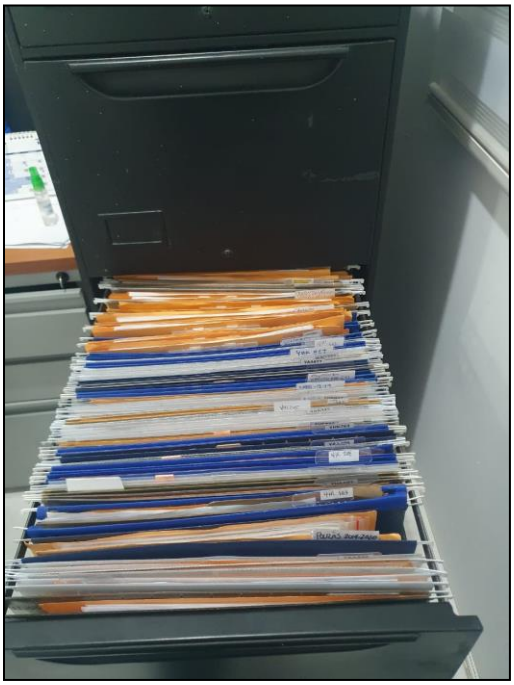
12. ANEXOS

En este apartado además de mostrar evidencias de las actividades realizadas en el marco del desarrollo de la práctica empresarial, se definirán otras actividades desarrolladas.

ANEXO A: DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST



ANEXO B: ARCHIVO FÍSICO



ANEXO C. PLANILLA DE SEGURIDAD SOCIAL

aportes en línea

Resumen General de Pago

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

Identificación	dv	Razon Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Direccion	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA e ICBF
NIT 900961409	6	GRUPO EMPRESARIAL TRANSPORTES ESPECIALES DE CORDOBA TESCOR S.A.S.	B - MENOS DE 200 COTIZANTES	TESCOR	CALLE 3586-16	MONTERIA-CORDOBA	7869985	SI

DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACION

Periodo		Clave		Tipo	Fecha		Pago		
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Planilla	Limite	Pago	Banco	Días Mora	Valor
2021-04	2021-05	978587329	9419595835	E	2021/05/05	2021/05/04	BANCOLOMBIA	0	$3,066,600

