

**Estructuración del área de talento humano y propuesta de formatos de apoyo
para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cargando y
Descargando S.A.S**

Informe pasantía para optar al título de administrador de empresas

William Salvador Villamil Bello

Estudiante

Universidad de Cundinamarca seccional Ubaté

Facultad de ciencias administrativas, económicas y contables

Administración de empresas

Ubaté, 2018

Estructuración del área de talento humano y propuesta de formatos de apoyo para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa
Cargando y Descargando S.A.S

Jefferson Leonardo Caro Casas

Asesor interno

Jose Mario Contreras Velásquez

Asesor externo

Universidad de Cundinamarca seccional Ubaté

Facultad de ciencias administrativas, económicas y contables

Administración de empresas

Ubaté, 2018

Tabla de contenido

Titulo.....	16
Área.....	16
Línea De Investigación	16
Introducción	17
Justificación.....	18
Objetivos	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos.....	19
Marco Referencial.....	20
Marco Legal	20
Marco Institucional	21
Política de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.	22
Misión.	23
Visión.	23
Política de control de alcoholismo y tabaquismo.....	23
Marco Conceptual	24
Marco Teórico.....	27
DOFA.....	31
Matriz DOFA	31
Estrategias	35
Plan De Mejoramiento	37
Evaluación de la calidad del plan de salud y seguridad en el trabajo.	39
Desarrollo De La Pasantía.....	42
Etapas De La Pasantía.....	42
Etapa 1.....	42
Etapa 2.....	66
Etapa 3.....	71
Etapa 4.....	86
Cronograma De Pasantía.....	106
Presupuesto Pasantía.....	107

Conclusiones	108
Recomendaciones.....	109
Bibliografía	110
Apéndice	112

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Matriz DOFA</i>	31
Tabla 2 <i>Cronograma plan de mejoramiento</i>	38
Tabla 3 <i>Indicadores de evaluación</i>	39
Tabla 4 <i>POAM Político</i>	42
Tabla 5 <i>POAM Social</i>	45
Tabla 6 <i>POAM Económico</i>	47
Tabla 7 <i>POAM Competitivo</i>	50
Tabla 8 <i>POAM Tecnológico</i>	53
Tabla 9 <i>POAM Geográfico</i>	56
Tabla 10 <i>PCI Directivo</i>	59
Tabla 11 <i>PCI Talento humano</i>	62
Tabla 12 <i>Hoja de trabajo DOFA</i>	66
Tabla 13 <i>Estructura empresarial</i>	70
Tabla 14 <i>Caracterización funciones gerente</i>	72
Tabla 15 <i>Caracterización funciones secretaria</i>	76
Tabla 16 <i>Caracterización funciones coordinador SST</i>	78
Tabla 17 <i>Caracterización funciones servicios generales</i>	80
Tabla 18 <i>Caracterización funciones conductor</i>	83
Tabla 19 <i>Pregunta conducir y velar por el estado del vehículo</i>	92
Tabla 20 <i>Pregunta elementos de reparación</i>	93
Tabla 21 <i>Pregunta elementos de protección personal</i>	94
Tabla 22 <i>Pregunta documentos de automotor</i>	95
Tabla 23 <i>Pregunta informar estado de salud</i>	96
Tabla 24 <i>Pregunta deberes del trabajador</i>	98
Tabla 25 <i>Pregunta funciones en la empresa</i>	99
Tabla 26 <i>Pregunta funciones como trabajador</i>	101
Tabla 27 <i>Pregunta portar elementos de protección</i>	102
Tabla 28 <i>Cronograma pasantía</i>	106
Tabla 29 <i>Presupuesto pasantía</i>	107

Lista de imágenes

Imagen 1 Organigrama.....	71
Imagen 2 Control de tractomulas.....	87
Imagen 3 Control de tractomulas 2.....	87
Imagen 4 Funciones y responsabilidades trabajador.....	88
Imagen 5 Objetivos de seguridad y salud en el trabajo.....	89
Imagen 6 Folleto de capacitación.....	90
Imagen 7 Evaluación trabajadores.....	91
Imagen 8 Resultados pregunta conducir y velar por el estado del vehículo.....	92
Imagen 9 Respuesta pregunta elementos de reparación.....	93
Imagen 10 Resultados pregunta elementos de seguridad.....	95
Imagen 11 Resultados pregunta documentos de automotor.....	96
Imagen 12 Resultados pregunta informar estado de salud.....	97
Imagen 13 Evaluación trabajadores 2.....	98
Imagen 14 Resultados pregunta deberes como trabajador.....	99
Imagen 15 Respuesta pregunta funciones en la empresa.....	100
Imagen 16 Respuesta pregunta funciones como trabajador.....	101
Imagen 17 Respuesta pregunta portar elementos de protección.....	103
Imagen 18 Formato control tracto mulas.....	104
Imagen 19 Plan de seguimiento.....	105

Apéndice

Anexo 1 Informe mensual 1.....	97
Anexo 2 Informe mensual 2.....	102
Anexo 3 Informe mensual 3.....	105
Anexo 4 Informe mensual 4.....	111

Título

Estructuración del área de talento humano y propuesta de formatos de apoyo para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cargando y Descargando S.A.S

Área

Gestión de las organizaciones y sociedad

Línea De Investigación

Desarrollo Organizacional

Introducción

En el área administrativa se enmarcan muchos aspectos de una empresa, uno de ellos se refiere a la gestión humana o el departamento de talento humano, y estos temas no solo abarcan la contratación y nomina, sino que también se relacionan y enmarcan procesos de atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores, por lo cual, es necesario estar constantemente actualizando todos los procesos para el bienestar y desarrollo laboral y profesional de los colaboradores dentro de la empresa.

Para desarrollar y delimitar claramente el área de gestión humana dentro de la empresa, se deben estructurar todos los puestos y funciones para cada uno de los trabajadores de la empresa, para que cada uno de ellos conozca sus funciones, deberes, y así mismo, cuáles son sus derechos como trabajador.

Por lo anterior, se presenta la oportunidad de realizar una pasantía enfocada en la estructuración para el área de gestión humana en la empresa Cargando y Descargando SAS.

Justificación

La gestión humana, ya sea en proyectos, empresas o entidades públicas va directamente relacionada con la carrera de Administración de empresas, donde se busca recalcar y mejorar los procesos y procedimientos de estas áreas para un buen desempeño de la organización y de esta manera lograr ser competitivos en su sector.

Una correcta gestión de los colaboradores permite que cada uno de ellos pueda alinear sus objetivos personales a los objetivos organizacionales, y por lo tanto, este más motivado a realizar eficientemente sus labores organizacionales; además que garantiza a la empresa encontrar a los empleados más adecuados para cada puesto y para cada momento, que tengan la formación suficiente para desempeñar las tareas que le son encomendadas y desarrollen su trabajo de manera eficiente para alcanzar los fines de la organización.

El interés en mejorar la gestión humana de una empresa, se enfoca en trabajar conjuntamente con los colaboradores y lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Objetivos

Objetivo General

- Estructurar el área de talento humano y dar apoyo al área de salud y seguridad en el trabajo de la empresa Cargando y Descargando SAS.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la empresa Cargando y Descargando SAS en su área de talento humano.
- Realizar una caracterización de los puestos de trabajo de la empresa.
- Desarrollar una capacitación a los trabajadores con las caracterizaciones de los puestos de trabajo, funciones y responsabilidades que tienen con la empresa.
- Plasmar formatos de apoyo para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Marco Referencial

Marco Legal

De acuerdo con la Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, el cual debe ser garantizado por el Estado.

Artículo 53 (Constitución Política de Colombia, 1991): El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

La reforma al Código Sustantivo del Trabajo (Ley 50, 1990), que tiene como finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

También se tiene en cuenta la reforma laboral en Colombia (Ley 789, 2002) por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

La ley por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales (Ley 1562, 2012) y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Asimismo, está el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (decreto 1072, 2015), donde se destaca que este sistema es un elemento que agrega valor a la gestión de las organizaciones no sólo por ser un elemento de cumplimiento legal sino por los importantes beneficios que aporta en cuanto a optimización de los procesos y de los recursos.

Marco Institucional

La organización CARGANDO Y DESCARGANDO es una empresa dedicada al transporte de carbón por carretera es de suma importancia las políticas en el campo de SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, garantizar a sus empleados

y trabajadores, un ambiente laboral seguro, mediante actividades de prevención, protección y control de los factores de riesgos laborales, derivados de las actividades de comercialización y transporte de los productos y servicios, que puedan generar accidentes y enfermedades laborales esta política se fundamente en los siguientes principios

Política de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente. La prevención de accidentes, enfermedades Laborales y la conservación del Medio Ambiente. Estos aspectos estarán integrados con la productividad, calidad, eficiencia, y seguridad de nuestros servicios. Por consiguiente es política de la empresa proporcionar y mantener condiciones de trabajo seguras y saludables, siguiendo prácticas que salvaguarden a todos los empleados, proporcionando unas condiciones seguras y confortables de trabajo, sin afectar o deteriorar el medio ambiente. La conciencia de seguridad y prevención, será práctica, tanto de directivos, como de colaboradores y se extenderá a todo el personal de la empresa, servicios y clientes en general para una mejora continua

Respetamos y acatamos todas las directrices sobre Seguridad y salud en el trabajo que el estado ha dictado y cuya finalidad básica es la protección integral, física y mental de todos los trabajadores

Todos los trabajadores deben aceptar su responsabilidad para cumplir con la política del SGSST, para lograr los objetivos trazados y crear una conciencia y cultura de autocuidado.

Misión. Ofrecer excelente servicio de transporte de productos y materiales, con responsabilidad y cumplimiento; promoviendo un trabajo seguro y productivo, comprometido con el medio ambiente mediante la respectiva revisión tecno mecánica de cada vehículo y por ende garantizar el fortalecimiento y crecimiento de la empresa con un mejoramiento continuo.

Visión. Para el año 2022 la empresa Cargando y Descargando será líder en transporte de mercancías por carretera, con la garantía de un excelente servicio por medio de vehículos de última tecnología y certificados, con personal motivado, capacitado y con una óptima calidad de vida, dentro de un entorno ambientalmente sano.

Política de control de alcoholismo y tabaquismo. CARGANDO Y DESCARGANDO S.A.S, a través de la junta directiva, reafirma su compromiso con la seguridad integral al interior de la empresa, promoviendo una cultura de no consumo de alcohol ya que se puede afectar el estado mental y fisiológico en influir negativamente en el desempeño laboral de los empleados y contratistas.

Esta política tendrá los siguientes objetivos:

Prohibir a los colaboradores y personal contratista CARGANDO Y DESCARGANDO S.A.S, el consumo de bebidas alcohólicas durante la ejecución de actividades laborales se han estas en oficina o en campo.

Resaltar la responsabilidad de ejercer un mutuo control con los compañeros de trabajo e informar a su jefe inmediato a la mayor brevedad sobre el consumo de alcohol durante las

actividades laborales, en la medida en la que puede ponerse en riesgo la vida y la seguridad de sus compañeros en el desarrollo de estas actividades.

Prohibir a los colaboradores y al personal contratista que realicen actividades laborales en estado de embriaguez.

Realizar campañas y actividades de prevención de tabaquismo y consumo de alcohol, a través del programa de promoción de estilos de vida saludable .esta política es coherente con la legislación vigente y el reglamento interno de trabajo, por lo tanto, cualquier conducta que vaya en contra de su cumplimiento se considera falta grave. Debe ser difundida entre el personal y contratistas de la empresa.

Marco Conceptual

Para hablar de una estructuración del área de gestión humana, fue necesario tomar algunos conceptos dados por autores, y así tener una guía en el desarrollo del trabajo, y de acuerdo a esto, la gestión humana es:

Es el proceso proactivo de planear, organizar, dirigir y controlar los fundamentos técnicas, metodologías y/o practicas especializadas de reclutamiento selección, capacitación, evaluación del desempeño, carreras y remuneraciones para desarrollar de forma sinérgica e integrada la salud espiritual, la salud emocional, la salud racional y la salud fisiológica de los trabajadores y de la institución en su conjunto. (Louffat, 2012, p. 3)

También se debe saber a qué corresponde una estructura organizacional, teniendo en cuenta que se realiza la estructuración de un área de la empresa, para lo cual Ackoff (2002) afirma que:

La estructura de una organización es la manera en que su trabajo está dividido (como se asignan las responsabilidades) y como estas actividades separadas se coordinan y se integran (como se distribuye la autoridad). Las estructuras convencionales generalmente se representan en un diagrama que consiste en cuadros y líneas de conexión. En ellos se muestra quien tiene la responsabilidad de qué y quién tiene autoridad sobre quién. (p. 62)

Luego de tener los conceptos sobre el área de gestión humana y la estructuración del área de una empresa, es indispensable realizar un diagnóstico para determinar qué aspectos son los que requieren mayor atención, y hacia donde se debe dirigir la estructuración, de acuerdo con Marín, García y Llano (2002) “el diagnóstico organizacional es el proceso por el cual mediante el uso de métodos y técnicas de investigación organizacional se analizan y evalúan las organizaciones con propósitos de investigación o de intervención” (p. 432).

Con base en el diagnóstico y con los objetivos de la pasantía propuestos, el desarrollo de una matriz DOFA es de gran utilidad para la obtención de estrategias que se engloban a unas oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades halladas en el diagnóstico organizacional, según Fred (2003)

Las estrategias FO usan las fuerzas internas de la organización para aprovechar la ventaja de las oportunidades externas. Todos los líderes buscan organizaciones en una posición tal que puedan usar las fuerzas internas para aprovechar las tendencias y los hechos externos. Por regla

general, las organizaciones siguen a las estrategias de DO, FA o DA para colocarse en una situación donde puedan aplicar estrategias FO. Cuando una organización tiene debilidades importantes, luchará por superarlas y convertirlas en fortalezas. Cuando una organización enfrenta amenazas importantes, tratará de evitarlas para concentrarse en las oportunidades. (p. 19)

En el desarrollo de la estructuración del área de gestión humana en la empresa Cargando y Descargando S.A.S, se presentó la oportunidad de desarrollar caracterizaciones de los puestos de trabajo existentes en la empresa, y según lo expresa Fernández (1995):

La descripción de puesto es una declaración escrita, basada en el análisis, de las operaciones, responsabilidades y funciones de un puesto de trabajo, consta de cuatro apartados:

- Datos de identificación del puesto.
- La descripción del puesto propiamente dicha, que incluye tareas (ocasionalmente operaciones), responsabilidades y funciones.
- Especificaciones del puesto.
- La identificación de los puestos que, desde la perspectiva de su complejidad, responsabilidad y habilidades pertinentes le preceden y le siguen.(p. 65)

Por otra parte, el desarrollo de una estructuración para el área de gestión humana, también se requiere tener presente la seguridad y salud en el trabajo como un concepto que los trabajadores conozcan como parte de sus derechos dentro de una empresa, según Chiavenato (2009):

La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. (p. 279)

Y con el objetivo de profundizar el tema de las funciones y las normas de seguridad y salud en el trabajo para los empleados, se realiza una capacitación, este concepto Mondy (2005) lo define como “actividades diseñadas para proporcionar a las personas los conocimientos y habilidades necesarias para sus empleos actuales” (p. 215).

Marco Teórico

La gestión humana comprende una de las áreas más importantes de una organización, porque permite identificar las obligaciones y necesidades de los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo, y así ofrecerles un buen ambiente de trabajo para que realicen sus labores motivadas, y la empresa crezca integralmente.

De este concepto, parte la gestión estratégica del talento humano, entendiéndose “como conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno” (Cuesta, 2010, p. 32).

Por otra parte, enfocando más al área de gestión humana, se entiende que esta engloba a todas las personas que permanecen y participan en una organización activamente,

independientemente de cual sea su rango, jerarquía o función (Chiavenato, 2009), y es el único recurso, o más bien talento, que tiene la capacidad de administrar los demás recursos existentes de la empresa, lo que lo convierte en el activo más valioso para cualquier organización.

En continuación de la temática de la gestión humana, durante la pasantía se inició con un diagnóstico organizacional, basado en las matrices POAM y PCI, para la obtención de las principales oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades que afecten en mayor o menor grado la empresa; y así como lo expone Amaya (2005), “el direccionamiento estratégico servirá de marco de referencia para el análisis de la situación actual de la compañía tanto internamente como frente a su entorno. Es responder a las preguntas: ¿Dónde estábamos?, ¿Dónde estamos?” (p. 14).

Luego se debe obtener un análisis general de la situación actual de la empresa en el diagnóstico organizacional, por medio de la matriz DOFA, este análisis debe estar enfocado hacia los factores claves para el éxito de la empresa; y además, permite resaltar las fortalezas y las debilidades diferenciales internas al compararlo de manera objetiva con las oportunidades y amenazas claves del entorno.

Esta matriz DOFA está constituida por la parte interna y externa de la organización, donde se reconoce la parte interna de la organización y se detallan las fortalezas y debilidades existentes, sobre las cuales se tiene algún tipo de control; y la parte externa, donde están las oportunidades y amenazas del mercado y entorno al que se enfrenta la empresa.

Por consiguiente, es necesario desarrollar una serie de estrategias que permita aprovechar las oportunidades y minimizar las amenazas, circunstancias sobre las cuales se tiene poco o ningún control.

