

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MEDELLIN, DE ACUERDO CON LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

Vladimir Díaz Cabrera**

PALABRAS CLAVE

Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, Riesgos, SG-SST, PVE, COPASST, Acción Correctiva, Acción de Mejora, Acción Preventiva, Ciclo PHVA, Matriz de Peligros.

DESCRIPCIÓN

El objetivo de la presente investigación fue obtener un diagnóstico y actualización legal reglamentaria del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a los requerimientos establecidos en el Resolución 0312 de 2019, para la constructora.

FUENTES

Para la realización del presente proyecto de grado se usaron 30 fuentes bibliográficas de las cuales alrededor del 70% son fuentes en torno a decretos gubernamentales en Colombia alrededor de la Salud y La Seguridad en el trabajo. Las fuentes restantes son artículos científicos y tesis de grado en torno a la misma temática.

CONTENIDO

La empresa constructora uno de sus grandes propósitos es la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, contratistas y visitantes, tal como lo expresa en sus políticas institucionales, y es por esto que debe ser consiente que con el diseño para la

implementación y seguimiento de un Sistema de seguridad y salud en el trabajo, bajo los lineamientos de las Resoluciones 1111 de 2017 y 0312 de 2019, le permita lograr el cumplimiento legal previniendo las pérdidas humanas por generación de accidentes, detrimento en la salud de los trabajadores por la aparición de enfermedades laborales, pérdidas económicas por disminución de la productividad y aumento del ausentismo laboral, generación de multas de los organismos reguladores y en el peor de los casos, el cierre definitivo de la Empresa.

La importancia del tema la determina la misma sociedad toda vez que, es esta la que se ve afectada en sus núcleos sociales por acaecimientos que de una u otra manera causan trastornos a sus miembros. En este punto se debe contemplar la importancia del sector construcción que es, a fin de cuentas, una de las bases de la industria ya que su servicio hace posible la puesta en marcha de toda la maquinaria social e industrial del país.

La constructora fue fundada hace cinco (5) años mediante la asociación de empresarios del sector. En sus inicios la empresa sólo prestaba servicios de consultoría, pero los dos (2) últimos años han ampliado su portafolio ofreciendo a sus clientes más opciones contractuales como el diseño, construcción, remodelación de edificaciones e incluso, alquiler de equipos y

maquinaria, para la ejecución de proyectos a nivel nacional.

Asimismo, se reseña que, la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo (Uribe, 2014).

METODOLOGÍA

El presente estudio tuvo un tipo de investigación descriptiva-documental. Descriptiva, porque se relatan los escenarios a modos y hábitos preponderantes a través de la descripción precisa de las acciones, procesos, recursos humanos, laborales de la empresa objeto de estudio; y documental: debido a que se manejan distintos escritos de la empresa en los cuales se establecen bases de datos y registros de accidentes y riesgos de la misma (Ferrer, 2010).

El diseño es de campo tipo no experimental ya que en la investigación a pesar de trabajar con variables tanto cualitativas como cuantitativas, no se manipulan deliberadamente; y a su vez se considera de campo porque se realiza en el lugar donde se ejecutan las distintas actividades de trabajo y en el momento en que ocurren diferentes fenómenos y objetos de estudio mediante la observación directa para la redirección de la información (Ferrer, 2010).

Se determinó tomar como muestra y población objeto de estudio a una (1)

Empresa pequeña del sector de la construcción.

CONCLUSIONES

- Seguir la mejora continua del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, y la actualización vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se realizó un diagnóstico de evaluación del SG-SST encontrándose un avance del 56%, el 44% debe realizarse a la mayor brevedad posible.
- Es muy importante que tanto la dirección como los trabajadores se concienticen de la relevancia de registrar las evidencias de todos los procedimientos que se llevan a cabo a fin de poder levantar toda la documentación en forma eficaz y oportuna.
- Es indispensable asignar por la Dirección un responsable encargado del área de Seguridad y salud en el Trabajo. Una vez nombrado el responsable debe asignar recursos financieros al área de Seguridad y Salud en el trabajo según disposiciones Legales Vigentes.

**DIAGNOSTICO Y ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MEDELLIN, DE ACUERDO CON LA
RESOLUCIÓN 0312 DE 2019**

VLADIMIR DÍAZ CABRERA

AUTOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTA D.C. ENERO DE 2020**

**DIAGNÓSTICO Y ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN, DE ACUERDO CON LA
RESOLUCIÓN 0312 DE 2019.**

IVÁN VARGAS

Director

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTA D.C. ENERO DE 2020**

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

El Consejo Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en sesión para temas de investigación, hace constar que; previa análisis y discusión de resultado de evaluación de jurados, otorgó al trabajo titulado: “DIAGNÓSTICO Y ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN, DE ACUERDO A LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019”

La calificación de APROBADO

Para optar al título de Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Para constancia se firma a los ____ días del mes de ____ de 2020.

Nombre y firma

Director del Programa

Nombre y firma

Director de Escuela

Nombre y Firma

Director Centro de Investigación

A mi madre por su tenacidad y su fe puesta en mí.

A mis hermanos por la unión familiar

A mi amor Ana Marcela Pérez por su apoyo

A mi muñequito por motivarme y exigirme.

Tabla de contenido

	Página
Resumen.....	1
Introducción	3
Planteamiento Del Problema	4
<i>Descripción y Planteamiento del Problema</i>	<i>4</i>
La constructora es una pequeña empresa de carácter privado fundada hace cinco años y ubicada en una zona altamente comercial en la ciudad de Medellín, cuya actividad principal es la consultoría, diseño y construcción de obras civiles.	4
<i>Formulación Del Problema</i>	<i>6</i>
Objetivos	6
<i>Objetivo General:</i>	<i>6</i>
<i>Objetivos Específicos:</i>	<i>6</i>
Justificación	7
Marco Teórico	10
<i>Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST</i>	<i>10</i>
<i>Subprogramas del SG-SST</i>	<i>14</i>
Marco Referencial.....	21
<i>Antecedentes en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo</i>	<i>21</i>
Marco Conceptual	27
<i>Definiciones:</i>	<i>27</i>

Marco Técnico	38
Marco metodológico	39
<i>Aspectos Generales.</i>	39
Descripción de la Investigación	42
<i>Tipo de investigación</i>	42
<i>Diseño de la Investigación</i>	43
<i>Población y muestra</i>	43
<i>Población.</i>	43
<i>Muestra.</i>	44
<i>Criterios de Inclusión.</i>	44
<i>Criterios de Exclusión.</i>	45
Materia prima, insumos, herramientas y equipos.	45
Estructura Organizacional.	45
Fuentes de Información	49
<i>Fuentes primarias.</i>	49
Técnicas y Procedimientos para la Recolección de Información	49
<i>Procedimiento</i>	49
Resultados	51
<i>Diagnóstico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a la</i> <i>Empresa Constructora</i>	51
Avance de Cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Para una Empresa Constructora Ubicada en la Ciudad de Medellín	55
Políticas De Seguridad Y Salud En El Trabajo.	56

<i>Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	57
<i>Política De Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas</i>	58
<i>Política de trabajo seguro en alturas</i>	59
<i>Política de Acoso Laboral</i>	61
Organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	62
<i>Obligaciones de la Empresa</i>	62
<i>Responsabilidades de los Trabajadores</i>	69
<i>Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	69
<i>Documentación</i>	71
<i>Conservación de los Documentos.</i>	74
<i>Comunicación</i>	75
Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	75
<i>Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos</i>	75
<i>Evaluación Inicial del SGSST</i>	77
<i>Planificación del SG-SST</i>	77
<i>Objetivos del SG-SST</i>	78
<i>Indicadores del SG-SST</i>	78
Aplicación	79
<i>Gestión de los Peligros y Riesgos</i>	79
<i>Subprograma de Medicina preventiva y del trabajo</i>	80
<i>Evaluaciones Médicas Ocupacionales</i>	81
<i>Actividades de Promoción y Prevención en Salud</i>	81

<i>Registros y Estadísticas en Salud</i>	83
<i>Subprograma de Higiene Industrial</i>	84
<i>Subprograma de Seguridad Industrial</i>	85
Medidas de Prevención y Control	87
- Gestión del Cambio	88
- Adquisiciones	88
Contratación	89
Auditoria y Revisión por la Dirección	89
<i>Auditoria de Cumplimiento del SG-SST</i>	89
<i>Revisión por la Alta Dirección</i>	90
<i>Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral</i>	91
Mejoramiento	91
<i>Acciones Preventivas y Correctivas</i>	91
<i>Acciones Correctivas</i>	92
<i>Acciones Preventivas</i>	93
<i>Mejora Continua</i>	93
Conclusiones	94
Discusión	96
Recomendaciones	97
Bibliografía	106
ANEXOS	117

Resumen

Diagnóstico y actualización del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en una empresa constructora, de acuerdo con la resolución 0312 de 2019, con el fin de minimizar los riesgos a los cuales se expone todo el personal administrativo, operativo y visitante. La metodología y recolección de datos se realizó mediante entrevistas, revisión de la documentación existente, registro fotográfico y listas de chequeo, dicha documentación se revisó de forma descriptiva y documental. Todas las personas que hacen parte de la organización aportaron de acuerdo con su área de trabajo. Los resultados obtenidos muestran que la Empresa solo cuenta con el 57% del diseño del SG-SST y que se debe documentar el 43% restante de acuerdo con la resolución 0312 de 2019.

Palabras Claves: Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, Riesgos, PVE, COPASST, Acción Correctiva, Acción de Mejora, Acción Preventiva, Ciclo PHVA, Matriz de Peligros.

Abstract

Diagnosis and update of the SG-SST in a construction company, in accordance with resolution 0312 of 2019, in order to minimize the risks to which administrative, operational and visitor personnel are exposed. The methodology and data collection was carried out through interviews, review of existing documentation, photographic record and checklists, said documentation was reviewed descriptively and documentary. All the people who are part of the organization contributed according to their work area. The results obtained show that the Company only has 57% of the design of the SG-SST and that the remaining 43% must be documented in accordance with resolution 0312 of 2019.

Key words: Management system in health and safety at work, risk, OHSMS, PVE, COPASST, corrective action, improvement action, preventive action, cycle PDCA, array of dangers.

Introducción

La globalización hace necesario que las empresas diseñen estrategias que les permitan mejorar su competitividad y permanencia en el mercado.

Una de esas estrategias es el mejoramiento continuo de los procesos y la calidad del producto o servicio prestado, aumento de su productividad y la prevención de accidentes y enfermedades laborales; aunque muchas veces éste último sea poco aplicado en muchas empresas de nuestro país, al final, éste logra ser un elemento diferenciador para lograr un buen posicionamiento en el mercado.

Esto hace que las compañías busquen diferentes alternativas diseñando, implementado y realizando seguimiento a sistemas de gestión que logren direccionar sus actividades y les permitan ser reconocidas, como tal es el caso de la aplicación de los Sistemas para la gestión de la calidad, ambiente, seguridad y salud en el trabajo.

Para la empresa constructora uno de sus grandes propósitos es la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, contratistas y visitantes, tal como lo expresa en sus políticas institucionales, y es por esto que debe ser consiente que con el diseño para la implementación y seguimiento de un Sistema de seguridad y salud en el trabajo bajo los lineamientos de los Resoluciones 1111 de 2017 y 0312 de 2019, le permita lograr el cumplimiento legal previniendo las pérdidas humanas por generación de accidentes, detrimento en la salud de los trabajadores por la aparición de enfermedades laborales, pérdidas económicas por disminución de la productividad y aumento del

ausentismo laboral, generación de multas de los organismos reguladores y en el peor de los casos, el cierre definitivo de la Empresa.

Para lograr éstos propósitos, es necesario que exista como primer paso un compromiso gerencial enfocado a lograr el máximo rendimiento con el uso eficiente de los recursos con que cuenta la Organización, en especial con el recurso humano.

Es importante señalar que el proyecto de grado a elaborarse sobre una empresa real con necesidades de mejoramiento, se convierte en un aporte a todos los niveles de la Organización, mediante la realización de una serie de recomendaciones de mejoramiento, que le permitan, en especial a la gerencia, la aplicación de herramientas necesarias para proyectar la Empresa hacia un mercado cada vez más competitivo.

Planteamiento Del Problema

Descripción y Planteamiento del Problema

La constructora es una pequeña empresa de carácter privado fundada hace cinco años y ubicada en una zona altamente comercial en la ciudad de Medellín, cuya actividad principal es la consultoría, diseño y construcción de obras civiles.

La Empresa se encuentra clasificada con grado de riesgo cinco según la ARL a la que se encuentra afiliada, debido a que la gran parte de sus tareas operativas involucran trabajo en altura mayor a 1,5 metros y trabajo en excavaciones.

En la actualidad la constructora se encuentra en un proceso de levantamiento documental de la información básica en Seguridad y Salud en el Trabajo y un proceso de implementación de su Sistema de Calidad bajo la norma ISO 9001:2008.

La Empresa es consciente que, para su adecuado funcionamiento y aseguramiento del bienestar integral de sus trabajadores y contratistas, es necesario actualizar el diseño de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de dar cumplimiento a la legislación colombiana vigente cuyos lineamientos se encuentran dados en la Resolución 1111 de 2017 compilado con la Resolución 0312 de 2019.

La Resolución 0312 de 2019 estipula unos requerimientos y plazos para que las Empresas tanto públicas como privadas, culminen el proceso de transición del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La empresa constructora, en cuanto al promedio de número total de trabajadores propios y contratistas, se encuentra según esta Resolución dentro del grupo de empresas con 10 a 200 trabajadores, para la cual la legislación establece un plazo máximo de veinticuatro (24) meses contados a partir del 31 de julio de 2019.

El incumplimiento de los lineamientos allí descritos, plantea la aplicación de sanciones económicas y de cierre temporal o definitivo de la Organización amenazando su estabilidad y permanencia en el mercado, afectando así la estabilidad de las familias que dependen de ésta.

Formulación Del Problema

¿Cuáles son los parámetros para diagnosticar y actualizar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la resolución 0312 de 2019, para la constructora?

Objetivos

Objetivo General:

Actualizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019, para una empresa constructora de la ciudad de Medellín.

Objetivos Específicos:

- a) Realizar una revisión de la documentación y registros actuales del Sistema de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo.

b) Realizar una actualización del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo para evidenciar el grado de avance y el cumplimiento de los requerimientos estipulados en la Resolución 0312 de 2019.

c) Informar a la alta dirección de la Empresa sobre la importancia del cumplimiento de los requisitos exigidos en la legislación colombiana para asegurar el bienestar de la población trabajadora y continuidad de la Organización.

Justificación

El sector de la construcción ocupa el tercer lugar con mayor frecuencia de accidentalidad, y junto con el sector de la minería presentan el mayor índice de mortalidad especialmente en empresas pequeñas (menos de 10 trabajadores) debido a que la gran mayoría de sus tareas involucran trabajo en alturas.