LIQUIDACION DETALLADA DE APORTES

EMPLEADO				PENSION				SALUD				CCF				RIESGOS				PARAFISCALES		
No.	Identificación		Nombres	Codigo	Días	IBC	Aporte	Codigo	Días	IBC	Aporte	Codigo	Días	IBC	Aporte	Codigo	Días	IBC	Aporte	Días	IBC	Aporte
Sucursal: TESCOR (13 Afiliados)						$9,993,786	$1,599,400			$11,810,838	$550,400			$10,902,312	$436,800			$11,810,838	$480,000		$0	$0
Centro de Trabajo: ADMINISTRATIVO (1 Afiliados)						$0	$0			$908,526	$113,600			$0	$0			$908,526	$4,800		$0	$0
Ciudad: MONTERIA Depto: CORDOBA (1 Afiliados)						$0	$0			$908,526	$113,600			$0	$0			$908,526	$4,800		$0	$0
1	CC	1063178892	PULECIO BLANCO LORAINE ISABEL		0	$0	$0	EPS049	30	$908,526	$113,600		0	$0	$0	14-11	30	$908,526	$4,800	0	$0	$0
Centro de Trabajo: OPERATIVO (12 Afiliados)						$9,993,786	$1,599,400			$10,902,312	$436,800			$10,902,312	$436,800			$10,902,312	$475,200		$0	$0
Ciudad: MONTERIA Depto: CORDOBA (12 Afiliados)						$9,993,786	$1,599,400			$10,902,312	$436,800			$10,902,312	$436,800			$10,902,312	$475,200		$0	$0
2	CC	8048916	ALEMAN ROMERO ARNALDO LEYIS	230301	30	$908,526	$145,400	EPS016	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
3	CC	6863541	ARRIETA BARROSO MANUEL HUMBERTO		0	$0	$0	EPS037	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
4	CC	79411942	CIFUENTES CAMABAL SERGIO MANUEL	25-14	30	$908,526	$145,400	EPS005	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
5	CC	1067882725	FAJARDO LOZANO FELIX ENRIQUE	230301	30	$908,526	$145,400	EPS007	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
6	CC	73109984	GOMEZ ROBINSON RODOLFO ANTONIO	25-14	30	$908,526	$145,400	EPS037	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
7	CC	15648354	HERNANDEZ YAHEZ DANIEL YESID	25-14	30	$908,526	$145,400	EPS005	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
8	CC	78692750	NEGRETE NEGRETE ADER ALFONSO	25-14	30	$908,526	$145,400	EPS037	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
9	CC	7378353	NEGRETE RAMOS JOSE MIGUEL	25-14	30	$908,526	$145,400	EPS016	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
10	CC	78753262	NEGRETE BERTEL HORBERTO MANUEL	230201	30	$908,526	$145,400	EPS037	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
11	CC	6893032	ORTEGA TORRES ADALBERTO ANTONIO	25-14	30	$908,526	$145,400	EPS005	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
12	CC	78697646	OSPINA MENDOZA JULIO ENRIQUE	25-14	30	$908,526	$145,400	EPS016	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
13	CC	1067954108	PAREDES VEGA RIGOBERTO JOSE	230301	30	$908,526	$145,400	EPS002	30	$908,526	$36,400	CCF16	30	$908,526	$36,400	14-11	30	$908,526	$39,600	30	$0	$0
Total			Afiliados(13)			$9,993,786	$1,599,400			$11,810,838	$550,400			$10,902,312	$436,800			$11,810,838	$480,000		$0	$0

12

Página 1 de 2

2021/05/05 10:34 AM

"VIGILADA MINEDUCACIÓN"
acreditada INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 12566 de 22 de marzo de 2019, vigencia 4 años

ANEXO D: SERVICIOS DE HIGIENE

La empresa debía contar con un suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras. A continuación, se muestran las evidencias de esto:

ANEXO E: PERFILES DE CARGO.

En esta sección se describieron las características y funciones que deben desempeñar las personas en áreas específicas de la empresa. (Ver anexo digital 40, Perfiles de Cargos).

ANEXO F: FUNCIONES POR NIVEL DEL SG-SST

Con el fin de realizar una buena gestión para cumplir con los resultados que espera la organización, se diseñaron las actividades de cada uno de los niveles del SG-SST para tomar decisiones asertivas. (Ver anexo digital 41, Funciones por Niveles del SG-SST).

ANEXO G: PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Todos los trabajadores deben recibir inducción en aspectos generales y específicos de las actividades por realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales de manera previa al inicio de sus labores, por eso, se creó un procedimiento de inducción y reinducción que recopilara todos esos aspectos, (Ver anexo digital 42, Procedimiento de Inducción y Reinducción), además de una lista de chequeo que hiciera la función de verificar el cumplimiento del procedimiento diseñado (Ver anexo digital 43, Lista de Chequeo de Inducción y Reinducción).

ANEXO H: EPP

El empleador debe garantizar un procedimiento oportuno que permita proveer a cada uno de los colaboradores con los elementos que sean adecuados a las funciones que

realizan en la organización, para ello se creó un instructivo donde se explica los elementos de protección personal, (Ver anexo digital 44, Instructivos de Elementos de Protección Personal), además de un formato de inspección que permita validar el correcto funcionamiento del elemento (Ver anexo digital 45, Formato de Inspección de Epp) y por último, una matriz de registros de epp, (Ver anexo digital 46, Matriz de Elementos de Protección Personal).