Estas estrategias según Cuesta (2010), “representan un curso de acción consciente para enfrentar el futuro. Este enfoque concuerda con los procesos formales de establecer las estrategias” (p. 6)

Seguido del hallazgo de las estrategias para la empresa, se dirige atención a la ejecución de la caracterización de los puestos de trabajo actuales en la empresa Cargando y Descargando S.A.S, y el puesto de trabajo se “integra por todas las actividades que desempeña una persona, que pueden agruparse en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la empresa” (Chiavenato, 2009, p. 172). Asimismo, el diseño o estructuración para los puestos de trabajo permite la especificación de las funciones específicas y relaciones con los demás puestos de trabajo, y así cumplir con los objetivos organizacionales.

Y para la integración de los puestos de trabajo se habla de funciones, siendo las actividades que debe realizar cada trabajador dependiendo de sus capacidades, y de las responsabilidades que le hayan sido asignadas, como lo expone Chiavenato (2009):

La empresa se considera un conjunto de funciones o aglomerados de actividades esperadas de los individuos. Esos conjuntos de funciones o de grupos se superponen, pues constan de personas con expectativas respecto de determinado individuo. En suma, la organización es un sistema de funciones. (p. 169)

Con la obtención de las caracterizaciones de los puestos de trabajo y una pequeña incursión en lo que representa la seguridad y salud en el trabajo, se debe realizar una capacitación a los colaboradores, donde se incluyen los temas de las funciones y responsabilidades en los puestos de trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo; todo esto con el

objetivo de que los trabajadores conozcan que derechos y obligaciones que tienen frente a la empresa.

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, Chiavenato (2009) resalta su importancia en el hecho de que “su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo. Los servicios de seguridad y salud tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles para prevenir accidentes y controlar los resultados” (p. 280).

La capacitación se determina principalmente por ser una enseñanza a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual se busca dar a conocer uno o varios temas en específico a las personas para que desarrollen habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2009)

DOFA

Matriz DOFA

De acuerdo a la realización del diagnóstico organizacional a la empresa Cargando y Descargando S.A.S, se desarrolla la matriz DOFA como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1 *Matriz DOFA*

MATRIZ DOFA - ANALISIS ESTRATEGICO				
ANALISIS EXTERNO/ANALISIS INTERNO		FORTALE ZAS		DEBILIDA DES
	F	Capacidad de comunicación	D	Seguimiento al mejoramiento continúo.
1			1	
	F	Ejercer seguimiento y control	D	Políticas, procesos y procedimientos
2			2	
	F	Trabajo en equipo	D	Motivación a los trabajadores.
3			3	
	F	Estabilidad laboral.	D	Capacitació n y entrenamiento de personal.
4			4	

		5	F	Capacidad de liderazgo.	5	D	Caracterización de puestos de trabajo	
S		FO			DO			
1	O	Estímulo a las mipymes	1-O3	F	Fidelizar los clientes de la empresa, basándose en la capacidad de comunicación en los empleados y administrativos de la empresa.	1-D1	O	Asegurar un mejoramiento continuo y seguimiento al área administrativa y de gestión humana en la empresa, con la ayuda de los programas de mipymes que brinda el Estado.
2	O	Globalización tecnológica	3-O4	F	Identificar empresas y entidades con las que se pueda realizar alianzas estratégicas de	2-O2	D	Plantear políticas, procesos y procedimientos para cada área de la empresa, permitiendo el
3	O	Nuevos clientes en el mercado						

			proveedores, o clientes, y con el trabajo en equipo, lograr un desarrollo integral del sector.		ingreso de la empresa a un entorno más actualizado tecnológicamente, y tener un mayor nivel de competitividad.
4	O Alianzas estrategias	F 4-O1	Promover por medio del apoyo a las mipymes, apoyo y capacitación para los colaboradores de la empresa, asegurando una estabilidad laboral y motivación en el trabajo.	D 5-O5	Caracterizar los puestos de trabajo en la empresa, asegurando el reclutamiento de personal idóneo dependiendo de cada cargo.
5	O Personal calificado				
AMENAZAS		FA		DA	
1	A Clima político del país	F 4-A1	Ofrecer y asegurar a los	D 3-A2	Motivar los empleados con

			empleados una estabilidad laboral, buena e remuneración y bienestar laboral para el desarrollo de las actividades propias de cada función, minimizando la amenaza de nuevas políticas e impuestos que pueda implantar el gobierno.		capacitaciones y planes de incentivos, disminuyendo la amenaza del desempleo en la región.	
2	A o	Desemple	F	Impulsar	D	Capacitar a
3	A	Reforma tributaria	5-A4	una cultura de liderazgo que reafirme la confianza de los trabajadores para el servicio que	4-A4	los colaboradores para que brinden el mejor servicio y atención a los clientes, asegurando su

			brindan, y así disminuir la posibilidad de perder clientes.		fidelización, y minimizando el impacto de nuevos competidores.	
4	A	Nuevos competidores	F	Promover un plan de acción y prevención entre los trabajadores, donde constantemente estén enviando mensajes de control para su seguridad, y asimismo, puedan informar de cualquier evento anormal.	D	Diseñar procesos y procedimientos que garanticen la seguridad de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.
5	A	Inseguridad vial	3-A5		2-A5	

Fuente: autor

Estrategias

Estrategia FO

1. Fidelizar los clientes de la empresa, basándose en la capacidad de comunicación en los empleados y administrativos de la empresa.
2. Identificar empresas y entidades con las que se pueda realizar alianzas estratégicas de proveedores, o clientes, y con el trabajo en equipo, lograr un desarrollo integral del sector.
3. Promover por medio del apoyo a las mipymes, apoyo y capacitación para los colaboradores de la empresa, asegurando una estabilidad laboral y motivación en el trabajo.

Estrategia DO

1. Asegurar un mejoramiento continuo, y seguimiento al área administrativa y de gestión humana en la empresa, con la ayuda de los programas de mipymes que brinda el Estado.
2. Plantear políticas, procesos y procedimientos para cada área de la empresa, permitiendo el ingreso de la empresa a un entorno más actualizado tecnológicamente, y tener un mayor nivel de competitividad.
3. Caracterizar los puestos de trabajo en la empresa, asegurando el reclutamiento de personal idóneo dependiendo de cada cargo.

Estrategia FA

1. Ofrecer y asegurar a los empleados una estabilidad laboral, buena remuneración y bienestar laboral para el desarrollo de las actividades propias de cada función,

minimizando la amenaza de nuevas políticas e impuestos que pueda implantar el gobierno.

2. Impulsar una cultura de liderazgo que reafirme la confianza de los trabajadores para el servicio que brindan, y así disminuir la posibilidad de perder clientes.
3. Promover un plan de acción y prevención entre los trabajadores, donde constantemente estén enviando mensajes de control para su seguridad, y asimismo, puedan informar de cualquier evento anormal.

Estrategia DA

1. Motivar los empleados con capacitaciones y planes de incentivos, disminuyendo la amenaza del desempleo en la región.
2. Capacitar a los colaboradores para que brinden el mejor servicio y atención a los clientes, asegurando su fidelización, y minimizando el impacto de nuevos competidores.
3. Diseñar procesos y procedimientos que garanticen la seguridad de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Plan De Mejoramiento

Para un continuo mejoramiento y una evaluación a los resultados al sistema de salud y seguridad en el trabajo en todos los niveles, operativo y administrativo, se propone un plan de trabajo que incluye un cronograma de actividades para implementar de forma permanente en la organización.

Este cronograma incluye actividades, los beneficiarios y la duración de dicha actividad:

Tabla 2 *Cronograma plan de mejoramiento*

ACTIVIDAD	BENEFICIARIOS	DURACION
Suministros de elementos de protección personal.	Conductores	Cada mes
Examen de seguridad y salud en el trabajo.	Todos los empleados	Cada año
Exámenes de ingreso y egreso de los empleados.	Todos los empleados	Ingreso: 1 semana Egreso: última semana de labor
Inspección sobre ergonomía y riesgos profesionales.	Todos los empleados	Cada 3 meses
Inspección sobre señalización, salidas de emergencia, rutas de evacuación y plan de contingencia en caso de emergencia.	Todos los empleados	Cada 3 meses

Adecuación de espacio para primeros auxilios.	Todos los empleados	2 semanas
Conformación grupo de brigadistas.	Todos los empleados	Cada año
Implementación política de seguridad y salud en el trabajo.	Todos los empleados	2 semanas
Inspección de seguridad en vehículos.	Conductores	Diaria
Capacitación de emergencias.	Todos los empleados	Cada 6 meses
Realización de simulacro.	Todos los empleados	Cada año

Fuente: autor.

Evaluación de la calidad del plan de salud y seguridad en el trabajo. Estas actividades se evaluarán anualmente, para analizar su efectividad y realizar los ajustes y cambios que se requieran.

Tabla 3 Indicadores de evaluación

1. NOMBRE DE INDICADOR	2. DESCRIPCIÓN	3. INDICADOR
------------------------	----------------	--------------

Indicador de gestión de la empresa.	Para medir la cobertura de las actividades planteadas se formula el siguiente indicador: 4.	Número de empleados beneficiados/ Número de empleados 5.
Indicador de cumplimiento	Para medir el cumplimiento de las actividades se formula el siguiente indicador	Número de actividades realizadas/ Número de actividades programadas 6.
Indicador epidemiológico de la empresa	Índice de Incidente de trabajo	7. Frecuencia por Incidentes de Trabajo.
	Accidente de trabajo. 8.	Índice de frecuencia por accidente de trabajo. Índice de frecuencia por accidente de trabajo, con incapacidad. Proporción de accidente de trabajo con incapacidad.

		<p>Índice de severidad por accidente de trabajo.</p> <p>Índice de lesiones incapacitantes de accidente de trabajo.</p> <p>Proporción de letalidad de accidente de trabajo.</p>
	Enfermedad profesional.	<p>Proporción de prevalencia general de enfermedad profesional.</p> <p>Proporción de prevalencia específica de enfermedad profesional.</p> <p>Proporción de incidencia general de enfermedad profesional.</p> <p>Proporción de incidencia específica de enfermedad profesional.</p>
	Enfermedad común.	Proporción de prevalencia por enfermedad común.

EMPRESA: Cargando y Descargando SAS							
FAC TORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA					VALORACIÓN CUALITATIVA.	
POLÍ TICOS	AMENAZA S			OPORTUNI DAD			IMPACTO
	1	2	3				
NIIF							Estas normas que incluyen el decreto 2496 de 2015, son las que permiten asegurar la información financiera y contable de la organización, y da paso a una gran oportunidad para la empresa.
Clima político del país							Los escándalos de corrupción política del país crea un ambiente de continuos enfrentamientos en el gobierno del país.

Ley tributaria							El aumento de los impuestos a las ventas es una gran amenaza para las finanzas de los colombianos, así mismo para las medianas y pequeñas empresas del país, conllevando a ventas bajas.
Estímulo a las mipymes							Por medio de la ley 590 de 200 se dictan disposiciones con el fin de promover mipymes, lo que llega a ser una gran oportunidad para las instituciones que están surgiendo y generan empleo en la región.
Corrupción							La corrupción política conlleva a lo que los colombianos pierdan la confianza en la democracia, dejando la oportunidad a que algunos dirigentes se

							favorezcan entre sí en la clase alta y se aumente la desigualdad en el país.
--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: autor.

Tabla 5 *POAM Social*

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)							
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETITIVA.							
EMPRESA: Cargando y Descargando SAS							
FAC TORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA					VALORACIÓN CUALITATIVA.	
SOCI ALES	AMENAZA S			OPORTUNI DAD		IMPACTO	
	1	2	3				
Invers ión social							La inversión social que pueda hacer el estado o terceros es una gran oportunidad para la expansión de la empresa.

Seguridad pública						El aumento de los impuestos y de la tasa de desempleo, han producido que se aumente la inseguridad en la región, lo que implica una amenaza a la organización.
Políticas salariales						Las políticas salariales no se establecen como lo esperan los trabajadores, y esto se establece como una amenaza para las empresas, por el ahorro que deben hacer las personas para cubrir todos sus gastos.
Calidad de vida en la región						La creciente pobreza en el país lleva a una notoria desigualdad y distancia entre niveles sociales, por tanto también esto lleva a un menor mercado objetivo en la región.

Crecimiento de la población							El aumento de la población genera que se aumente la demanda en los productos de calidad.
Desempleo							Los altos índices de desempleo llevan a que se disminuya la calidad de vida de los habitantes de la provincia, y que se aumente el nivel de pobreza.

Fuente: autor.

Tabla 6 *POAM Económico*

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETITIVA.
EMPRESA: Cargando y Descargando SAS

FACTORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA.
	AMENAZAS			OPORTUNIDAD			IMPACTO
ECONÓMICOS	1	2	3				
Modelos de gobierno							En el gobierno se presentan oportunidades de emprendimiento y crecimiento a pequeñas y medianas empresas del país, por medio de programas y capacitaciones.
Grado de desarrollo económico de la región.							El desarrollo de la región no ha sido notable en los últimos años, por lo tanto se considera una oportunidad de bajo impacto.

Inflación							La inflación tiene un relación directa con la economía de los colombianos, al subir de precios los bienes y servicios hay una disminución en el consumo y esto afecta directamente a todo tipo de empresas.
Reforma tributaria							La reforma tributaria afecta todas las empresas por los impuestos no solo a nivel empresarial, sino los que son generados a la población en general creando un hábito de ahorro en el país.
Situación económica del país							En el país no se va a presentar la recuperación económica que se espera, y las tasas de interés y la

							inflación van a continuar altas, además podría aumentar el desempleo lo que genera una gran amenaza a empresas.
Tratados de libre comercio							Reducción y eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias al comercio con Europa, contribuyendo a mejorar la competitividad acuerdo comercial bilateral para ampliar el mercado de bienes y servicios con Latinoamérica (disposición de materias primas y maquinaria a menores costos

Fuente: autor.

Tabla 7 *POAM Competitivo*

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)								
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETIVA.								
EMPRESA: Cargando y Descargando SAS								
		VALORACIÓN CUANTITATIVA				VALORACIÓN CUALITATIVA.		
COMPE TITIVOS		AMENAZAS			OPORTUNIDAD			IMPACTO
		1	2	3				
Personal calificado							El personal necesario para la parte administrativa y operativa de la empresa se encuentra en la región con los profesionales que salen de la universidad de Cundinamarca.	
Alianzas estrategias							Se pueden buscar alianzas estrategias con el fin de disminuir intermediarios entre la	

							empresa y los consumidores, para un precio más bajo del producto.
Precios de los competidores							Algunas empresas que tienen la misma actividad de la empresa, dan precios más bajos lo que se convierte en una gran amenaza para la empresa.
Competencia desleal							Es una amenaza en bajo nivel que se presente competencia desleal con los precios por parte de los nuevos competidores de la región.
Nuevos competidores							La aparición de nuevas empresas implica una amenaza para la empresa, pudiendo

							disminuir el número de clientes actuales.
Nuevos clientes en el mercado							Es una gran oportunidad para buscar nuevos segmentos de clientes hacia quienes dirigir el producto no solo a nivel regional sino departamental.
Diversificación internacional de mercados.							La exportación es una gran oportunidad para la empresa, que brinda un producto de calidad y reconocido en la región.

Fuente: autor.

Tabla 8 *POAM Tecnológico*

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETIVA.
EMPRESA: Cargando y Descargando SAS

FACTORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA.
	AMEN/RETO			OPORTUNIDAD			IMPACTO
TECNOLOGICOS	1	2	3				
Oferta de las TICs							La utilización de las herramientas tecnológicas por la empresa, le brindan una gran oportunidad para una comunicación con clientes, proveedores y posibles clientes.
Globalización tecnológica							La globalización tecnológica económica, social y cultural a gran escala es una creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países lo que brinda la oportunidad de acceso de

							productos y herramientas innovadoras para la empresa.
Velocidad en el desarrollo tecnológico							El desarrollo tecnológico en el país es a una escala baja, es una amenaza a la tecnificación de la empresa y el conocimiento de nuevos métodos en la cosecha.
Acceso a tecnología de punta							La empresa cuenta con acceso a las maquinarias y herramientas necesarias para el desarrollo de su actividad económica.
Nivel de tecnología de competencia							El nivel de tecnología de la competencia fuerte en equipamiento informático (pc, portátiles, pda, móviles, licencias de programas) conexiones entre diferentes equipos (red wifi y land), automatización de procesos

							(bases de datos, contabilidad, facturación etc.), comunicación, conectividad, visibilidad, comunicación, seguridad.
Inversión tecnológica							Los recursos tecnológicos que se ha invertido en la organización ayudan a mejorar la competitividad, además que proveen la posibilidad de la entrada a nuevos mercados y segmentos.

Fuente: autor.

Tabla 9 *POAM Geográfico*

Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio.(P.O.A.M)
AUDITORIA EXTERNA PARA UNA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE COMPETIVA.
EMPRESA: Cargando y Descargando SAS

FACTORES EXTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA.
	AMEN/RETO			OPORTUNIDAD			IMPACTO
GEOGRAFICOS	1	2	3				
Sistema de movilidad.							El municipio y la región cuentan con un sistema de movilidad básico para el transporte de colaboradores y clientes a la empresa.
Cambio climático							El calentamiento global es una gran amenaza para la empresa a veces por los excesos y a veces por la falta de lluvia y calor.
Vías de acceso							El estado de las vías en el municipio de Ubaté, y a nivel departamentales es regular, siendo una amenaza

							para la movilidad y el transporte del producto, proveedores y colaboradores.
Recursos naturales							La posición estratégica de Colombia en la zona tropical, hace que su territorio sea partícipe de las mayores proporciones de energía por el sol, esto hace de la región y el país una zona con todos los recursos necesarios para el desarrollo de la agricultura.
Ubicación							La empresa tiene una buena ubicación en la región contando con todos los servicios necesarios para el desarrollo de su actividad y la cercanía para colaboradores y proveedores.

