

**DISEÑO DE UNA GUÍA ORIENTATIVA DE UN SG-SST PARA LA MIPYME
CONSULTORÍA INTEGRAL Y ESTUDIOS S.A.S. “CINEA”, EN LA CIUDAD DE
BOGOTÁ D.C.**

**Leydi Jahidy García Silva
Agustín Ivan Duran Herrera**

**Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales
Facultad de Posgrados
Especialización Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, D.C.**

2015

**DISEÑO DE UNA GUÍA ORIENTATIVA DE UN SG-SST PARA LA MIPYME
CONSULTORÍA INTEGRAL Y ESTUDIOS S.A.S. “CINEA”, EN LA CIUDAD DE
BOGOTÁ D.C.**

**Leydi Jahidy García Silva
Agustín Iván Duran Herrera**

Trabajo de Grado

**Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales
Facultad de Posgrados
Especialización Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, D.C.**

2015

TABLA DE CONTENIDO

1.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	7
1.1	INTRODUCCIÓN	7
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
2.1	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	10
3.	JUSTIFICACIÓN EN TÉRMINOS DE NECESIDAD Y PERTINENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	11
4.	OBJETIVOS	13
4.1	OBJETIVO GENERAL	13
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
5.	MARCO TEÓRICO	14
5.1	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	20
	• Guía para implementar el Decreto 1443 del 2014 Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.....	20
	• GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DECRETO 1443..... ¡Error! Marcador no definido.	
5.2.	ANTECEDENTES INSTITUCIONALES	21
6.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	222
6.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	22
6.2	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	22
6.2.1	Población.....	22
7.	RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	25
7.1	REQUISITOS LEGALES QUE SE DEBEN CUMPLIR EN EL ÁMBITO DEL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SG.	25
7.2	DIAGNOSTICO DEL ESTADO ACTUAL DE LA MIPYME CONSULTORÍA INTEGRAL S.A.S. CINEA, RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES ESTABLECIDO POR EL DECRETO 1072 DE 2015.....	29
7.3	ESTRUCTURACIÓN LOS COMPONENTES TÉCNICOS Y METODOLÓGICOS QUE DEBERÍAN POSEER LA GUÍA ORIENTATIVA.	30

7.4	IMPLEMENTACIÓN.....	31
7.5	CONTROL Y SEGUIMIENTO:.....	34
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
	BIBLIOGRAFÍA	37
	ANEXOS	1

INDICE DE TABLAS

1.	TABLA 1.....	25
2.	TABLA 2.....	29
3.	TABLA 3.....	31

RESUMEN

El actual documento describe los elementos del diseño de una guía orientativa de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para la MiPyme **Consultoría Integral y Estudios S.A.S., “CINEA”**, (CONCOL S.A., s.f.) en la ciudad de Bogotá D.C., este documento de investigación tiene el propósito de realizar un aporte al mejoramiento continuo de la organización, permitiendo también el desarrollo personal y el aumento de la productividad de la empresa, convirtiéndose en los componentes más relevantes en términos de contribución al desarrollo organizacional, fijando lineamientos que sirvan como instrumento de gestión en la seguridad y salud en el trabajo SST, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012 (trabajo, Ley 1562, 2012), del Ministerio de Trabajo, el Decreto único 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, (Trabajo, 2015) de igual forma los lineamientos de las normas técnicas NTC – ISO 9001:2008, NTC – ISO OHSAS 18001:2007, NTC – ISO 31000:2009, y demás normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo en Colombia. El objetivo principal del diseño de una guía orientativa de un SG-SST, para la MiPyme CINEA, es el mejoramiento continuo en la organización, optimizar las condiciones laborales de sus empleados controlando los factores de riesgo y peligro presentes en el lugar de trabajo.

Palabras Claves: Sistema de Gestión, Factor de Riesgo, Peligro.

ABSTRACT

The current document describes the elements of design of a guideline of a System of Safety Management and Health in the Work SG-SST, the MiPyme Consultoría Integral and Studies S.A.S., “CINEA“, his investigation document has the intention of realizing a contribution to continuous improvement of the organization, allowing also to personal development and to increase the productivity of the company, turning into most excellent components in contribution terms development organizational, fixing guideline that serve as management instrument in safety and health in the work SST, giving fulfillment to the established in the Law 1562 of 2012, of Ministry of Labour, the Decree 1072 of 2015 of the Ministry of Labour, the Decree 1072 of 2015, of the Ministry of Labour, in the same way the guidelines of the technical norms NTC – ISO 9001:2008, NTC – ISO OHSAS 18001:2007, NTC – ISO 31000:2009, and other current regulation on the subject of health and safety in the work in Colombia. The main target of the design of a guide guideline of a SG-SST, for the MiPyme CINEA, is the continuous improvement in the organization, to optimize the labor conditions of its staff controlling the present factors of risk and danger in the work place.

Key words: System of Management, Factor of Risk, Danger

1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1 Introducción

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad. Se establece una relación directa entre la Salud y el Trabajo entendida como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor.

La importancia del diseño de una guía orientativa de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para la MiPyme **Consultoría Integral y Estudios S.A.S, “CINEA”**, en la ciudad de Bogotá D.C., es el mejoramiento continuo en la organización, optimizar las condiciones laborales de sus empleados controlando los factores de riesgo y peligro presentes en el lugar de trabajo, contemplando todos los parámetros y lineamientos para la implementación de un sistema de gestión coherente y organizado para buscar su mejor aplicabilidad en beneficio de sus trabajadores y de la misma organización, acorde a lo establecido en la normatividad básica mediante la cual se establece un marco legal para la implementación de un SG-SST, dando cumplimiento a la Ley 1562 de 2012, del Ministerio de Trabajo, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional , el Decreto 1443 de 2014 del Ministerio del Trabajo, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) , el Decreto 1072 de 2015, del Ministerio del Trabajo, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo, enfocados en los requisitos de los Sistemas: de Gestión de Calidad (NTC – ISO 9001-2008), (ICONTEC, ISO 9001, 2008) Seguridad y Salud Ocupacional (NTC – ISO OHSAS 18001-2007) (ICONTEC, OHSAS 18001, 2007), Gestión de Riesgos (NTC – ISO 31000:2009), (ICONTEC, ISO 31000, 2009)

y demás normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo en Colombia.

La MiPyme CINEA S.A.S., es una empresa subsidiaria de Consultoría Colombiana S.A. creada en el 2011. Con el soporte de su Matriz, tiene la capacidad operativa, técnica, financiera y administrativa para la ejecución de proyectos de ingeniería para infraestructura de transporte, edificaciones, agua y saneamiento básico, energía, industria, estudios ambientales, estudios socioeconómicos y servicios públicos no tiene implementado una herramienta para la mejora continua capaz de satisfacer las necesidades en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), que mejore las condiciones laborales de sus trabajadores y en primer lugar, garantice su seguridad y su salud. Por los anteriores motivos la empresa es consciente de la importancia de implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST), donde garantice que la organización sea confiable, que desarrolle sus actividades de manera segura, cumpla con lo establecido en la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), además, cualquier requisito de ley aplicable a la empresa, ayudado a reducir costos y mejorado la rentabilidad de la organización, al administrar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como Sistema.

Para la estructura del documento, se plantea la promoción y prevención de la salud de los trabajadores, a través de un método definido por etapas cuyos principio se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, y Actuar) y que incluye los siguientes elementos; política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoria, y acciones de mejora, el desarrollo de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La seguridad y Salud en el trabajo es un tema muy importante para la calidad de vida de los trabajadores, cuando la empresa apoya y promueve un Sistema de Gestión es posible crear una cultura en seguridad basada en el comportamiento. Desde el punto de vista laboral, se ha evidenciado que la empresa Consultoría Integral y Estudios S.A.S. “CINEA” no tiene implementado un SG-SST; que el contenido del tema de Seguridad y Salud en el Trabajo es muy importante para la adquisición de proyectos, sobre todo en esta empresa de consultoría que licitan, y además el aporte de los recursos necesarios para generar un ambiente de trabajo laboral adecuado, y contribuir al bienestar físico, mental y social de los trabajadores, pero en la actualidad no cuentan con el personal que implemente y mantenga un sistema de gestión. Por lo tanto, está la necesidad de que la empresa Consultoría Integral y Estudios S.A.S. “CINEA” tenga una guía para implementar, conocer, actualizar los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, establecidos por el ministerio de trabajo en Colombia.