ANEXO I: PROVEEDORES

Se debe validar que dichos proveedores o contratistas tienen documentado e implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que conocen los peligros/riesgos y la forma de controlarlos al ejecutar el servicio por realizar en la empresa. Por ello se crearon los siguientes formatos, (Ver anexo digital 47, Verificación de Cumplimiento), (Ver anexo digital 48, Evaluación y Revaluación de Proveedores y Contratistas), (Ver anexo digital 49, Formato de Requisición de Productos y/o Servicios), (Ver anexo digital 50, Procedimiento de Gestión de Compras) y (Ver anexo digital 51, Selección de Proveedores y Contratistas).

ANEXO J: ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.

Con el fin de garantizar que los colaboradores tengan la debida atención cuando se presenten los accidentes y enfermedades laborales dentro de las labores de la organización se diseñaron los siguientes procedimientos. (Ver anexo 52, Reporte de Presunta Enfermedad Laboral), (Ver anexo 53, Procedimientos de Enfermedades Laborales), (Ver anexo 54, Procedimiento de Incidentes y Accidentes de Trabajo) y, por último, se anexan los formularios de reportes de enfermedades y accidentes de trabajo

proporcionado por ARL SURA. (Ver anexo digital 55, FUREL) y (Ver anexo digital 56, FURAT).

ANEXO K: ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Con el fin de establecer lineamientos que contribuyan a garantizar los estilos de vida saludable dentro de la empresa en cuestión se ha definido el siguiente programa de vida saludable:

1. Salud Cardiovascular:

PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE					
SALUD CARDIOVASCULAR					
ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	FECHA	LUGAR
Tamizaje Cardiovascular	*Se determina el grado de riesgo cardiovascular de cada uno de los funcionarios y la probabilidad de tener o no una enfermedad cardiovascular o accidente cerebro vascular, una vez establecido el nivel se plantean las pautas, estrategias, recomendaciones y/o tratamiento integral para los factores de riesgo presentes, priorizando su atención, trazando metas y seguimiento para contribuir a minimizar y/o prevenir nuevos eventos y lograr una mejor calidad de vida.*	*Identificar factores de riesgo cardiovascular modificables en la población trabajadora, a fin de establecer las intervenciones necesarias según cada caso y las orientaciones para modificar actitudes y comportamientos que promuevan y favorezcan la salud cardiovascular.*	*Se aplican diferentes cuestionarios relacionados con tamizaje de riesgo cardiovascular, así determinar el nivel de riesgo cardiovascular. Se realiza la toma de medidas antropométricas (peso, talla, perímetro abdominal), toma de presión arterial, frecuencia cardíaca, índice de masa corporal y porcentaje de grasa*	*MARZO - SEPTIEMBRE*	*UNIDAD DE SALUD CONTRATADA*
Evitar el consumo de tabaco y alcohol	*Centrar la intervención en el autoreconocimiento que el trabajador debe realizar del consumo de tabaco y/o alcohol y el desarrollo de factores protectores, como: la influencia positiva del grupo de amigos (pares, prácticas sanas sin riesgo), adecuados vínculos y comunicación intrafamiliar, fortalecimiento de autoestima, favorecer espacios de esparcimiento, respeto a la autonomía y claridad de normas.*	*Promover el autocuidado y factores protectores en los trabajadores de TESCOR S.A.S para reducir el consumo de tabaco y alcohol.*	*capacitaciones, socialización, charlas, talleres y videos control consumo de tabaco, ubicación de carteles, afiches y demás elementos publicitarios para reducir el consumo de tabaco y alcohol.*	*ABRIL - AGOSTO*	*OFICINA ADMON*
Buen hábito del sueño	*Los TS han adquirido gran importancia en los últimos años dada su repercusión sobre diferentes aspectos de la vida diaria, salud y bienestar de los individuos y la sociedad, accidentalidad y desempeño laboral, así como los costos directos e indirectos en la atención médica requerida para su manejo.*	*Promover la adopción de hábitos de sueño saludables (8 horas mínimo), que constituyan en descanso reparador.*	*Socialización, charlas, talleres y videos, ubicación de carteles, afiches y demás elementos publicitarios sobre el buen hábito del sueño*	*JUNIO - JULIO*	*OFICINA ADMON*