Protección de reservas naturales							Colombia al ser el 2º país más rico del mundo la reserva natural o ecológica tiene áreas semiprotegidas, de importancia para la vida silvestre, flora y fauna, o con rasgos geológicos de especial interés que es protegida por el estado.
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: autor.

Con esta matriz se logra determinar la situación externa a la empresa, para potenciar oportunidades y minimizar amenazas, donde resaltan problemas económicos, sociales y políticos, pueden afectar en un alto grado a la organización.

Luego para determinar la situación interna de la empresa se usa la matriz PCI, (perfil de competitivo interno), esta cuenta con los aspectos directivo, competitivo, talento humano, financiero y tecnológico; pero en este caso, se usaran únicamente el aspecto directivo y el de talento humano.

Tabla 10 *PCI Directivo*

PERFIL DE CAPACIDAD INTERNA (PCI)						
EMPRESA: Cargando y Descargando SAS						
ASPECTOS INTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA					VALORACIÓN CUALITATIVA.
CAPACIDAD DIRECTIVA	DEBILIDAD			FORTALEZ		IMPACTO
	1	2	3	A		
Seguimiento al mejoramiento continuo.						Por la falta de un sistema de gestión y control, no hay un mejoramiento continuo en las diferentes áreas de la empresa.
Políticas, procesos y procedimientos						En la empresa no hay políticas, procesos y procedimientos que permitan su socialización y conocimiento por los colaboradores.

Toma decisiones con calidad objetiva.							La toma de decisiones es centralizada, solo el gerente puede tomar las decisiones de las diferentes áreas de la empresa y delega las que sean necesarias.
Capaci dad de comunicación							Participación apropiada en situaciones comunicativas como competencia desarrolla la capacidad de transmitirles mensaje eficazmente, basándose en con claridad, precisión y adecuación al contexto y al objeto de comunicación con los colaboradores de la empresa.
Capaci dad de liderazgo.							liderazgo gerencial y directivo en la influencia de actuar de los colaboradores de forma positiva, haciendo que trabajen con entusiasmo

							hacia el logro de los objetivos y metas de la organización
Ejercer seguimiento y control							La empresa controla y monitorea la productividad de sus empleados para que los directivos puedan tomar las decisiones necesarias en el desarrollo de las actividades de la empresa.
Sistema de gestión de calidad							Actualmente la empresa no cuenta con un sistema de gestión de la calidad.

Fuente: autor.

Tabla 11 *PCI Talento humano*

PERFIL DE CAPACIDAD INTERNA (PCI)
EMPRESA: Cargando y Descargando SAS

ASPECTOS INTERNOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA.
	DEBILIDAD			FORTALEZ			IMPACTO
CAPACIDAD DEL TALENTO HUMANO	A						
	1	2	3				
Trabajo en equipo							Los equipos de trabajo en la empresa dan un apoyo al cumplimiento de las reglas de comportamiento que se establecen por los mismos y que proporcionan a cada colaborador un compañerismo u que da muy buenos resultados generando entusiasmo y satisfacción en las tareas realizadas.
Salud ocupacional							Las actividades hacia la promoción y protección

							de la salud de los colaboradores en la organización son débil, en ejercicio de controlar y prevenir los riesgos y enfermedades mediante las condiciones de riesgo, no existe el programa de seguridad y salud en el trabajo como profesionales en esta área como apoyo a esta área.
Estabilidad laboral.							La empresa maneja contratos a término indefinido dando estabilidad laboral y motivación y confianza a sus colaboradores si no existe una causa relevante que justifique su despido de la organización.

Motiva ción a los trabajadores.						La motivación en la empresa se va aumentando mediante incentivos, donde se les ofrece bonificaciones y días de esparcimiento con la familia, impulsando a que los colaboradores trabajen hacia el cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales.
Índices de accidentalidad.						Los índices de accidentalidad que se presentan en la empresa son bajos, pero ocasionalmente se reportan fallas en las tractomulas y enfermedades en los colaboradores.
Capacit ación y entrenamiento de personal.						Las capacitaciones y desarrollo del personal no es tomada con la seriedad a las necesidades que se puedan presentar a través de

							diferentes circunstancias en la organización.
--	--	--	--	--	--	--	---

Fuente: autor.

De acuerdo a los resultados de la matriz PCI, se puede determinar que hay varias debilidades en el área de la capacidad del talento humano, para lo cual se realiza otra matriz, llamada matriz MEFI, (matriz de evaluación de factores internos), con la cual se determina el nivel de la empresa a nivel interno.

También destaco en las debilidades la falta de políticas, procesos y procedimientos, por lo cual también se identifica la necesidad de estructurar las áreas de la empresa, en este caso, el área de talento humano.

Etapa 2. A continuación, con base en el POAM y en el MEFI, y con el fin de analizar el área de talento humano se toman en cuenta las oportunidades y amenazas del medio así conocer sus fortalezas y debilidades, se realiza la matriz DOFA, y para ello se inicia con una hoja de trabajo en la cual se describen las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, para luego desarrollarlas en una matriz cruzada.

Tabla 12 *Hoja de trabajo DOFA*

HOJA DE TRABAJO DOFA	
OPORTUNIDADES	FORTALEZAS

Estímulo a las mipymes	Capacidad de comunicación
Globalización tecnológica	Ejercer seguimiento y control
Nuevos clientes en el mercado	Trabajo en equipo
Alianzas estrategias	Estabilidad laboral.
Ubicación	Índices de accidentalidad.
AMENAZAS	DEBILIDADES
Clima político del país	Seguimiento al mejoramiento continuo.
Desempleo	Seguimiento al mejoramiento continuo.
Reforma tributaria	Políticas, procesos y procedimientos
Nuevos competidores	Motivación a los trabajadores.
Inseguridad vial	Capacitación y entrenamiento de personal.

Fuente: autor.

Luego de diseñar la hoja de trabajo, se desarrolla matriz DOFA cruzada (ver capítulo 6), y de acuerdo a la matriz DOFA se logró identificar las estrategias más relevantes que debe desarrollar en la empresa Cargando y Descargando para generar estabilidad en talento humano.

Y resultado de dicha matriz, se identificaron las siguientes estrategias:

- Fidelizar los clientes de la empresa, basándose en la capacidad de comunicación en los empleados y administrativos de la empresa.
- Realizar alianzas estratégicas que ayuden a aumentar la productividad de la empresa.
- Promover mediante las mipymes, las capacitaciones y talleres a los empleados, que garanticen el mejoramiento continuo de la empresa.
- Ofrecer y asegurar a los empleados una estabilidad laboral, buena remuneración y bienestar laboral para el desarrollo de las actividades propias de cada función, minimizando la amenaza de nuevas políticas e impuestos que pueda implantar el gobierno.
 - Promover un plan de acción y prevención entre los trabajadores, donde puedan reportar cualquier sospecha de robo, o inseguridad en sus labores diarias.
 - Plantear políticas, procesos y procedimientos para cada área de la empresa, permitiendo el ingreso de la empresa a un entorno más actualizado tecnológicamente, y tener un mayor nivel de competitividad.
 - Caracterizar los puestos de trabajo en la empresa, asegurando el reclutamiento de personal idóneo dependiendo de cada cargo.

Luego de identificar las estrategias con base en la matriz DOFA, se realiza una entrevista al gerente de la empresa, Jose Mario Contreras Velázquez, quien maneja el área de gestión humana junto con la secretaria, indagando sobre como realizan los procesos en esta área, desde la selección de personal, hasta el manejo de nómina; de lo cual se encontraron los siguientes resultados:

- A. Selección de candidatos: este proceso se realiza de forma tradicional y presenta algunas fallas, ya que no hay ningún formato que permita saber las condiciones mínimas para la entrada de un colaborador; no se realizan técnicas de selección ni se aplican pruebas psicométricas, psicotécnicas o de personalidad según requiriera el cargo. No se evalúan o comparan candidatos a través de entrevistas.
- B. Entrevistas y pruebas psicotécnicas: las entrevistas la realiza el gerente y el coordinador de seguridad y salud en el trabajo; en este proceso solo se realiza prueba de conducción para el cargo de conductores de tractomulas.
- C. Inducción a la empresa: en la empresa se realiza una inducción general, pero se presentan fallas, ya que no hay un programa o protocolo para dicho proceso.
- D. Proceso de capacitación e integración: en este proceso la empresa no cuenta con el programa de capacitación establecido, y no hay diagnósticos para identificar necesidades de capacitación a empleados antiguos.
- E. Afiliación a la empresa: este proceso lo realizan satisfactoriamente ya que la documentación de todos los empleados la mantienen actualizada y resguardada; lo que carpetas con hojas de vida, afiliación, y documentos de respaldo para su archivado.
- F. Estructurar cargos: el departamento de talento humano no tiene definido ningún manual de funciones de personal administrativo y operativo.
- G. Evaluación del desempeño de los trabajadores: la evaluación de desempeño la realizan diariamente con su desempeño en el transporte de la carga asignada.

H. Programas de bienestar: no se cuenta con este tipo de programas, aunque se realizan esporádicamente eventos dirigidos a los empleados de la compañía.

I. Nomina: la nómina es realizada a través del programa Helisa, los ingresos de novedades se realizan de forma manual.

A continuación, se desarrolla la caracterización de los puestos de trabajo en la empresa Cargando y Descargando SAS, donde se identificaron los siguientes puestos formales dentro de la empresa (ya que algunas personas son contratadas esporádicamente cuando se requiere personal extra para algunas funciones):

- Gerente
- Secretaria
- Coordinador de seguridad y salud en el trabajo
- Servicios generales
- Conductor

Y se determinan el área administrativa y área operativa en la empresa de la siguiente manera:

Tabla 13 *Estructura empresarial*

AREA ADMINISTRATIVA	AREA OPERATIVA
Gerente	Servicios generales
Secretaria	Conductor

Coordinador de seguridad y salud en el trabajo	
--	--

Fuente: autor.

También se desarrolla un organigrama para la empresa Cargando y Descargando como se presenta a continuación:

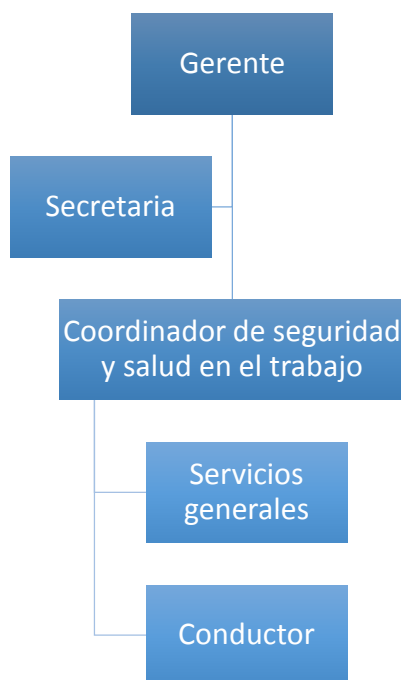


Imagen 1 Organigrama.

Etapa 3. Para esta etapa, se continúa con la caracterización de los puestos de trabajo, y contando con los puestos de trabajo expuestos anteriormente, se da inicio al levantamiento de datos de cada cargo para construir un manual de funciones, para ello se tienen en cuenta los siguientes criterios:

- Identificación del cargo: que se compone de labor que desempeña, nivel de responsabilidad (directivo, profesional, técnico o asistencial).
- Descripción del cargo: se establece la fundamentación del cargo, describiendo las principales características, y alcance del cargo.
- Funciones: siendo estas las actividades que caracterizan cada una de las labores de la empresa.
- Requisitos: señalando las condiciones mínimas que debe cumplir la persona para entrar a dicho cargo.

Se encuentra que algunos cargo como el de servicios generales, no tiene una claridad de las funciones que debe cumplir, para lo cual, se solicita al gerente una descripción general de cada uno de los cargos, el objetivo que tiene cada uno de ellos, y por último, las funciones que deben cumplir.

En seguida, se da inicio a la caracterización de cada uno de los puestos como se muestra a continuación:

Tabla 14 *Caracterización funciones gerente*

IDENTIFICACION	
AREA:	Administrativa
CARGO:	Gerente
JEFE INMEDIATO:	Junta de socios
DESCRIPCION DEL CARGO	

El gerente administrativo es la persona encargada de planear, organizar, coordinar, controlar y evaluar de manera eficiente el talento humano, material y de servicios del área administrativa.

FUNCIONES

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud ,en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo;
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección;
- Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada;
- Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño,

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

- Organizar y ejecutar de forma permanente el programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa denominado actualmente Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, establecido en la Resolución 1016 de 1989 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, o la norma que la modifique, adicione o sustituya.
- Conformar el Comité paritario o vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, y velar por su funcionamiento, conforme a lo establecido en la Resolución 2013 de 1986 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, el Decreto - Ley 1295 de 1994, en el capítulo 6 – Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. O aquellas normas que los modifiquen, reglamenten o sustituyan.
- Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.

<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo. • Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en SST y cronograma. 	
REQUISITOS	
EDUCACION	Profesional en economista, administración de empresas o carreras afines.
COMPETENCIAS Y APTITUDES	<p style="text-align: center;">Manejo de herramientas informáticas: Word, Excel, PowerPoint</p> <p style="text-align: center;">Desarrollo de las habilidades gerenciales conocimiento de las funciones y responsabilidades de la administración; planeación, organización, dirección, ejecución y control.</p> <p style="text-align: center;">Conocimientos básicos de contabilidad, análisis de los indicadores financieros.</p> <p style="text-align: center;">Conocimientos en planeación estratégica</p>
FORMACION	<p style="text-align: center;">Conocimiento y manejo en empresas de transporte</p> <p style="text-align: center;">Manejo de políticas gubernamentales relacionadas con el sector de transporte</p>

EXPERIENCIA	Superior a 5 años en cargos administrativos o de dirección.
-------------	---

Fuente: autor.

Tabla 15 *Caracterización funciones secretaria*

IDENTIFICACION	
AREA:	Administrativa
CARGO:	Secretaria general
JEFE INMEDIATO:	Gerente
DESCRIPCION DEL CARGO	
Es la persona encargada de colaborar con la dirección general en la revisión y actualización de información específica que se le delegue.	
DESCRIPCION DE FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir con la revisión y actualización de todos los documentos administrativos que se generen en la dirección general. • Colaborar en la recolección y clasificación de la información que tenga relación con los procesos existentes dentro de la empresa. • Afiliar a los trabajadores dependientes, así como a los trabajadores independientes cuando haya lugar, al Sistema General de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión, Riesgos Laborales) y pagar 	

oportunamente los respectivos aportes y los parafiscales, conforme con lo dispuesto en la normativa vigente.

- **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección;
 - Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
 - Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
 - Las demás funciones que le sean asignadas por el empleador, necesarias para lograr las metas y objetivos en las áreas misionales de la empresa.

REQUISITOS

EDUCACION	Bachiller, pasantes universitarios, Aprendices SENA
COMPETENCIAS Y APTITUDES	Análisis de información, manejo de paquete office.
FORMACION	Conocimientos básicos de la educación
EXPERIENCIA	No es indispensable.

Fuente: autor.

Tabla 16 *Caracterización funciones coordinador SST*

IDENTIFICACION	
AREA:	Administrativa
CARGO:	Coordinador de seguridad y salud en el trabajo
JEFE INMEDIATO:	Gerente
DESCRIPCION DEL CARGO	
<p>Es la persona que orienta el proceso de seguridad y salud en el trabajo logrando que se cumplan las directrices, que los trabajadores y personas que integran la empresa tengan claridad sobre los riesgos a los que se pueden enfrentar.</p>	
DESCRIPCION DE FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Acatar y cumplir todas las normas, procedimientos, políticas y disposiciones establecidas en la empresa CARGANDO Y DESCARGANDO S.A.S y relacionadas con sus funciones, incluyendo el cumplimiento del sistema de SST. • Ejecutar las actividades concernientes a la divulgación de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, alcohol y drogas. • Apoyar en la divulgación de los riesgos significativos en las diferentes áreas de trabajo. • Realizar la continua identificación de peligros Y valoración de riesgos. • Conocer las regulaciones, y leyes vigentes así como licencias y requerimientos especiales de modo que se asegure su cumplimiento en Seguridad y Salud en el trabajo. 	

- Promover la participación de los trabajadores en el reporte de incidentes y accidentes laborales.
- Informar todos los incidentes y accidentes laborales al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la investigación de todos los accidentes e incidentes de trabajo.
- Realizar la retroalimentación al personal involucrado de las lecciones aprendidas en las investigaciones de accidentes e incidentes.
- Realizar el levantamiento de la matriz de peligros.
- Programar, coordinar y/o ejecutar las capacitaciones en Seguridad, Salud en el Trabajo.
- Hacer charlas de 5 minutos a las áreas críticas.
- Realizar inspecciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer e implementar los procedimientos de seguridad.
- Trabajar activamente por el logro de los objetivos de los programas establecidos en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Verificar que el personal cuente con los EPP idóneos de acuerdo a la tarea y que los utilice en todo momento.
- Establecer los procedimientos y actividades de respuesta en caso de emergencia.
- Realizar la valoración de los riesgos relacionados con los cambios que se presenten en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y participar en las respuestas de las situaciones de emergencia presentadas en la empresa • Realizar campañas de Seguridad y Salud en el Trabajo y ambiente. • Participar en las inducciones y re-inducciones en Seguridad y Salud en el Trabajo. 	
REQUISITOS	
EDUCACION	Técnico en Gestión de la seguridad y salud en el trabajo
COMPETENCIAS Y APTITUDES	Análisis de información, toma de decisiones y generación de estrategias de prevención de riesgos.
FORMACION	Conocimientos del decreto 1072 de 2015. Manejo intermedio de herramientas del paquete office.
EXPERIENCIA	Un año en cargos similares.