El diseño de una guía orientativa de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para la MiPyme **Consultoría Integral y Estudios S.A.S, “CINEA”**, en la ciudad de Bogotá D.C., basada en los lineamientos de la normatividad vigente en materia de SST, garantizará la integridad de la vida y salud de sus trabajadores. De acuerdo con lo establecido, el SG-SST se determinara por su flexibilidad al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos (ICONTEC G. T., 2010) asociados con su actividad, permitiendo también el crecimiento personal y el mejoramiento de la productividad de la organización. La presente guía orientativa de un SG-SST, contempla todos los parámetros y lineamientos para su implementación de un sistema de gestión coherente y organizada para buscar su mejor aplicabilidad en beneficio de sus trabajadores y de la misma organización.

2.1 Formulación del problema

Por todo lo anteriormente expuesto, se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué componentes, elementos y directrices debería poseer una guía orientativa para la estructuración e implementación de un Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para para la empresa **Consultoría Integral y Estudios S.A.S, “CINEA”**?

3. JUSTIFICACIÓN EN TÉRMINOS DE NECESIDAD Y PERTINENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo hoy en día es una de las herramientas de gestión más importante para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en una organización, es ampliamente utilizada en todos los sectores, generando grandes beneficios como prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo, disminución de costos generados por accidentes; mejora la imagen de la empresa y están preparados para las emergencias. Es muy efectiva cuando está centrada en la generación de una cultura de seguridad engranada con productividad, desarrollo del talento humano, gestión de calidad, mejoramiento de procesos y condiciones adecuadas de puestos de trabajo.

Con el último decreto 1443 de 2014 (trabajo, Decreto 1443, 2014) le da un vuelco total a la salud ocupacional en el país, pues a través de este se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antiguamente llamado programa de salud ocupacional. Este nuevo SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo mencionado por el ministerio del trabajo.

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto 1443, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas está:

- Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. (planear)
- implementación de las medidas planificadas. (Hacer)

- Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados. (Verificar)
- Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Actuar)

Para su medición se deben implementar indicadores cuantitativos como cualitativos según lo defina la empresa, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, en su elaboración se debe tener en cuenta que estén alineados con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta.

Con el presente trabajo de investigación se espera garantizar la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. El trabajo es la principal actividad que realiza el ser humano día a día con el fin de obtener una meta o alcanzar un objetivo, para esto requiere un ámbito laboral adecuado, en donde pueda desarrollar plenamente sus habilidades y generar a la empresa un máximo rendimiento, por lo que Consultoría Integral S.A.S considera indispensable implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para garantizar a nuestros trabajadores un ambiente seguro y con factores de riesgo controlados, lo que trae consigo disminución de accidentes laborales y enfermedades laborales. También podemos justificar esta implementación de un SG-SST, como una herramienta para el desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la productividad de la empresa.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Diseñar una guía orientativa de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para la MiPyme **Consultoría Integral y Estudios S.A.S.**, “CINEA”, en la ciudad de Bogotá D.C.

4.2 Objetivos específicos

Establecer los requisitos legales que se deben cumplir en el ámbito del diseño e implementación de un SG.

Diagnosticar el estado actual de la MiPyme **Consultoría Integral S.A.S., CINEA**, respecto al cumplimiento de requisitos legales establecido por el decreto 1072 de 2015.

Determinar los mecanismos y directrices para dar alcance a los requisitos legales establecidos por la normatividad colombiana.

Estructurar los componentes técnicos y metodológicos que deberían poseer la guía orientativa.

5. MARCO TEÓRICO

El ser humano es un “ser social” que para desarrollarse como tal necesita relacionarse con otros y esto a la vez significa que en el trabajo es un hecho social que se realiza con habilidades y conocimientos, utilizando instrumentos o máquinas para transformar la naturaleza en bienes útiles para la vida y la sociedad. Además lo convierte en un ser creativo e inteligente capaz de conocer y analizar las situaciones que lo rodean. El trabajo determina para el hombre la posibilidad de bienestar, puesto que constituye en medio para satisfacer las necesidades de alimentación, vestido, vivienda, salud, educación, y recreación entre otras. (Caceres, 2009)

Desde el punto de vista preventivo no se puede limitar la jornada de trabajo como única forma de reducir riesgo, lo que se debe perseguir es lograr un trabajo con un grado de tecnificación que libere al máximo los riesgos que atentan contra la integridad física y mental. Es evidente que el trabajo y la salud estén fuertemente relacionados, así como el trabajo representa una fuente de bienestar, también de él pueden derivarse problemas de salud. Cuando el trabajo se desarrolla en condiciones que puede causar daño a nuestra integridad física, caso de los accidentes y enfermedades del trabajo, se dice que es una influencia negativa para la salud. Al hablar de trabajo, salud, lesiones, enfermedades, accidentes, seguridad, es necesario entrar a mencionar la palabra salud ocupacional, especialidad de la ciencia de la salud encargada de evitar que los trabajadores se enfermen por estar frecuentemente en contacto con los factores de riesgo que se encuentren en el sitio de trabajo.

En el siglo XX con los nuevos adelantos técnicos y con la organización de los trabajadores se inicia el mejoramiento de las condiciones de trabajo a fin de establecer condiciones de trabajo lógicas y racionales. Es necesario identificar el problema y diseñar un programa de salud ocupacional con su Panorama de Factores

de riesgo y el Cronograma de Actividades, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Comité Paritario de Salud Ocupacional, (los cuales se definirán a continuación) que permiten desarrollar un adecuado desempeño en los procesos de producción de ladrillo en la ladrillera santa lucia, para disminuir los indicadores estadísticos de accidentalidad (<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>, s.f.), enfermedad y ausentismo laboral.; “La organización mundial de salud (OMS) define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino también se ocupa de la cuestión psicológica, para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo. Los problemas más usuales de lo que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas. (Castañeda, 1991)

Un **SG SST** consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El principal objetivo de un SG- SST es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras

inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Un **SG-SST** debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los Accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

La Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, hoy en día es una de las herramientas de gestión más importante para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en una organización, es ampliamente utilizada en todos los sectores, generando grandes beneficios como prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y disminución de costos generados por accidentes; es muy efectiva cuando está centrada en la generación de una cultura de seguridad engranada con productividad, desarrollo del talento humano, gestión de calidad, mejoramiento de procesos y condiciones adecuadas de puestos de trabajo. (Bobb, 2008)

Como el Sistema de Seguridad social en Salud en el Trabajo fue rebautizado el concepto de Salud Ocupacional en Colombia, a través de la ley 1562 de 2012, en un esfuerzo del Gobierno Nacional por reglamentar y modificar aspectos claves para proteger a los trabajadores colombianos en materia de salud y accidentalidad laboral, aumentando la cobertura, la cual será de carácter obligatorio para empleados independientes y para estudiantes practicantes. (<http://www.consultorsalud.com>, 2014), s.f.)

En el contenido de esta nueva ley se pueden destacar entre otros los siguientes aspectos:

- Las personas contratadas por prestación de servicios, deberán estar afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la duración de este contrato sea superior a 1 mes.
- La tabla de enfermedades profesionales, debe ser actualizada cada 3 años, por el Ministerio de Salud y la Protección Social.
- El incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades acarreará una multa hasta de quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Los que trabajen en niveles de riesgo 4 y 5 deberán ser cobijados por su empleador.

Teniendo en cuenta que por ser ley es de obligatorio cumplimiento, todas las empresas deben buscar implementar un sistema de seguridad para salvaguardar la salud de sus trabajadores y prevenir los accidentes y enfermedades laborales a través de la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST tiene su fundamento legal en la Ley 1562 de Julio 11 de 2012. El artículo 1º de dicha Ley determinó que el Programa de Salud Ocupacional llamado ahora Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, definiéndolo como “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 salud en el trabajo”.

En desarrollo del anterior se expidió el decreto 1702 de 2015, que busca la implementación del sistema de gestión de la seguridad social y salud en el trabajo, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de

servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

La norma establece unos requisitos mínimos de orden técnico y legal que deben implementar las empresas o entidades contratantes, como la planificación de la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, y verificar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados buscando mejores beneficios para la salud de los empleados.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El empleador debe implementar la metodología de prevención y protección de enfermedades y accidentes laborales, así como la promoción en la salud de los trabajadores. (Cervantes, <http://laborando.jimdo.com>, 2014), s.f.)