2. Cuerpo Saludable:

PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE					
CUERPO SALUDABLE					
ACTIVIDADES	**DESCRIPCIÓN**	**OBJETIVOS**	**ACTIVIDADES**	**FECHA**	**LUGAR**
Caminatas	*La caminata tiene el potencial de tener un gran impacto en la salud pública debido a su accesibilidad por esta razón está incluida en los hábitos y estilos de vida saludable. Además de lo anterior es un ejercicio más fácil ya que no requiere de fuerza que es lo que para muchas personas les impide realizar algún tipo de actividad física. Así mismo la mayoría de trabajadores entrevistados de la universidad de Nariño afirma que esta actividad es la que más realizan en sus tiempos libres ya que no solo les permite contemplar su entorno sino también compartir con su familia y amigos debido a que pueden charlar en el recorrido.*	*Desarrollar actividad física tipo caminatas que permitan fortalecer los estilos de vida saludables en los trabajadores de la empresa TESCOR S.A.S.*	*Caminatas programadas junto al Sistema de Bienestar de la empresa.*	*AGOSTO - OCTUBRE*	*VILLA OLIMPICA*
Actividad Fisica dirigita - Ejercitación	*Se debe tener en cuenta que el ejercicio físico se practique de forma adecuada teniendo presente la condición física de la persona, respetando criterios de cantidad (frecuencia semanal y duración de las sesiones) y criterios de calidad (tipo de actividad o modalidad deportiva, regularidad de las sesiones, e intensidad del esfuerzo). La valoración inicial permite establecer la condición física de cada persona y como se puede trabajar con ella ya que debido a esto se establecen las mejores actividades para adaptación al nuevo estilo de vida.*	*● Prevenir enfermedades de riesgo cardiovascular y mejorar la calidad de vida ● Promover el conocimiento y la práctica de ejercicio físico saludable. ● Trabajar con la relajación para lograr liberar el estrés. ● Aprender a manejar una correcta respiración. ● Aprender a tener posturas corporales correctas, evitando así lesiones.*	*Rumba aeróbica programada dictada por monitor de actividad física. Después de evaluar a cada individuo respecto a su estado físico se realizarán ejercicios de estiramiento, adecuación de estado físico, ejercicios de respiración y acompañamiento durante la actividad física.*	*SEPTIEMBRE - NOVIEMBRE*	*VILLA OLIMPICA*

3. Salud Mental

PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE					
SALUD MENTAL					
ACTIVIDADES	**DESCRIPCIÓN**	**OBJETIVOS**	**ACTIVIDADES**	**FECHA**	**LUGAR**
Jornadas de Relajación (ejercicios de relajación física muscular)	*Para este programa la relajación será entendida como un estado de ausencia de tensión o activación que se manifiesta en tres niveles: fisiológico, cognitivo y comportamental*	*Desarrollar jornadas de relajación que favorezcan el manejo de estrés laboral y ansiedad, promoviendo la salud mental y prevención de enfermedades cardiovasculares en los trabajadores de la empresa TESCOR S.A.S.*	*Ejercicios de respiración, meditación, relajación, estiramiento, fortalecer la difusión e inscripción de cursos de formación humanística o talleres que incluyan a la población trabajadora. Establecer mediante resolución los permisos correspondientes.*	*Segundo Jueves de cada mes*	*Puesto de trabajo*
Relaciones interpersonales	*Las personas se relacionan en distintos ámbitos, el tipo de relación que entablemos dependerá del lugar y contexto en que esta se lleve a cabo, por lo tanto las relaciones interpersonales darán cuenta de cómo se constituyen las interacciones reciprocas con una o más personas, para este caso interacciones en el trabajo y van a estar moduladas por la comunicación y la asertividad.*	*Campañas educativas, folletos, convivencias por sección o área con actividades lúdicas que permitan la interacción de las personas, álbum con sticker coleccionables: cada sticker con tema de relaciones interpersonales, estos se les reparten a los funcionarios de las dependencias donde se realice la actividad; camisas de amistad; concurso de pancartas; tabla de aprender hacer críticas; obras de teatro, capacitación en estrategias de escucha, mimos y corazones son más que emociones.*	*Rumba aeróbica programada dictada por monitor de actividad física. Después de evaluar a cada individuo respecto a su estado físico se realizarán ejercicios de estiramiento, adecuación de estado físico, ejercicios de respiración y acompañamiento durante la actividad física.*	*Según programación realizada por asesor SST*	*VILLA OLIMPICA*