Fuente: autor.

Tabla 17 *Caracterización funciones servicios generales*

IDENTIFICACION	
AREA:	Operativa
CARGO:	Servicios generales
JEFE INMEDIATO:	Coordinador de seguridad y salud en el trabajo
DESCRIPCION DEL CARGO	

Realizar las labores de aseo, limpieza y cafetería, para brindar comodidad a los funcionarios en los sitios de trabajo del área a la cual está prestando los servicios, conforme a las normas y procedimientos vigentes.

DESCRIPCION DE FUNCIONES

- Asear las oficinas y áreas asignadas, antes del ingreso de los funcionarios y velar que se mantengan aseadas.
- Mantener los baños y lavamanos en perfectas condiciones de aseo y limpieza y con la dotación necesaria.
- Clasificar la basura empacando desechos orgánicos, papeles y materiales sólidos en bolsas separadas.
- Mantener limpios los muebles, enseres, ventanas, vidrios, cortinas, paredes y todo elemento accesorio de las áreas de las oficinas.
- Prestar el servicio de cafetería a los funcionarios en sus oficinas y atender las reuniones que se lleven a cabo en las oficinas de su área de trabajo.
- Acatar y cumplir todas las normas, procedimientos, políticas y disposiciones establecidas en la empresa y relacionadas con sus funciones, incluyendo el cumplimiento de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara y veraz y completa sobre su estado de salud.
- Reportar accidentes e incidentes laborales.

- Cumplir con las normas legales vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo, las establecidas en el programa de Salud ocupacional de la empresa, hoy denominado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y las demás establecidas en este reglamento.
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Utilizar en forma permanente y correcta los elementos y equipos de protección personal y demás dispositivos para la prevención y control de los riesgos, procurando además, su mantenimiento y conservación.
- Trabajar activamente por el logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo en su área de trabajo.
- Asistir a las capacitaciones y entrenamientos sobre seguridad y salud en el trabajo y seguridad vial que sean impartidas por la empresa o la que desarrolle labores subterráneas u otras entidades debidamente autorizadas.
- Informar inmediatamente a sus superiores sobre las condiciones inseguras, deficiencias o cualquier anomalía que pueda ocasionar peligros en los sitios de trabajo.

REQUISITOS

EDUCACION	Bachiller
COMPETENCIAS Y APTITUDES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de la información 2. Adaptación al cambio 3. Disciplina

	4. Colaboración
FORMACION	Conocimientos básicos en el manejo de paquete office.
EXPERIENCIA	Mínimo 3 meses en cargos similares.

Fuente: autor.

Tabla 18 *Caracterización funciones conductor*

IDENTIFICACION	
AREA:	Operativa
CARGO:	Conductor
JEFE INMEDIATO:	Gerente
DESCRIPCION DEL CARGO	
Conduce carros, camiones y camiones de combustible para el transporte de personas, bienes y materias primas para la ejecución del servicio.	
DESCRIPCION DE FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Conducir y operar camiones articulados o rígidos de más de capacidad pesada para transportar bienes y carga a su destino. • Conducir vehículos automotores pesados y articulados de transporte de carga de acuerdo a las normas vigentes. 	

- Velar por las condiciones de seguridad tanto del vehículo como de la carga
- Trasladar la carga en vehículos automotores de acuerdo con lo contratado, políticas de la empresa y normatividad vigente.
- Alistar vehículos automotores pesados de transporte de carga de acuerdo con especificaciones técnicas y políticas de la empresa.
- Obtener los permisos y documentos requeridos para transportar carga en rutas interdepartamentales e internacionales.
- Realizar reparaciones menores.
- Acatar y cumplir todas las normas, procedimientos, políticas y disposiciones establecidas en la empresa y relacionadas con sus funciones, incluyendo el cumplimiento de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara y veraz y completa sobre su estado de salud.
- Reportar accidentes e incidentes laborales.
- Cumplir con las normas legales vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo, las establecidas en el programa de Salud ocupacional de la empresa, hoy denominado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y las demás establecidas en este reglamento.

- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Utilizar en forma permanente y correcta los elementos y equipos de protección personal y demás dispositivos para la prevención y control de los riesgos, procurando además, su mantenimiento y conservación.
- Trabajar activamente por el logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo en su área de trabajo.
- Asistir a las capacitaciones y entrenamientos sobre seguridad y salud en el trabajo y seguridad vial que sean impartidas por la empresa o la que desarrolle labores subterráneas u otras entidades debidamente autorizadas.
- Informar inmediatamente a sus superiores sobre las condiciones inseguras, deficiencias o cualquier anomalía que pueda ocasionar peligros en los sitios de trabajo.
- No operar el vehículo bajo el influjo de bebidas alcohólicas u otras sustancias psicoactivas, ni introducirlas para consumirlas en el mismo.

REQUISITOS

EDUCACION	Básica primaria
COMPETENCIAS Y APTITUDES	Servicio al cliente Conducción Procedimiento para el transporte de mercancías.
FORMACION	Conducción de camiones articulados o rígidos.
EXPERIENCIA	Un año en cargos similares.

Fuente: autor.

Etapas 4. Para esta etapa se realiza un desarrollo de formatos que sirvan de apoyo para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y calidad en el trabajo para la empresa Cargando y Descargando S.A.S., en el cual se actualizo tablas de Excel, con información personal de cada uno de los empleadores como salud, pensión, ARL, examen de ingreso entre otros.

El primer formato que se realiza tiene como objetivo tener organizada la información de los conductores de la empresa, por medio del control de la información a las tracto mulas actualizando datos de chasis , remolque ,modelo , marca ,motor y el propietario de cada tracto mula para tener acceso a información actualizada, y que esté al alcance del gerente para que disponga de ella con el fin de ampliar su conocimiento sobre sus vehículos, el estado físico de los mismos, y la situación de sus trabajadores, dando solución a cualquier falla u otras necesidades que requiera la organización

OBJETIVO:		Realizar la revisión de los conductores y verificar que cumplan con toda la documentación estipulada en los procedimientos internos y que cumplan con la normatividad vigente										FRECUENCIA DE MEDICION			Semanal	
NOMBRES Y APELLIDOS	C.C	EXPEDIDA	FECHA DE NACIMIENT*	CARGO	FECHA DE INGRESO*	SALARIO BASICO 201*	PLACA	SALUD	PENSION	ARL	C. COMPENSACION	EXAMEN ING	CONTRATO DE TRABAJO	EXCLUSION SALARIAL / HABI-ALIME	HOJA DE VIDA	PROCURADURIA
6-1	ALARCON ASCENCO EDGAR ANIBALDO	79.170.943	UBATE	18/06/1983	CONDUCTOR	23/03/2017	1.475.434	SW1345	MOVISALUD	COLPENSAD	POSTIVA	X	X	X	X	X
7-2	ARAI TRUJOS ORLANDO	79.166.935	UBATE	22/05/1972	OPERARIO	21/08/2015	1.475.434	CARGADOR	MOVISALUD	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
8-3	BARDI MONTAÑEZ LUIS EDUARDO	1.173.658	TUNJA	29/11/1977	CONDUCTOR	12/09/2014	1.475.434	T90017	MOVISALUD	PROTECCION	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
9-4	BAUTISTA RODO RIANCY BIBIANA	50.654.405	QUIVIBAL DE SIG	28/03/1976	AMACORSA	17/01/2017	737.717	NO	FAMASAHAR	PROTECCION	POSTIVA	CAFAMI	X	X	NO	NO
10-5	BELLO ARIVALDO HENRY LUIS ARDO	1.077.284.738	TALISA	20/01/1990	CONDUCTOR	18/01/2017	1.475.434	W10585	MOVISALUD	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
11-6	BELLO RODRIGUEZ JUANIA MARIA	59.741.790	UBATE	1/11/1974	ADMINISTRADO	18/04/2015	850.000	R00789	MOVISALUD	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	NO	NO	NO	NO
12-7	CASTILANCO VARGAS MANUEL RICARDO	1.076.654.021	UBATE	6/02/1988	CONDUCTOR	19/09/2016	1.475.434	T34857	MOVISALUD	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
13-8	CASTRO PONSECA CRISTIAN NOBERTO	1.076.456.456	UBATE	13/08/1997	CONDUCTOR	5/10/2016	737.717	T8745	FAMASAHAR	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
14-9	CONTRERAS BELLO MACOL ANDRES	1.076.440.000	UBATE	22/10/1993	CONDUCTOR	16/11/2011	1.475.434	TV2180	MOVISALUD	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
15-10	CONTRERAS VELAZQUEZ JOSE MARIO	454.735	SUITAJUBA	3/11/1968	GERENTE	15/02/2005	2.000.000	MW614	MOVISALUD	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	NO	NO	NO	X
16-11	CORTES HERNANDEZ SANTAGO	11.202.671	FINQUELE	6/05/1981	CONDUCTOR	9/05/2017	1.475.434	MOVISALUD	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X	X
17-12	CORTES SA NICH EDDISON JULIAN	79.171.957	UBATE	15/11/1985	OPERARIO	3/08/2017	1.000.000	CARGADOR	MOVISALUD	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
18-13	CRISTIANCHO GUERRERO CARLOS ALBERTO	80.549.483	IBIBICA	9/11/1972	CONDUCTOR	22/09/2017	1.475.434	IND144	NUVEA PPS	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
19-14	CRISTIANCHO GUERRERO JULIO ARTURO	80.545.852	DPAQUIRA	6/03/1981	CONDUCTOR	14/08/2017	1.475.434	SD1868	NUVEA PPS	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
20-15	DURAN CALDERON HUGO ALEXANDER	79.169.900	UBATE	4/07/1982	CONDUCTOR	20/05/2015	1.475.434	SD1868	MOVISALUD	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
21-16	GOMEZ PEREZ HENRY	91.283.900	UBATE	6/02/1985	CONDUCTOR	7/04/2014	1.475.434	SD1868	MOVISALUD	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
22-17	GOMEZ SILVIO	71.464.317	TUNJA	22/10/1971	CONDUCTOR	15/12/2015	1.475.434	TV2180	MOVISALUD	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
23-18	MARTINEZ SARDYA DEGO HERNANDO	79.169.390	UBATE	16/01/1981	CONDUCTOR	18/01/2017	1.475.434	SD1868	MOVISALUD	PROTECCION	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
24-19	RIVERA TEOC	1.076.658.840	UBATE	21/04/1989	CONDUCTOR	4/05/2015	1.475.434	W10585	MOVISALUD	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
25-20	REYES JIMENEZ MACOL ROLANDO	79.171.002	UBATE	21/11/1984	AUX CONTABLE	17/12/2014	1.000.000	NO	FAMASAHAR	PROTECCION	POSTIVA	CAFAMI	X	X	NO	X
26-21	RINCON CAÑON PABLO ELIAS	79.171.002	UBATE	25/02/1993	CONDUCTOR	26/02/2015	1.475.434	SD1868	MOVISALUD	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
27-22	ROCHA DEL ROY DARY TATIANA	1.076.658.840	UBATE	25/02/1993	CONDUCTOR	5/02/2015	1.475.434	W10488	MOVISALUD	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
28-23	ROJAS GOMEZ RICARDO	1.186.015	TALISA	17/12/1971	CONDUCTOR	5/02/2015	1.475.434	W10488	MOVISALUD	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
29-24	RODO TORRES VICTOR HERNANDO	79.170.469	UBATE	1/05/1983	CONDUCTOR	20/05/2015	1.475.434	TV2178	FAMASAHAR	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
30-25	SALAZAR NENE SHAMON	1.089.416	CUQUUBA	27/03/1979	OPERARIO	14/08/2015	1.475.434	CARGADOR	FAMASAHAR	PORVENIR	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
31-26	SANTANA GOMEZ WILSON	80.174.089	BOGOTA	6/02/1983	SENA	11/09/2017	737.717	NO	MOVISALUD	NO	POSTIVA	CAFAMI	NO	X	X	NO
32-27	SANTANA ORTEGA YULY	50.865.638	UBATE	8/07/1983	CONDUCTOR	3/10/2014	1.475.434	TV1143	NUVEA PPS	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
33-28	SANTANA ORTEGA YULY	50.865.638	UBATE	8/07/1983	CONDUCTOR	3/10/2014	1.475.434	TV1143	NUVEA PPS	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X
34-29	SUAREZ GOMEZ FABIO ENRIQUE	79.164.345	UBATE	31/05/1968	CONDUCTOR	3/10/2014	1.475.434	TV1143	NUVEA PPS	COLPENSAD	POSTIVA	CAFAMI	X	X	X	X

Imagen 2 Control de tractomulas.

	Portapapeles	Fuente	Alineación	Número	Estilos		Celdas	Modificar				
	A	B	C	D	E	I	J	K	L	M	N	O
	PLACA	REMOLQUE	TIPO	PROPIETARIO	SOAT	ENTIDAD	PRENDA	MARCA	MODELO	COLOR	MOTOR	CHASIS
2	SML912	R63623	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	4/03/2018	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2008	LVA	79272967	232782
3	SZN366	S47706	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	18/05/2018	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2013	ROJO GRIS	79560058	713020
4	JOV89		MOTOCICLETA	CATASUT SAS	2/09/2018			YAMAHA	2016	ROJO	E3F4E107235	9FKYK1397G2107235
5	SZM865	R63581	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	31/03/2018	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2011	ROJO	79450651	3WKDD40X1BF293911
6	THR689		TRACTOCAMION	CATASUT SAS	11/04/2018	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2013	AMARILLO	79539704	711991
7	TSQ017	R32690	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	1/02/2018	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2005	ROJO	79071479	0-97467
8	TSV184		CAMIONETA	CATASUT SAS	8/04/2018	LA PREVISORA SA		NISSAN	2013	ROJO	Y025-4068767	3N6PD25YKX917513
9	TSV280	R34481	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	23/02/2018	LA PREVISORA SA		MACK	2014	ROJO	MP8-1047573-43-H	1M1JAW07Y1EM043633
10	SZM893	S47692	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	15/03/2018	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2012	PLATEADO	79454251	3WKDD40X3CF700211
11	TSV143	R68527	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	19/12/2017	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2013	PLATA METALICO	79575218	712617
12	SMM035		VOQUETA	CATASUT SAS	18/10/2017	LA PREVISORA SA		MERCEDEZ BENZ	2009	NARANJA	54192300635065	WDB9323179L380480
13	SWM349	S47640	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	13/04/2018	LA PREVISORA SA		INTERNATIONAL	2007	NARANJA	79231615	3HSCNAPT27N540429
14	SZN268	R41801	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	3/03/2018	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2012	GRIS ROJO	79530636	711434
15	SZM314	S48823	TRACTOCAMION	CARGANDO Y DESCARGANDO	12/04/2018	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2013	GRIS PLATA	79542692	706214
16	SZM868	S47693	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	9/05/2018	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2012	GRIS CARBON	79466148	701104
17	MKU624		CAMIONETA	CATASUT SAS	25/08/2017	LA PREVISORA SA		FORD	2012	GRIS	CFA 78991	CFA 78991
18	ROQ789		AUTOMOVIL	MARIO CONTRERAS		LA PREVISORA SA		BWM	2011	GRIS SPACE	89257426	WBAUJ091069P463364
19	TSV090	S48824	TRACTOCAMION	MAICOL CONTRERAS	28/12/2017	LA PREVISORA SA	BANCO DAVIVIENDA	KENWORTH	2015	BLANCO ROJO	79786224	723052
20	WVY355		AUTOMOVIL	MARIO CONTRERAS		LA PREVISORA SA	BANCO FINANADINA	BWM	2016	BLANCO	67169510	GRIS SPACE
21	SMQ146		VOQUETA	CATASUT SAS	21/09/2017	LA PREVISORA SA		MERCEDEZ BENZ	2008	BLANCO	54192200609069	WDB9321638L342182
22	WUC585	R34274	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	19/01/2018	LA PREVISORA SA		FREIGHTLINER	2015	BLANCO	79732124	3AKJAG681FDG09266
23	TLM657	S47707	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	14/04/2018	LA PREVISORA SA		KENWORTH	2013	AZUL	79548414	713082
24	SWM486-BUS		MICROBUS	MARIO CONTRERAS				CHEVROLET	2005	BLANCO VERDE	236806	9GCNKR5358003612
25	TUN743		VOQUETA	JUANA BELLO	4/06/2018	LA PREVISORA SA		CHEVROLET	2013	BLANCO	6H1L-618734	SGDFV234608009260
26	TSV277-BUS		BUSETA	MARIO CONTRERAS	8/04/2017	ALLIANZ		HINO	2015	BLANCO Y VERDE	N04CUN17503	9F3UCPH5F3101287
27	TSV453-BUS		BUS	MARIO CONTRERAS	22/06/2017	ALLIANZ		CHEVROLET	2017	BLANCO VERDE	4HK1-456905	9GCFRR905H8000990
28	TSV433-BUS		BUSETA	MARIO CONTRERAS	1/02/2018	ALLIANZ		HINO	2017	BLANCO VERDE	J05EY11648	9F3FC9LTHXK10954

Imagen 3 Control de tractomulas 2.