Este Sistema de Gestión debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoria y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST y debe:

- Adaptarse al tamaño de la empresa
- Ser compatible con otros sistemas de gestión
- Incluir cumplimiento de medidas de SST de los contratistas y proveedores.

En este sistema de gestión se encontraran las normas que son una pauta para implementar un SGSST, entre ellas tenemos las OHSAS 18001, la ISO 9001:2008 y

la *ISO. 14001:2004*. Estas normas surgen con el objetivo de asegurar el bienestar y la protección de los trabajadores en la organización.

Las OHSAS 18001 se han concebido de manera que pueda ser compatible con ISO 9001 e ISO 14001 a fin de apoyar a las organizaciones a cumplir de forma eficaz con sus obligaciones relativas a la salud y la seguridad. Haciendo la comparación con otras normas por ejemplo cuando una empresa quiere demostrar su capacidad en el cumplimiento de requisitos y dentro de una gestión de calidad, busca la certificación en la norma ISO 9001, y finalmente las OHSAS referido al tema de la seguridad y salud del personal de una organización (Seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestión basado en la norma ohsas 18001:2007, 2012)

Entre las ventajas que se pueden lograr con la implementación y aplicación de un sistema de seguridad y salud del trabajo pueden citarse la reducción del número de accidentes mediante la prevención de riesgos, cumplimiento de la legislación aplicable en la organización, la disminución de enfermedades profesionales y de riesgos laborales, materialización de una infraestructura y ambiente de trabajo acorde a las necesidades de los empleados, mejorar la imagen de la entidad en el mercado, aumento de la productividad, identificación de incidentes y accidentes, entre otros.

5.1 Antecedentes investigativos

Guía para implementar el Decreto 1443 del 2014 Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

Este trabajo de investigación hace referencia a la implementación del Sistema de Gestión, definiendo todos aquellos aspectos que competen para la dinámica ocupacional en donde las empresas puedan elaborar su propio sistema de gestión y un listado de los posibles anexos que se requieren para su implementación. (<http://ocupacional.com/decreto-1443-del-2014-sistemas-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/> , s.f.)

GUÍA PARA DESARROLLAR UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD.

El propósito del estudio de esta investigación es diseñar una herramienta para las empresas Europeas de construcción de todos los tamaños para que desarrollen un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

Esta guía es el resultado de un proyecto conjunto entre la FIEC y la FETCM, los interlocutores sociales sectoriales de la UE para el sector de la construcción. Su contenido se aprobó durante la Reunión Plenaria del Diálogo Social celebrada el 30.06.2010. La versión original se elaboró en inglés y la guía está disponible en otros 12 idiomas de la UE, a saber: alemán, búlgaro, checo, danés, español, estonio,

francés, italiano, neerlandés, polaco, portugués y rumano.

(file:///C:/Concol/ES_Health&Safety_(low)%20(1).pdf, s.f.)

5.2. Antecedentes institucionales

Esta investigación se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá D.C; se desarrolló a través de una metodología descriptiva e investigativa en donde se diseñó una guía para que las pequeñas empresas tengan una base para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 Tipo de investigación

La presente investigación es descriptiva e investigativa porque se tomará como información básica la recopilación de datos suministrado por la empresa Consultoría Integral S.A.S CINEA, dedicada a actividades de Consultoría, Estudio, diseño, interventoría, fiscalización, inspección, pre factibilidad, mantenimiento, operación, administración y/o compras relacionadas con proyectos civiles, sociales, ambientales, de saneamiento, la arquitectura, el urbanismo, mecánicos, eléctricos, electrónicos, informáticos, sanitarios, hidráulicos, instrumentación y las demás necesarias para la realización, ejecución y desarrollo de las mismas, y los documentos encontrados de manera virtual, los cuales permiten adquirir mayor conocimiento acerca de los riesgos profesionales y laborales ya que por medio de estos se afianzan los conocimientos para el diseño de la guía orientativa de un SG-SST. (http://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm, s.f.)

6.2 Diseño de investigación

El método de investigación es cualitativo, con la intencionalidad de señalar que los enfoques de corte cuantitativo están más por la explicación y la predicción de una realidad social vista desde una perspectiva externa considerada en sus aspectos más universales, mientras que los de orden cualitativo le apuntan más a un esfuerzo por comprender la realidad social como fruto de un proceso histórico de construcción visto a partir de la lógica y el sentir de sus protagonistas, por ende, desde sus aspectos particulares y con una óptica interna. (https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cualitativa, s.f.)

6.2.1 Población

Identificación de la Empresa

NOMBRE EMPRESA: Consultoría Integral y de Estudios S.A.S con Sigla CINEA S.A.S

NIT: 900.421.341-8

DIRECCIÓN: Cra.20 N° 37-28

CLASE DE RIESGO: Nivel I y V

ACTIVIDAD ECONÓMICA: 7110 Actividades de Ingeniería y arquitectura

CIUDAD: Bogotá

TELEFONO: 28753300

REPRESENTANTE LEGAL: Zoila Argüello

ACTIVIDAD ECONÓMICA: Estudio, diseño, interventoría, fiscalización, inspección, consultoría, pre factibilidad, mantenimiento, operación, administración y/o compras relacionadas con proyectos civiles, sociales, ambientales, de saneamiento, la arquitectura, el urbanismo, mecánicos, eléctricos, electrónicos, informáticos, sanitarios, hidráulicos, instrumentación y las demás necesarias para la realización, ejecución y desarrollo de las mismas.

Número de Personas: Seis (6).

CINEA S.A.S. es una empresa subsidiaria de Consultoría Colombiana S.A. creada en el 2011. Con el soporte de su Matriz, tiene la capacidad operativa, técnica, financiera y administrativa para la ejecución de proyectos de ingeniería para infraestructura de transporte, edificaciones, agua y saneamiento básico, energía, industria, estudios ambientales, estudios socioeconómicos y servicios públicos.

Generamos valor agregado en las soluciones que entregamos a nuestros clientes del sector público y privado, contando para ello con el apoyo del equipo humano multidisciplinario y altamente calificado de su Matriz y aplicando un proceso permanente de innovación tecnológica y actualización de conocimiento técnico.

Servicios:

- Estudios de Prefactibilidad y Factibilidad / Planificación / Valoración.
- Ingeniería Básica y Conceptual.

- Consultoría e Ingeniería Integral para Proyectos APP, Concesiones y EPC.
- Estudios de Impacto Socioeconómico y Ambiental.
- Asistencia Técnica, Gerencia y Gestión Integral de Proyectos.
- Supervisión Integral de Obras, Proyectos APP y Concesiones.
- Consultoría Gerencial y Financiera / Estudios Organizacionales / Marcos Regulatorios.

7. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

7.1 Requisitos legales que se deben cumplir en el ámbito del diseño e implementación de un SG.

Los tratados internacionales de la OIT, la Constitución Política de Colombia y las Leyes, Resoluciones y Decretos que constituyen el marco legal de Seguridad y Salud en el Trabajo en el país, permiten desarrollar acciones establecidas en ellas y orientar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Logrando con esta aplicación, implícitamente la eficiencia y productividad de la compañía, a continuación se citan las normas dictadas por el gobierno nacional, encaminadas a promover y proteger la salud en los lugares de trabajo:

NORMAS LEGALES	CONTENIDO
Constitución Política de 1991	
Ley 9ª de 1979 Código Sanitario	Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
Resolución 2400 del 22 de Mayo de 1979 de Ministerio de Trabajo	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984 de Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud	Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país
Resolución 2013 de Junio 6 de 1986 de Ministerio de Trabajo	Reglamento para la organización, funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. Se complementa con el Decreto 1295 de 1994 en cuanto al nombre COPASO y funciones. Hay cambios sobre su inscripción con la Ley 1429 de 2010, parágrafo 2 Artículo 65.
Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 de Ministerio de Trabajo	Reglamento de la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional
Resolución 179 de 1990	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición

NORMAS LEGALES	CONTENIDO
Art: 1-2	Ocupacional al ruido. Evaluación de los valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido de acuerdo a la jornada laboral aplicados al ruido continuo o intermitente.
Resolución 6398 de 1991 Art: 1-2-3	Por lo cual se establecen procedimientos en materia de salud ocupacional. Exámenes médicos pre ocupacionales. Práctica de exámenes médicos de admisión, para determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar. DEROGADA por Res. 2346 de 2007
Resolución 1075 de 1992 art: 1-2	Actividades en materia de salud ocupacional: incluye farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo en los POS. Incluir dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva, campañas específicas para la prevención y el control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.
Resolución 3715 de 1994	Campañas información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA <u>Comentario:</u> El art. 1º. Establece que los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades de Medicina Preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de 1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lugares de trabajo.
Decreto Ley 1295 de Junio 22 de 1994 de Ministerio de Trabajo y Ministerio de Hacienda	Organización administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP).
Decreto 1772 de Agosto 3 de 1994 de Ministerio de Trabajo	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1833 de Agosto 3 de 1994 de Ministerio de Trabajo	Determina la administración y funcionamiento del fondo de riesgos profesionales
Decreto 1834 de Agosto 3 de 1994 de Ministerio de Trabajo	Reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
Resolución 4059 de 1995	Reportes de accidente de Trabajo y enfermedad profesional

NORMAS LEGALES	CONTENIDO
Circular 002 de 1996 de Ministerio de Trabajo	Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad es 4 o 5
Ley 100 de 1993 de Ministerio de trabajo	Se crea el régimen de seguridad social integral
Ley 776 de 2002 del Congreso de Colombia	Se dictan Normas sobre la organización, administración y prestaciones del SGRP. (hace cambios importantes al decreto 1295/1994)
Decreto 1607 de 2002 de Ministerio de trabajo y seguridad social	Se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP Decreto 2100/1995
Ley 1010 de 2006	Por la cual se disponen medidas preventivas y correctivas para el Acoso Laboral.
Resolución 2346 de 2007 Art 1-19	Por la cual se regula las prácticas de evaluaciones medicas ocupacionales (de ingreso, control y egreso) y valoración complementaria. Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales.
Resolución 1918 de 2009	Modifica artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2009 evaluaciones médicas ocupacionales
Resolución 1401 de 2007 art 1 – 16	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo que ocurran en la empresa, he informar a la administradora de riesgo profesionales sobre los resultados de la investigación
Resolución número 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1299 de 2008.	Reglamenta el Departamento de Gestión Ambiental de las empresas a nivel industrial, de conformidad con el artículo 8 de la ley 1124 de 2007
Resolución 181294 de 2008	RETIE Comentario: Integra las Resoluciones 180398 de 2004, 180498 de 2005, 180466 de 2007
Resolución número 3673	Tiene por objeto establecer el reglamento técnico para trabajo

NORMAS LEGALES	CONTENIDO
de 2008. (26 de septiembre de 2008)	seguro en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajos en alturas con peligro de caídas. Para efectos de la aplicación se entenderá por trabajo en alturas, toda labor o desplazamiento que se realice a 1,50 metros o más sobre un nivel inferior.
Res 736 de 2009 Res 1486 de 2009 Res 1938 de 2009 Circular 070 de 2009 Res 2291 de 2010	Modifican o complementan parcialmente Resolución 3673 de 2008 (Trabajo en alturas)
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establecen disposiciones para la conformación del comité de convivencia laboral.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
Ley 1523 de 2013	Por la cual se adopta la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Ley 1566 de 2012	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas”.
Decreto 884 de 2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008 (teletrabajo)
Ley 1016 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones
Decreto 1352 de 2013	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez y se dictan otras disposiciones. Comentario: Deroga el Decreto 2463 de 2001. Por disposición del artículo 61 del

NORMAS LEGALES	CONTENIDO
	Decreto 1352 de 2013, continúan vigentes las siguientes normas del Decreto 2463 de 2001: • incisos 1 y 2 del artículo 5º:
Resolución 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.
Decreto 1637 de 2013	Por el cual se reglamenta el parágrafo 50 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones – Intermediación de seguros

Tabla 1. *Normatividad para el diseño e implementación del SG.*

Fuente. La Autora con datos de Google. 2015

7.2 Diagnóstico del estado actual de la mipyme consultoría integral s.a.s. cineá, respecto al cumplimiento de requisitos legales establecido por el decreto 1072 de 2015.

DETERMINACIÓN DE LOS MECANISMOS Y DIRECTRICES PARA DAR ALCANCE A LOS REQUISITOS LEGALES ESTABLECIDOS POR LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA
Elaboración y socialización del documento del SG-SST firmado por el Representante Legal de la Empresa
Conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o Vigía Ocupacional.
Elaboración y publicación del reglamento de higiene y seguridad industrial
Crear procedimiento para realizar reporte de accidente de trabajo.
Elaborar el panorama de factores de riesgos.
Elaboración de programa de visitas de inspección a las instalaciones de la empresa.
Se recomendará realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódico y retiro a todo el personal.
Elaborar programas de medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial
Manejar las siguientes estadísticas: análisis de reporte y causas de la accidentalidad y enfermedad laboral; de morbilidad y ausentismo de origen común.

Tabla 2. Determinación de los mecanismos y directrices para dar alcance a los requisitos legales establecidos por la normatividad colombiana

Fuente. La Autora. 2015

7.3 Estructuración los componentes técnicos y metodológicos que deberían poseer la guía orientativa.

7.3.1 Autodiagnóstico

Se creará este módulo para que las My Pime diligencien la información abajo descrita y realice una autoevaluación en Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita conocer como están actualmente en su cumplimiento de requisitos y de acuerdo al resultado se asignará un plan de acción a seguir.

ENTREVISTA JEFE DEPARTAMENTO

1. ¿La empresa cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG- SST)? (SI, NO)
 2. ¿La empresa tiene documentado y tiene publicado un reglamento de higiene y seguridad industrial? (SI, NO)
 3. ¿La empresa tiene conformado y vigente el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía? (SI, NO)
- Si la respuesta es SI, deben agarrar las siguientes preguntas:
- 3.1. ¿Cuenta con el acta de conformación? (SI, NO)
 - 3.2. ¿Se distribuyó el manual de funciones del Copasst/Vigía a los integrantes? (SI, NO)
 - 3.3. ¿Cuentan con actas de reuniones mensuales? (Módulo desplegable: SI, NO)
4. ¿La empresa cuenta con un procedimiento para el reporte de accidentes de trabajo? (SI, NO)
 5. ¿Sus empleados se encuentran afiliados a la administradora de riesgos laborales (ARL)? (SI, NO)
 6. ¿Sus contratistas se encuentran afiliados a la administradora de riesgos laborales (ARL)? (SI, NO)
 7. ¿La empresa reporta los accidentes laborales a la administradora de riesgos laborales ARL? (SI, NO)
 8. ¿La empresa cuenta con registros de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales? (SI, NO)
 9. ¿La empresa maneja estadísticas de morbilidad y ausentismo? (SI, NO)
 10. ¿Número de accidentes de trabajo? En el último año
 11. ¿Número de accidentes con invalidez? En el último año
 12. ¿Número de accidentes Mortal? En el último año
 13. ¿Número de enfermedades laborales? En el último año
 14. ¿La empresa cuenta con un plan de emergencias? (SI, NO)
 15. ¿La empresa cuenta con una brigada de emergencias? (SI, NO)
 16. ¿Se distribuyó el manual de funciones a los integrantes de la brigada de emergencia? (SI, NO)
 17. ¿La empresa cuenta con un plano de evacuación? (SI, NO)
 18. ¿La empresa cuenta con un panorama de factores riesgos? (SI, NO)
 19. ¿La empresa cuenta con un programa de visitas de inspección de las instalaciones para verificar las condiciones de trabajo? (SI, NO)
 20. ¿La empresa realiza exámenes médicos ocupacionales de ingreso? Y ¿la historia clínica es manejada por la IPS o por el médico que realiza los exámenes médicos? (SI, NO)
 21. ¿La empresa realiza exámenes médicos ocupacionales periódicos? Y ¿la historia clínica es manejada por la IPS o por el médico que realiza los exámenes médicos? (SI, NO)
 22. ¿La empresa realiza exámenes médicos ocupacionales de retiro? Y (SI, NO)
 23. La empresa cuenta con programas para fomentar estilos de vida saludable. (SI, NO)
- Si, la respuesta es SI, continúe con las siguientes opciones para seleccionar una, varias o todas:
- 23.1. La empresa realiza pasadas activas? (SI, NO)
 - 23.2. La empresa cuenta con un programa nutricional (SI, NO)
 - 23.3. La empresa cuenta con un programa de riesgo psicosocial? (SI, NO)

Tabla 3. Entrevista Jefe Departamento.