4. Tarea Saludable

PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE					
TAREA SALUDABLE					
ACTIVIDADES	**DESCRIPCIÓN**	**OBJETIVOS**	**ACTIVIDADES**	**FECHA**	**LUGAR**
Pausas Activas	*Las pausas activas o gimnasia laboral son ejercicios físicos y mentales que realiza una persona por corto tiempo durante la jornada, con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente*	*Prevenir patologías osteomusculares a partir de la realización frecuente de pausas activas en la jornada laboral.*	*Establecer un cronograma de pausas activas, adecuar software para que de mensajes o alertas de horarios de pausas activas, concienciar de los beneficios de hacer pausas activas, mediante talleres y mensajes alusivos*	*Lunes a viernes en la mañana(10am) en la tarde(3pm) duración de 5 minutos*	*Puesto de trabajo*
Planeación - organización tiempo	*Se abordará la gestión eficaz del tiempo haciendo referencia a la distribución de tiempo en función de las actividades a realizar y la priorización de las mismas. De tal manera que una planeación eficaz del tiempo permite reducir el estrés, reducir el margen de error, incremento de productividad, evita repetir procesos, mejora el ambiente de trabajo, contribuye al mejoramiento de la salud y evita la sobrecarga laboral.*	*capacitar a los trabajadores de la Universidad de Nariño sobre la planificación y optimización del tiempo como herramienta para reducir la carga laboral.*	*Charlas educativas sobre organización del tiempo, sobre priorización de actividades.*	*Junio*	*Oficina Admon.*
Orden y aseo en el trabajo	*El orden y aseo es fundamental en la seguridad, pues si existe su ausencia puede contribuir a muchos accidentes como: caídas, lesiones, fracturas y puede causar o provocar fuego. Se deben mantener pisos, pasillos y escaleras en buen estado, secos y libres de obstáculos, cables recogidos, tapetes bien estirados y en buen estado, debe estar cada cosa en su lugar.*	*● Contribuir al orden y aseo de cada área de trabajo con la concientización de los beneficios para la dinámica del grupo. ● Orientar sobre la manera correcta de organizar las herramientas y/o elementos de trabajo de tal manera que permita facilitar las labores diaria.*	*Capacitaciones sobre: no consumir alimentos en el sitio de trabajo, limpieza diaria de áreas comunes, recolección periódica de residuos y su clasificación, asegurar y canalizar cables sueltos, desempolvar zonas de trabajo, separación de objetos y papeles que no tengan utilidad algun.*	*Junio*	*Puesto de trabajo*

5. Nutrición Saludable

PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE					
NUTRICIÓN SALUDABLE					
ACTIVIDADES	**DESCRIPCIÓN**	**OBJETIVOS**	**ACTIVIDADES**	**FECHA**	**LUGAR**
Talleres Nutricionales		*Promover la importancia de la alimentación saludable dentro de los trabajadores de la universidad de Nariño, tomando como principio el bienestar de los mismos y el cuidado de la salud.*	*Los talleres nutricionales están previstos desarrollar en conmemoración de fechas especiales, en las que relacionamos el evento a celebrarse con los hábitos nutricionales a tener presente:*	CELEBRACIÓN / FECHA / TALLER Dia de la salud y la actividad física / 6 y 7 de abril / Salud y alimentación. Dia mundial de la hipertensión arterial / 14 de mayo / Hipertensión y alimentación Dia mundial del corazón / 29 de septiembre / Cardiopatias y alimentación. Dia mundial contra la obesidad / 12 de noviembre / Obesidad y alimentación. Dia mundial de la diabetes / 14 de noviembre / Diabetes y alimentación.	*Oficina Admon.*
Estamos de Cosecha	*Esta actividad se desarrollará una vez al semestre y está dirigida a los trabajadores de TESCOR S.A.S, para el consumo de fruta. El consumo de grupos de alimentos como las frutas, está ubicado en el centro de la alimentación saludable junto con las verduras, por la adecuada proporción de nutrientes que aseguran una mejor calidad de vida y una óptima seguridad de los alimentos que se consumen.*	*Incentivar el consumo de frutas en la dieta alimenticia de los funcionarios de TESCOR S.A.S.*	*Semestralmente se distribuirá la fruta de cosecha a los funcionarios.*	*JULIO*	*Puesto de trabajo*