La importancia del tema la determina la misma sociedad toda vez que, es esta la que se ve afectada en sus núcleos sociales por acaecimientos que de una u otra manera causan trastornos a sus miembros. En este punto se debe contemplar la importancia del sector construcción que es, a fin de cuentas, una de las bases de la industria ya que su servicio hace posible la puesta en marcha de toda la maquinaria social e industrial del país.

El presente proyecto es viable ya que debemos realizar inspecciones *in situ*, es decir en el puesto de trabajo, no se requiere de muchos recursos financieros, se requiere de una metodología observacional y aplicación de encuestas de morbilidad sentida.

Por tal razón, un objetivo titánico de todos los entes encargados de la seguridad y salud en el trabajo en el país, es la disminución de la accidentalidad y muerte en actividades de alto riesgo, mediante la implementación de actividades de promoción y prevención.

En concordancia con esto el Gobierno Nacional ha establecido requisitos, criterios y responsabilidades muy claras en materia de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplirse en toda empresa o institución tanto pública como privada independientemente de la forma de contratación de sus empleados y el número de trabajadores que ésta posea, para evitar situaciones que puedan conllevar a la ocurrencia de accidentes y enfermedades de origen laboral que afecten la integridad del trabajador y su entorno familiar, el ambiente de trabajo, la imagen, productividad y/o continuidad de una empresa.

Las responsabilidades no solamente incluyen al empleador y a los trabajadores de la empresa, sino también a las respectivas Administradoras de riesgos laborales (ARL), Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Protección Social.

Para lograr mejorar las condiciones, el medio ambiente y la salud en el trabajo, es fundamental direccionar la empresa hacia la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Por lo tanto, se hace imperioso en éste tipo de pequeñas empresas, un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo que cumpla con la normatividad vigente aplicable según el documento compilatorio de normas Resolución Único Reglamentario del Sector del Trabajo 0312 de 2019.

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

Por lo tanto, el impacto central del proyecto se hace a través del diagnóstico y actualización del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo según el Resolución 0312 de 2019, con el objetivo de que la empresa constructora posea bases sólidas para la implementación y seguimiento de actividades encaminadas a la promoción de la seguridad, la salud, la prevención y el control de riesgos asegurando así la continuidad en el mercado de sus actividades y el bienestar integral de su población trabajadora, y por supuesto dar cumplimiento a los requerimientos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Marco Teórico

Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST

El trabajo es un elemento de integración social que permite a los individuos realizar sus aspiraciones, cubrir sus necesidades básicas, y hacer un aporte productivo a la sociedad; sin embargo, las actividades laborales que suponen el trabajo, en ocasiones pueden atentar contra la salud, seguridad y en general, la integridad física de los individuos.

Cualquier trabajo puede ocasionar cierto riesgo, podemos sufrir un accidente o contraer una enfermedad como consecuencia del trabajo, podemos perder la salud por unos días o para siempre, no obstante, tenemos el derecho y el deber de defenderla. Es necesario conocer dónde está el riesgo, lo cual se logra conociendo las condiciones laborales y ambientales en que se encuentran los trabajadores de la empresa a través de una evaluación, prevención de riesgos y eliminación de peligros, mejorando las condiciones de trabajo, aplicando medidas de seguridad, higiene industrial, medicina preventiva, formación y ergonomía, es decir, a través del programa de prevención. (María del Pilar Guevara Lozano, 2015).

En países como Colombia existe una evidente brecha entre la seguridad social y las relaciones laborales, esto se debe, en gran parte, a la alta tasa de informalidad empresarial que posee el país, según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística

(DANE) “en el primer semestre de 2016 el empleo informal representó el 47.1% y el formal el 52,9% lo que quiere decir que casi la mitad de la producción nacional no está regulada y, por tanto, no puede asegurarse que los empleados de estas compañías informales estén protegidos y trabajen en ambientes seguros y bajo condiciones laborales salubres”. (Revista academia & derecho. N° 14 enero – junio 2017).

Así mismo, puede evidenciarse que, en Colombia, en los últimos años se han incrementado de manera significativa los accidentes y las enfermedades laborales, esta situación es altamente preocupante, puesto que, no solo deja ver que las empresas no están desarrollando de la manera adecuada su sistema de gestión para la seguridad y la salud en el trabajo y que están incumpliendo con las normas nacionales en materia de salud ocupacional; sino que, lleva a pensar que la ocurrencia de accidentes y el desarrollo de enfermedades laborales, en la economía informal es igual o, incluso, más elevada.

Es evidente la necesidad de que a nivel nacional se propicie el logro del empleo digno y pleno, bajo el marco del trabajo decente; no se puede esperar a que haya más personas muertas o invalidas de manera vitalicia por la negligencia de las empresas, el solo hecho de que estas no doten a sus empleados de los elementos de protección personal (EPP) básicos, abre la posibilidad de que los impactos generados por los accidentes que se susciten sean nefastos. (Revista academia & derecho. N° 14 enero – junio 2017).

Sin embargo, es importante resaltar que en los últimos años en Colombia se han dado grandes adelantos en la legislación de salud ocupacional, por este motivo se han tomado

medidas para que en las empresas se implemente un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ya que es una actividad multidisciplinaria que está dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la promoción y prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y la eliminación de factores y condiciones que ponen en riesgo la salud y seguridad en el trabajo. También, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. (Andrea del pilar Beltrán Cabrejo, 2014)

La seguridad y salud en el trabajo se enmarca dentro de los denominados derechos sociales, cuyo nivel de satisfacción marca de una u otra forma el nivel de bienestar de que goza la población de un país. Por lo tanto, las organizaciones deben desarrollar programas integrales y permanentes de gestión de riesgos laborales, los cuales favorecen a los trabajadores y demás personas involucradas con las empresas.

A pesar de todo, hoy en día se puede resaltar que para las organizaciones resulta cada vez más importante el preservar la salud de sus colaboradores, por lo cual se desarrollan cada vez con más frecuencia distintos programas orientados a la prevención y promoción de la salud desde múltiples perspectivas.

Las condiciones psicosociales en el trabajo demuestran ocupar un lugar muy importante en el bienestar de cada trabajador ya que la interacción que existe entre sus componentes pueden afectar directamente al colaborador y al desarrollo de su trabajo.

Dicha interacción involucra elementos propios de la dinámica laboral, así como elementos extra laborales los cuales son abordados de forma distinta por cada persona de acuerdo con sus características individuales. (María del pilar Guevara Lozano, 2015).

En los casos en que no se abordan efectivamente, se generan efectos físicos, comportamentales y emocionales que podrían causar malestar en la persona y afectar su salud. (María del pilar Guevara Lozano, 2015).

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajador crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud, posibilitando así un incremento en la productividad.

Para lograrlo, la resolución 0312 de 2019 acoge y obliga, a que en las empresas se documente y gestione el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual está conformado por los siguientes sub programas:

- a) Seguridad e Higiene Industrial
- b) Medicina preventiva del Trabajo
- c) Comité paritario de salud Ocupacional
- d) Comité de Convivencia
- e) Brigada de Emergencias

Subprogramas del SG-SST

Seguridad e Higiene industrial.

La seguridad industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación de los riesgos, valoración y control de las causas de los accidentes de trabajo.

La higiene industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación de los riesgos, valoración y control de las causas de los accidentes.

(Ministerio de Industria y Energía, 2015).

La seguridad industrial dentro de sus actividades que utiliza para implementar el control de los riesgos propios de una empresa, y la prevención de accidentes de trabajo, es a partir de la elaboración de la matriz de riesgos, en las cuales se analiza los riesgos asociadas a cada una de las actividades a los que está expuesto el personal, tanto administrativo como operativo de la organización. (Sociedad de medicina y seguridad en el trabajo y fundación de médicos, 2005)

Los riesgos a los cuales puede estar expuesto un trabajador son:

- a) Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, picaduras, mordeduras y fluidos.
- b) Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación no ionizante.
- c) Riesgo químico: Material particulado, gases y vapores.
- d) Riesgo biomecánico: Postura, movimientos repetitivos, manipulación de cargas.

e) Riesgo psicosocial: Entorno laboral, condición de la tarea.

Condiciones de seguridad: Mecánico, eléctrico, locativo, tecnológico, accidente de tránsito, publico, trabajo en alturas, trabajo en espacio confinado.

Riesgos naturales: Sismo, inundación, derrumbe y vendaval.

Luego de la identificación de los riesgos, si la empresa realiza trabajo en alturas, trabajo en excavaciones, trabajo en espacio confinado, existen procedimientos seguros para realizar este tipo de actividades, y que se deben diligenciar antes de cada jornada laboral, con la cual se verifica que las condiciones de trabajo y el entorno laboral sea seguro para el desarrollo de dicha actividad.

Además de lo anteriormente descrito, es fundamental realizar la señalización en los sitios de trabajo con las señales preventivas, señales informativas, señales reglamentarias y señales de seguridad.

El programa de seguridad industrial también comprende la atención a emergencias, esto con el fin de asegurar la atención de un posible evento no deseado o emergencia, para ello se documenta la elaboración del plan de emergencia, identificación, conformación y formación de la brigada de emergencia, elaboración de simulacros de emergencia, puntos de primeros auxilios e inspecciones mensuales a los recursos de emergencia. (Alfa omega colombiana S.A. 2012)

Medicina Preventiva del Trabajo.

El programa de medicina preventiva y de trabajo tiene como finalidad la promoción, prevención de la salud frente a los factores de riesgo laborales, también recomienda lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psicofisiológicas del empleado con el fin de que este pueda desarrollar sus actividades sin dificultad. (Universidad abierta y a distancia, 2018).

El programa de medicina preventiva se encarga de los siguientes sub programas:

- a) Actividades de vigilancia epidemiológica. Las actividades de vigilancia epidemiológica son programas y diseñadas para evaluar y controlar las enfermedades relacionadas con los factores de riesgo laboral identificados como: riesgo Ergonómico y Biológico. (Bienestar familiar, 2016).
- b) Actividades de promoción y prevención, educando al trabajador con el fin de evitar riesgo de accidentes y enfermedades laborales (programas de vacunación, realización de exámenes médicos ocupacionales, estilos de vida saludable, prevención de accidentes, pausa activa, reubicación laboral, investigación de ausentismo laboral). (Bienestar familiar, 2016).
- c) Exámenes médicos ocupacionales
- d) Reubicación laboral.
- e) Investigación del ausentismo laboral

Comité Paritario de salud ocupacional:

Es el encargado de promover prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros en todos los niveles de la empresa. Se llama paritario porque está conformado por igual número de personas en representación del empleador y de los trabajadores. (ARL SURA, 2015).

El objetivo central de su pertenencia al comité es apoyar las obligaciones del empleador y generar compromiso, sentido de solidaridad y preocupación por sí mismo y por los compañeros de la empresa, ayudando a identificar y solucionar las condiciones de trabajo que generen riesgos para todos. Así mismo el COPASST representa uno de los tantos canales de comunicación que deben existir entre trabajadores y empleadores, en esa medida es un espacio de socialización. (Organización servicios y asesorías S.A.S, 2012)

El número de trabajadores que pueden pertenecer al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST depende de la cantidad total de empleados de la empresa así:

- a. Las empresas de menos de 10 trabajadores deben tener un vigía de seguridad y salud en el trabajo, quién cumplirá las mismas funciones del comité paritario.
- b. De 10 a 49 trabajadores, se elige un representante por cada una de las partes.
- c. De 50 a 499 empleados, se eligen dos representantes por cada una de las partes.
- d. De 500 a 999 trabajadores, se eligen tres representantes por cada una de las partes.

- e. De 1000 a más empleados, se eligen cuatro representantes por cada una de las partes.

El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST debe tener un presidente y un secretario, el primero de ellos será designado por el empleador escogiéndolo entre los representantes que él nombre, el segundo será elegido por el comité. (Consultec, 2016).

Los miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo se eligen por periodos de dos años y pueden ser reelegidos.

Comité de Convivencia:

Es un grupo de vigilancia de conformación obligatoria por parte de los empleadores públicos y privados, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral. (ARL COLPATRIA, 2015).

Los objetivos del comité de convivencia son:

- a) Promover un excelente ambiente de convivencia laboral.
- b) Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa.

- c) Respalda la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

El comité de convivencia debe estar compuesto por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, las empresas privadas o entidades públicas podrán designar un mayor número de miembros, los cuales han de ser iguales para ambas partes. (ARL SURA, 2017).

Los elegidos preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, así como también demostrar habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. Los integrantes del comité deben reunirse ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se requiera. (ARL SURA, 2017).

Las empresas con menos de 20 trabajadores deberán nombrar un representante de los empleados y uno del empleador.

Dentro de las funciones que deben de cumplir las personas que hagan parte del comité de convivencia son (Pontificia Universidad Javeriana, 2013):

- a) Recibir, analizar y dar trámite a las quejas que se presenten, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- b) Escuchar a las partes involucradas de manera individual.

- c) Promover espacios de diálogo para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- d) Formular planes de mejora.
- e) Sugerir a la alta dirección medidas preventivas y correctivas.
- f) Realizar seguimiento a las recomendaciones dadas.
- g) Comunicar a la alta dirección aquellos casos en los que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones.
- h) Realizar informes trimestrales y anuales con los resultados de su gestión, elaborar estadísticas de quejas y reclamos y brindar información de control.

Brigada de emergencias.

Las emergencias de diferentes tipos se convierten en una amenaza para el entorno laboral. Estas pueden desarrollarse por eventos antrópicos, naturales o tecnológicos. Ante su aparición juega un papel fundamental la labor que desempeñan las brigadas de emergencia, cuyo principal objetivo es identificar, evaluar, prevenir y controlar situaciones de riesgo para minimizar pérdida de vida y bienes. (ARL COLPATRIA, 2014).

La selección de los brigadistas se realiza a través de un proceso que incluye examen médico y pruebas de conocimiento, aspectos que se evalúan periódicamente para asegurar el desarrollo de las habilidades requeridas y certificar la aptitud frente al cargo de postulante, quien además deberá regirse por el reglamento interno de la brigada. (Colmena, 2016).

Marco Referencial

Antecedentes en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo

En el “Diagnostico y actualización del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, para la Empresa “donde la mona” en la ciudad de Valledupar” tiene como objetivo “revisar el estado actual del sistema de seguridad y salud en el trabajo de tal manera que permita su actualización según las necesidades identificadas” (Gandara Cadavid, 2017, p. 9). como resultado se obtuvo que “las inspecciones de seguridad se deben realizar con un periodo más frecuente, ya que permite identificar, localizar, analizar y controlar situaciones o condiciones que se realizan a diario en la empresa, además permite conocer las condiciones iniciales donde se pueda efectuar seguimiento y control a programas preventivos y de vigilancia epidemiológica”. (Gandara Cadavid, 2017, p.19).