Fuente. Los Autores

7.4 Implementación

De acuerdo a los resultados en la autoevaluación se planteen medidas correctivas con los requisitos mínimos para cumplir en SG-SST. Se apoyará en unas plantillas con los modelos genéricos de lo que se debe implementar para cumplir con los requisitos.

Si las Mi pymes tiene un nivel bajo, tendrá que aplicar los siguientes requisitos o algunos de ellos:

Elaborar el documento del SG-SST firmado por el Representante Legal de la Empresa y realizar divulgación

Elaborar el reglamento de higiene y seguridad industrial. Publicar el reglamento en los lugares visibles de la empresa.

Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía Ocupacional (Acta apertura, Cierre y Registros de Votación)

Diligenciar el Acta de conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía Ocupacional.

Distribuir el Manual de funciones a los miembros del COPASST

Implementar el Actas de Reuniones mensuales COPASST

Elaborar un Procedimiento para realizar reporte e investigación de incidentes. Las investigaciones de los accidentes se plantearán bajo los criterios de la resolución 1401 de 2007 del Ministerio de Protección social. En el procedimiento se especificará hacer seguimiento a las recomendaciones dadas en las investigaciones de accidentes de trabajo.

Debe afiliar lo más pronto posible a sus empleados a la administradora de riesgos laborales (ARL) que prefiera.

Debe afiliar lo más pronto posible a sus contratistas a la administradora de riesgos laborales (ARL) si son riesgo IV o V, si es riesgo I, II o III debe exigirle al contratista su afiliación a la ARL que el prefiera.

Contáctese con su ARL para que le indique cual es el formato y proceso de reporte de accidentes.

Se recomienda realizar una tabla Excel en donde se registren los accidentes de trabajo (discriminando cuando genera invalidez o muerte) y enfermedades laborales mensuales con análisis de las causas del por qué se presentaron los accidentes o enfermedades.

Se recomienda realizar una tabla en Excel en donde se registren la morbilidad y ausentismo de los casos que se presenten mensualmente.

Elaboración de un plan de emergencia.

Se recomienda conformar una brigada de emergencia con sus empleados que tengan vocación para desarrollar esta función.

Distribución Manual de funciones a los miembros de la brigada de emergencia.

Se recomienda realizar un plano de evacuación de las instalaciones de la empresa y colocar señales fotoluminecente en las instalaciones

Elaborar el panorama de factores de riesgos basándose en la GTC 45 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y

salud en el Trabajo. Se deben definir estrategias de control acorde a los resultados del panorama de factores de riesgos.

Se recomienda realizar un programa de inspecciones a las instalaciones de las empresas.

Se recomienda realizar exámenes ocupacionales de ingreso a todos los empleados en un centro médico o un doctor con licencia en salud ocupacional y se le recuerda que las historias sean manejadas por la IPS o el médico que realizó los exámenes ocupacionales.

Se recomienda realizar exámenes ocupacionales periódicos a todos los empleados con la frecuencia establecida en el examen de ingreso y se le recuerda que las historias sean manejadas por la IPS o el médico que realizó los exámenes ocupacionales.

Se recomienda realizar exámenes ocupacionales de retiro a todos los empleados al terminar su contrato laboral y se le recuerda que las historias sean manejadas por la IPS o el médico que realizó los exámenes ocupacionales.

Se recomienda implementar un programa de estilos de vida saludables.

Implementar un programa de pausas activas acompañado por la ARL.

Implementar un programa de riesgo psicosocial con acompañamiento de la ARL.

7.5 Control y seguimiento:

Se cargará un modelo de auditoría para que las empresas trimestralmente realicen una evaluación de su implementación.

Se recomendará realizar seguimiento a los cronogramas y al grado de cumplimiento de los planes de acción en Seguridad y Salud en el Trabajo.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La guía orientativa es un instrumento que le servirá a cualquier empresa al momento de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y que solamente necesitará de una persona dentro de la empresa que desarrolle la guía y las actividades para su eficaz implementación. Para las pequeñas empresas el implementar un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, les dará un plus adicional en cuanto a su competitividad, para mantenerse en el mercado y más que ahora, que sea convertido en un requisito por la legislación colombiana, que cada día están más interesados y preocupados por la seguridad y salud de sus trabajadores. Al desarrollar la guía en la implementación del Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo, SG-SST, esta herramienta aportará a los empleados de las pequeñas empresas credibilidad y mayor confianza en la parte operativa, administrativa y técnica, por lo que se verá reflejado en el compromiso de la alta gerencia, en la búsqueda de la seguridad para los temas laborales de sus trabajadores. Para la elaboración de la guía se tuvo en cuenta las necesidades reales de las pequeñas empresas en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, identificando los requisitos que se necesitan para cumplir y de acuerdo a la naturaleza de su negocio.

La Guía orientativa más adelante pueda ser distribuido como un documento a proveedores (para el manejo de exámenes médicos, suministro de EPP, etc.), para que estos se lo ofrezcan a su clientes (microempresarios de consultoría) como un valor agregado y así fidelizarlos. La guía orientativa contribuirá de una forma positiva para las pequeñas empresas ya que las ayudará a conocer e implementar toda la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, SST, garantizando mejores ambientes de trabajo para los trabajadores. Además se fortalecerá logrando en

disminuir accidentalidad, enfermedades laborales, ausentismo por origen común, obteniendo una productividad más rentable y convertirse en un futuro en una gran empresa, generando nuevos empleos, y lo más importante, y a lo que está enfocado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, mantener a sus colaboradores en ambientes y condiciones laborales favorables para desempeñar su labor, dando como beneficio trabajadores motivados, con buena salud mental y física. (<http://concol.com/content/cinea-sas>, s.f.)

Para la implementación correcta de la Guía, la empresa debe de hacer un compromiso con la alta gerencia en cuanto a la implementación y divulgación de los requisitos a todos los trabajadores, se les recomendará de nombrar a una persona a cargo, para la información necesaria del ingreso de datos y diligenciamiento de la guía y así implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST. Se recomienda a las empresas de llevar un control periódico a las guías implementadas, para llevar un control interno actualizando los procesos buscando el mejoramiento continuo en temas de seguridad y salud en el trabajo SST. Para que la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, con la Guía orientativa, sea todo un éxito en la empresa, debe de haber un compromiso de la alta gerencia en materia de recursos humanos, financieros etc, ya que estos son procesos largos. También, se recomienda a las empresas de realizar un programa de capacitación más rigurosa con sus colaboradores en procesos de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguiar, M. G. (2012). Implementacion del sistema integrado de gestion en la empresa de diseño e ingenieria de cienfuegos. En M. G. Aguiar, *Implementacion del sistema integrado de gestion en la empresa de diseño e ingenieria de cienfuegos* (pág. 95). Andalucia.
- Bobb, G. H. (2008). *Programa de salud ocupacional*. Bogota.
- Caceres, C. L. (07 de 2009). *Legislación en Salud Ocupacional y reisosos profesionales*. Bogota.
- Castañeda, G. Z. (1991). *Julieta Gutierrez Lombana*. Bogota.
- Cervantes, <http://laborando.jimdo.com>, 2014). (s.f.). Obtenido de Cervantes, <http://laborando.jimdo.com>, 2014)
- CONCOL S.A. (s.f.). Obtenido de <http://concol.com/content/cinea-sas> [file:///C:/Concol/ES_Health&Safety_\(low\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Concol/ES_Health&Safety_(low)%20(1).pdf). (s.f.). Obtenido de [file:///C:/Concol/ES_Health&Safety_\(low\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Concol/ES_Health&Safety_(low)%20(1).pdf)
- <http://ocupacional.com/decreto-1443-del-2014-sistemas-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>. (s.f.). Obtenido de <http://ocupacional.com/decreto-1443-del-2014-sistemas-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- <http://concol.com/content/cinea-sas>. (s.f.).
- http://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm. (s.f.). Obtenido de http://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm
- <http://proyectodegrado1443.blogspot.com.co/>. (s.f.). Obtenido de <http://proyectodegrado1443.blogspot.com.co/>
- <http://www.consultorsalud.com>. (13 de Agosto de 2014). Obtenido de <http://www.consultorsalud.com/flash-de-noticias/1606-seguridad-social-integral-decreto-1443-del-31-julio-de-2014>
- <http://www.consultorsalud.com>, 2014). (s.f.). Obtenido de <http://www.consultorsalud.com>, 2014)

<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>. (s.f).
Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cualitativa. (s.f). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cualitativa

ICONTEC. (2007). *OHSAS 18001*. Bogota.