ANEXO L: BRIGADA DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

De acuerdo con los requisitos mínimos legales vigentes, la empresa debe conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la empresa. En ese orden de ideas se realizaron los siguientes formatos. (Ver anexo digital 57, Conformación de Brigada de Emergencia), (Ver anexo digital 58, Acta de Conformación de Brigada), (Ver anexo digital 59, Acta de Cierre), Ver anexo digital 60, Comunicado para Convocatoria de Brigada) y (Ver anexo digital 61, Registro para Conformación de Brigada).

ANEXO M: PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

Con el fin de definir los planes y acciones que se deben llevar a cabo en la empresa para lograr una oportuna prevención de los accidentes de tráfico, de forma que se tenga clara su gestión al establecer áreas involucradas, responsables, mecanismos de evaluación y seguimiento. Se realizaron los siguientes procedimientos, (Ver anexo digital 62, Plan Estratégico de Seguridad Vial), (Ver anexo digital 63, Comité de Conformación), (Ver anexo digital 64, Cuestionario de Situación de la Empresa), (Ver anexo digital 65, Lista de Chequeo para la Infraestructura), (Ver anexo digital 66, Lista de Chequeo para el Vehículo) y (Ver anexo digital 67, Procedimiento para Accidente de Tránsito).

ANEXO N: PROCEDIMIENTO PARA AUDITORIAS INTERNAS.

Para el desarrollo de auditorías se diseñó un procedimiento de auditorías internas. (Ver anexo digital 68, Procedimiento de Auditorías Internas del SG-SST) y (Ver anexo digital 69, Lista de Verificación de Auditorias).

ANEXO O: PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.

Para el proceso de revisión por la alta dirección se diseñó un procedimiento, el cual se debe llevar a cabo para la implementación del SG-SST. (Ver anexo digital 70, Procedimiento de Revisión por la Alta Dirección).

ANEXO P: INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.

Para una gestión oportuna de los accidentes de trabajo, se diseñó un procedimiento interno, en el cual se explica lo que se debe hacer en caso de accidente y enfermedad laboral, (Ver anexo digital 71, Procedimiento de Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales), para ello también se creó el formato de accidente de trabajo, (Ver anexo digital 72, Formato de Accidente de Trabajo) todo esto para lo que involucra los accidentes de trabajo.

Y por ultimo para el caso de los incidentes de trabajo se toma el formato suministrado por la aseguradora de riesgos de la empresa en el cual se explica a profundidad como se detallan tales incidentes de trabajo. (Ver anexo digital 73, Formato para Investigación de Incidentes de Trabajo).

ANEXO Q: PROCEDIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVAS Y MEJORAS.

La empresa debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del SG-SST, para esto se archivó un documento de reporte de actos y condiciones inseguras, y además se diseñaron los siguientes procedimientos y formatos. (Ver anexo 74, Reporte de No Conformidades, Acciones Correctivas y Mejoras), (Ver anexo 75, Matriz de Seguimiento de Hallazgos) y (Ver anexo 76, Procedimiento de No Conformidades).

ANEXO R: EVIDENCIAS DE SOCIALIZACIONES

ANEXO S: EVIDENCIAS VOTACIONES COPASST