Por su parte, en el “diagnóstico del cumplimiento de algunos aspectos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Empresa LITOCAJAS LTDA en Bogotá D.C” tiene como objetivo:

Evaluar la situación actual de la empresa Litocajas Ltda en cuanto al cumplimiento de la normatividad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los decretos 1072 de 2015 y 1443 de 2014, a fin de entregar un diagnostico final que contribuya a reducir y prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral, como resultado se obtuvo que las falencias más significativas generan alto impacto en cuanto a enfermedades, accidentes laborales y manipulación de sustancias

químicas. Para que la empresa, convierta estos puntos débiles en fortalezas, es necesario que genere convicción dentro de sus trabajadores en cuanto al autocuidado, esto se puede lograr mediante capacitaciones que estén enfocadas a concientizar y sensibilizar a los trabajadores de la empresa. (Ardina Pérez y García Olaya, 2016, p.10 y 38)

De acuerdo con el “Diagnostico general del SG-SST y Propuesta de control para EVALÚA SALUD IPS SAS” que tiene como objetivo:

Realizar un diagnóstico general del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, mediante la aplicación de los estándares mínimos de la resolución y proponer medidas de control arrojando como resultado que las actividades de riesgo químico y biológico requieren especial atención debido a que muchos de los accidentes no son reportados porque no se reconoce la relación directa con el trabajo, es por esto que es importante capacitar a los empleados sobre su relación, y enseñarles sobre el autocuidado y el manejo de las sustancias químicas en la institución. Por otro lado, se debe tomar medidas de mejora en los riesgos biomecánicos, naturales y biológicos de manera prioritaria. La Empresa EVALÚA SALUD se debe comprometer a controlar y disminuir los peligros y riesgos que sus actividades generan a través del trabajo en equipo con todo el personal, incluyendo personal en las instalaciones y contratistas. (Gonzales Correa y Gonzales Viveros, 2017, p.5 y 89)

Por su parte en el “Diseño de un modelo para iniciar la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en interaseo S.A S.” tiene como objetivo:

determinar mediante un análisis conceptual si la buena ejecución de los programas de salud ocupacional constituye una estrategia de competitividad y productividad en las organizaciones, cuya conclusión hace relación a que son pocas las compañías en Colombia que asumen el reto de estructurar un programa de salud ocupacional que garantice el correcto funcionamiento de las organizaciones en lo referente a temas de salud ocupacional y seguridad industrial, además se muestra que la manera como se han venido desarrollando los programas de salud ocupacional a través del tiempo, muestran que a pesar de los grandes esfuerzos humanos, físicos y financieros que se destinan para alcanzar los objetivos, no han logrado impactar favorablemente ni los niveles de accidentalidad y de enfermedades de origen profesional, ni han modificado significativamente la cultura de seguridad al interior de las organizaciones, esto obedece a que existe una resistencia a cambiar la forma como se ven y ejecutan los programas de salud ocupacional, deben verse como una relación costo beneficio y no como gasto.

(Cano Sánchez y Piedrahita Cano, 2015, p. 14 y 267)

De acuerdo con las “Estrategias organizacionales para reducir el impacto de las enfermedades laborales profesionales en las pequeñas y medianas empresas” esta investigación se centra en:

Identificar las estrategias que pueden implementarse para la reducción de la accidentalidad laboral y las enfermedades de origen profesional en pequeñas y medianas empresa para ello, se determinan los pilares jurídicos fundamentales que establecen la obligación de prevención en cabeza del empleador, buscando con esto, un conocimiento amplio de esta normatividad que lleve al empleador a estar diariamente atento a su cumplimiento. Con respecto a la investigación se logró concluir que muchas empresas hoy en día hacen caso omiso a la implementación de sistemas de prevención de riesgos laborales, la salud ocupacional no es un tema que preocupe, especialmente al pequeño y mediano empresario, de ahí que en Colombia el número de demandas laborales sea una constante en los despachos judiciales y que estos empresarios tengan que verse en la obligación, inclusive de vender parte o la totalidad de sus empresas para poder cumplir con las exigencias de la ley. (Saiz Castro, 2013, p. 9 y 99)

En otro orden de ideas, En el “Procedimiento para el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo” se realizó una investigación con el objetivo de “diseñar un procedimiento para medir el desempeño de la gestión en SST en las empresas constructivas en Colombia” donde se concluye que los mecanismos utilizados para comunicar la política y los objetivos del SG SST no son eficaces, ya que existe poca divulgación y comprensión. Además, el grado de conocimiento en SST de muchas organizaciones aun no es suficiente para garantizar un adecuado desempeño en la gestión de la seguridad dentro de las empresas constructivas”. (Cantero Caro, Leyva Cardeñosa, Rojas Casas y Ballester Marsal, 2014, p.6).

Desde otro punto de vista, En el “Análisis de los beneficios de implementar un sistema de seguridad industrial y salud ocupacional, basado en la NTC OSHAS 18001 desde la experiencia de Ecopetrol Planta Villeta: Una propuesta para los contratistas” cuyo proyecto de investigación pretende “establecer dentro de la industria petrolera los beneficios que conlleva a nivel económico, ambiental y social la implementación de dicho sistema. Como resultado se logró evidenciar la disminución en los niveles de accidentalidad laboral y enfermedad profesional, la inversión en la prevención se vio recompensada en el aumento de producción y ausentismo laboral. (Ramos y Gonzales Patiño, 2006, p.5 y 103).

En “Propuesta de mejoramiento de la gestión de riesgos laborales en la compañía grupo U.R S.A.S”

Con base a estudios se concluye que en toda organización es fundamental el estudio de los riesgos en los diferentes sectores económicos, donde se lleve a cabo estrategias para la mejora y la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en pro del bienestar físico y mental que puede afectar de manera directa o indirecta a sus empleados y partes interesadas. Dentro de las empresas se ha hecho necesario obtener herramientas que permitan poner en práctica medidas de seguridad y prevención basadas en la evaluación y la investigación de los riesgos laborales durante los procesos y sub procesos y la legislación a que haga parte la actividad económica de la compañía. (Vergara Osorio y Palacio Salazar, 2019, p.4 y 30)

En contraste, en su “Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una industria de alimentos (fabricación de productos naturales) en Bogotá, estudio de caso laboratorio punto natural”

Cuyo objetivo es diseñar una propuesta de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para una industria del sector de alimentos (fabricación de suplementos dietarios), empresa ubicada en la ciudad de Bogotá del cual se realizaron las medidas de control para los principales riesgos identificados de manera cualitativa y cuantitativa y se integró al sistema de gestión el cual se basa en la mejora continua y comprende muchos más programas y actividades que propenden por el bienestar, la salud y la seguridad de todos los trabajadores de la empresa. (Zamora Prieto y Dimas Turmequé, 2016, p.14 y 83)

Para el “Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de DAM CONSTRUCCIONES” tiene como objetivo:

Diseñar, desarrollar y mantener unos procedimientos para retroalimentar y medir el desempeño del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el cual se debe tener medidas cualitativas y cuantitativas apropiadas de acuerdo con la constructora, seguimiento al cumplimiento de los objetivos del SGSST, seguimiento de la eficacia de los controles establecidos, medidas proactivas de desempeño para hacer seguimiento a las conformidades de los programas, controles y criterios del sistema de gestión, medidas reactivas de desempeño para hacer trazabilidad a las enfermedades, incidentes, accidentes y otras evidencias históricas del no cumplimiento del SG SST y registro de datos y resultados de seguimiento y medición para realizar los análisis

posteriores de las acciones correctivas y preventivas que se deben realizar en la Empresa constructora. (Calderón Ordoñez, Ceballos, Estrada Restrepo y Martínez, 2017, p.7 y 48)

Marco Conceptual

Definiciones:

Amenaza: “Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales”. (Resolución 0312 de 2019).

EPP: “Elementos de Protección Personal” (Resolución 0312 de 2019).

PVE: “Sistema de Vigilancia Epidemiológica” (Resolución 0312 de 2019).

COPASST: “Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo” (Resolución 0312 de 2019).

Acción correctiva: “Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable” (Resolución 0312 de 2019).

Acción de mejora: “Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la salud y seguridad en el trabajo de forma coherente con su política” (Resolución 0312 de 2019).

Acción preventiva: “Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable” (Resolución 0312 de 2019).

Ciclo PHVA: “Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar” (Resolución 0312 de 2019).

Condiciones de salud: “El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (Resolución 0312 de 2019).

Evaluación del riesgo: “Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción” (Resolución 0312 de 2019).

Identificación del peligro: “Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este” (Resolución 0312 de 2019).

Matriz legal: “Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables” (Resolución 0312 de 2019).

Mejora continua: “Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización” (Resolución 0312 de 2019).

No conformidad: “No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros” (Resolución 0312 de 2019).

Peligro: “Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones” (Resolución 0312 de 2019).

Riesgo: “Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos” (Resolución 0312 de 2019).

Seguridad y salud en el trabajo (SST): “Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. (Resolución 0312 de 2019).

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). “Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”. (Resolución 0312 de 2019).

Valoración del riesgo: “Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado”. (Resolución 0312 de 2019).

Marco Legal

El bienestar físico, mental y social de la población trabajadora constituye una preocupación de interés público en la que participan el gobierno y los particulares según la ley 9 de 1979. El marco legal se encuentra dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del trabajo y además por:

1. ley 9 de 1979 Código Sanitario Nacional, por la cual se dictan las medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y éstas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.
2. ley 100 de 1993 donde se organiza el Sistema General de Riesgos Profesionales a fin de promover y fortalecer las condiciones de trabajo y salud en los sitios donde labora el personal.
3. ley 776 de 2002 en la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema general de riesgos profesionales.
4. ley 1010 de 2006 por el cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Describe las diferentes modalidades, conductas que constituyen o no acoso laboral en entidades públicas y empresas privadas.
5. ley 1438 del 2011 por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
6. ley 1562 del 2012 en el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Modificación de terminología.

7. decreto 614 de 1984 en el cual se implementó el Plan Nacional de Salud Ocupacional y crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

8. decreto 1295 de 1994 cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARL's. La resolución 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

9. decreto 1281 de 1994 que reglamenta las actividades de alto riesgo.

10. decreto 1346 de 1994 que reglamenta la integración, financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.

11. decreto 1542 de 1994 que reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional.

12. decreto 1772 de 1994 en el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
13. decreto 1831 de 1994 que expide la clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.
14. decreto 1834 de 1994 por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional.
15. decreto 1771 de 1994 que reglamenta los reembolsos por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
16. decreto 2644 de 1994 donde se establece la tabla única para la indemnización de la pérdida de la capacidad laboral.
17. decreto 692 de 1995 Manual único para la clasificación de la invalidez.
18. decreto 2100 de 1995 clasifica las actividades económicas.
19. decreto 1607 de 2002 en el cual se modifica la tabla de actividades económicas para el Sistema general de riesgos profesionales.

20. decreto 2800 de 2003 que reglamenta la afiliación a riesgos profesionales de contratistas y trabajadores independientes.
21. decreto 231 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
22. decreto 1477 de 2014 se expide la tabla de enfermedades laborales.
23. decreto 1507 de 2014 expide el Manual único para la calificación de la capacidad laboral y ocupacional.
24. decreto 472 de 2015 en la cual se reglamentan los criterios de graduación de multas por infracción a normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales. Aplicación de clausuras del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición de trabajos o tareas.
25. decreto 1072 de 2015 que compila normas y reglamentos preexistentes para contar con un instrumento jurídico único.
26. resolución 2400 de 1979 conocida como el Estatuto General de Seguridad Industrial, en la cual se establece el Reglamento general de Higiene y Seguridad Industrial.

27. resolución 2013 de 1986 donde se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

28. resolución 18575 de 1986 que determina los requisitos para la prestación de los servicios en salud ocupacional.

29. resolución 1016 de 1989 que determina la obligatoriedad legal y la ejecución permanente de los programas de Salud Ocupacional. Igualmente reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de Salud Ocupacional que debe desarrollar el empleador.

30. resolución 1016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos, financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente, los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

31. resolución 7515 de 1990 modifica lo establecido en la Resolución 18575 correspondiente a la prestación de servicios en salud ocupacional.

32. resolución 1075 de 1992 la cual obliga a las empresas a realizar campañas de prevención de farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.
33. resolución 4059 de 1995 donde se establece los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
34. resolución 1401 de 2007 se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo que tiene como objetivo principal prevenir la ocurrencia de nuevos eventos.
Mayo 14
35. resolución 2346 de 2007 que regula las prácticas de evaluaciones médicas ocupacionales, manejo y contenido de las historias clínicas. Julio 27
36. resolución 2646 de 2008 que establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
37. resolución 1918 de 2009 que reglamenta las contrataciones y costos de las evaluaciones médicas ocupacionales; custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales e historias clínicas ocupacionales; sanciones.

38. resolución 4502 de 2012 reglamenta la expedición y renovación de las licencias de Salud Ocupacional.
39. resolución 1356 de 2012 la cual modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Amplía el plazo establecido para la conformación del Comité de Convivencia Laboral en las empresas.
40. resolución 652 de 2012 establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
41. resolución 723 de 2013 reglamenta la afiliación del Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
42. resolución 1352 de 2013 se reglamenta la organización y funcionamientos de las juntas de clasificación de invalidez.
43. resolución 0312 de 2019 en el cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en donde se cambia el nombre de Programa de Salud Ocupacional. Se establecen directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema que deben ser aplicados por empleadores públicos y privados.

44. circular 002 de 1996 promulga la obligatoriedad de inscripción de Empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel cuatro o cinco.

Marco Técnico

1. NTC 3701 de 1995 guía para la clasificación registro y estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Presentan definiciones, y pautas para mantener los registros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en concordancia con las exigencias legales.
2. NTC 1401 de 2007 se establece definiciones, colores de seguridad, colores de contraste, diseño de símbolos y clasificación de señales.
3. GTC 34 guía de estructura básica del programa de salud ocupacional. Suministra lineamientos para estructurar y desarrollar un programa de salud ocupacional para las empresas.
4. GTC 45 guía técnica colombiana para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Describe las mejores prácticas en identificación de peligros y valoración de los riesgos.

Marco metodológico

*Aspectos Generales.*Tabla 1. *Información general de la empresa. Fuente: propia*

ARL	POSITIVA
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	COMFENALCO
CLASE DE RIESGO/GRADO	V
CÓDIGO ACTIVIDAD ECONÓMICA	5453002
No. DE CENTROS DE TRABAJO	NINGUNO
No. DE TRABAJADORES	26

En la tabla anterior se realiza una descripción general de la empresa en cuanto a ARL, Caja de compensación familiar, nivel de riesgo, código de la actividad económica y número de trabajadores.

Tabla 2. *Distribución de trabajadores. Fuente: propia*

ÁREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ADMINISTRATIVA	7	2	9
OPERATIVA	17	0	19
TOTAL	24	2	26

En la tabla anterior se puede evidenciar la cantidad de personas tanto hombres como mujeres que hacen parte de la organización, tanto del sector administrativo como operativo.