ICONTEC. (2008). *ISO 9001*. Bogota.

ICONTEC. (2009). *ISO 31000*. Bogota.

ICONTEC, G. T. (2010). *GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS*. BOGOTA: ICONTEC.

Moreno, Y. P. (11 de Noviembre de 2014). *Gerencie.cpm*. Obtenido de <http://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>

Seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestion basado en la norma ohsas 18001:2007. (11 de Noviembre de 2012). *Sistema de gestion basado en lanorma ohsas 18001:2007*. Recuperado el 04 de Noviembre de 2014, de <http://norma-ohsas18001.blogspot.com/>

trabajo, M. d. (2012). *Ley 1562*. Bogota.

trabajo, M. d. (2014). *Decreto 1443*. Bogota.

Trabajo, M. d. (2015). *Decreto 1072*. Bogotá.

Virtual, B. (24 de 06 de 2009). *Biblioteca virtual de desarrollo sostenible y salud ambiental*. Obtenido de www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd53/plan/cap1

ANEXO

LOGO

**GUIA ORIENTATIVA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO SG – SST**

ELABORADO POR:

**LEYDI JAHIDY GARCIA SILVA
AGUSTIN IVAN DURAN HERRERA**

CONSULTORIA INTEGRAL Y ESTUDIOS S.A.S. “CINEA”

BOGOTA D.C., OCTUBRE DE 2015

1. ORGANIZACIÓN

1.1 Información básica de la empresa

NIT:

Razón Social

Actividad Económica

Sucursales: SI NO

Clase de Riesgo

ARL:

1.2 Descripción de servicios/productos (Describir productos y/o servicios)

1.3 Mapa de procesos (Incluir mapa de procesos)

1.4 Estructura organizacional (Incluir organigrama)

Turnos de trabajo – horarios

A continuación se detallan de manera general los turnos y horarios de la fuerza de trabajo de la empresa los cuales también están incluidos dentro del reglamento interno de trabajo de la organización

1.5 Funciones y responsabilidades en salud y seguridad en el trabajo

El programa de gestión en Seguridad y salud Ocupacional parte de la gerencia y su desarrollo efectivo se alcanzará en la medida que éste logre una concepción clara, de la importancia el mismo en todos los niveles de la organización y el mejoramiento de la productividad.

Es responsabilidad de la empresa documentar y comunicar la asignación de funciones y responsabilidades definido en un manual de funciones a todos los niveles de la organización (nivel directivo, nivel ejecutivo, representante del sistema SG SST nivel operativo y de supervisión, coordinador del programa) para el desarrollo del sistema. Se deberá realizar la evaluación a todos los trabajadores para verificar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Por otro lado la organización deberá contar con un procedimiento escrito donde se especifique cómo se va a llevar a cabo la evaluación periodica del cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a cada uno de los niveles enunciados anteriormente, en esta evaluación deberá tenerse en cuenta también a los contratistas y subcontratsitas.

1.6 Aspectos juridicos y laborales

Reglamento interno de Trabajo

El reglamento interno de trabajo. Siempre que no afecte los derechos mínimos del trabajador, es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaran a presentar dentro de la empresa y es tan importante que si no existiera, sería muy difícil sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria.

La empresa cuenta con un reglamento interno de trabajo aprobado por el ministerio de trabajo, el cual se encuentra publicado en lugares visibles en las instalaciones.

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades laborales tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en

condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores conforme a lo dispuesto en la legislación colombiana.

La empresa tiene elaborado el reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la dirección de empleo y seguridad social del Ministerio de la Protección social y se encuentra publicado en un lugar visible para los funcionarios.

En caso de que se modifiquen los procesos productivos, procedimientos de trabajo, instalaciones, distribución de planta y con ello los puestos de trabajo, o se empleen nuevos materiales, el programa o las medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, deberán modificarse y adecuarse a las nuevas condiciones y riesgos existentes.

Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo es el grupo encargado de coordinar, fomentar, controlar y hacer seguimiento de todas las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa para poder realizar sus funciones de forma eficiente, el COPASST debe entender y manejar conceptos al interior de la organización los cuales van a permitir interactuar de manera más efectiva con los trabajadores.

La empresa cuenta con un comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo conformado de acuerdo a lo establecido dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994.

El comité paritario se reúne mensualmente y desarrolla actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.

Dentro de las principales funciones y responsabilidades del COPASST, dando cumplimiento al artículo 11 de la resolución 2013 de 1989, artículo 26 del Decreto 614 y el Decreto 1295 de 1994, se encuentran:

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo de adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigida a los trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.

- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades que estos adelantan en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y Seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar las maquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presentan los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto de proponer soluciones de mejora en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

Comité de Convivencia Laboral:

Con el propósito que los trabajadores y empleadores identificaran conductas de acoso laboral nace la Ley 1010 de 2006, sin embargo fue muy incipiente en las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, por esta razón con la resolución 2646 de 2008 en su Artículo 14 se crean los comités de convivencia laboral, convirtiéndose así en una instancia dentro de la empresa que le dar un abordaje imparcial a las posibles situaciones de acoso expuesta por los funcionarios.

La empresa cuenta con un comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 1356 de 2012, creado como medida preventiva para el acoso laboral. Sesiona de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata. El comité de convivencia cuenta con un manual en donde se establecen las funciones y responsabilidades de los miembros y describe el funcionamiento del mismo.

Funciones del comité de convivencia laboral:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral

- Escuchar a las partes involucrada sobre los hechos que dieron lugar a la queja
- Adelantar reuniones para crear un espacio de dialogo entre las partes
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

1.7 Definición de recursos

La empresa desde el área directiva define y asigna los recursos físicos financieros y humanos para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa incluido el COPASST puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones, la empresa asigna los recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en términos de la infraestructura organizacional y de los recursos tecnológicos.

Anualmente se designara el presupuesto que será aprobado por la alta gerencia y se evaluara su cumplimiento.

La organización también promueve que los contratistas y subcontratistas locales desarrollen su propio SG SST. En la asignación de recursos para la gestión del SG SST en cada uno de los proyectos deberá incluirse cláusulas y/o análisis relativos a aspectos de derechos humanos relevantes para la operación.

1.8 Comunicación participación y consulta.

La empresa ha establecido mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, entre otros) se podrá realizar a través de la pagina WEB, link o correos electrónicos que dispongan, adicionalmente las partes interesadas externas podrán comunicarse a los teléfonos fijos. Las comunicaciones en medio físico que lleguen a las instalaciones de la empresa relacionadas con SST ser´na recibidas y tramitadas por una persona encargada para tal fin.

Adicionalmente al ingreso de las instalaciones se comunicara a todo visitante las recomendaciones de seguridad minimas para la permanencia en las instalaciones.

La empresa XXXX, permite la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente se consulta a los empleados cuando hay cambios que afecten su seguridad y salud en el trabajo por medio del COPASST.

Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los trabajadores de la empresa relacionados con el tema de SST deberán ser comunicados al COPASST quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

Para la comunicación interna a trabajadores de aspectos relacionados con el SG SST se podrán utilizar los siguientes mecanismos: correos electrónicos, boletines, folletos, cartillas sobre temas relacionados con el SG SST, programa de inducción, capacitación, entrenamiento, entre otros.

Por otro lado la empresa lleva registros de quejas por incidentes con sus grupos de interés ocurridos (discriminación, seguridad, salud, ambiente, prácticas corruptas) en relación con aspectos del SG SST y respuestas a dichos incidentes.

1.9 Competencia laboral en SST inducción, capacitación y entrenamiento.

La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo. Cuanta más información previa tengan los nuevos trabajadores en relación con la organización, tanto más fácil será el proceso de socialización. Cuanto más se involucre a los nuevos trabajadores en las actividades que van a realizar en la organización, más fácil será su integración y mayores serán sus compromisos y su rendimiento y menor será la probabilidad de tener incidentes relacionados con su actividad laboral.