Luego del planteamiento del formato de control de tracto mulas, se realizan capacitaciones para dar a conocer las funciones y responsabilidades de cada puesto, dando una información clara al empleador y trabajador, de la mano del cumplimiento de normas legales vigentes para el trabajador, y con el fin de Medir el impacto de estas capacitaciones en la empresa Cargando y Descargando.

En las capacitaciones se presentan las funciones y responsabilidades del trabajador con la empresa para su seguridad y salud, el conocimiento de los deberes que debe cumplir, como lo

son la utilización y cuidado de los elementos de protección personal conservándolos en buen estado, y el suministrar información clara y veraz de su estado de salud a la empresa.

Funciones y responsabilidades :



Capacitaciones

Importante asistir a capacitaciones y entrenamientos sobre  que sean impartidas por integrantes de la empresa u otras entidades



Vehículo

No operar el vehículo bajo el acompañamiento de bebidas Alcohólicas u otras sustancias psicoactivas



Cumplimiento de normas

Importante acatar normas , procedimientos , políticas establecidas en la empresa cargando y descargando S.A.S y relacionadas con sus funciones , incluyendo el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo .

Imagen 4 Funciones y responsabilidades trabajador.

También se expone la importancia y aplicación del sistema de salud y seguridad en el trabajo, no solo para beneficio de la empresa, sino de cada trabajador.

Con ayudas audiovisuales se dieron a conocer los temas anteriormente mencionados como se muestran a continuación:

Cargando y descargando S.A.S

MEJORAMIENTO CONTINUO

Objetivo del SGSST

- **Objetivo general:** Implementar y realizar mejoramiento continuo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo ambientes de trabajos seguros y saludables.
- **Objetivos específicos:** realizar actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Dar cumplimiento a normatividad
- Fomentar cultura encaminada al auto cuidado y prácticas seguras
- Identificar causas que generan los accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Garantizar condiciones de seguridad para uso y mantenimiento de vehículos
- Desarrollar e implementar programas ante una respuesta de emergencias dependiendo de la amenaza presentada
- Realizar seguimiento a los programas de vigilancia epidemiológica, recomendada por exámenes, médicos ocupacionales y mediciones ambientales
- Establecer programas de capacitación y entrenamiento que permitan fortalecer las competencias en trabajadores, para el buen desarrollo de actividades

Imagen 5 Objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

Se trataron los temas de manera gráfica y explícita para el entendimiento de todos los asistentes, además, se realizaron dinámicas y ejercicios para el mejor entendimiento de los temas.

En estas capacitaciones se entregaron folletos donde se da a conocer las funciones y responsabilidades como trabajador con la empresa, para mayor conocimiento de los deberes tales como, no operar el vehículo bajo el estado de bebidas alcohólicas u otras sustancias psicoactivas, también de informar a los peligros a los que se enfrenten en sus labores diarias.



Imagen 6 Folleto de capacitación.

Al finalizar se evalúa a los conductores quienes brindaron información clara del estado de las tracto mulas, esta evaluación se realizara diariamente y se calificara mensualmente.

Evaluación: del tema expuesto de seguridad de en el trabajo y las funciones y deberes del trabajador

- 1 Conducir y velar por el buen funcionamiento del vehículo asignado y mantener el vehículo en buen estado es responsabilidad del empleado.

ESTO ES: FALSO ()
VERDADERO ()

- 2 Mencione 4 Elementos de reparación que debe portar en su tracto mula
- 3 Nombre unos de los elementos de seguridad en el trabajo
- 4 Que documentos debe llevar en su automotor para poder transitar sin problemas
- 5 Debe informar de su estado de salud de forma clara y seria para no poner en riesoo su vida ni la de los demás

Imagen 7 Evaluación trabajadores.

Y de acuerdo a esta evaluación se encuentran los siguientes resultados:

- 1) Conducir y velar por el buen funcionamiento del vehículo asignado y mantener el vehículo en buen estado es responsabilidad del empleado.

Tabla 19 *Pregunta conducir y velar por el estado del vehículo*

respuestas	Cantidad
verdadero	20
falso	0
total	20

Fuente: autor

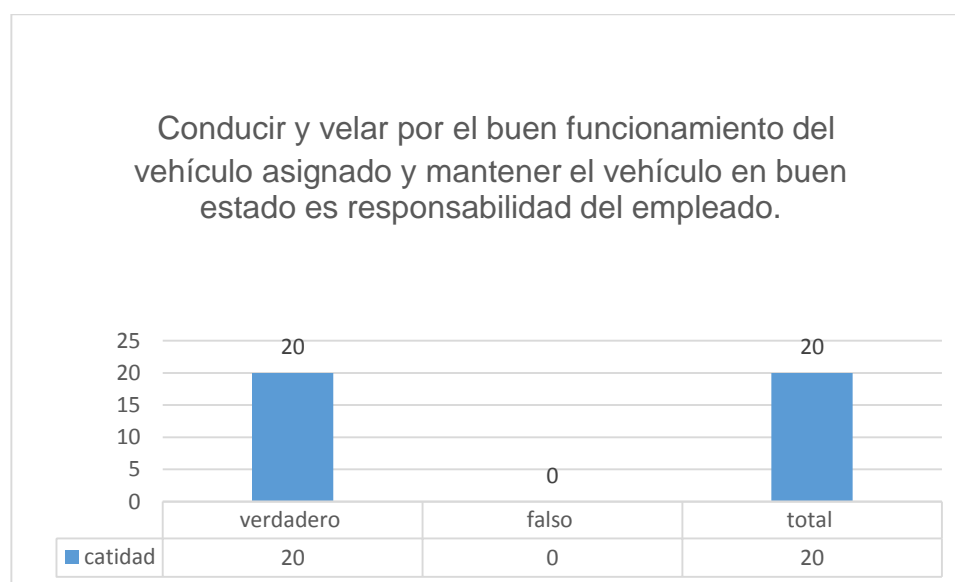


Imagen 8 *Resultados pregunta conducir y velar por el estado del vehículo*

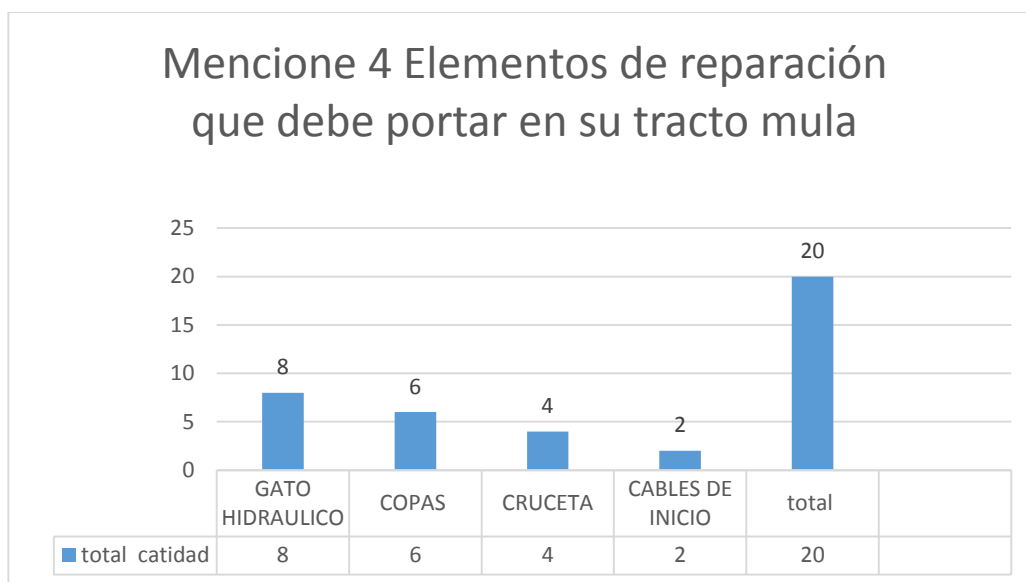
Con estos resultados se identifica que los trabajadores entienden la responsabilidad de cuidar el vehículo asignado ante la empresa.

2) Mencione 4 Elementos de reparación que debe portar en su tracto mula

Tabla 20 *Pregunta elementos de reparación*

Respuestas	Total	Cantidad
Gato hidráulico	Más frecuente	8
Copas	Medio frecuente	6
Cruceta	Frecuente	4
Cables de inicio	Poco frecuente	2
Total		20

Fuente: autor

Imagen 9 *Respuesta pregunta elementos de reparación*

En esta pregunta se determina que los trabajadores aun no tienen claro todos los elementos de reparación que deben portar, por lo tanto, el gerente debe especificarles cuáles son dichos elementos y su importancia.

3) Nombre los elementos de seguridad en el trabajo

Tabla 21 *Pregunta* elementos de protección personal

Respuestas	Total	Cantidad
Guantes y casco	Más frecuente	9
Chaleco reflectivo	Medio frecuente	6
Tapón auditivo	Frecuente	3
Gafas	Poco frecuente	2
Total		20

Fuente: autor

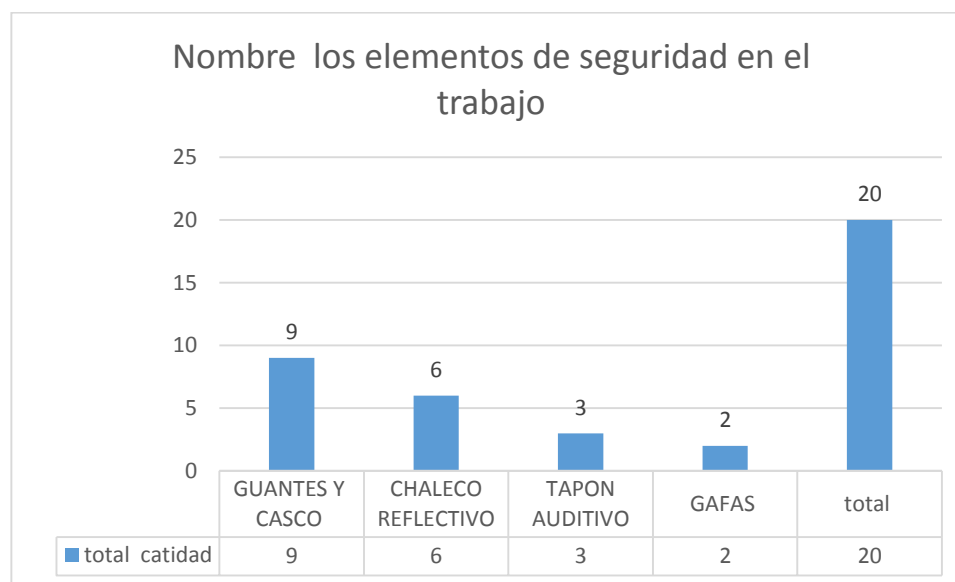


Imagen 10 Resultados pregunta elementos de seguridad

Al igual que en la pregunta anterior, los trabajadores no tienen claro cuáles son los elementos de seguridad en el trabajo, por lo que se les debe reiterar cuáles son y que funciones tienen estos elementos.

4) Que documentos debe llevar en su automotor para poder transitar sin problemas

Tabla 22 Pregunta documentos de automotor

Respuestas	Total	Cantidad
Licencia de conducción	Más frecuente	10
Soat	Medio frecuente	5
Tecno-mecánica	Frecuente	5

Total	20
-------	----

Fuente: autor

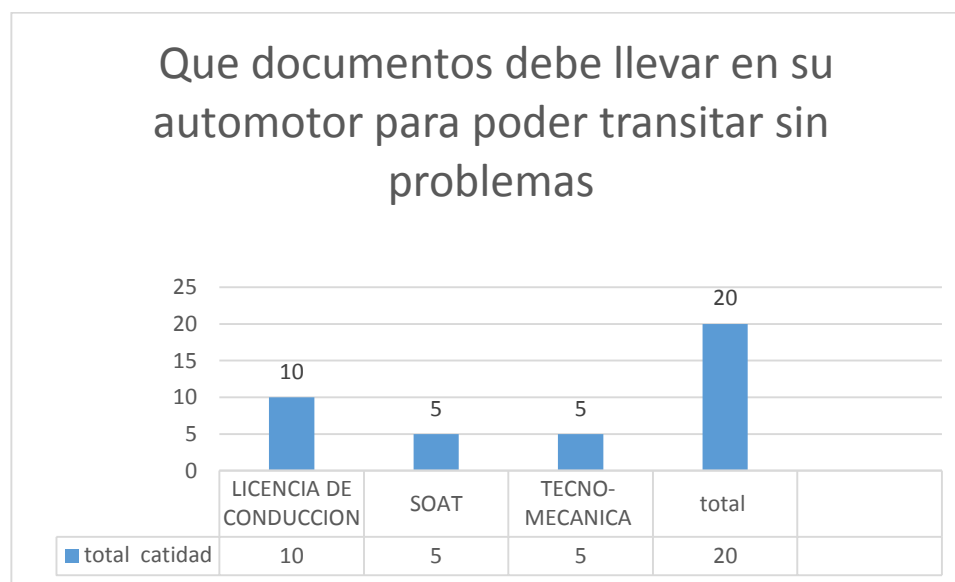


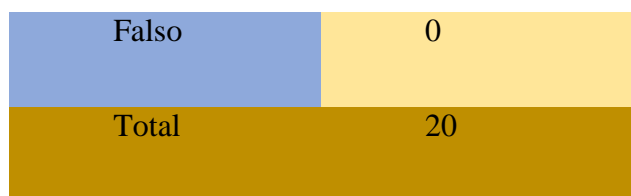
Imagen 11 Resultados pregunta documentos de automotor

Con respecto a los documentos que deben portar los trabajadores para poder transitar con su vehículo, algunos de ellos no tuvieron en cuenta algunos documentos esenciales, por lo que se les debió especificar cuáles son los documentos obligatorios que deben llevar en todo momento.

- 5) Debe informar de su estado de salud de forma clara y seria para no poner en riesgo su vida ni la de los demás

Tabla 23 Pregunta informar estado de salud

Respuestas	Cantidad
Verdadero	20



Fuente: autor

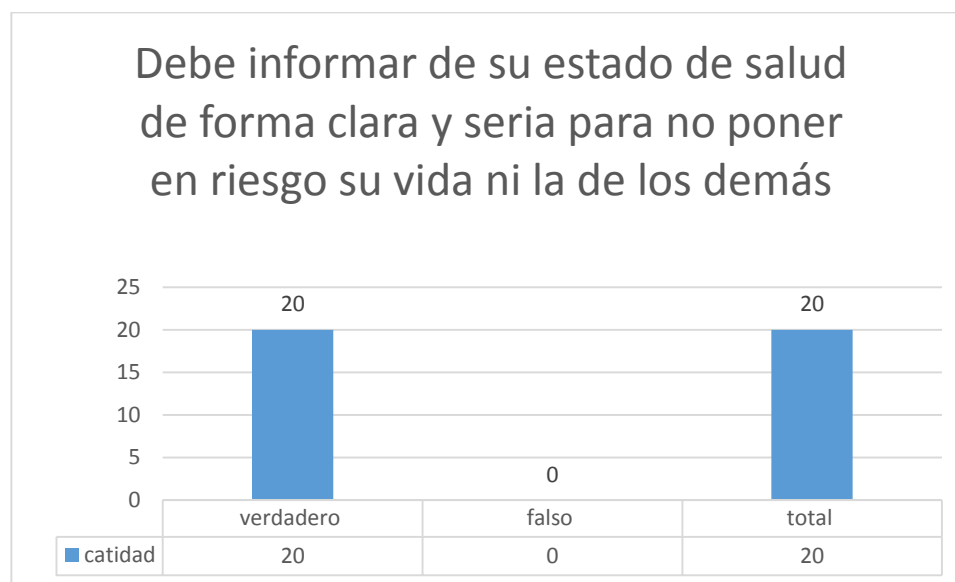


Imagen 12 Resultados pregunta informar estado de salud

Todos los empleados encuestados entienden la importancia de informar sobre su estado de salud.

Y se realiza otra evaluación en verificación de los conocimientos adquiridos de los deberes y responsabilidades de los trabajadores frente a la empresa.

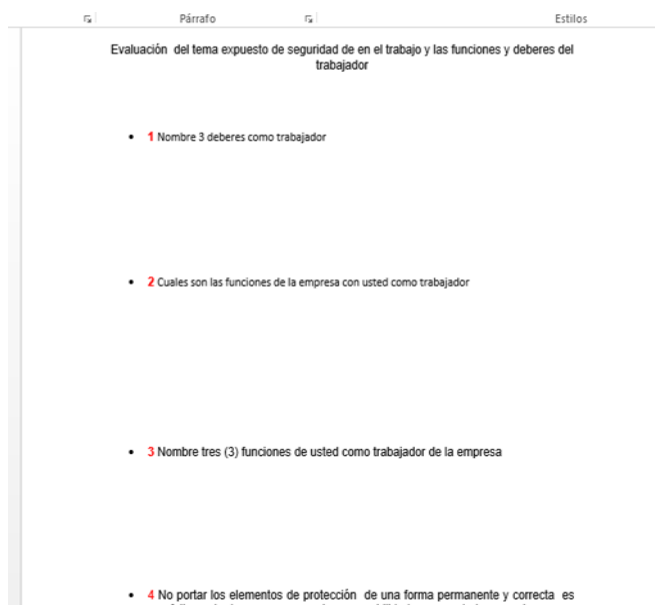


Imagen 13 Evaluación trabajadores 2.