Tabla 3. *Perfil sociodemográfico. Fuente: propia*

DATOS	CLASIFICACIÓN	%
GÉNERO	Hombres: 24	92,30
	Mujeres: 2	7,69
ESTADO CIVIL	Casados: 6	23,07
	Solteros : 2	7,69
	Unión Libre : 18	69,23
ESCOLARIDAD	Primaria : 11	42,30
	Bachillerato : 6	23,07
	Técnico, tecnólogo o profesional: 9	34,61
ESTRATO	Estrato 1: 16	61,53
	Estrato 2: 10	38,46

La tabla anterior nos indica el perfil sociodemográfico de la compañía, donde se conoce el estado civil, el grado de escolaridad y el estrato económico de los empleados de la organización.

Tabla 4. *Jornada laboral – Personal Administrativo. Fuente: propia.*

PERSONAL ADMINISTRATIVO

DÍAS DE LA SEMANA	HORARIO
Lunes a Viernes	De 8:00 a.m. hasta las 12:00 m y de 2:00 p.m. hasta las 6:00 p.m. Teniendo en cuenta que se debe restar diariamente dos (2) horas por concepto de tiempo para almuerzo.
Sábados	De 8:00 am hasta las 12:00 m cumpliendo así con una intensidad horaria de 44 horas semanales.

Tabla 5. *Jornada laboral – Personal operativo. Fuente: propia*

PERSONAL OPERATIVO	
DÍAS DE LA SEMANA	HORARIO
Lunes a Viernes	De 7:00 a.m. hasta las 12:00 m y de 1:00 p.m. hasta las 5:00 p.m. Teniendo en cuenta que se debe restar diariamente una (1) hora Por concepto de tiempo para almuerzo.
Sábados	de 8:00 a.m. hasta las 12:00 m cumpliendo así con una intensidad Horaria de 49 horas semanales.

Se manejan dos cortos lapsos de descanso de quince (15) minutos cada uno, distribuyéndose un (1) lapso de tiempo en la mañana y otro lapso de tiempo en la tarde.

Las horas extra dependen del servicio que lo requiera, de la necesidad de cumplimiento del cronograma establecido y de las tareas que por alguna u otra cuestión hayan quedado suspendidas o retrasadas.

En las tablas 4 y 5 se describen los horarios laborales de los empleados de la Empresa constructora a la cual se está realizando el estudio.

Descripción de la Investigación

Este proyecto tuvo como finalidad realizar un diagnóstico y actualización del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a los requerimientos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

Tipo de investigación

El presente estudio tuvo un tipo de investigación descriptiva-documental. Descriptiva, porque se relatan los escenarios a modos y hábitos preponderantes a través de la descripción precisa de las acciones, procesos, recursos humanos, laborales de la empresa objeto de estudio; y documental: debido a que se manejan distintos escritos de la empresa en los cuales se establecen bases de datos y registros de accidentes y riesgos de la misma (Ferrer, 2010).

Diseño de la Investigación

El diseño es de campo tipo no experimental ya que en la investigación a pesar de trabajar con variables tanto cualitativas como cuantitativas, no se manipulan deliberadamente; y a su vez se considera de campo porque se realiza en el lugar donde se ejecutan las distintas actividades de trabajo y en el momento en que ocurren diferentes fenómenos y objetos de estudio mediante la observación directa para la redirección de la información (Ferrer, 2010).

Población y muestra

Población.

Se determinó tomar como muestra y población objeto de estudio a una (1) Empresa del sector de la construcción de edificaciones en la ciudad de Medellín, el cual cuenta con 26 trabajadores (9 administrativos y 17 operativos) teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Los sectores y sub-sectores que en Colombia presentan más casos reportados de accidentes laborales, lo encabeza el sector de la pesca y el sector de la construcción, quienes ocupan el tercer lugar en la frecuencia de accidentalidad.

2. Los dos sectores de mayor mortalidad, son la construcción y la minería, especialmente, en empresas pequeñas (menos de 10 trabajadores), debido a la ejecución de actividades de alto riesgo.

3. Aunque el sector de la pesca, tiene el mayor número de casos de accidentalidad reportados, la severidad de éstos no es grave, como sí es el caso del sector de la construcción, donde uno (1) de cada sesenta y seis (66) accidentes reportados es mortal.

4. Igualmente, las pequeñas empresas son las que menos llevan a cabo actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo, ya que manifiestan que se sienten menos cubiertas por la Administradora de riesgos laborales a la cual se encuentran afiliados.

Muestra.

Para la muestra se tendrá en cuenta la totalidad de empleados de la empresa constructora, es decir los 26 trabajadores, de los cuales 9 son administrativos y 17 son operativos, por lo tanto, no se utilizó ningún tipo de muestra.

Criterios de Inclusión.

Personas que actualmente estén laborando en la constructora en cargos administrativos u operativos.

Criterios de Exclusión.

Personas que no estén laborando en la constructora en cargos administrativos u operativos.

Materia prima, insumos, herramientas y equipos.

La materia prima, insumos, herramienta y equipos requeridos por la empresa para la implementación de los procesos administrativos, productivos y/u operativos y otros procesos de apoyo, se encuentran relacionados en el formato listado de materia prima, insumos, herramientas y equipos.

Estructura Organizacional.

La empresa cuenta con una estructura organizacional en donde existe una junta de socios, una cabeza visible de la empresa que es el Gerente y unos Responsables de Procesos con sus respectivos colaboradores. Este tipo de estructura permite atender de manera oportuna y efectiva las necesidades manifestadas por el cliente y la administración de los recursos humanos, físicos y financieros.

Las actividades administrativas de la empresa se desarrollan en la única Sede de la Empresa ubicada en el centro de la ciudad de Medellín. Las actividades operativas se ejecutan en el área que el cliente especifique siendo en la misma ciudad de Medellín, sus alrededores e incluso en demás lugares del país.

La contratación de los trabajadores es directa. El personal de planta firma un contrato escrito y el personal operativo para laborar en la obra firma contrato de trabajo por la duración de una obra o labor determinada. En los dos tipos de contrato se brinda las prestaciones legales establecidas.

Se maneja un personal subcontratado para la realización de las diferentes fases de la obra, cuyas afiliaciones y demás requerimientos de ley es responsabilidad de cada contratista. La empresa constructora debe supervisar y asegurar que los contratistas y subcontratistas trabajen bajo todos los lineamientos que en seguridad y salud en el trabajo se establezcan.

A continuación, se muestra el nivel organizacional de la Empresa:

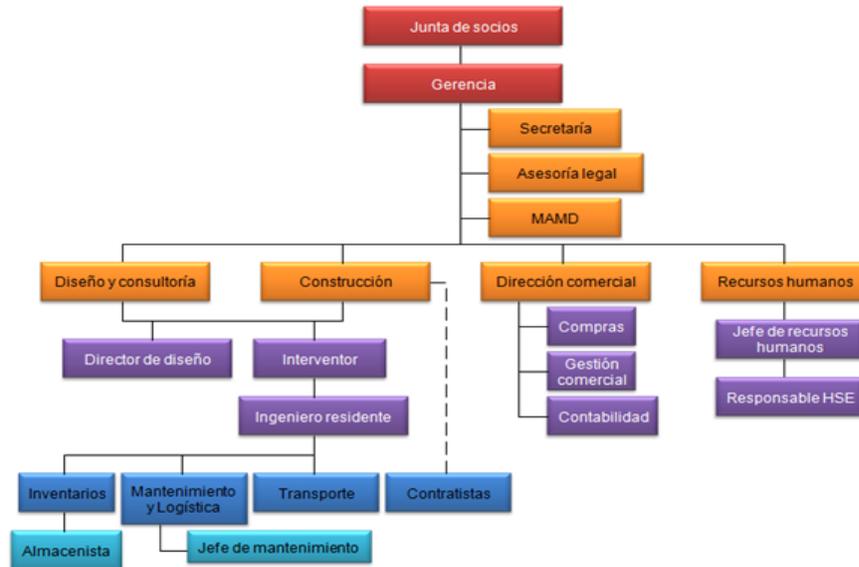


Figura 1. Organigrama de la empresa constructora. Fuente: propia

La constructora fue fundada hace cinco (5) años mediante la asociación de empresarios del sector.

En sus inicios la empresa sólo prestaba servicios de consultoría, pero los dos (2) últimos años han ampliado su portafolio ofreciendo a sus clientes más opciones contractuales como el diseño, construcción, remodelación de edificaciones e incluso, alquiler de equipos y maquinaria, para la ejecución de proyectos a nivel nacional.

Igualmente debido a su crecimiento ha visto la necesidad de invertir en la implementación de Sistemas integrados de gestión para la mejora de sus procesos y posicionamiento en el mercado.

En este aspecto, durante los años 2017 y 2018, la empresa destinó recursos de tipo económico, locativo, tecnológico y humano para el diseño e implementación de Sistemas Integrados de Gestión, bajo los lineamientos de las normas ISO 9001:2008 y OSHAS 18001: 2007.

En la gestión de calidad, durante los años 2017 y 2018, se alcanzó a adelantar por medio de un organismo externo, el proceso de diseño e implementación de la norma ISO 9001:2008, donde cada proceso tenía su responsable asignado.

En cuanto a la gestión en seguridad y salud en el trabajo, a finales del año 2012 y gran parte del año 2013 se empezó a realizar acompañamiento a las actividades operativas de la Empresa bajo la figura de pasante al área de seguridad, salud y ambiente.

A finales del año 2017 y todo el año 2018, se asignó un responsable directo del Sistema, para el acompañamiento de actividades tanto operativas como administrativas de la Empresa y el levantamiento de documentación básica de tipo legal realizándose a su vez una implementación inicial del Sistema.

Desde hace aproximadamente un año la Empresa ha suspendido la implementación y seguimiento del Sistema de gestión de calidad y no cuenta con un Responsable asignado del Sistema de seguridad y salud en el trabajo. La persona anterior encargada de éste Sistema de seguridad y salud en el trabajo, realizó un proceso de empalme y entrega formal de toda la documentación al encargado de recursos humanos y por lo tanto es éste el que

posee la información necesaria para llevar a cabo el proceso de evaluación inicial del Sistema que es uno de los objetivos prioritarios de éste proyecto de grado.

Fuentes de Información

Son todos los recursos que contienen datos formales, informales, escritos, orales o multimedia.

Fuentes primarias.

Para la realización del presente proyecto, se tendrá como fuente primaria la normatividad vigente en Colombia en materia de Gestión de seguridad y salud en el trabajo. De igual forma, se contará con toda la información de la empresa relacionada con los parámetros de la normatividad.

Técnicas y Procedimientos para la Recolección de Información

Procedimiento

El procedimiento de recolección de la información y registros se llevó a cabo con la colaboración del encargado de recursos humanos, ya que desde hace aproximadamente un año la empresa no cuenta con un responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo. La persona que estaba encargada del sistema, realizó entrega formal de toda la

documentación y registros al encargado de recursos humanos, y por lo tanto es éste el que posee la información necesaria para poder llevar a cabo el proceso de evaluación inicial del Sistema.

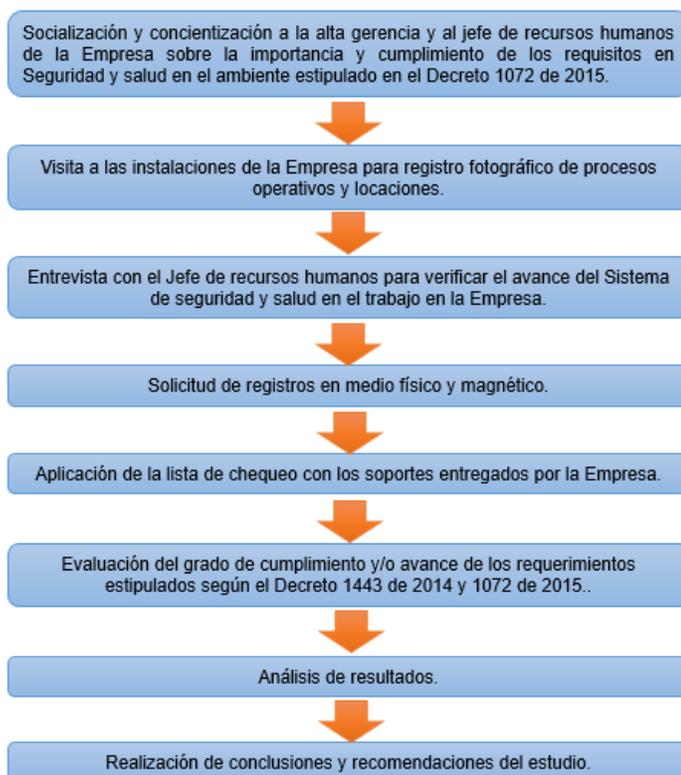


Figura 2. Procedimiento para evaluar el SG SST. Fuente: propia

El primer paso del procedimiento fue la concientización de empleados de los altos niveles de la empresa sobre la importancia del cumplimiento de la legislación. Segundo, realizar un proceso de recolección de la información como fotografías, documentos y registros de gestión del Sistema de seguridad y salud en el trabajo que permitiera conocer el estado de avance y/o grado de cumplimiento de los criterios en seguridad y salud en el trabajo. Tercero, se realizó el diagnóstico de la situación actual de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos exigidos por la Resolución 0312 de 2019. Cuarto, se

analizaron los resultados del estudio y quinto, se establecieron recomendaciones para ajustar la situación de la empresa frente a los requisitos exigidos por la normatividad colombiana vigente.

Resultados

Diagnóstico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a la Empresa Constructora

Alcance:

Realizar el diagnóstico del cumplimiento y actualización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la Constructora de acuerdo a la resolución 0312 de 2019.

Las variables:

1. Definición del indicador: Para este caso corresponde a cada capítulo o componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación inicial, Auditoría y Mejora). Según la Resolución 0312 de 2019.
2. Interpretación del indicador: Requisito del Sistema de gestión, específico para cada componente del Resolución. Estos requisitos están estipulados en cada artículo, párrafo o numerales del capítulo según corresponda.

3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado; se establece por una escala de puntuación de 0 a 4. Ver tabla de valoración de cumplimiento.

4. Método de cálculo: Porcentaje de cumplimiento promediado del resultado en porcentaje de cada componente del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al avance de los requerimientos estipulados en la Resolución 0312 de 2019. Este avance se establece con un valor de 0 a 100%. Y es complemento del valor asignado de acuerdo a la tabla de valoración de cumplimiento. Ver tabla de valoración de cumplimiento y % de avance.

5. Porcentaje de avance de cumplimiento por cada componente del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

6. Evidencia verbal o escrita referente al cumplimiento o avance de cada uno de los requerimientos de la norma.

Tabla 6. *Valoración de cumplimiento y porcentaje de avance de la Empresa Constructora.*

Fuente: propia

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	VALOR DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE AVANCE
NO SE CUMPLE	0	0%

EN PROCESO DE GESTION	1	25%
SE CUMPLE PARCIALMENTE	2	50%
SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3	75%

De acuerdo con el análisis realizado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (resolución 0312 de 2019) en la empresa constructora se obtuvieron los resultados anteriormente descritos, donde se evidencia que falta por documentar e implementar la mitad del SG-SST.