1.9.1 Inducción en SST

Cuando un trabajador ingresa a laborar en la empresa recibe una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST:

- ✓ Generalidades de la organización (Misión y visión)
- ✓ Aspectos generales y legales en Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Política de SST

- ✓ Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- ✓ Reglamento de Higiene y seguridad industrial
- ✓ Funcionamiento del Comité Paritario De Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Funcionamiento del comité de Convivencia Laboral
- ✓ Plan de Emergencias
- ✓ Peligros y Riesgos asociados a la labro a desempeñar y sus controles
- ✓ Procedimiento seguros para el desarrollo de la tarea
- ✓ Responsabilidades generales en SST
- ✓ Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales
- ✓ Aspectos e impactos ambientales, inherentes a la actividad

La inducción debe ser evaluada al personal para verificar su efectividad. Para este evento se diligencia la evidencia en un *Formato de Inducción* que deberá estar firmado por la persona que recibió la información. La efectividad de la inducción y la Reinducción también será evaluada.

La Reinducción se realiza a los trabajadores al cumplir el año de haber recibido la inducción, también serán sometidos a Reinducción aquellos trabajadores que hayan tenido accidentes o incidentes en la ejecución de sus labores.

1.9.2 Programa de capacitación y entrenamiento

El principal objetivo es asegurar una adecuada capacitación y entrenamiento del SG SSTY mediante la capacitación de todo el personal de la organización y la evaluación de la efectividad de dicha capacitación, es por ello que la empresa cuenta con un programa documentado de Capacitación y Entrenamiento con el propósito de brindar conocimiento en SST necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad. Este programa incluye una identificación de las necesidades de entrenamiento en SST de acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa.

En el programa de capacitación y entrenamiento en SGSST se deben incluir aspectos de derechos humanos relevantes para la operación.

El programa de capacitación y entrenamiento debe evaluarse mediante la aplicación de indicadores de gestión (cobertura y conocimiento adquirido por el personal), resultado de los mismos análisis de tendencias y el respectivo plan de acción o toma de decisiones y seguimiento de acuerdo con los resultados de la evaluación.

1.10 Documentación, control de documentos y registros.

La organización cuenta con un procedimiento de control de documentos que permite el control, administración y conservación de los documentos (incluyendo los registros). Se cuenta con un listado maestro de documentos y registros de SST que permite controlar las versiones vigentes de los mismos y define directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de los registros de acuerdo a su criticidad e importancia para el sistema.

La empresa garantiza que estos documentos sean legibles, fácilmente identificables y accesibles y protegidos contra daños, deterioro o pérdida, y de acuerdo al tipo de documento o registro, será conservado por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1443 de 2014 donde se define también cuales son los documentos que deberán ser conservados durante este periodo.

Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía o una combinación de estos y en custodia del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La documentación relacionada con el SG SST debe estar redactada de manera clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla, igualmente debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les corresponde.

2. PLANIFICACIÓN DEL SG – SST

2.1 Objetivos y metas

En coherencias con la política de Seguridad y Salud en el trabajo la organización se ha establecido una matriz de objetivos y metas en la cual se evidencia el compromiso gerencial y de los demás procesos de la organización, estos objetivos permiten planear de manera estratégica el SG – SST.

La organización ha definido una matriz de objetivos con indicadores de medición que permite realizar seguimiento al cumplimiento de estos así como las metas trazadas. Este

seguimiento se realiza de manera semestral con el propósito de identificar planes de acción de mejora en caso que sea necesario.

2.2 Requisitos legales y de otra índole

La consideración de los requisitos legales aplicables y el control y cumplimiento de la legislación de SST, el control de los riesgos operacionales que afecten la seguridad y salud de los trabajadores son tópicos relevantes dentro de la organización por lo que uno de los compromisos de la empresa es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la organización.

Por lo señalado anteriormente la organización ha definido un procedimiento para la identificación de requisitos legales y de otra índole (requisitos contractuales, acuerdos, convenios) que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa. Adicionalmente define la manera como la empresa dará cumplimiento a los requisitos legales y de otra índole identificados. Además establece una periodicidad de revisión de cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole identificada.

El resultado de esta identificación la empresa ha definido como registro la matriz de requisitos legales que se mantiene actualizada con todos los requisitos y de otra índole en materia de SST

Cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas pertinentes.

2.3 Identificación de peligros y valoración de riesgos

La organización ha definido un procedimiento para la continua identificación de peligros, valoración de riesgos, determinación de los controles de los riesgos de SST, valoración de riesgo y determinación de los controles que contemple actividades rutinarias y no rutinarias, la identificación de peligros también incluye la procedencia u origen de los componentes del producto o servicio.

Este procedimiento aplica para todos los procesos y actividades desarrolladas cuando se realicen cambios de naturaleza física, tecnológica u operacional de cualquier proceso o actividad y cuando las partes interesadas influyan directamente en los procesos y/o actividades de la organización

La metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos, permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

- a) Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos
- b) Sustitución: Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo.
- c) Controles de Ingeniería: Adopción de medidas técnica para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin este asociado con el control de los riesgos en SST.
- d) Controles administrativos: Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros.
- e) Equipos de Protección personal: Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.

La empresa realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la identificación de peligros y control de riesgos con la participación.

Continuamente se valoran los riesgos del SST identificados, teniendo en cuenta los controles existentes y se da a conocer a los trabajadores haciendo especial énfasis en las actividades o tareas críticas

Adicionalmente la empresa cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras el cual se desarrolla mediante una matriz de seguimiento donde se definen los planes de acción sobre los cuales se realiza intervención según su grado de criticidad o su potencial de accidentalidad.

3. IMPLEMENTACION DEL SG SST

3.1 Gestión del cambio

CONSULTORIA COLOMBIANA S.A., Bogotá D.C. ,2015; Manual de SST ARL Bolívar.

Un cambio se refiere a una alteración temporal o permanente a herramientas, equipos, estándares, procedimientos aprobados e implementados en la actividad entre otros, temporal o permanente respecto a:

- La organización
- Personal
- Sistemas
- Procesos
- Procedimientos
- Equipos
- Productos
- Materiales o sustancias
- Normas y reglamentos

Este procedimiento tiene por objetivo establecer la metodología para identificación, evaluación y control del riesgo en los cambios que se puedan presentar en la operación de la organización, el SGSST o sus actividades antes de introducir tales cambios.

La empresa también evaluará el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, variación en el objeto del servicio, modificación de herramientas fundamentales en las actividades de mantenimiento, cambios en la infraestructura, normas o reglamentos de la compañía, cambios significativos del personal que impacten la organización, entre otros, o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud).

Para la Gestión del cambio se tendrán en cuenta los siguientes aspectos de acuerdo al procedimiento

Cambio Permanente:

Cambio que se establece indefinidamente por requerimiento de la actividad, el negocio, el cliente y el cual reemplaza o modifica cualquiera de los aspectos nombrados.

Cambio Temporal:

Aquel que es planeado y efectuado con la intención de retornar a las condiciones de diseño originales después de un tiempo específico. Los cambios temporales están sujetos a las mismas evaluaciones que los cambios permanentes.

Cambio de Emergencia:

Cambio que sigue un camino corto a través del procedimiento normal de manera que se pueda ejecutar rápidamente. La documentación detallada requerida se completará posteriormente y solo entonces el cambio se clasificará como temporal o permanente.

Cambios Organizacionales:

Aquel que garantiza que los niveles individuales y colectivos de experiencia y conocimiento se mantengan y sean cuidadosamente considerados.

También se realizará la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST

Antes de realizar los cambios pertinentes se informa y capacita a los trabajadores y demás partes interesadas respecto a estas modificaciones.

3.2 Prevención, preparación y respuestas ante emergencias

Emergencia: Se puede definir como la ocurrencia de un evento inesperado que se sale completamente del control operacional y que puede poner en peligro no solo a los trabajadores, sino al medio ambiente y a las comunidades del área de influencia de las operaciones

El principal objetivo del procedimiento es definir las pautas para identificar, prevenir, mitigar, controlar, atender y valorar la atención de las situaciones potenciales de emergencia

La organización mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias teniendo en cuenta el plan estratégico, operativo e informativo su estructura y contemplando los siguientes aspectos:

- Análisis de amenazas y vulnerabilidad
- PON (planes operativos normalizados de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado)
- Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencia
- Programa de conformación, capacitación entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación, *antes, durante y después* de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.