Y de igual forma se tabulan las respuestas y se determinan los siguientes resultados:

1) Nombre 3 deberes como trabajador :

Tabla 24 *Pregunta deberes del trabajador*

RESPUESTAS	TOTAL	CANTIDAD
CUMPLIR	más	8
ORDENES	frecuente	
CUMPLIR LAS	medio	6
MEDIDAS DE SEGURIDAD	frecuente	

CUMPLIR CON OBLIGACIONES	frecuente	4
TOTAL		18

Fuente: autor

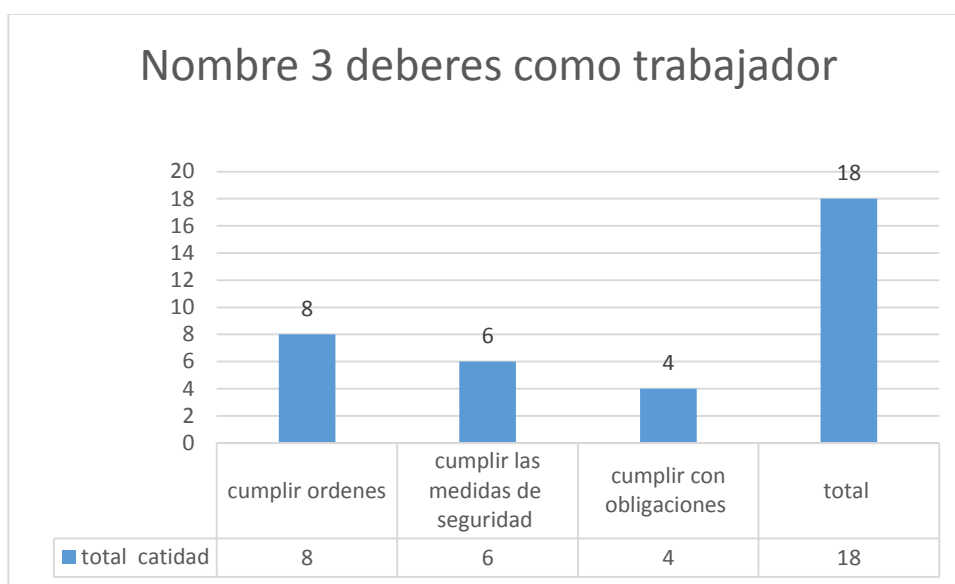


Imagen 14 Resultados pregunta deberes como trabajador

Con respecto a los deberes de los trabajadores, estos tuvieron en mayor medida el seguimiento a instrucciones y luego el cumplir las medidas de seguridad exigidas por la empresa.

2) Cuáles son las funciones de la empresa con usted como trabajador

Tabla 25 Pregunta funciones en la empresa

Respuestas	Cantidad
------------	----------

de trabajo	Brindar seguridad	Más frecuente	11
	Capacitar al trabajador	Medio frecuente	5
	Contar con suministros	Frecuente	2
Total			7

Fuente: autor

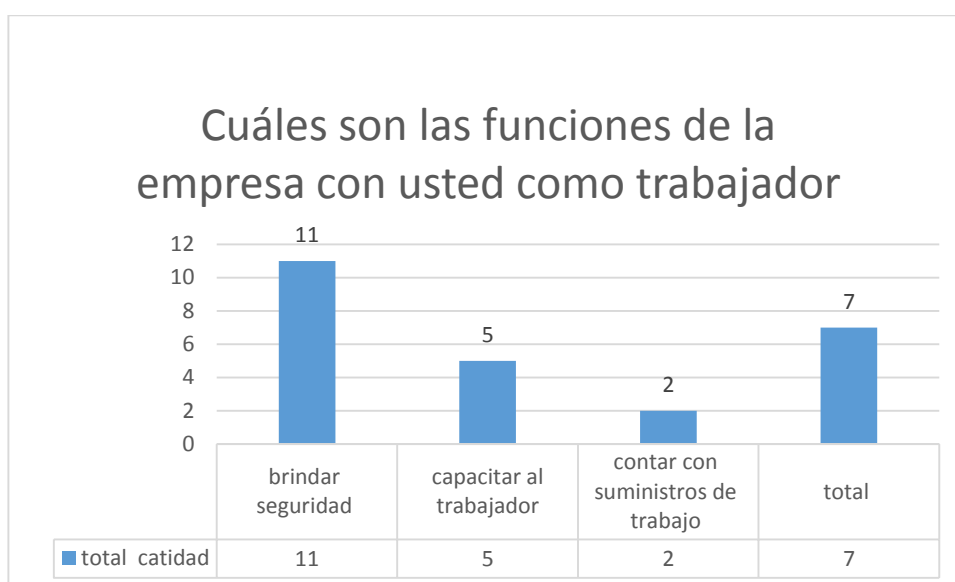


Imagen 15 Respuesta pregunta funciones en la empresa

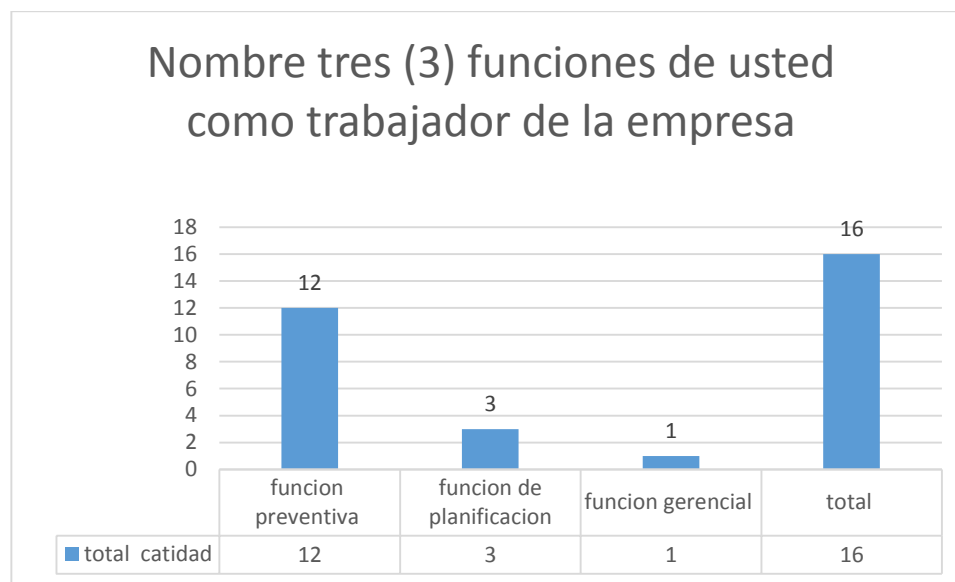
Los trabajadores al tener un trabajo que implica un alto riesgo, lo que consideran en más alto nivel de obligación de la empresa con ellos, es la de brindarles la seguridad necesaria.

3) Nombre tres (3) funciones de usted como trabajador de la empresa

Tabla 26 *Pregunta funciones como trabajador*

Respuestas	Total	Cantidad
Función preventiva	Más	
	frecuente	12
Función de planificación	Medio	
	frecuente	3
Función gerencial	Frecuente	1
Total		16

Fuente: autor

Imagen 16 *Respuesta pregunta funciones como trabajador*

En esta pregunta abierta, los empleados tuvieron un enfoque hacia la función de prevenir riesgos con todas las funciones y responsabilidades como trabajadores, y con el cumplimiento de las normas de seguridad.

- 4) No portar los elementos de protección de una forma permanente y correcta es una falta contra la empresa y una irresponsabilidad con su salud personal

Tabla 27 *Pregunta portar elementos de protección*

Respuestas	Cantidad
Verdadero	20
Falso	0
Total	20

Fuente: autor

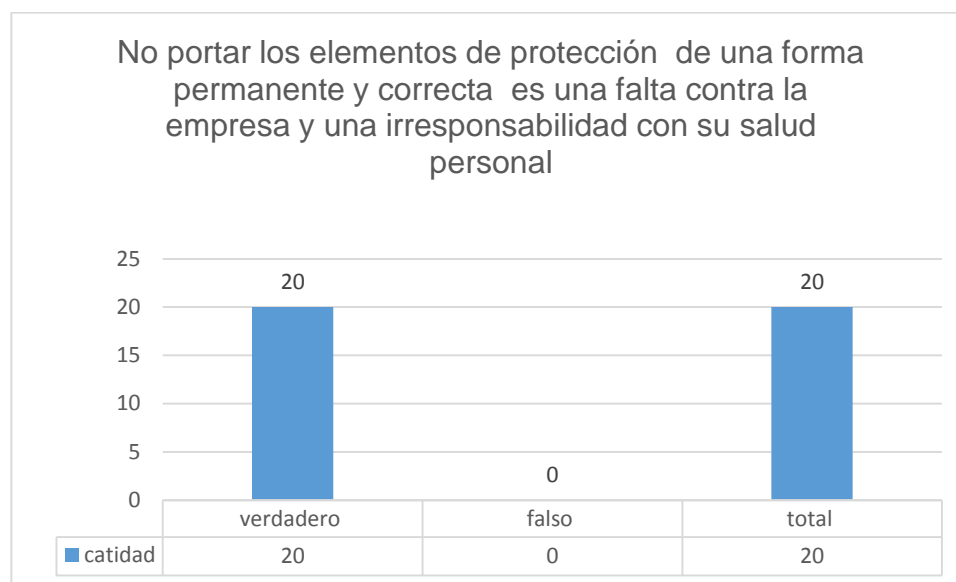


Imagen 17 Respuesta pregunta portar elementos de protección

Todos los trabajadores encuestados entienden la importancia que incurre portar todos los elementos de protección de forma correcta y permanente, para su bienestar físico y el correcto desarrollo de las funciones dentro de la empresa.

Esta información recibida por los trabajadores se valora con el gerente don José Mario contreras, quien toma las decisiones para solucionar los problemas que presentara en el sistema mecánico y eléctrico de los vehículos, y determinar si se encuentran en un buen estado para transitar y no poner en riesgo la vida y seguridad de los trabajadores.

Por último y para el control y seguimiento de la información dada en las capacitaciones se entrega un formato a cada conductor, en el cual pueden relacionar la información del vehículo, se pide información de seguridad, del sistema mecánico, sistema eléctrico y otros aspectos generales como se muestra en la siguiente imagen.

PREOPERACIONAL TRACTO MULA		Código:	SGSST-01- PV																																	
CARGANDO & DESCARGANDO SAS		Versión:	1																																	
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO		Fecha:	22/01/2015																																	
		Página:	1 de 2																																	
MES: <u>Octubre</u>	MARCA: <u>Maicol Reyes</u>	PLACA: <u>52M093</u>	VIGENCIA SEGURO OBLIGATORIO : VIGENCIA TECNICO-MECANICA																																	
De acuerdo al estado actual del vehículo, en el ítem a calificar se escribirá el valor correspondiente en cada recuadro según el criterio teniendo en cuenta los siguientes rangos:			M = MALO																																	
R = REGULAR B = BUENO NA = NO APLICA																																				
CONDICIONES GENERALES	Freno de aire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
	Freno de motor																																			
	Dirección																																			
	Cinturón de seguridad																																			
	Españes																																			
	Fito de reversa																																			
	Llantas																																			
	Nivel de aceite																																			
	Nivel de combustible																																			
	Nivel de valvulina																																			
SISTEMA MECANICO	Nivel de refrigerante																																			
	Transmisión																																			
	Filtros																																			
	Suspensión																																			
	Cruceatas y ejes																																			
	Cajas de velocidades																																			
	Sistema hidráulico																																			
	Batería y bornes																																			
	Encendido																																			
	Sistemas de luces																																			
ESTADO	Batería																																			
	Tacómetros y Manómetros																																			
	Bandeja																																			
	Trailer o Volquete																																			
	Extintor																																			
	Equipo carretera																																			
Cable																																				
Vidrios																																				
Interior cabina																																				
INSPECTOR:																																				

Imagen 18 Formato control tracto mulas.

Luego se entrega un formato de plan de seguimiento y control a la tracto mulas para saber el estado actual de los vehículos gracias a información suministrada por los conductores de la empresa cargando y descargando.

Este plan de seguimiento incluye información del sistema mecánico de los vehículos en aspectos como, su sistema de luces, hidráulico y transmisión; se realiza este seguimiento todos los días en la mañana hasta las 11 de la mañana, prontamente se informa al gerente quien toma las decisiones de que procedimiento se debe realizar para solucionar cualquier falla que este presentando la tracto mula, así mismo, se les informa a los conductores que tienen que hacer para solucionar la falla de su automotor con las indicaciones dadas por el gerente, dando indicaciones en que repuestos se les autoriza, y que sitios tienen asignados para ir a solucionar dichas fallas.

Este seguimiento lo realiza la empresa a cada uno de los trabajadores como se muestra en el siguiente formato:

PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL				Código:	PESV - 05 LC			
CATASUT S.A.S				Versión:	1			
NT: 832.011.375-2				Actualización:	09/07/2015			
LISTA DE CHEQUEO PARA VOLQUETAS Y MULAS				Hoja:	1 de 3			
Placa: WLR585		Fecha:		Ciudad:				
Area/Empresa:		Kilometraje:						
Nombre del Conductor: Libardo Bello								
Responsable (Quien realiza la inspección):								
ELEMENTOS QUE SE INSPECCIONAN	CRITERIO	ESTADO C NC	OBSERVACIONES	ELEMENTOS QUE SE INSPECCIONAN		CRITERIO	ESTADO C NC	OBSERVACIONES
DOCUMENTOS	Licencia de Conducción	✓		TABLERO DE INSTRUMENTOS	Velocímetro		✓	
	SOAT	✓	Verificar que se encuentren, y su fecha de vigencia sea la adecuada.		Gasolina	✓		
	RTM	✓			Carga de Batería	✓		
DIRECCIONALES	Seguro de daños y RC	✓		Direccionales	✓			
	Delanteras	✓	Funcionamiento adecuado, respuesta inmediata.	Temperatura	✓			
	Traseras	✓		Luces	✓			
LUCES	Atras	✓		ULTIMA FECHA DE MANTENIMIENTO	✓			
	Stop	✓	Funcionamiento de bombillas, cubierta sin rotura, led's no fundidos.	○	✓			
	Parqueo	✓		FECHAS DE VENCIMIENTO	✓			
LIMPIABRISAS	Derribe	✓		Revisión técnico mecánica	✓			
	Isopasta	✓	Humilla en buen estado, (limpia y estructura)	SOAT	✓			
	Atras	✓		Platón (VOLQUETA)	✓			
FRENOS	Principal	✓		Gatos de levante del platón	✓			
	Emergencia	✓	Verificar cada día al momento de comenzar la marcha.	Espigas de la puerta del platón	✓			
	Delanteras	✓		Anclajes	✓			
LLANTAS	Traseras	✓	Cada día antes de comenzar la marcha, verificar su estado, profundidad del labrado y presión.	Ganchos de amarras de la carga	✓			
	Reparado	✓		Estado de la carga	✓			
	Lateraliz Deriz	✓		Estructura de la mesa	✓			
ESPEJOS	Retrovisar	✓	Acción antes de iniciar la marcha debe responder de forma adecuada.	REMOLOQUE (TRACTOMULAS)	✓			
	PITO	✓		Carcas de trailer	✓			
	Frenos	✓		Manguera neumática y scopsis del trailer	✓			
NIVELES DE FLUIDO	Acido	✓	Verificar que los niveles de los fluidos, sean los adecuados (reportar si se ven fugas)	Tornes de soporte del trailer	✓			
	Refrigerante	✓		Mampara metálica	✓			
	Delanteros	✓		Aparos de amarras	✓			
APOYA CABEZAS	Traseros	✓		EQUIPOS DE SEGURIDAD				
		✓		QUIPOS DE CARRETER	CRITERIO	ESTADO C NC	OBSERVACIONES	
		✓		EXTINTOR	dd/mm/año de vencimiento	✓		
CONTORNONES DE SEGURIDAD DEL/TRA		✓	Verificar el estado de las partes (hebillas, parte led's entre otros), y ajuste.	HERRAMIENTAS	Capacidad	✓		
		✓		CRUCETA	Alcates, destornilladores, llaves de expansión y llaves fijas.	✓		
		✓		GATO	Apta para el vehículo	✓		
	✓			TACOS	Con capacidad para elevar para elevar el vehículo	✓		
	✓			SEÑALES	Dos tacos aptos para bloquear el vehículo.	✓		
	✓			BOTQUIN	Dos señales de carretera en forma de triángulo en material reflectivo y provisiones de soporte para ser colocadas en forma vertical o lamparas de señal de luz amarilla e intermitentes o de destello.	✓		
	✓				Casas portales, curas, vendas elasticas, micropore nite, bajo lenguas, suero fisiológico, vaselina, suero fisiológico, guantes latex, toallas higiénicas, fijas y biomut.	✓		
	✓			Firma y Nombre de quien realiza la inspección.		Firma del conductor		

Imagen 19 Plan de seguimiento.