Tabla 7. *Diagnóstico del SG SST de acuerdo con la resolución 0312 de 2019 a la Empresa Constructora. Ver anexo A.*

Tabla 8. *Porcentaje de Cumplimiento por Elemento del SG SST de la empresa constructora. Fuente: propia.*

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
REQUISITOS GENERALES	100%
POLITICA	83%
ORGANIZACIÓN	31%
PLANIFICACION	63%

APLICACIÓN

33%



Figura 3. Resultado final del diagnóstico SG-SST en la Empresa Constructora.

Fuente: propia.

En la figura 3. “Resultado final del diagnóstico SG-SST en la Empresa Constructora” se puede evidenciar con el diagnóstico obtenido del sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo para la Constructora se puede comprobar que el componente con menor porcentaje de avance de cumplimiento es el de auditoría, revisión por la dirección y mejoramiento con un valor del 23%, y el de mayor avance el componente de Objeto, campo de aplicación y definiciones con un 100%, es claro que ante este resultado se hace indispensable la aplicación de acciones de mejoramiento y fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial,

Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa.

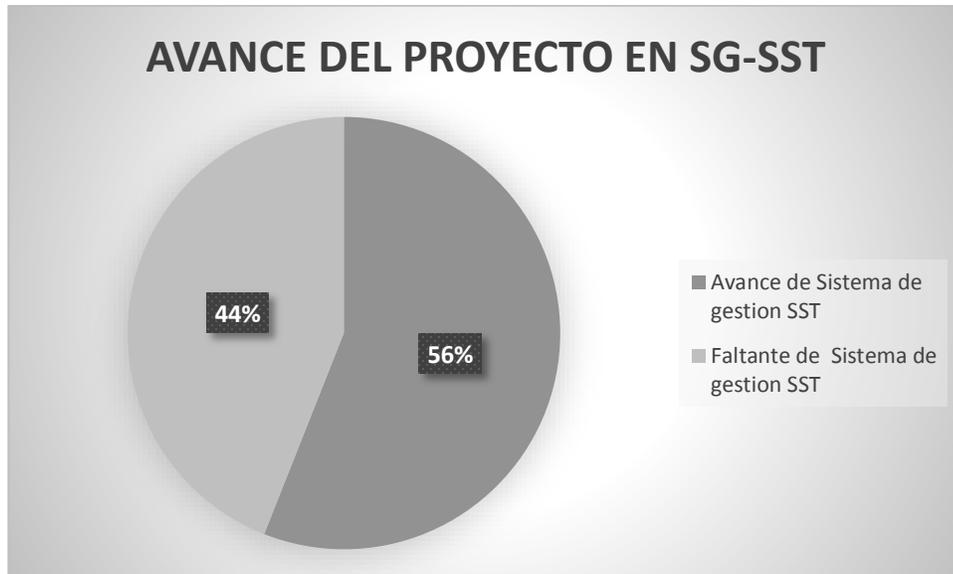


Figura 4. Porcentaje Final de avance del SG SST en la Empresa Constructora. Fuente propia.

En la figura 4. “Porcentaje final de avance del SG SST en la Empresa Constructora” se puede evidenciar el progreso que tiene la empresa constructora con respecto al SG-SST.

Avance de Cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Para una Empresa Constructora Ubicada en la Ciudad de Medellín

De acuerdo al resultado del diagnóstico de avance de cumplimiento al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se debe desarrollar el 44 por ciento (%) para lograr la actualización y cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 por parte de la empresa, este se debe aplicar a cada uno de los componentes de acuerdo a los requerimientos de la norma.

Políticas De Seguridad Y Salud En El Trabajo.

La empresa constructora ofrece en el sector de la construcción un amplio portafolio, satisfaciendo las necesidades de quienes deciden tanto en el sector público como privado optar por la calidad de los servicios, ya que esta tiene como reto el reconocimiento y consolidación en el mercado de sus actividades de consultoría, diseño y construcción de obras civiles. Por tal motivo, la empresa expresa su compromiso con el mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y la protección de la integridad física, mental y social de sus trabajadores. Para lograr dicha meta se ha propuesto las siguientes acciones:

- a) Promover en su personal una cultura de respeto por los demás, autocuidado y preservación del ambiente.
- b) Identificar, evaluar y controlar situaciones de riesgo que puedan ocasionar accidentes y/o enfermedades laborales.
- c) Realizar seguimiento periódico a los indicadores de accidentalidad y ausentismo.
- d) Hacer seguimiento periódico al cumplimiento de las actividades enmarcadas en cada Subprograma mediante la generación de indicadores, en un proceso de mejoramiento continuo del Sistema.
- e) Controlar los impactos ambientales producto de las actividades administrativas y las ejecutadas en las obras civiles.

- f) Cumplir con la legislación colombiana y los requisitos que, en materia de seguridad, salud en el trabajo y ambiente estipulen nuestros clientes.
- g) Asegurar el buen funcionamiento de nuestras herramientas, equipos e instalaciones.
- h) Asignar los recursos humanos, físicos y financieros para que el Sistema de seguridad y salud en el trabajo se ejecute.

Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo General.

Promover, preservar, mantener y mejorar la seguridad y salud en el trabajo de los empleados y demás interesados de la empresa constructora en el desarrollo de sus actividades, mediante el control de riesgos y peligros.

Objetivos Específicos.

1. Identificar los peligros presentes en las actividades realizadas en la constructora, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Intervenir y controlar los riesgos presentes en las actividades realizadas por el personal de la empresa constructora.
3. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa constructora, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Política De Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas

La empresa constructora tiene como prioridad la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos nuestros empleados, contratistas y visitantes, siendo conscientes de los efectos adversos que el alcohol, tabaco y drogas alucinógenas pueden causar en el adecuado desempeño laboral del personal.

Por tal motivo, la empresa ha establecido una política institucional, cuyas directrices son de obligatorio cumplimiento para todos:

1. Compromiso de la Gerencia en la asignación de los recursos necesarios para la ejecución de las actividades enmarcadas dentro del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, que garanticen un ambiente de trabajo libre de alcohol, tabaco y sustancias alucinógenas.
2. La Empresa igualmente expresa su compromiso para facilitar y gestionar acciones de prevención, orientación y rehabilitación de sus trabajadores de planta, como en su grupo familiar más cercano de ser necesario, ante la respectiva EPS a la cual se encuentra afiliado el trabajador.
3. La activa participación en las actividades tendientes a la mejora de la calidad de vida de nuestra población trabajadora.

4. Se encuentra prohibido presentarse a laborar en estado de alicoramiento y bajo la influencia de sustancias alucinógenas, ya que éste tipo de actos conllevan fácilmente a la ocurrencia de accidentes.
5. No está permitido la posesión, venta, distribución de alcohol y sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Empresa o durante la prestación de servicios a terceros.
6. Abstenerse de consumir tabaco en los puestos de trabajo. Su consumo sólo se permitirá fuera de las instalaciones de la Empresa y en los horarios de descanso establecidos.
7. Facilitar la realización de pruebas de laboratorio necesarias para esclarecer indicios de consumo de alcohol y sustancias alucinógenas o para descartar, cuando se sospeche se halla generado un accidente de trabajo por su utilización.

Cualquier tipo de incumplimiento a estas directrices acarreará la imposición de sanciones disciplinarias que establezca la Gerencia de la Empresa.

Política de trabajo seguro en alturas

Con el propósito de dar cumplimiento a la Resolución 1409 de 2012 por la cual se establece el Reglamento de seguridad de protección contra caídas por el Ministerio de Trabajo, se hace necesario adoptar una política y un programa de trabajo seguro en alturas,

los cuales aplican a todas aquellas actividades que se ejecuten a partir de 1,50 metros de alturas realizadas por personal propio o contratista de la Empresa.

La empresa constructora ha establecido las siguientes directrices con el fin de proporcionar un ambiente de trabajo seguro para la ejecución de ésta actividad de alto riesgo:

1. Establecer medidas de prevención y protección individual y colectiva contra caídas de personas y objetos para eliminar o mitigar el riesgo, protegiendo tanto a los trabajadores como transeúntes.
2. Garantizar la selección y suministro de elementos contra caídas certificados bajo normas nacionales o internacionales aplicables, de acuerdo a las condiciones de la tarea y los procedimientos a ejecutar.
3. Establecer un programa de inspecciones de los elementos contra caídas que garanticen el uso de equipos en buen estado.
4. Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales exigidas por la normatividad para la selección de personal apto para la ejecución de las tareas que involucren trabajo en alturas.

5. Garantizar la participación activa del personal mediante la implementación de un programa de capacitación, entrenamiento y reentrenamiento en trabajo seguro en alturas.
6. Asignar personal idóneo para la activación del plan de emergencias y contingencias de la Empresa.
7. Establecer procedimientos para el manejo adecuado y eficaz de situaciones de emergencia.
8. Asegurar el desarrollo de las tareas que involucren trabajo en alturas mediante el acompañamiento de personal calificado.
9. Asignar los recursos humanos, físicos y financieros para que las actividades enmarcadas dentro del programa de trabajo seguro en alturas se ejecuten.

Política de Acoso Laboral

La empresa constructora busca promover las medidas necesarias para la prevención de conductas de acoso laboral, creando el Comité de Convivencia Laboral, quien ejecutará todas las actuaciones que sean necesarias para investigar y sancionar cualquier manifestación o conducta que puede llegar a tipificar alguna modalidad de acoso laboral, facilitando a los trabajadores un procedimiento adecuado para presentar sus quejas, estableciendo un protocolo de actuación que garantice la confidencialidad y la protección

de la identidad de las personas afectadas, así como la de todas que intervengan en el proceso. Promoviendo condiciones adecuadas de trabajo y propiciando un excelente clima laboral.

Todos los empleados tienen derecho a trabajar disfrutando de unas condiciones de trabajo que no afecten negativamente su salud y que les permita trabajar sin intimidaciones, discriminaciones o acoso laboral.

El trabajador que se vea comprometido en una conducta de hostigamiento será sujeto a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, prohibiéndose expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso laboral.

Organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Obligaciones de la Empresa

La Gerencia de la empresa constructora de acuerdo con su compromiso en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegura el cumplimiento de sus obligaciones de la siguiente forma:

Frente a la Política de SST

Se ha definido y firmado la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y publicada en las instalaciones de la empresa en un lugar visible.

Igualmente, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo se utilizó como marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo (Numeral 7.4) y es divulgada a los trabajadores mediante el Programa de inducción y reinducción (manual de inducción) y el programa cronograma del sistema de gestión (capacitaciones sst).

Frente a la asignación y comunicación de responsabilidades y rendición de cuentas.

La empresa constructora, internamente asignó dentro de los perfiles de cargo funciones, responsabilidades, rendición de cuentas y autoridad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta los niveles Directivos, Mandos Medios y Personal Operativo y su interacción dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dichas funciones, responsabilidades, autoridad y rendición de cuentas, están documentadas en el perfil del cargo y son comunicadas a todos los trabajadores a través del Programa de inducción y reinducción (manual de inducción) y el programa cronograma del sistema de gestión (capacitaciones sst)

Frente a la definición de Recursos

La empresa constructora define y asigna los recursos necesarios para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y para garantizar el cumplimiento satisfactorio de las funciones que corresponden al COPASST y responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, lo cual incluye:

- **Recurso Humano:**

La Gerencia no ha designado una persona con responsabilidades, autoridad y funciones específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo, independientemente de otras responsabilidades, el cargo se denomina: coordinador de salud y seguridad en el trabajo y su perfil, funciones y responsabilidades están definidas en el Perfil del Cargo.

Adicionalmente, se cuenta con el área de Recursos Humanos quienes estarían apoyando la planificación implementación, evaluación y mejora del SG-SST, así mismo otras áreas de la Constructora reforzarían la Gestión, entre otras están:

- a) Comité de Convivencia Laboral
- b) COPASST
- c) Brigadistas

- Infraestructura:
 - a) Oficinas y puesto de trabajo para el recurso humano de SST
 - b) Equipos de Computo
 - c) Equipos Contra Incendios
 - d) Botiquines de Primeros Auxilios
 - e) Equipos de Emergencia
 - f) Elementos de Protección Personal
 - g) Equipos para Trabajo Seguro en Alturas

- Financieros:

La empresa constructora acorde con las disposiciones legales, es importante que asigne anualmente un presupuesto para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuya ejecución se debe verificar a través del formato DIAGNOSTICO DE NECESIDADES Y RECURSOS SG (SST).

Frente al Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables

Uno de los pilares fundamentales para la planificación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es la Identificación y verificación del cumplimiento de requisitos legales y otros suscritos en SST; por tal motivo la empresa constructora establece

la matriz de identificación y evaluación de requisitos legales y otros, cuya metodología y herramientas pretende garantizar la operación de la empresa bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Frente a la Gestión de los Peligros y Riesgos

Siendo consecuente con su compromiso de prevenir daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones, y considerando la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos como otro pilar fundamental de la planificación de su Sistema de Gestión en SST, la empresa constructora establece el procedimiento de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.

Frente al Plan de Trabajo Anual en SST

La empresa constructora, diseña y desarrolla anualmente un plan de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se establece siguiendo el formato plan de trabajo anual de SG-SST donde se identifican las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Frente a la Prevención y Promoción de Riesgos Laborales

La empresa constructora implementa y desarrolla actividades direccionadas hacia la prevención de accidentes y enfermedades laborales y, hacia la promoción de la Salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, esto enmarcado en el plan de trabajo establecido para la Gestión de los Peligros y Riesgos.

Frente a la Participación de los Trabajadores

La participación y consulta que promueve La empresa constructora en sus trabajadores, se evidencia a través del procedimiento de comunicación, participación y consulta apoyado a su vez en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

La participación se relaciona con la identificación de peligros, valoración de riesgos, determinación de controles, investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, el desarrollo y revisión de políticas y objetivos de SST, la elección y conocimiento sobre quiénes son sus representantes en asuntos de SST, entre otros.

Por otra parte, es muy importante que la consulta se encuentre a cargo del Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien asegure que las partes interesadas tanto internas como externas sean consultadas acerca de asuntos relativos a SST, especialmente cuando haya cambios que afectan su seguridad y salud en el trabajo, consultando a los trabajadores a través del COPASST y de los jefes inmediatos, mientras que a los proveedores y clientes se les consulta de forma directa.

A su vez se establece un plazo de 15 días, después de la consulta para presentar la reclamación por parte de los interesados y de no presentarse, el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo presupone la conformidad de los consultados. Cuando las partes interesadas den su opinión a la consulta será estudiada y valorada por la Gerencia.

Visto así, la empresa constructora a través del formato de programa cronograma de los sistemas de gestión (capacitaciones SST) debe garantizar la capacitación de sus trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las características de la Organización, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con sus operaciones, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

Frente a la Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Gerencia debe designar un responsable para el cargo de coordinador en seguridad y salud en el trabajo, como miembro de la alta dirección con responsabilidades, autoridad y funciones específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo, independientemente de otras responsabilidades, las cuales están definidas en el perfil del cargo (formato perfil de cargo)

Frente a la Integración

Mediante el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora del Sistema de Gestión, la empresa constructora involucra los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos sus procesos, procedimientos y decisiones en la Organización.