- Programa de inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.
- Se cuenta con un procedimiento para la planeación, realización, evaluación de simulacros de emergencias.
- Medevac o procedimiento para la atención de emergencias medicas

3.3 CONTROL DE PROVEEDORES CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Se definen las actividades a seguir para seleccionar, evaluar, controlar y reevaluar a proveedores de productos y servicios, descripción del trámite de la compra y la verificación de los productos y servicios adquiridos para HSE.

La empresa cuenta con un procedimiento para la selección y evaluación de contratistas, proveedores de productos y servicios y subcontratistas que tiene lineamientos y requisitos en seguridad y salud en el trabajo. A continuación se detallan algunos lineamientos generales:

- Para aquellos contratistas que realizan trabajos para la empresa se deberán verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral teniendo en cuenta el nivel de Riesgo de las actividades a ejecutar
- Se informa a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicas de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.
- Se instruirán a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar a "XXXX" acerca de los presuntos accidentes, incidentes y enfermedades laborales ocurridas en el ejercicio del objeto contractual, para que la empresa ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
- Se verifica la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo.
- Se verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.
- Se evalúa el desempeño en SST y se realiza seguimiento a los planes de acción derivados de los hallazgos evidenciados en las auditorías de verificación de cumplimiento.

4. VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

4.1 Supervisión y medición de los resultados en el SG SST

La organización ha establecido un procedimiento para supervisor medir y recopilar con regularidad, información relativa al desempeño de la seguridad y salud en la empresa.

De acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos para el cumplimiento de los objetivos y metas ese determinará en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST

Con el objetivo de realizar una supervisión detallada al desempeño del sistema se realizarán seguimientos trimestrales al cumplimiento de los indicadores establecidos para la medición de los programas de gestión, contará con la definición de indicadores de:

- Cumplimiento
- Cobertura
- Eficacia

Para medicina preventiva y programas de vigilancia epidemiológica adicionalmente se manejarán indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad.

Adicionalmente se realizará seguimiento a los indicadores de impacto del sistema relacionados con los indicadores de:

- Accidentalidad
- Enfermedad laboral
- Ausentismo y morbimortalidad

4.1.1 Supervisión proactiva

La supervisión no se realizará únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otros) sino que es fundamental también, ser proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST. Periódicamente se realizará evaluación y supervisión proactiva teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST.

- b) Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- c) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.
- d) Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos
- e) Inspeccionar sistemáticamente los trabajadores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa
- f) Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo
- g) La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones medicas periodicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.
- h) Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST.

4.1.2 Supervisión reactiva

La supervisión reactiva que se realiza permite entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:

- a) Incidente, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- b) Ausentismo laboral por causas asociadas con SST
- c) Otras perdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con SST
- d) Deficiencias en seguridad y salud y otras fallas en la gestión de la SST en la empresa
- e) Efectividad de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores.

4.2 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo

El reporte e investigación de los accidentes y enfermedades laborales se realizarán teniendo en cuenta el procedimiento para reporte e Investigación de accidentes y enfermedades para la empresa.

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007. Con la investigación de los incidentes y accidentes se busca:

Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias;

Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto;

- a) Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias; y
- b) Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.
- c) Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles para que se tomen las medidas correctivas necesarias y;
- d) Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventiva o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

5. AUDITORIA DEL SG SST

Una auditoría es un proceso en el que se evalúa la eficacia de un sistema de gestión integrado establecido para cumplir con varias normas o estándares.

Las normas que definen los sistemas de gestión normalmente tienen numerosos puntos en común.

Las auditorías integradas tienen una filosofía similar, dado que muchos elementos son comunes entre las distintas normas a cumplir por el sistema, esos elementos pueden auditarse una única vez, en lugar de hacerlo para cada una de las normas implantadas. Esto supone una simplificación del proceso de auditarla y un abaratamiento del mismo.

5.1 Auditorias internas

La auditoría interna es un proceso cuya responsabilidad parte de la Alta Gerencia de la organización y se encuentra diseñado para proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos de la organización.

Para dar cumplimiento a este requisito, la organización ha establecido que para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías al Sistema, para lo cual cuenta con un procedimiento documentado denominado AUDITORIAS INTERNAS, el cual describe las actividades para llevar a cabo el control del sistema de manera anual. Situación que puede variar por solicitud directa de la alta dirección, un cliente o un organismo competente.

Entre las actividades descritas en el procedimiento en mención se determina planificar el programa de auditorías con la participación del COPASST como también se definen los criterios a tener en cuenta para dicho ejercicio.

Al final de cada auditoría interna se deja registro de los resultados arrojados por la misma en un informe escrito, el cual contiene entre otros aspectos, las actividades desarrollada, los aspectos positivos de la gestión en SST y las oportunidades de mejora del mismo.

Las auditorías abarcarán la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:

- a) El cumplimiento de la política de SST;
- b) La evaluación de la participación de los trabajadores;
- c) El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
- d) La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST;
- e) La documentación en SST;
- f) La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad;
- g) La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST
- h) La gestión del cambio;
- i) La prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- j) La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones;
- k) El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas;
- l) La supervisión y medición de los resultados;
- m) El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa;
- n) La evaluación por parte de la alta dirección; y,
- o) Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST deben determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes permiten entre otros lo siguiente:

- a) Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa;
- b) Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
- c) Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los Indicadores y los resultados de auditorías anteriores;
- d) Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST y los requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa;
- e) Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

5.2 Revisión por la dirección

La alta dirección de la empresa ha determinado realizar revisiones al Sistema de Gestión en salud y Seguridad en el Trabajo, esta revisión se realiza con el propósito de tomar las medidas necesarias y oportunas en la mejora del Sistema de Gestión Integrado.

La alta dirección realiza la evaluación del sistema el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión permitirá:

- a) Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma;
- b) Evaluar las estrategias Implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados;
- c) Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST;
- d) Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos;
- e) Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;
- f) Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- g) Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

6. MEJORAMIENTO

6.1 Mejora continua:

La mejora continua permite un crecimiento y optimización de factores importantes de la empresa que mejoran el rendimiento de esta en forma significativa

La organización es consciente la importancia y beneficios que trae el contar con un SG-SST, razón por la cual cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada una de sus actividades del día a día, con lo cual tanto ellos como la organización obtienen beneficios, la mejora continua se refleja de manera evidente en la realización diaria de cada una de las actividades desarrolladas en los procesos. La empresa garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- a) Los cambios en legislación que apliquen a la organización
- b) Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- c) Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos;
- d) Los resultados de la evaluación y auditoría del SG SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- e) Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST
- f) Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial
- g) El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

6.2 Acciones correctivas y preventivas

La organización cuenta con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, el cual garantiza que se defina e implementan las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección, en las acciones correctivas y preventivas se documentan los pasos a seguir para la determinación de No conformes. En la documentación, revisión, análisis de causas, determinación e implementación, seguimiento a sus resultados las acciones están orientadas a:

- a) Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
- b) La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Antes de implementar el plan de acción correctiva o preventiva, se realiza el proceso de valoración del riesgo para controlar los riesgos periódicamente y de acuerdo al procedimiento si se realiza la revisión de la eficacia para validar su cumplimiento.

Cuando la acción correctiva y la acción preventiva identifican peligros nuevos o que han cambiado, o la necesidad de controles nuevos o modificados: el procedimiento debe exigir que las acciones propuestas sean revisadas a través del proceso de valoración del riesgo antes de su implementación. La empresa debe revisar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas tomadas.

La organización debe asegurar que cualquier cambio necesario que surja de la acción correctiva y de la preventiva se incluya en la documentación del sistema de gestión de SST.

Todas las acciones preventivas y correctivas, se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento

A continuación se relacionan algunos aspectos a tener en cuenta para la toma de acciones correctivas y preventivas:

- ✓ Auditarlas internas o mediante el reporte de inspecciones planeadas,
- ✓ Resultados de investigación de accidentes,
- ✓ Sugerencias del personal o contratistas,
- ✓ Revisión por la gerencia,
- ✓ Cambios en procedimientos o métodos de trabajo,
- ✓ El monitoreo de indicadores