Cronograma De Pasantía

Tabla 28 *Cronograma pasantía*

ESTRUCTURACION DEL AREA DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CARGANDO Y DESCARGANDO																
PASANTE: WILLIAM SALVADOR VILLAMIL BELLO																
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Documentación organizacional	■															
Diagnostico organizacional		■														
Realizar POAM		■	■													
Realizar PCI				■												
DOFA					■	■										
Determinar estrategias								■								
Estructurar organigrama										■						
Caracterización puestos de trabajo										■	■	■				
Base de datos														■		
Realizar formatos de control														■	■	
Diseño de material para capacitaciones																■
Realizar capacitación a trabajadores																■

Fuente: autor

Presupuesto Pasantía

Para el desarrollo de la pasantía y el cumplimiento de los objetivos propuestos para el proyecto se tuvieron en cuenta los siguientes recursos:

Tabla 29 *Presupuesto pasantía*

Insumo	Cantidad	Costo
Papel	1 resma	\$14.000
Computador	1	\$800.000
Impresiones	100 aprox.	\$10.000

Fuente: autor

Conclusiones

Se realizaron los objetivos planteados al inicio de la pasantía identificar la situación actual del departamento de talento humano y control de calidad ya que se realizaron las capacitaciones en funciones y responsabilidades como trabajadores y se inculco el autocuidado para generar un ambientes seguro en las áreas de trabajo.

Se propusieron el organigrama y las caracterizaciones de los puestos existentes en la empresa, donde se especifican las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

Se encontró que el área de talento humano debe de fortalecer sus procesos ya que se observó que los trabajadores no tenían los conocimientos suficientes en temas de seguridad y salud en el trabajo y de sus funciones como trabajador

Se determinó que los seguimientos y controles alas tracto mulas fueron de gran ayuda para conocer el estado actual de estos. Ya que algunas tracto mulas ya necesitaban de mantenimientos y de actualizaciones para brindar en servicio de calidad y mucho más eficiente

Se identificaron muchos riesgos laborales latentes en el puesto de trabajo pueden tener diversos orígenes, por ello, se planteó un plan de mejoramiento con actividades periódicas que permiten estar asegurando la salud de los trabajadores.

Se difundió un programa de capacitación con folletos de funciones y responsabilidades como trabajador de la empresa CARGANDO Y DESCARGANDO para que esta información la puedan tener siempre a la mano ya que permanecen viajando así se les facilito esta información

Recomendaciones

Implementar y usar las caracterizaciones propuestas para cada uno de los cargos de la empresa, como apoyo para la funcionalidad de la empresa y pertenencia por cada uno de los trabajadores hacia su labor.

Continuar implementando procesos y procedimientos al área de gestión humana, en pro del desarrollo integral de la empresa, y de la eficacia con la que los empleados desarrollen sus labores.

Socializar el organigrama sugerido durante el proyecto, para que los empleados tengan claro los niveles de jerarquización que hay en la empresa, y cuál es el debido proceso que deben llevar a cabo en caso de una dificultad.

Reforzar el programa de capacitación y establecer tiempos y espacios actualizando normas y nuevos decretos para realizar las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo y las funciones y responsabilidades como trabajador

Establecer y cumplir el plan de mejoramiento, el cual será fundamental para la salud mental, física y social de todos los trabajadores.

Bibliografía

- Ackoff, R. (2002). *El arte de resolver problemas*. Mexico: Limusa Noriega Editores.
- Antonio Marin, P. G. (2002). *Sociología de las organizaciones. Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación*. Madrid: Fragua.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos 9a edición*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Colombia, S. R. (28 de 12 de 1990). Ley 50. Bogota, Colombia.
- Colombia, S. R. (1991). Constitución política de Colombia. Bogota, Colombia.
- Colombia, S. R. (27 de 12 de 2002). Ley 789. Bogota, Colombia.
- Colombia, S. R. (11 de 07 de 2012). Ley 1562. Bogota, Colombia.
- Colombia, S. R. (26 de 05 de 2015). Decreto 1072. Bogota, Colombia.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogota: ECOE Ediciones.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. Mexico: Peason Educacion .
- Louffat, E. (2012). *Administración Del Potencial Humano*. Buenos Aires: Cengage learning.
- Mondy, W. (2005). *Administración de los recursos humanos 9a edición*. Mexico: Prentice Hall Mexico.
- Rios, M. F. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. España: Diaz de Santos S.A.

Velasco, C. (2011). *Diseño del programa de salud ocupacional para la Cooperativa Asecarga "asociacion nacional de empresas transportadoras de carga por carretera" con sede en Bogota D.C.* Bogota.

Apéndice

Apéndice A Informe mensual 1

DIA:17	MES: 09	AÑO:2017
INFORME No.: 1		
<p>NOMBRE DEL PASANTE: William Salvador Villamil Bello</p> <p style="text-align: right;">CÓDIGO:210209235</p> <p>INFORME CORRESPONDIENTE AL MES DE: Septiembre a Octubre</p> <p>TITULO DE LA PASANTIA: Estructuración del área de talento humano y propuesta de formatos de apoyo para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cargando y Descargando S.A.S</p>		
<p>OBJETIVO (S) ESPECIFICO (S) CUMPLIDOS DURANTE EL MES:</p> <p>Se realizará un diagnóstico, haciendo uso de las matrices (DOFA) y (MEFI) para observar el estado actual del área de talento humano de la empresa cargando y descargando</p>		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES REALIZADAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizó la matriz DOFA y MEFI para saber las oportunidades y amenazas del medio y saber sus fortalezas y debilidades con las que se cuenta para reforzar el tema con capacitaciones 2. Analizar misión y visión 		

Se está elaborando la etapa numero1 de la pasantía según el cronograma de actividades en el informe final para estar desarrollando este informe final sin contra tiempos

AVANCES DEL INFORME FINAL	
<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recurso humano con conocimiento técnico 2. Trabajo en equipo 3. Buenos contactos 4. Salario 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de capacitación 2. Desmotivación del personal 3. Empleados viven lejos de su casa 4. Desconocimiento de misión y visión
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avance tecnológico • Personal comprometido 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de comunicación entre departamentos

EVALUACIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME	
<p>disposición de mejorar y capacitar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buena comunicación 	<p>de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de planes de capacitación • Desconocimiento de labores y funciones

ANÁLISIS DE LA MATRIZ DOFA

De acuerdo a la matriz DOFA logramos identificar las estrategias fundamentales que debe desarrollar en la empresa Cargando y Descargando para generar estabilidad en talento humano crear planes de capacitación simplificar métodos por medio de la buena relación entre empleado y gerente para generar un mejor ambiente laboral basado en estudios y análisis de acuerdo a las oportunidades y amenazas que le presenta el medio externo y las fortalezas y debilidades que cuenta internamente la organización.

ANEXOS (PRODUCTOS Y EVIDENCIAS)

Ofrecer excelente servicio de transporte de productos y materiales, con responsabilidad y cumplimiento; promoviendo un trabajo seguro y productivo, comprometido con el medio ambiente mediante la respectiva revisión tecno mecánica de cada

Análisis de la misión

Se evidencia por medio de este análisis que la misión de cargando y descargando está bien direccionada al mejoramiento continuo con énfasis en la calidad y el crecimiento de la empresa teniendo cuidado por el medio ambiente

Empresa líder en transporte de mercancías por carretera, con la garantía de un excelente servicio por medio de vehículos de última tecnología y certificados, con personal motivado, capacitado y con una óptima calidad de

Análisis de la visión

Se evidencia en este análisis que la visión de la empresa cargando y descargando se fortalece la relación entre la empresa y las personas dando un valor agregado de compromiso y satisfacción con clientes y empleados en un sano ambiente laboral

NOMBRE DEL ASESOR INTERNO Jefferson Leonardo caro casas

FIRMA ASESOR INTERNO:

NOMBRE DEL ASESOR EXTERNO José Mario Contreras Velázquez

FIRMA ASESOR EXTERNO:

VoBo COORDINADOR PASANTIAS:

Apéndice B Informe mensual 2

DIA:17 MES: 10 AÑO:2017**INFORME No.: 2****NOMBRE DEL PASANTE:** William Salvador Villamil Bello**CÓDIGO:**210209235**INFORME CORRESPONDIENTE AL MES DE:** Octubre a Noviembre

TITULO DE LA PASANTIA: Estructuración del área de talento humano y propuesta de formatos de apoyo para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cargando y Descargando S.A.S

OBJETIVO (S) ESPECIFICO (S) CUMPLIDOS DURANTE EL

1. Desarrollar un plan de control y seguimiento en seguridad y salud en el trabajo y calidad en el trabajo para la empresa Cargando y Descargando

ACTIVIDADES REALIZADAS:

- Se desarrolló las habilidades de los empleados se Identificó problemas de desempeño.

EVALUACIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME

Se realizó un control de si se cumple con todo lo de ley y los requisitos de trabajar con un empresa de trasporte a personas y vehículos también y se actualizo información para darle un mejor uso y datos de la organización

AVANCES DEL INFORME FINAL

Se realizó marco institucional de la organización CARGANDO Y DESCARGANDO

PRODUCTOS

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	
PLACA	REMOQUE	TIPO	PROPIETARIO	SOAT	ENTIDAD	PRENDA	MARCA	MODELO	COLOR	MOTOR	CHASIS				
1	SM1912	R63623	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	4/03/2018	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2008	LINA	79272967	232782				
2	SZ3666	S47706	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	18/05/2018	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2013	ROJO GRIS	79560058	718200				
3	J0Y89		MOTOCICLETA	CATASUT SAS	2/09/2018		YAMAHA	2016	ROJO	E3F4E107235	9FXXE1397G2107235				
4	SZM865	R63581	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	31/03/2018	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2011	ROJO	79450651	3WKD040X18F293911				
5	THR889		TRACTOCAMION	CATASUT SAS	11/04/2018	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2013	AMARILLO	79539704	711991				
6	TS0017	R32690	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	1/02/2018	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2005	ROJO	79071479	0-97467				
7	TSV184		CAMIONETA	CATASUT SAS	8/04/2018	LA PREVISORA SA	NISSAN	2013	ROJO	1D25-406876T	3N6P25FKZ937513				
8	TSV280	R34481	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	23/02/2018	LA PREVISORA SA	MACK	2014	ROJO	MPB-1047579-43-H	1M11AW071EM043633				
9	SZM893	S47692	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	15/03/2018	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2012	PLATEADO	79454251	3WKD040X3CF700211				
10	TSV143	R68527	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	19/12/2017	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2013	PLATA METALICO	79575218	712617				
11	SMN035		VOLQUETA	CATASUT SAS	18/10/2017	LA PREVISORA SA	MERCEDEZ BENZ	2009	NARANJA	S4192300635065	WD893231791.380480				
12	SWM349	S47640	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	13/04/2018	LA PREVISORA SA	INTERNATIONAL	2007	NARANJA	79231615	3HSCNAP727N540429				
13	SZ3288	R41801	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	3/03/2018	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2012	GRIS ROJO	79530636	711434				
14	SZ3314	S48823	TRACTOCAMION	CARGANDO Y DESCARGANDO	12/04/2018	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2013	GRIS PLATA	79424692	706214				
15	SZM868	S47693	CAMIONETA	CATASUT SAS	9/05/2018	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2012	GRIS CARBON	79466148	701104				
16	MKU624		CAMIONETA	CATASUT SAS	25/08/2017	LA PREVISORA SA	FORD	2012	GRIS	CF478991	CF478991				
17	R0D789		AUTOMOVIL	MARIO CONTRERAS		LA PREVISORA SA	BWM	2011	GRIS SPACE	89357426	WBALD91068PA63364				
18	TSV090	S48824	TRACTOCAMION	MAICOL CONTRERAS	28/12/2017	LA PREVISORA SA	BANCO DAVIVIENDA	2015	BLANCO ROJO	79786224	723052				
19	IVV355		AUTOMOVIL	MARIO CONTRERAS		LA PREVISORA SA	BANCO FINANINDA	BWM	2016	BLANCO	67169510	GRIS SPACE			
20	SM0246		VOLQUETA	CATASUT SAS	21/09/2017	LA PREVISORA SA	MERCEDEZ BENZ	2008	BLANCO	S4192200609069	WB893216381.342182				
21	WL0585	R34274	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	19/01/2018	LA PREVISORA SA	FREIGHTLINER	2015	BLANCO	79723214	3AKJ468631FG093266				
22	TLM657	S47707	TRACTOCAMION	CATASUT SAS	14/04/2018	LA PREVISORA SA	KENWORTH	2013	AZUL	79548414	713082				
23	SWM486-BUS		MICROBUS	MARIO CONTRERAS			CHEVROLET	2005	BLANCO VERDE	236806	9GCNKS5358003612				
24	TLN743		VOLQUETA	JUANA BELLO	4/06/2018	LA PREVISORA SA	CHEVROLET	2013	BLANCO	6NKL1-618734	9GDPZ3460B009260				
25	TSV277-BUS		BUSETA	MARIO CONTRERAS	8/04/2017	ALLIANZ	HINO	2015	BLANCO Y VERDE	N04CLV17503	9F3UCP0H5F3101287				
26	TSV453-BUS		BUS	MARIO CONTRERAS	22/06/2017	ALLIANZ	CHEVROLET	2017	BLANCO VERDE	4NKL1-456905	9GCFRR905H8000990				
27	TSV433-BUS		BUSETA	MARIO CONTRERAS	1/02/2018	ALLIANZ	HINO	2017	BLANCO VERDE	J05E7Y11648	9F3FC91THX010954				

4	OBJETIVO: Realizar la revisión de los conductores y verificar que cumplan con toda la documentación estipulada en los procedimientos internos y que cumplan con la normalidad vigente											FRECUENCIA DE MEDICION:		Semanal			
	NOMBRES Y APELLIDOS	C.C.	EXPEDIDA	FECHA DE NACIMIENTO	CARGO	FECHA DE INGRESO	SALARIO BÁSICO 2017	PLACA	SALUD	PENSION	ARL	C COMPENSACION	EXAMEN ING	CONTRATO DE TRABAJO	EXCLUSION SALARIAL / HABI-ALIME	HOJA DE VIDA	PROCURADURIA
5	ALARCON ASCENCIO EDGAR ARNULFO	79170343	UBATE	18/06/1983	CONDUCTOR	23/03/2017	1.475.434	SWM349	MOVISALUD	COLPENSION	POSITIVA	X	X	X	X	X	X
6	ARIAS TREJOS ORLANDO	79166155	UBATE	27/08/1972	OPERARIO	21/08/2015	1.475.434	GARGADOR	MOVISALUD	PORVENIR	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
7	BARON MONTAÑEZ LUIS EDUARDO	7.173.605	TUNJA	29/11/1977	CONDUCTOR	12/03/2014	1.475.434	TS0017	MOVISALUD	PROTECCION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
8	BAUTISTA RODRIGUEZ FRANCY BIBIANA	10.654.605	SUAVABAL DE SIC	28/03/1976	ASEADORA	17/01/2017	737.717	NO	FAMISANAR	PROTECCION	POSITIVA	CAFAM	X	X	NO	NO	X
9	BELLO AREVALO HENRY LIBARDO	1.077.294.738	TAJUSA	20/01/1990	CONDUCTOR	18/01/2017	1.475.434	WL0385	MOVISALUD	PORVENIR	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
10	BELLO RODRIGUEZ JUANA MARIA	79174190	UBATE	11/21/1974	ADMINISTRADO	24/04/2015	850.000	R0D789	MOVISALUD	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	NO	NO	NO	NO	X
11	BELLO RODRIGUEZ JOSE MARIO	1.076.651.821	UBATE	6/01/1988	CONDUCTOR	19/02/2016	1.475.434	TLM657	MOVISALUD	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
12	CASTIBLANCO VARGAS MANUEL RICARDO	1.076.651.821	UBATE	6/01/1988	CONDUCTOR	19/02/2016	1.475.434	TLM657	MOVISALUD	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
13	CASTRO FONSECA CRISTIAN HOLBERTO	1.076.651.821	UBATE	13/08/1997	CONDUCTOR	5/10/2016	737.717	TLN743	FAMISANAR	PORVENIR	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
14	CONTRERAS BELLO MACOL ANDRES	1.076.651.821	UBATE	22/10/1993	CONDUCTOR	16/11/2011	1.475.434	TSV280	MOVISALUD	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
15	CONTRERAS VELASQUEZ JOSE MARIO	406.738	BUZATAUSA	9/23/1968	SERENTE	15/02/2005	2.000.000	MKU624	MOVISALUD	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	NO	NO	NO	NO	X
16	CORTES HERNANDEZ SANTIAGO	11.202.671	SENGULE	6/05/1981	CONDUCTOR	9/05/2017	1.475.434	NO	MOVISALUD	PORVENIR	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
17	CORTES SA NCHIZ EDISON JULIAN	79171557	UBATE	15/12/1985	OPERARIO	3/08/2017	1.000.000	GARGADOR	MOVISALUD	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
18	CRISTIANCHO GUERRERO CARLOS ALBERTO	80.339.483	SUESCA	9/11/1972	CONDUCTOR	22/09/2017	1.475.434	BMG148	NUVEA EPS	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
19	CRISTIANCHO GUERRERO JULIO ANTONIO	80.545.652	EPADOURA	6/20/1981	CONDUCTOR	14/08/2017	1.475.434	SZM868	NUVEA EPS	PORVENIR	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
20	DURAN CALDERON HUGO ALEXANDER	79.169.602	UBATE	4/07/1982	CONDUCTOR	20/03/2015	1.475.434	SZM268	MOVISALUD	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
21	GOMEZ PEREZ HENRY	93.289.900	UBANO	5/02/1965	CONDUCTOR	7/04/2014	1.475.434	SZM865	MOVISALUD	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
22	GOMEZ SILVIO	7.164.327	TUNJA	22/10/1971	CONDUCTOR	15/12/2015	1.475.434	TSV280	MOVISALUD	PORVENIR	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
23	MARTINEZ FABOYA DIEGO HERNANDO	79.169.390	UBATE	16/02/1981	CONDUCTOR	18/01/2017	1.475.434	SZM893	MOVISALUD	PROTECCION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
24	RIVERA YEID		UBATE	18/01/2017	CONDUCTOR	18/01/2017	1.475.434	SZM893	MOVISALUD	PROTECCION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
25	REYES JIMENEZ MACOL ROLANDO	1.076.651.187	UBATE	21/04/1989	CONDUCTOR	4/05/2015	1.475.434	WL0385	MOVISALUD	PORVENIR	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
26	RINCON CARON PABLO ELIAS	79.175.002	UBATE	21/11/1984	AUX CONTABLE	17/12/2014	3.000.000	NO	FAMISANAR	PROTECCION	POSITIVA	CAFAM	X	X	NO	NO	X
27	ROCHA DEL RIO DARY TATIANA	1.076.651.840	UBATE	25/02/1993	CONDUCTOR	25/02/2015	1.475.434	SZM868	MOVISALUD	PORVENIR	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
28	RODAS GOMEZ RICARDO	8.198.018	TAJUSA	17/12/1971	CONDUCTOR	5/01/2015	1.475.434	WM488	MOVISALUD	PORVENIR	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
29	RODAS TORRES VICTOR HERNANDO	79.170.469	UBATE	2/05/1983	CONDUCTOR	20/05/2015	1.475.434	TSV278	FAMISANAR	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
30	SALAZAR NEMSI SIMON	9.288.418	CUCUBURA	27/03/1979	OPERARIO	14/08/2015	1.475.434	GARGADOR	FAMISANAR	PORVENIR	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
31	SANTANA GOMEZ WILSON	80.174.089	BOGOTA	6/02/1983	SENA	21/03/2017	737.717	NO	MOVISALUD	NO	POSITIVA	CAFAM	X	X	NO	NO	X
32	SANTANA ORTEGA YULY	10.685.633	UBATE	8/07/1983	CONDUCTOR	3/10/2014	1.475.434	TSV143	NUVEA EPS	COLPENSION	POSITIVA	CAFAM	X	X	X	X	X
33	SUAREZ GOMEZ FABIO ENRIQUE	79.164.545	UBATE	31/05/1968	CONDUCTOR												