Responsabilidades de los Trabajadores

Los trabajadores de la empresa constructora cuentan con funciones y responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales fueron asignadas y comunicadas de conformidad con la normatividad vigente y se encuentran documentadas en el perfil de cada cargo.

Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Consecuente con su Política y el compromiso puntual de fomentar una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa constructora documenta, implementa y mantiene el programa cronograma de los sistemas de gestión (capacitaciones SST) en el cual se definen los requisitos de conocimiento y práctica en Seguridad y Salud en el Trabajo necesarios para sus trabajadores, adoptando y manteniendo disposiciones para que estos cumplan dichos requisitos en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El programa cronograma de los sistemas de gestión (capacitaciones SST) establece la verificación de las competencias e idoneidad de los facilitadores, entrenadores o formadores y se hace extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo todos los trabajadores

sin importar el tipo de contratación y se estructura conforme a los resultados de la evaluación de responsabilidades y rendición de cuentas, a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, a los requisitos legales y contractuales, al diagnóstico de condiciones de salud, perfil sociodemográfico y estudios de salud pública, a la implementación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y demás programas establecidos dentro de la gestión de los peligros y riesgos, entre otros.

Así mismo el Programa cronograma de los sistemas de gestión (capacitaciones SST) se revisa como mínimo una vez al año y se evalúa en términos de cumplimiento, cobertura y eficacia, con la participación del COPASST y la Gerencia, con el fin de identificar las acciones de mejora.

Por otra parte, la empresa constructora, mediante el Programa de inducción y reinducción (Manual de Inducción) proporciona a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en la cual se comunica a los trabajadores acerca de:

- a) Generalidades de la empresa (misión, visión, organigrama, objeto social, horarios de trabajo - Reglamento interno de trabajo)
- b) Componentes y generalidades del Sistema de Gestión de SST
- c) Políticas del SGSST
- d) Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

- e) Funciones, responsabilidades, autoridad y rendición de cuentas generales y en SST
- f) Requisitos legales aplicables.
- g) Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- h) Plan de emergencias
- i) Identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo
- j) Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- k) Elemento de Protección Personal (uso, almacenamiento y mantenimiento adecuado).
- l) Reporte accidentes e incidentes de trabajo.
- m) Normas de seguridad

Igualmente se realiza reinducción al personal antiguo cada año o cuando se dan cambios sustanciales en el Sistema como actualizaciones de la política, esto con el fin de mantener actualizado al personal y dar el cien por ciento de cobertura, con respecto a aspectos internos de la organización e incentivar el sentido de pertenencia.

Documentación

La empresa constructora documenta su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incluyendo su política, objetivos y la descripción de sus principales elementos y su interacción, así como los documentos y registros determinados por la Resolución 0312 de 2019, como necesario para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de procesos relacionados con la gestión de sus riesgos de SST, acogiéndose a la legislación Colombiana vigente y adaptándola a la realidad de la Organización.

Todos los documentos de la organización se encuentran disponibles para consulta para las partes interesadas teniendo en cuenta las restricciones legales y de confidencialidad a que dé lugar y son elaborados, revisados, actualizados, aprobados y difundidos siguiendo los procedimientos control de los documentos del S.G.C. y control de registros del S.G.C. La presentación y conservación de los documentos dependerá del tipo de documento encontrando como opción Medio magnético o medio físico, lo cual se determina dentro del formato listado maestro de documentos y registros.

La empresa constructora mantiene disponibles y actualizados entre otros, los siguientes documentos relacionados con el SG-SST:

1. Las políticas y los objetivos de la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, firmados por el representante legal.
2. Los perfiles de cargo, donde se determinan las funciones, responsabilidades, autoridad y rendición de cuentas asignadas a los trabajadores según el cargo, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
3. La identificación anual de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
4. Informes frente a las condiciones de salud (Diagnóstico de condiciones de salud) y resultados del perfil sociodemográfico de los trabajadores.

5. El plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, firmado por la Gerencia y el responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. El programa de capacitación anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los registros de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores sin importar el tipo de contratación.
7. Los procedimientos e instructivos internos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Los registros de entrega de equipos y Elementos de Protección Personal, protocolos de seguridad, fichas técnicas según aplique y demás instructivos internos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones, inspecciones y entrenamiento.
10. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
11. El plan de emergencias que incluye la identificación de amenazas, evaluación y análisis de vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

12. Los programas de vigilancia epidemiológica y evidencias de su implementación, como lo son los informes de los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos.
13. Los registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas.
14. La matriz de requisitos legales actualizada.
15. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

Conservación de los Documentos.

Para garantizar la conservación, identificación, acceso y protección de los documentos y registros que soportan el SG-SST, la empresa constructora aplica y mantiene los procedimientos control de los documentos del S.G.C. y control de registros del S.G.C., en el cual se establece la metodología para facilitar la localización y disponibilidad de los documentos, los cuales son actualizados y revisados periódicamente de acuerdo con las necesidades del mismo y con el fin de dar cumplimiento a su compromiso con el mejoramiento continuo, asegurando que las versiones de los documentos utilizados para el desarrollo del Sistema sea la vigente.

Una vez validados, revisados y aprobados por quien estipula el procedimiento de control de documentos y registros, los documentos pasan a ser implementados y en caso de ser necesario divulgados a quienes serán responsables de su directo uso y manejo.

Igualmente, la empresa constructora establece y mantiene los registros necesarios para demostrar la conformidad con los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando los resultados logrados. Así, la organización de acuerdo a los procedimientos control de los documentos del S.G.C. y control de registros del S.G.C., establece la identificación, almacenamiento, protección, recuperación, tiempo de retención y disposición de los registros.

Comunicación

Para tal efecto, la empresa constructora cuenta con el procedimiento comunicación, participación y consulta, el cual implementa y mantiene un mecanismo para asegurar la comunicación entre los diferentes niveles y funciones de la Organización, los clientes, proveedores y visitantes, en relación con sus peligros y su Sistema de Gestión, apoyándose principalmente en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

En consecuencia, para la empresa constructora el COPASST resulta ser el puente de comunicación más importante en materia de SST entre la alta dirección y los trabajadores.

Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos

La empresa constructora cuenta con el procedimiento identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, en el cual se establece la metodología para la realización de una identificación, evaluación y valoración completa de los peligros y

riesgos en sus dominios o fuera de ellos y por ejercicio de labores contratadas que afectan al personal de la Organización, teniendo en cuenta las actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos de cada uno de las actividades a ejecutar incluyendo todas las áreas, centros de trabajo y trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación.

De acuerdo a los riesgos identificados, la empresa constructora prioriza y determina las medidas de intervención para la mitigación, disminución y control de los mismos, y de allí su implementación y seguimiento. En lo referente a los riesgos contra la seguridad y la salud se tiene en cuenta en primera instancia buscar la disminución del riesgo en la fuente (involucradas en la selección de equipos, máquinas e instalaciones), en segunda instancia, si lo anterior no es viable o suficientemente seguro, se controla en el medio (utilizando barreras, aislamientos, controles de ingeniería) y en última instancia, se debe complementar con la protección directa en el trabajador (suministro de elementos de protección personal).

Cada una de las medidas de control se refuerza con acciones de motivación, capacitación, entrenamiento y toma de conciencia en busca de que el trabajador, contratista, subcontratistas y visitante conozcan los riesgos, los pueda identificar y pueda apoyar las medidas que se establezcan para mitigar su exposición y efecto en su salud.

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, es desarrollada con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa y es documentada y

actualizada anualmente o en caso de presentarse un accidente de trabajo mortal, un evento catastrófico en la empresa o cambios en los procesos, instalaciones, maquinaria o equipos.

Los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo son informados al COPASST para que este emita recomendaciones a que haya lugar.

Evaluación Inicial del SGSST

Con el fin de identificar las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo como insumo para establecer el plan de trabajo anual, la toma de decisiones y la planificación de la gestión en SST, la empresa constructora aplica anualmente una autoevaluación realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad utilizando el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales; dicha autoevaluación permite mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la legislación.

Planificación del SG-SST

La planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa constructora, se basa principalmente en los resultados de evaluación inicial del SGSST, la Identificación de peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos, el Diagnóstico de condiciones de salud y la identificación y evaluación del cumplimiento de requisitos legales en materia de SST, los cuales en conjunto le permiten a la Organización el

fortalecimiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) y el mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa a través de la definición de objetivos medibles y cuantificables alineados con la política de SST y acorde con las prioridades definidas.

Objetivos del SG-SST

La empresa constructora ha establecido los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de medir la efectividad del mismo de acuerdo a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, identificación y evaluación de requisitos legales y otros suscritos en SST, revisión por la alta dirección, estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral y resultados de auditorías de cumplimiento; así mismo han establecido metas que son cuantificadas con el fin de verificar el cumplimiento de dichos objetivos, haciendo seguimiento de su cumplimiento y replanteando los planes de acción establecidos.

Los objetivos del SG-SST, se determinan según los niveles pertinentes dentro de la organización y se documentan en el formato ficha técnica de indicadores y objetivos del SG-SST a partir de las directrices de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y su medición se realiza con una frecuencia semestral.

Indicadores del SG-SST

La empresa constructora espera establecer los indicadores cualitativos y cuantitativos para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo a lo establecido en los requisitos legales vigentes.

Los indicadores, deben encontrarse alineados con el plan estratégico de la empresa, se definen, calculan y analizan mediante el formato ficha técnica de indicadores y objetivos del SG-SST y reciben un seguimiento semestral, a partir del cual se establecen acciones preventivas y/o correctivas para garantizar la mejora continua del Sistema.

Aplicación

Gestión de los Peligros y Riesgos

Para garantizar la gestión de los peligros y riesgos, la empresa constructora ha adoptado como metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, la establecida por la Norma Técnica GTC 45:2012; así, a partir de dicho proceso sistemático y según el nivel de aceptabilidad de los riesgos, se determinan aquellas operaciones y actividades asociadas con los peligros identificados, implementando los controles necesarios para gestionar los riesgos de SST, con el fin de integrar estos controles operacionales al sistema de gestión e incluir dentro de estos las tareas y operaciones realizadas por contratistas y visitantes en el lugar de trabajo.

De esta manera, la empresa constructora para asegurar el tratamiento de los riesgos e impactos prioritarios encontrados en los procesos de identificación, implementa programas de gestión encaminados a establecer actividades para disminuir, mitigar o eliminar el impacto que puedan causar sobre instalaciones, procesos, trabajadores y terceros; así, los programas de gestión que se implementan en la empresa constructora son:

- a) P.V.E Cardiovascular
- b) P.V.E Visual
- c) P.V.E Ergonómico
- d) P.V.E Psicosocial
- e) Programa de Pausas Activas
- f) Programa de Capacitaciones en SST
- g) Programa de Inspecciones de Seguridad
- h) Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones y maquinaria
- i) Reporte de actos y condiciones inseguras

En el marco de los Subprogramas establecidos en la Resolución 1016 de 1989, la Gestión de los peligros y riesgos se realiza así:

Subprograma de Medicina preventiva y del trabajo

La empresa constructora en su subprograma de medicina preventiva y del trabajo determinó actividades de Promoción y prevención encaminadas al mejoramiento y mantenimiento de las condiciones físicas, mentales y sociales, plasmadas en el programa

donde se fijan las estrategias y recursos para su realización, las actividades se dirigen a prevenir y controlar las enfermedades de ocurrencia común y propender por el mejoramiento y mantenimiento de la salud y la calidad de vida de los trabajadores, a fin de que puedan desarrollar su trabajo en condiciones óptimas y para ello se realizaran entre otras, las siguientes actividades:

Evaluaciones Médicas Ocupacionales

La empresa constructora se espera que cuente con procedimiento de exámenes médicos ocupacionales donde se establece la metodología para la realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales de ingreso, periódicos y egreso a partir de la confidencialidad de la información. Igualmente, se verifica la realización de las evaluaciones médicas por parte de sus contratistas con el fin de dar cumplimiento a la legislación vigente.

Como resultado de los exámenes periódicos el médico con licencia en salud ocupacional que realiza los exámenes, presentará el diagnóstico de salud, información que sirve para enfocar los planes de vigilancia epidemiológica y actividades de promoción y prevención en la Organización.

Actividades de Promoción y Prevención en Salud

La empresa constructora identificó los riesgos de salud pública presentes en la región donde se labora y definió actividades de promoción y prevención para los mismos, consultando en la página del SIVIGILA por medio de la cual se mantienen actualizados los

datos sobre los cambios epidemiológicos que se presenten, tales como dengue, cólera, entre otros; Para establecer los programas de prevención y control correspondientes como actividades de inmunización para los riesgos identificados tanto a nivel regional como la exposición por el trabajo desempeñado.

Para dar cumplimiento a la Resolución 1075 de 1992 y la resolución 1956 de 2008, se realizan actividades y campañas de No alcohol, Drogas y Fumadores compromiso adquirido en la política establecida por la organización.

Las actividades de promoción y prevención buscan el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y se apoyan en los programas de vigilancia epidemiológica; a su vez, los riesgos relacionados con el trabajo están claramente identificados en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y allí mismo se proponen las medidas para su control, incluyendo actividades de promoción de la salud y capacitación.

Para los riesgos relacionados con la región, se contempla la prevención, el diagnóstico y tratamiento de enfermedades y lesiones relevantes, entre las que se consideran las siguientes:

- a) Enfermedades transmitidas por el agua y los alimentos.
- b) Enfermedades transmitidas por picaduras de insectos.
- c) Enfermedades de transmisión sexual
- d) Enfermedades cardiovasculares

- Programas de Vigilancia Epidemiológica

La empresa constructora espera realizar el Programa de Vigilancia Epidemiológica basados en el diagnóstico de condiciones de Salud y de trabajo y los requisitos legales aplicables, los cuales se toman para implementar y priorizar medidas de intervención en materia de Medicina preventiva y del trabajo teniendo en cuenta índices de patologías presentadas en la población trabajadora o los riesgos prioritarios de las operaciones:

- a) P.V.E Cardiovascular
- b) P.V.E Visual
- c) P.V.E Ergonómico
- d) P.V.E Psicosocial

Registros y Estadísticas en Salud

La empresa constructora espera implementar un sistema de registro de Accidente de trabajo y enfermedades laborales, primeros auxilios y ausentismo laboral, por medio del cual se realice un filtro de las incapacidades por accidentes de trabajo o comunes y enfermedades de origen común o laboral con el propósito de mantener datos estadísticos e indicadores confiables que permitan decidir, planear y ejecutar acciones tendientes a prevenir y controlar enfermedades generales, profesionales y accidentes de trabajo.

El análisis y la evolución de datos arrojados durante el período permiten replantear los planes de acción y las actividades programadas; la importancia de los registros radica en que son la base para el desarrollo de Programas de Vigilancia Epidemiológica.

Subprograma de Higiene Industrial

La empresa constructora en armonía con las disposiciones legales cuenta con un subprograma de Higiene Industrial en la búsqueda de tomar las acciones correctivas necesarias y dando un enfoque preventivo identificando, evaluando y controlando los factores de riesgo antes de que se presenten efectos nocivos sobre la salud. La implementación de las actividades se realiza en una actuación interdisciplinaria con los subprogramas de medicina preventiva y de seguridad industrial.

El subprograma de Higiene Industrial incluye:

- 1) *Identificación, registro y evaluación de los riesgos* que puedan producir enfermedades laborales en los sitios de trabajo. Esto se hace como parte del proceso de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y la priorización y actualización de los mismos.
- 2) *Estudios ambientales*: Teniendo en cuenta que los riesgos presente y físicamente medibles, se realiza la medición higiénica de temperatura y ruido siguiendo las recomendaciones emanadas de sus resultados.

3) *Medidas de Control:* de acuerdo a los resultados de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y a los resultados de los estudios ambientales se establecen e implementan las medidas de control apropiadas para disminuir la exposición. Todo lo anterior está enlazado con los Programas de Vigilancia Epidemiológica y los programas de gestión que se ha establecido para la Organización.

Subprograma de Seguridad Industrial

Buscando prevenir, identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo que generen accidentes de trabajo, evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador, la empresa constructora implementa el subprograma de Seguridad Industrial desarrollando entre otras, las siguientes actividades:

Estándares y Procedimientos.

De acuerdo al programa de control estratégico de riesgos operacionales, se identifican y documentan aquellas actividades que se ejecutan con mayor frecuencia y son consideradas como críticas, con el fin de establecer la ejecución de Análisis de Trabajo Seguro (ATS), Procedimientos de Trabajo Seguro (PTS), Permisos de Trabajo.

Mantenimiento de instalaciones y Equipos

Se cuenta con el programa de mantenimiento de instalaciones y equipos a través del cual se define y ejecuta un plan de mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones, maquinaria, equipos y herramientas según el requerimiento de la operación.

Inspecciones de Seguridad

La empresa constructora establece, implementa y mantiene el programa cronograma de los sistemas de gestión (COPASST) en el que se establecen las inspecciones de seguridad, la periodicidad de ejecución de las mismas y el responsable, realizándose inspecciones a las instalaciones, partes críticas (extintores y botiquines), herramientas y equipos.

Dotación de Elementos de Protección Personal

En armonía con las disposiciones legales y de acuerdo con el suministro y administración de elementos de protección personal, se realiza una identificación de las especificaciones técnicas de los Elementos de Protección Personal teniendo en cuenta la actividad y los riesgos en las operaciones de la Organización y el cargo al cual ha de asignarse cada uno de los elementos y equipos identificados. Así mismo se llevan registros de la entrega de los elementos y equipos de protección personal a los trabajadores, de las inspecciones de verificación del estado, uso y del entrenamiento impartido.

Medidas de Prevención y Control

En la empresa constructora, las medidas de prevención y control se determinan dentro del proceso de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (Numeral 7.1) dentro del cual se contempla el siguiente orden de jerarquización: Eliminación del peligro/riesgo, Sustitución, Controles de Ingeniería, Administrativos, Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo.

- Prevención y preparación y respuesta ante emergencias

En la empresa constructora se ha establecido en el marco del plan emergencias, una estrategia de respuesta para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en forma oportuna, eficiente y eficaz, garantizando la cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

En el plan emergencias se definen las responsabilidades de las entidades y personas que intervienen en la operación, provee una información básica sobre posibles áreas afectadas y sugiere cursos de acción para hacer frente al evento presentado, para proteger en su orden:

- a) *La vida humana* (empleados y comunidad),
- b) *La infraestructura*, bienes (de la empresa y de terceros) y
- c) *El ambiente* (recursos agua, aire, suelo, flora y fauna).

En dicho documento se identificaron las amenazas, se analizó la vulnerabilidad, se cuantificaron sus consecuencias y se diseñaron procedimientos operativos de manera que se reduzca la afectación a personas, la propiedad y el ambiente.

El Plan de Emergencias de la empresa constructora se complementa con la asignación de recursos para la prevención y atención de emergencias y la minimización de amenazas, la conformación y entrenamiento de la Brigada de Emergencias, la capacitación a trabajadores y contratistas en prevención y atención básica de emergencias, la inspección de equipos disponibles para atención de emergencias y se evalúa, a través de la ejecución de Simulacros de emergencias programados al menos una vez al año.

- Gestión del Cambio

La empresa constructora, a través del procedimiento de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, establece la metodología para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos o externos que se presenten en la Organización, sus procesos u operaciones.

- Adquisiciones

La empresa constructora, cuenta con el procedimiento de COMPRAS que establece la metodología para la ejecución controlada de compras en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con el cual se busca garantizar que se identifiquen y evalúen las especificaciones

relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios relacionados con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Contratación

Con el fin de garantizar la inclusión y control del cumplimiento de requisitos legales aplicables frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, de todos los trabajadores sin importar el tipo de contratación, en la empresa constructora se diseñó el procedimiento control de contratación donde se establecen el manejo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de contratistas, subcontratistas, trabajadores independientes y demás modalidades de contratación.

Auditoria y Revisión por la Dirección

Auditoria de Cumplimiento del SG-SST

La empresa constructora espera establecer e implementar y mantener mediante el Procedimiento de Auditorías Internas del SGC teniendo en cuenta la determinación de los criterios de auditoria, su alcance, frecuencia, métodos, responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y realizar auditorías, reportar resultados y conservar los registros asociados.

La empresa con la ejecución Anual de las auditorias de cumplimiento, que deben ser programadas con base en los resultados de las valoraciones de riesgo de las actividades de la empresa constructora y en los resultados de las auditorias previas, busca determinar si el

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo haya sido implementado adecuadamente y que se mantenga y mida la eficacia para cumplir la política, los objetivos de la Organización y las disposiciones planificadas para la gestión de SST incluidos los requisitos legales; información que finalmente es suministrada a la dirección.

Los auditores, deben realizar dichas auditorias con la participación del COPASST, debe ser personal interno o externo a la organización que no pertenecen al área de Seguridad y Salud en el Trabajo ni tengan interés especial por la eficacia del SGSST, asegurando así la objetividad e imparcialidad del proceso de auditoría.

Revisión por la Alta Dirección

La Gerencia de la empresa constructora de acuerdo con el procedimiento revisión por la alta dirección se revisa anualmente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continua, incluyendo la política y los objetivos de SST, la evaluación de oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios al SG-SST.

La alta dirección debe garantizar que las salidas de la revisión son coherentes con el compromiso de empresa frente a la mejora continua, incluyendo decisiones y acciones relacionadas con los posibles cambios en la política y objetivos del SST, desempeño en SST, recursos y otros elementos del sistema de gestión. Estas salidas están disponibles para la comunicación y consulta tal como lo indica el procedimiento comunicación, participación y consulta.

Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

Teniendo en cuenta que las actividades de la empresa constructora son encaminadas a la búsqueda del mejoramiento de las condiciones laborales para la prevención de enfermedades laborales, incidentes y accidentes de trabajo, se ha establecido el procedimiento reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo, para asegurar el mínimo riesgo de nuevas ocurrencias según las políticas establecidas por la empresa, a través del reporte, registro, investigación y análisis de todas las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo con el fin de identificar la necesidad de acción correctiva, las oportunidades de acción preventiva y las oportunidades de mejora. Dicho procedimiento también establece la obligatoriedad de comunicar, documentar y mantener el resultado de las investigaciones, las cuales se realizan cumpliendo los requisitos de ley.

Y en cumplimiento de los lineamientos establecidos en la reglamentación del Sistema General de Riesgos Laborales, la empresa reporta todo accidente de trabajo y enfermedad laboral a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales.

Mejoramiento*Acciones Preventivas y Correctivas*

La empresa constructora para tratar la(s) no conformidad(es) real(es) y potencial(es), y para tomar acciones preventivas y correctivas se basa en los procedimientos acción

correctiva y p005-v06 acción preventiva. Si las acciones preventivas o correctivas identifican peligros nuevos o que han cambiado, o la necesidad de controles nuevos o modificados, las acciones propuestas son revisadas a través del proceso de valoración del riesgo antes de su implementación siguiendo el procedimiento identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.

A su vez, cualquier cambio necesario que surja de la acción preventiva y correctivas es incluido en la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Acciones Correctivas

Se toman acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidades detectadas, a través de:

- a) Auditorías de cumplimiento
- b) Análisis de datos (estadístico)
- c) Revisión por la alta dirección
- d) Evaluación de fallas internas
- e) Evaluación de responsabilidades
- f) Investigación de EL, incidentes y AT
- g) Inspecciones de Seguridad
- h) Entre otras.

Acciones Preventivas

Se deben identificar las necesidades de mejoramiento y las fuentes potenciales de no conformidades ya sean técnicas o relacionadas con el sistema; si es necesario realizar la acción preventiva, se desarrolla, implementa y se realiza un seguimiento a fin de reducir la probabilidad de ocurrencia de las no conformidades y se aprovechan estas oportunidades para mejorar.

Si los resultados de las acciones preventivas implementadas no son los esperados, éstas se deben someter a revisión e iniciar de nuevo el análisis.

Mejora Continua

Para garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión, la empresa constructora debe realizar seguimiento y medición regular del desempeño de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de los procesos de Revisión por la alta dirección, Auditorías de Cumplimiento, análisis tendencial de objetivos e indicadores y análisis de ausentismo, enfermedad laboral y accidentalidad, este último criterio utilizado como línea base para evaluar la mejora continua.

Los anteriores procesos permiten proveer:

1. Aplicación de medidas cuantitativas y cualitativas apropiadas a sus necesidades.

2. Seguimiento al grado de cumplimiento de los objetivos de SST y a la eficacia de los controles.
3. Aplicación de medidas proactivas de desempeño con las que se hagan seguimiento a la conformidad con los programas, controles y criterios operacionales de gestión de SST.
4. Aplicación de medidas reactivas de desempeño para seguimiento de enfermedades, incidentes, accidentes y otras evidencias históricas de desempeño deficiente en SST y registro suficiente de los datos y los resultados del seguimiento y medición para facilitar el análisis posterior de las acciones correctivas y preventivas.

Conclusiones

1. Seguir la mejora continua del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, y la actualización vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se realizó un diagnóstico de evaluación del SG-SST encontrándose un avance del 56%, el 44% debe realizarse a la mayor brevedad posible.
2. Es muy importante que tanto la dirección como los trabajadores se concienticen de la relevancia de registrar las evidencias de todos los procedimientos que se llevan a cabo a fin de poder levantar toda la documentación en forma eficaz y oportuna.

3. Es indispensable asignar por la Dirección un responsable encargado del área de Seguridad y salud en el Trabajo.
4. La dirección una vez nombrado el responsable debe asignar recursos financieros al área de Seguridad y Salud en el trabajo según disposiciones Legales Vigentes.
5. Se elaboró la Política de Acoso Laboral según resolución 1010 del 2013 en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral.
6. Se espera establecer e implementar y mantener Auditorías Internas del SGC teniendo en cuenta la determinación de los criterios de auditoria, su alcance, frecuencia, métodos, responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y realizar auditorías, reportar resultados y conservar los registros asociados.
7. Se requiere realizar un Programa de Vigilancia Epidemiológica.
8. Prioritario continuar la ejecución de actividades de promoción, prevención, vigilancia, control, entre otros según SG-SST.
9. Mejorar los canales de Comunicación entre la alta dirección y los trabajadores a fin de que se conozca las disposiciones legales vigentes a fin de evitar sanciones del Ministerio del Trabajo por incumplimiento.

10. Se deben tener en cuenta los plazos establecidos por la Resolución 0312 de 2019.

11. Se debe mantener actualizados, entre otros documentos esenciales: las políticas y objetivos en SST, los perfiles de cargo, la identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos, perfil sociodemográfico de los trabajadores, plan de trabajo anual en SST, firmado por la Gerencia y el responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo; El programa de capacitación anual en SST, Soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores; los procedimientos e instructivos internos de SST; los registros de entrega de EAPP; los protocolos de seguridad, fichas técnicas demás instructivos internos de SST; los soportes del COPASST; reportes de inspecciones y entrenamiento; reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; el plan de emergencias y planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; los Programas de Vigilancia Epidemiológica (mediciones ambientales y perfiles de salud de monitoreo biológicos); los registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas y la matriz de requisitos legales actualizada.

Discusión

La evaluación que se realizó en la empresa constructora en la ciudad de Medellín, sobre la actualización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, da a entender de acuerdo con los resultados obtenidos, que la empresa está trabajando en dicho

sistema, sin embargo falta por realizar casi la mitad del sistema de gestión, es importante mencionar que no solo es la documentación sino también tener recursos financieros, para llevar a cabo todas las actividades y planes de mejora que se van desarrollando a lo largo del sistema, cuando es evaluado.

Para calificar el sistema de gestión en un avance del 56%, se indagaron cada uno de los programas que tiene el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con la resolución 0312 de 2019, y con cada uno de los miembros de la organización, mediante encuestas, revisión de documentación y formatos, entre otros.

Recomendaciones

Estas recomendaciones deben ser acogidas por la empresa para lograr un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en cumplimiento de los requerimientos de la Resolución 0312 de 2019.

Estos avances deben ser realizados en cada uno de los componentes que se establecen en la Resolución 0312 del 2019, el cual fue la base para realizar el diagnóstico de cumplimiento.

Política De Seguridad y Salud en el Trabajo

Se debe establecer el avance en un 17% logrando:

Se hace necesario realizar la revisión y aplicación de los cambios en base a las actualizaciones de las normas legales en el tema de seguridad y salud en el trabajo. Específicamente de forma actualizada en la Resolución 0312 de 2019.

Organización del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Se debe establecer el avance en un 69% logrando:

Programa de capacitación:

1. Se debe realizar un programa de capacitación pro escrito, debe ser revisado, actualizado y documentado en base a la actual legislación nacional de seguridad y salud en el trabajo.
2. Se deben establecer soportes de inducción, re inducción y capacitación a todos los trabajadores de la empresa.
3. El personal debe ser idóneo para impartir este programa, por lo cual debe realizar el curso de 50 horas del Sena sobre SG-SST requerido por la normatividad actual del SST, además se debe verificar que tenga la licencia vigente en seguridad salud en el trabajo.
4. Se debe también involucrar en este programa de capacitación; la participación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), la alta dirección y tomar las acciones de mejora.

Referente a los programas de inducción se debe establecer formatos de registros de inducción y evaluación para todo el personal, estos registros deben ser documentados y archivados para cumplir con los requerimientos normativos del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo.