NOMBRE DEL ASESOR INTERNO Jefferson Leonardo caro casas

--

FIRMA ASESOR INTERNO:

NOMBRE DEL ASESOR EXTERNO José Mario Contreras Velázquez

--

FIRMA ASESOR EXTERNO:

VoBo COORDINADOR PASANTIAS:

Apéndice 3 Informe mensual 3

DÍA:17 MES: 11 AÑO:2017		
INFORME No.: 3		
NOMBRE DEL PASANTE: William Salvador Villamil Bello		
CÓDIGO:210209235		
INFORME CORRESPONDIENTE AL MES DE: Noviembre a Diciembre		
TITULO DE LA PASANTIA: Estructuración del área de talento humano y propuesta de formatos de apoyo para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cargando y Descargando S.A.S		
OBJETIVO (S) ESPECIFICO (S) CUMPLIDOS DURANTE EL MES		
<p>Elaboración de un plan de un control y seguimiento a tracto mulas por medio de información que los conductores nos entregaban diariamente para saber el estado actual de estos automotores realizando controles de rutina generales en el sistema mecánico y eléctrico de cada tracto mula , basados en esos resultados se analiza cada automotor se le informa al gerente como se encuentra la tracto mula y él toma la decisión de que procedimiento debe seguir este conductor así este servicio es más eficiente y rápido para la empresa Cargando y Descargando para así arrojar una respuesta rápida y eficaz a cualquier acontecimiento inesperado fallas del vehículo se calificó de (B)=bueno (M)=malo(R)=regular(NA)=no aplica, de acuerdo a la falla que presente la tracto mula</p>		
ACTIVIDADES REALIZADAS		
<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de capacitaciones para conocer las funciones y responsabilidades al empleador de la mano del cumplimiento de normas legales vigentes para el trabajador, realizado las capacitaciones y entregando los folletos a los empleados de la empresa, encaminada a la prevención de incidentes , accidentes de trabajo y enfermedades laborales como se muestra en los anexo A1 entregados a continuación • Medición del el impacto de estas capacitaciones en la empresa cargando y descargando , Con preguntas sobre el tema expuesto de funciones y responsabilidades del trabajador con la empresa para su seguridad y conocimiento de estos deberes que 		

debe cumplir como son utilizar los elementos de protección personal cuidándolos y conservándolos en buen estado también suministrar información clara y veraz de su estado de salud actual como lo muestra el anexo **A2**

- *Evaluación y seguimiento a los conductores para que nos brindaran información clara del estado de las tracto mulas eso se realizaba diariamente y se calificaba mensualmente en las tablas que se entregan en los anexos que entrego a continuación. esta información se valoraba con el gerente don José Mario contreras quien tomaba las decisiones para solucionar los problemas que presentara en su sistema mecánico y eléctrico para ver si se encontraban en un buen estado para transitar y no poner en riesgo sus vidas ni la de la sociedad. Como lo muestra el anexo **A3***

- Realización de folletos donde se da a conocer sus funciones y responsabilidades como trabajador con la empresa para su mayor conocimiento de estos deberes tales como no operar el vehículo bajo el estado de bebidas alcohólicas u otras sustancias psicoactivas también de informar a los peligros a los que se enfrenten informar rápidamente como lo muestra el anexo **A4**

AVANCES DEL INFORME FINAL

Se está realizando justificación y marco institucional

Por medio de este trabajo se coloca en práctica todos los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos a lo largo de la carrera profesional, lo que hace que esta práctica sea fundamental para el desarrollo profesional. brindando las capacitaciones en temas tales como las funciones y responsabilidades del trabajador además

CARGANDO & DESCARGANDO		SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Código:	SST - C - 15	
		CAPACITACION EN SALUD OCUPACIONAL Y GESTION DE CALIDAD		Versión:	1	
		CARGANDO Y DESCARGANDO S.A.S		Fecha:	28/05/2016	
FECHA:		04 DE NOVIEMBRE 2017	HORA DE INICIO	10:00AM	HORA FINALIZACION	01:00PM
RESPONSABLE		WILLIAM SALVADOR VILLAMIL BELLO				
Nombre del Trabajador	N° de Cedula	Cargo	Firma			
MOTA SALAS EDNA PATRICIA	1,014,244,895	AUX LOGISTICA				
ROJAS VELASQUEZ ERNESTO	79,164,125	ADMINISTRADOR				
ROJAS GOMEZ RICARDO	3,196,015	CONDUCTOR				
GOMEZ PEREZ HENRY	93,288,900	CONDUCTOR				
MARTINEZ SABOYA DIEGO HERNANDO	79,169,390	CONDUCTOR				
REYES JIMENEZ MAICOL ROLANDO	1,076,652,167	CONDUCTOR				
CORTES HERNANDEZ SANTIAGO	11,210,671	CONDUCTOR				
SUAREZ GOMEZ FABIO ENRIQUE	79,164,545	CONDUCTOR				
CASTIBLANCO VARGAS MANUEL RICARDO	1,076,651,821	CONDUCTOR				
CORTES SANCHEZ EDISON JULIAN	79,171,557	CONDUCTOR				
DURAN CALDERON HUGO ALEXANDER	79,169,920	CONDUCTOR				
GOMEZ SILVIO	7,164,327	CONDUCTOR	Silvio Gomez			
SALAZAR NEME SIMON	2,989,416	CONDUCTOR				
SANTANA ORTEGA YULY PAULIN	20,865,635	AUX RECURSOS HUMANOS	Yuly Santana			
ROZO TORRES VICTOR HERNANDO	79,170,469	CONDUCTOR				
RINCON CAÑON PABLO ELIAS	79,171,002	CONDUCTOR	Pablo Elias Rincon			
ALARCON ASCENCIO EDGAR ARNULFO	79,170,543	CONDUCTOR				
BELLO AREVALO HERNEY LIBARDO	1,077,294,738	CONDUCTOR	Libardo Arevalo			
ROCHA DEL RIO DAISY TATIANA	1,076,658,840	AUX CONTABLE	Daisy Tatiana Roche			

FIRMA DEL RESPONSABLE: William Villamil Bello

PREOPERACIONAL TRACTO MULA				Código:	SGSST-01- PV																										
CARGANDO & DESCARGANDO SAS				Versión:	1																										
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO				Fecha:	22/01/2015																										
				Página:	1 de 2																										
MES: <u>Octubre</u>	MARCA:			VICENCIA SEGURO OBLIGATORIO:																											
CONDUCTOR: <u>Maicol Reyes</u>	PLACA: <u>62M993</u>			VICENCIA TECNICO-MECANICA:																											
De acuerdo al estado actual del vehículo, en el ítem a calificar se escribirá el valor correspondiente en cada recuadro según el criterio (teniendo en cuenta los siguientes rangos: M = MALO)																															
R = REGULAR B = BUENO NA = NO APLICA																															
CONDICIONES GENERALES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
S E G U R I D A D	Freno de aire	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Freno de motor	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Dirección	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Cinturón de seguridad	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Espejos	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
M E C A N I C O	Pito de reversa	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Llantas	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Nivel de aceite	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Nivel de combustible	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Nivel de valvulina	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
E L E C T R I C O	Nivel de refrigerante	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Transmisión	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Filtros	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Suspensión	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Crucesetas y ejes	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
O T R O S	Cajas de velocidades	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Sistema Hidráulico	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Baterías y bornes	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Encendido	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
	Sistemas de luces	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	

INSPECTOR: [Signature]

Apéndice 4 Informe mensual 4

Evaluación del tema expuesto de seguridad de en el trabajo y las funciones y deberes del trabajador

- 1 Conducir y velar por el buen funcionamiento del vehículo asignado y mantener el vehículo en buen estado es responsabilidad del empleado.

ESTO ES: FALSO ()
VERDADERO ()

- 2 Mencione 4 Elementos de reparación que debe portar en su tracto mula
- 3 Nombre unos de los elementos de seguridad en el trabajo
- 4 Que documentos debe llevar en su automotor para poder transitar sin problemas
- 5 Debe informar de su estado de salud de forma clara y seria para no poner en riesoo su vida ni la de los demás

CÓDIGO:210209235

INFORME CORRESPONDIENTE AL MES DE: diciembre 2017 a enero del 2018

TITULO DE LA PASANTIA: Estructuración del área de talento humano y propuesta de formatos de apoyo para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cargando y Descargando S.A.S

OBJETIVO (S) ESPECIFICO (S) CUMPLIDOS DURANTE EL MES:

- Implementación un programa de Capacitación en la empresa cargando y descargando en seguridad y salud en el trabajo en el trabajo para reforzar estos temas en los empleados ,temas tales como funciones y responsabilidades del trabajador con la empresa para Garantizar las condiciones de seguridad, para el uso , mantenimiento y operación de vehículos , equipos y

herramientas para prevención de accidentes ,Fomentar cultura encaminada al auto cuidado y prácticas seguras

NOMBRE DEL ASESOR INTERNO Jefferson Leonardo caro casas

ACTIVIDADES REALIZADAS:

- **FIRMA ASESOR INTERNO:** Desarrollar asesorías y capacitaciones para Mejorar el desempeño de la actitud por medio de folletos , los cuales brindan información esencial

NOMBRE DEL ASESOR EXTERNO Jose Maria Contreras vaquez lo muestra el anexo **A1**

- Implementación de un sesojimiento a la tracto mulas gracias a la información brindada por los conductores en su sistema mecánico y eléctrico para evaluar si se encontraban en un buen estado para transitar y no poner en riesgo la vida de los conductores así generar un ambiente seguro , saludable

garantizando el bienestar físico mental y social como lo muestra el anexo **A2**

- Medición del el impacto de estas capacitaciones en la empresa cargando y descargando. Con preguntas sobre el tema expuesto como se ve en los anexos **A3** entregados a continuación.

- Realización de folletos donde se da a conocer sus funciones y responsabilidades como trabajador con la empresa para su mayor conocimiento de estos deberes tales como no operar el vehículo bajo el estado de bebidas

alcohólicas u otras sustancias psicoactivas también de informar a los peligros a los que se enfrenten informar rápidamente como lo muestra el anexo **A4**

AVANCES DEL INFORME FINAL

- Se están realizando los objetivos generales y específicos de la pasantía
- Establecer , implementar y realizar un mejoramiento continuo al sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa cargando y descargando S.A.S , promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables , Para garantizar el más alto grado de bienestar físico , mental y social de los colaboradores , contratistas y visitantes ; fomentando un excelente clima laboral que contribuya a la minimización de ausentismo por accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- El presente trabajo se está realizando con avances de la justifican y los objetivos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar un diagnóstico, haciendo uso de las matrices (DOFA) y (MEFI) para observar el estado actual del área de talento humano de la empresa

cargando y descargando que permitan a la empresa alcanzar el horizonte esperado.

- Desarrollar un plan de capacitaciones en seguridad y salud y calidad en el trabajo dándoles a conocer sus derechos y deberes a los que tienen derecho y que deben cumplir para la empresa Cargando y Descargando S.A.S
- Seleccionar las estrategias de mayor conveniencia para la empresa Cargando y Descargando S.A.S , mediante los resultados que nos arroja el plan de capacitaciones , para así obtener una proyección y permitir a la empresa mejoras continuas

JUSTIFICACIÓN

- Nos dará un resultado óptimo del estado actual de las tracto mulas y cómo se encuentran los trabajadores respecto al conocimiento de sus funciones y responsabilidades dentro de su lugar de trabajo con la empresa Cargando y descargando

ANEXOS

CARGANDO & DESCARGANDO		SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.		Código:	SS7 - C - 15
		CAPACITACION EN SALUD OCUPACIONAL Y GESTION DE CALIDAD		Versión:	1
		CARGANDO Y DESCARGANDO S.A.S		Fecha:	28/05/2018
FECHA:	04 DE ENERO 2018 <th>HORA DE INICIO</th> <td>08:00AM <th>Hoja:</th> <td>1 de 1</td> </td>	HORA DE INICIO	08:00AM <th>Hoja:</th> <td>1 de 1</td>	Hoja:	1 de 1
RESPONSABLE		WILLIAM SALVADOR VILLAMIL BELLO			
Nombre del Trabajador	N° de Cedula	Cargo	Firma		
MOTA SALAS EDNA PATRICIA	1,014,244,895	AUX LOGISTICA			
ROJAS VELASQUEZ ERNESTO	79,164,125	ADMINISTRADOR			
ROJAS GOMEZ RICARDO	3,196,015	CONDUCTOR			
GOMEZ PEREZ HENRY	93,288,900	CONDUCTOR			
MARTINEZ SABOYA DIEGO HERNANDO	79,169,390	CONDUCTOR			
REYES JIMENEZ MAICOL ROLANDO	1,076,652,167	CONDUCTOR			
CORTES HERNANDEZ SANTIAGO	11,210,671	CONDUCTOR			
SUAREZ GOMEZ FABIO ENRIQUE	79,164,545	CONDUCTOR			
CASTIBLANCO VARGAS MANUEL RICARDO	1,076,651,821	CONDUCTOR			
CORTES SANCHEZ EDISON JULIAN	79,171,557	CONDUCTOR			
DURAN CALDERON HUGO ALEXANDER	79,169,920	CONDUCTOR			
GOMEZ SILVIO	7,164,327	CONDUCTOR			
SALAZAR NEME SIMON	2,989,416	CONDUCTOR			
SANTANA ORTEGA YULY PAULIN	20,865,635	AUX RECURSOS HUMANOS			
ROZO TORRES VICTOR HERNANDO	79,170,469	CONDUCTOR			
RINCON CAÑON PABLO ELIAS	79,171,002	CONDUCTOR			
ALARCON ASCENCIO EDGAR ARNULFO	79,170,543	CONDUCTOR			
BELLO ARVALO HERNEY LIBARDO	1,077,294,738	CONDUCTOR			
ROCHA DEL RIO DAISY TATIANA	1,076,658,840	AUX CONTABLE			
FIRMA DEL RESPONSABLE:					

Cargando y descargando S.A.S



Objetivo del SGSST

- **Objetivo general** : implementar y realizar mejoramiento continuo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo , promoviendo ambientes de trabajos seguros y saludables .
- **Objetivos específicos** : realizar actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Dar cumplimiento a normatividad
- Fomentar cultura encaminada al auto cuidado y prácticas seguras
- Identificar causas que generan los accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Garantizar condiciones de seguridad para uso y mantenimiento de vehículos
- Desarrollar e implementar programas ante una respuesta de emergencias dependiendo de la amenaza presentada
- Realizar seguimiento a los programas de vigilancia epidemiológica , recomendada por exámenes , médicos ocupacionales y mediciones ambientales
- Establecer programas de capacitación y entrenamiento que permitan fortalecer las competencias en trabajadores , para el buen desarrollo de actividades

NOMBRE DEL ASESOR INTERNO Jefferson Leonardo caro casas

FIRMA ASESOR INETRNO

NOMBRE DEL ASESOR EXTERNO. José Mario Contreras Velásquez

FIRMA ASESOR EXTERNO

VoBo COORDINADOR PASANTIAS