Documentación:

1. Se debe revisar y firmar los objetivos del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo SG-SST.
2. Realizar el informe de condiciones de salud en pro de la promoción y prevención de la salud de los trabajadores de la empresa.
3. Realizar una revisión y firma al plan anual en seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador y el responsable del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST).
4. Realizar registros de entrega a todo el personal sobre el manual de seguridad.
5. En tema del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo se deben establecer soportes de actas de reuniones y sus actuaciones.
6. Lograr documentar la preparación y respuesta ante emergencias.

7. Documentar el programa de vigilancia epidemiológica y perfiles de salud.
8. Realizar formatos de inspección de herramientas y equipos.
9. Realizar y actualizar la matriz legal.
10. Describir en el manual de Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo SG-SST. la custodia de las historias clínicas por parte del proveedor, además del derecho de los empleados a consultar los registros relativos a la salud.

Comunicación:

Se deben tomar acciones para documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas referentes a La Seguridad Y Salud En El Trabajo SG-SST. Y contar con una participación y consulta por parte de los empleados.

Responsabilidad en el Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo SG-SST.

Las responsabilidades en Seguridad Y Salud En El Trabajo (SST), deben ser divulgadas a todo el personal y realizar registros de estas.

Requisitos legales en salud y seguridad en el trabajo:

La empresa debe realizar la matriz de requisitos legales y mantener por escrito la periodicidad y fuentes de consulta para su actualización, además debe definir sus responsabilidades y mecanismos de divulgación.

Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst).

Se debe establecer el avance en un 37% logrando:

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

1. La empresa debe elaborar el procedimiento de descripción de la metodología sistemática de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
2. Debe incluir todos los procesos, actividades y su alcance.
3. Se deben establecer mecanismos de participación por parte de todos los niveles de la empresa sobre la identificación de peligros y evaluación de riesgos los cuales están en la matriz de riesgo con metodología de la GTC 45.
4. Se deben establecer los registros de divulgación por parte del COPASST, sobre los resultados de la evaluación de los riesgos.

Evaluación inicial del Sistema de Gestión

La empresa debe establecer mecanismos para mantener documentados las estadísticas de accidentalidad y morbilidad laboral de los últimos dos años.

Resultados de planificación

Se debe documentar y comunicar los objetivos cumplibles, medibles y cuantificables para el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Establecer evidencias de registros de divulgación

Indicadores del sistema de gestión:

- a) Definir los indicadores del sistema de gestión de manera total de acuerdo al artículo 20 de la Resolución 0312 de 2019.
- b) Realizar los indicadores de acuerdo con los resultados de SG-SST., cumpliendo con lo requerido en el artículo 22 de la Resolución 0312 de 2019.
- c) Definir fichas técnicas de los indicadores.

Aplicación

Medidas de prevención y control de los riesgos

- a) La empresa debe elaborar matriz de elementos de protección personal por carga.
- b) Se debe establecer programas de mantenimiento de las instalaciones, maquinas, equipos y herramientas con base a los criterios técnicos.
- c) Debe elaborar el sistema de vigilancia epidemiológica en concordancia de priorización de riesgos.

Preparación y respuesta ante emergencias

- a) Se debe mejorar y documentar el plan de emergencia y contingencia referente a la cobertura de los centros de trabajo, turnos y todo el personal e identificar los recursos existentes ante una emergencia.
- b) Elaborar y mantener registros de entrenamiento y vestimenta para las brigadas de emergencia.
- c) Se deben realizar cierre de todos los hallazgos de las inspecciones periódicas realizadas a los equipos.

Gestión del cambio

- a) Documentar y mantener registros de las acciones de la gestión del cambio referentes a los impactos que genere los cambios internos y externos y su respectiva información y capacitación a los empleados.

Adquisiciones

La empresa debe elaborar el procedimiento de adquisiciones y realizar evaluación periódica del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Contratación:

La empresa debe elaborar procedimiento de selección y evaluación de proveedores y contratistas, establecer canales de comunicación en seguridad y salud en el trabajo con contratistas y subcontratistas, además debe realizar las medidas de respuesta a emergencias en la inducción a contratistas.

Auditoria, Revisión por la Dirección y Mejoramiento:

Se debe establecer el avance en un 77% logrando:

Auditoria al sistema de gestión:

Establecer procedimiento de auditorías. Las auditorias deben tener un periodo mínimo anual al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y debe evaluar lo definido en el artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019.

Revisión por la dirección:

La alta dirección debe considerar indicadores de estructura, proceso y resultado, realizar procedimiento de revisión gerencial, los cuales deben ser comunicados al COPASST y al responsable de SG-SST, teniendo como base el artículo 31 de la Resolución 0312 de 2019 para todo lo referente al tema de revisión.

Investigación de incidentes, accidentes y no conformidades

- a) Se debe realizar una descripción de la metodología para el procedimiento de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales; en un documento escrito.

- b) Formular planes de acción que garanticen la no repetitividad del evento.

Mejoramiento:

- a) Se deben evidenciar la toma de acciones preventivas y correctivas para el mejoramiento del SG-SST, además se debe evidenciar los registros de revisión gerencial.

- b) Para realizar las acciones de mejora se debe tener como base el artículo 34 de la Resolución 0312 de 2019.

Bibliografía

Ardila Pérez, L. y García Olaya, I. C. (2016). Diagnóstico del cumplimiento de algunos aspectos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Empresa Litocajas LTDA en Bogotá D.C. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2573/Garciaingrid2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y> , 16, 57 – 59.

Ardila Ramos, J. A. y González Patiño, L. F. (2006). Análisis de los beneficios de implementar un sistema de seguridad industrial y salud ocupacional, basado en la norma técnica colombiana TNC OHSAS 18001 desde la experiencia de Ecopetrol Planta Villeta: Una propuesta para los contratistas. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4636/t17.06%20a28a.pdf?sequence=1> , 5, 103, 104.

ARL COLPATRIA (2015). Brigada de emergencia. Recuperado de: <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505141132.pdf>

ARL SURA (2015). Un comité para la buena convivencia. Recuperado de: <https://www.arlsura.com/index.php/noticias/173-noticias/1962-un-comite-para-la-buena-convivencia>

Aroca Márquez, J. B. (2017). Interventoría de la seguridad en la construcción. Herramienta metodológica para la identificación de riesgos de accidentes. Recuperado de:
<http://bdigital.unal.edu.co/58667/1/8431365.2017.pdf>

Beltrán Cabrejo, A. (2014). Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002 – 2012. Recuperado de:
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>

Bienestar familiar (2016). Programa de medicina preventiva y del trabajo. Recuperado de:
https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pg5.gth_programa_de_medicina_preventiva_y_del_trabajo_v1.pdf

Calderón Ordoñez, O. Ceballos Yurany, A. Estrada Restrepo, A. y Martínez D. (2017). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de DAM CONSTRUCCIONES, según el estándar OHSAS 18001:2007 y el decreto 1072 de 2015. Recuperado de:
<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1748/Oscar%20Calderon%20Ordonez.pdf?sequence=1&isAllowed=y> , 13, 86 – 93.

Cantero Cora, H. Cardeñosa, E. L. Rojas Casas, R. y Ballester Marsal, T. (2015).

Procedimiento para el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Recuperado de: <http://eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2012/cccm.pdf> , 12, 13.

ARL COLMENA (2017). Brigada de emergencias. Recuperado de:

https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formar-presencial/educacion-continuada/MemoriasFORMAR/Presentacion_Brigadas_de_Emergencia.pdf

Congreso de Colombia. Ley No. 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. De enero 23 de 2006.

CONSULTEC (2016). Cuáles son las funciones del vigía en seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <http://consultoresengestion.com/cuales-son-las-funciones-del-vigia-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Falagan Rojo, M. J. Canga, A. A. Ferrer Piñol P. y Fernández Quintana J. M. (2005).

Manual básico de prevención de riesgos laborales: Higiene industrial, seguridad y ergonomía. Recuperado de:

<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/otros12.pdf>

Fernández Perdomo, W. A. (2014). Importancia de la salud ocupacional en una organización. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12671/Fernandez.pdf?sequence=1>

Ferrer, J. (2010). Tipos de Investigación y Diseño de Investigación. Blog conceptos básicos de metodología de la investigación. Recuperado de:
<http://metodologia02.blogspot.com.co/p/operacionalizacion-de-variables.html>

Franco, R. y Alarcón, P. Salud y seguridad en el trabajo (SST) Aportes para una cultura de la prevención. En International Labour Organization. Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Fundación para el fomento de la innovación industrial, Ministerio de industria y energía (2015). La seguridad industrial fundamentos y aplicaciones. Recuperado de:
http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/lsi.pdf

Gandara Cadavid, B. K. (2017). Diagnóstico y actualización del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, para la empresa “donde la mona”, en la ciudad de Valledupar. Recuperado de:
<http://digitk.areandina.edu.co/repositorio/bitstream/123456789/673/1/%09Diagn%C3%B3stico%20y%20actualizaci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20>

[gesti%C3%B3n%20en%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20C%20para%20la%20empresa%20%E2%80%9Cdonde%20la%20mona%E2%80%9D%20en%20la%20ciudad%20de%20Valledupar.pdf](#) , 9, 25, 26.

González Correa, M. A. y González Viveros, I. P. (2017). Diagnostico general del SG-SST y propuesta de control para EVALÚA SALUD IPS S.A.S. Recuperado de:
<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7414/1/Proyecto%20de%20grado%20FINAL.pdf> , 13 y 89.

Guevara Lozano, M. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6499/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1>

Mancera Fernández, M. Mancera Ruiz, M. T. Mancera Ruiz, M. R. y Mancera Ruiz, J. R. (2012). Seguridad e Higiene industrial Gestión del riesgo. Recuperado de:
https://www.academia.edu/35072148/Libro_Seguridad_e_Higiene_industrial_gestion_de_riesgos

Ministerio de Protección Social. (2006). Encuesta Nacional de Condiciones de salud Trabajo. Colombia: República de Colombia.

Ministerio de salud y protección social, Decreto No. 0723 de 2013, Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones. De abril 15 de 2013.

Ministerio de la protección social. Resolución N° 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. De julio 11 de 2007.

Ministerio de salud y protección social. Ley No. 1562 de 2012, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. De julio 11 de 2012.

Ministerio de la protección social. Resolución No. 1918 de 2009. Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones. De junio 5 de 2009.

Ministerio de salud y protección social. Resolución No. 4502 de 2012. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones. De diciembre 28 de 2012.

Ministerio de trabajo, Decreto No. 472 de 2015, Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. De marzo 17 de 2015.

Ministerio de trabajo, Decreto No. 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. De mayo 26 de 2015.

Ministerio de trabajo. Decreto No. 1352 de 2013, Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones. De junio 26 de 2013.

Ministerio de trabajo. Decreto No. 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De julio 31 de 2014.

Ministerio de trabajo. Decreto No. 1477 de 2014, Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. De agosto 5 de 2014.

Ministerio de trabajo. Decreto No. 1507 de 2014, Por el cual se expide el manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional. De agosto 12 de 2014.

Ministerio de Trabajo. Resolución No. 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. De febrero 13 de 2019.

Ministerio de trabajo. Resolución No. 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. De abril 30 de 2012.

Ministerio de trabajo. Resolución No. 1356 de 2012. Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. De julio 18 de 2012.

Organización internacional del trabajo (28 de abril de 2011). Sistema de gestión de la SST:

Una herramienta para la mejora continua. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Peña Díaz, I. J. (julio de 2018). La importancia de la seguridad y salud en el trabajo como

factor de la responsabilidad social en las empresas. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18111/Pen%CC%83aDiazIrmaJohanna2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Pontificia Universidad Javeriana (2013). Normas de funcionamiento del comité de convivencia laboral. Recuperado de:

https://www.javeriana.edu.co/documents/17131/136221/normas_comite_convivencia.pdf

Roa Quintero, D. M. (2007). Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción. Recuperado de:

<http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>

Rodríguez, M. y Vera, S. (2011). La salud ocupacional como estrategia de competitividad y productividad en las organizaciones. Recuperado de:

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3164/Sonia%20Jehanne%20Vera%20Navarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y> , 17, 66, 67.

Ruiz, J. (2012). Metodología de la investigación. Bilbao: Universidad de Deusto. España.

Saiz Castro, G. E. (2013). Estrategias organizacionales para reducir el impacto de las enfermedades laborales profesionales en las pequeñas y medianas empresas.

Recuperado de:

http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/2303/1/Estrategias_Organizacionales_Efermedades_Laborales.pdf , 14, 99, 100.

Tiria Martínez, N. R. Reyes Palomino, D. y Pabón, D. C. (2016). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa OBCIVIL. Recuperado de:

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/4434/2/Pab%C3%B3nRojasDianaTiriaMart%C3%ADnezNydiaReyesPalominoDiana2016.pdf>

Universidad del Valle. (2008). Marco Legal. 2015, de Universidad Del Valle. Recuperado de: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/marcolegal.htm>

Universidad Nacional abierta y a distancia (2018). Procedimiento relacionado: Medicina preventiva y del trabajo. Recuperado de:

<https://sig.unad.edu.co/documentos/sgc/procedimientos/P-5-7.pdf>

Universidad Nacional de Colombia. (2008). Manual de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente para Contratistas. Bogotá: Universidad Nacional.

Uribe, L. (28 de mayo de 2014). Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo. Recuperado de: <http://www.uniminuto.edu/documents/1443962/0/normas+APA/413bf4da-9e16-4acd-ab15-b5a56e27c594>

Vergara Osorio, J. y Palacio Salazar, P. A. (2019). Propuesta de mejoramiento de la gestión de riesgos laborales en la compañía grupo UR S.AS. En Politécnico Gran colombiano. Recuperado de:

<http://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1407/A3.PAULAYJEFERSON%2016%20de%20Julio%20-%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
, 4, 30 – 32.

Zuluaga Vélez, J. A. y Cardona Vargas, L. I. (2014). Aplicación de la salud ocupacional en el sector de la construcción en Armenia, Quindío. Recuperado de:

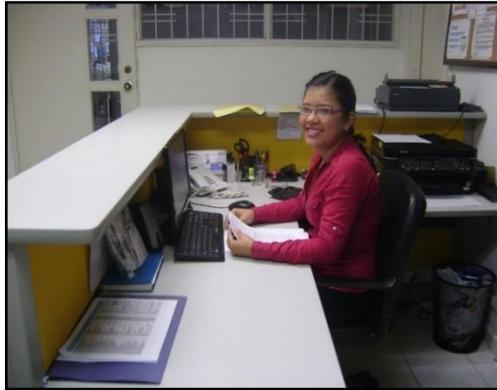
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8840/LiliaCardona_Jorge_Zuliaga_2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo A. Ver diagnóstico del SG SST de acuerdo con la resolución 0312 de 2019 a la empresa constructora.

Anexo B. Registro Fotográfico

Actividades administrativas



Actividades operativas



Actividades operativas



Actividades de capacitación



Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada: ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MEDELLIN, DE ACUERDO CON LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero

en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vladimir Díaz Cabrera', written in a cursive style.

Nombre: Vladimir Díaz Cabrera

CC: 79.597.822

