

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DE LA EMPRESA “INGENIERIA & CONSTRUCCION GRUPO S, V, P.”

PRESENTADO POR

NIDIA CONSUELO POLO

D0700424



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

SANTA MARTA

2022.

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DE LA EMPRESA “INGENIERIA & CONSTRUCCION GRUPO S, V, P.”

PRESENTADO POR

NIDIA CONSUELO POLO

TUTOR METODOLÓGICO
SERGIO MANTILLA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

SANTA MARTA

2022

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Santa Marta, Magdalena – Mayo, 2022.

Contenido

INTRODUCCIÓN.	10
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Descripción del problema.....	11
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Objetivos de la investigación.	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	13
1.4 Justificación.....	13
1.5 Hipótesis.....	15
1.6 Alcance y limitaciones	16
2. MARCO METODOLÓGICO.	16
2.1 Método de la investigación	16
2.2 Diseño de la investigación.....	17
2.3 Población y muestra	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.4.1 Fuentes primarias	18
2.4.2 Fuentes secundarias.....	19
2.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos	19
2.8 Cronograma de trabajo	22
3. MARCO TEÓRICO	23
3.1 Antecedentes históricos e investigativos.....	23
3.2 Bases teóricas, conceptuales y legales	25
3.2.1 ¿Qué es la Seguridad y Salud en el trabajo?	25
3.2.2. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	26
3.2.3 Seguridad Ocupacional o Industrial.	27
3.2.3.1 Seguridad Ocupacional o Industrial.	27
3.2.3.3 Medicina Preventiva y del Trabajo.	28
3.2.3.4. Accidente de trabajo.....	28
3.3. Mejoramiento Continuo	30
3.3. 1. Mejoramiento Continuo en el SG-SST.	31
3.3.2 Obligaciones de los Empleadores respecto al SG-SST.	31

3.4 Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)	32
3.4.1 Responsabilidades de los trabajadores respecto al SG-SST.....	33
3.4.2 Datos estadísticos.	33
3.5 Bases conceptuales.....	34
3.5.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	35
3.5.2. Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	36
4. GENERALIDADES DE LA EMPRESA.	43
4.1 Reseña histórica de la empresa.....	43
4.1.1. Información Preliminar	44
4.1.2. MISIÓN.....	44
4.1.3. VISIÓN	45
4.1.4. VALORES CORPORATIVOS.....	45
5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	46
5.1 Resultados por etapa.....	47
6. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	51
6.1 Política Seguridad y Salud en el Trabajo.	51
6.1.1 Anexo. 1.....	51
6.2 Funciones y Responsabilidades.....	51
6.2.1 Anexo. 2.....	52
6.3 Perfil Sociodemográfico.....	52
6.3.1 Anexo.3.....	52
6.4 Comité Paritario De S.S.T.....	52
6.4.1 Anexo. 5.....	53
6.5 Comité De Convivencia Laboral.....	53
6.5.1 Anexo.6.....	53
6.6 Control De Documentos.....	53
6.6.1 Anexo. 7.....	54
□ Control de Documentos.....	54
6.7 COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.....	54
6.7.1 Anexo. 8.....	56
7 PLANIFICACIÓN.....	56
7.2 EVALUACIÓN INCIAL	57
7.3 OBJETIVOS Y METAS.....	57
7.4 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	58

7.5	CONDICIONES DE SALUD.	59
7.6	REQUISITOS LEGALES.	60
7.7	INDICADORES.	61
7.8	DEFINICIÓN DE RECURSOS.	61
7.8.1	Planificación del SG-SST. Plan de Trabajo Anual.	61
7.9	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.	62
8	HACER.	62
8.1	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS, MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL.	62
8.2	INSPECCIONES DE SEGURIDAD.	64
8.3	VIGILANCIA DE LA SALUD.	65
8.4	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.	65
8.5	PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA. ...	66
8.6	GESTIÓN DEL CAMBIO.	66
8.7	EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE LA ENFERMEDAD Y LA ACCIDENTALIDAD.	67
8.8	ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS.	67
8.9	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.	67
8.10	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO – CORRECTIVO.	68
9	VERIFICACIÓN.	68
9.1	AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST.	68
9.2	REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.	71
9.3	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTE Y ENFERMEDADES LABORALES.	72
10	ACTUAR.	73
10.1.	ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA.	73
10.2	MEJORA CONTINUA.	74
11.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.	75
12.	CONCLUSIONES.	80
13.	RECOMENDACIONES.	82
14.	Recursos y Presupuesto.	83
	Bibliografía.	84

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Validación y verificación de los instrumentos	20
Tabla 2 Estructura de la encuesta	20
Tabla 3 Análisis de los resultados por etapa	46
Tabla 4 DOFA	49
Tabla 5 Condiciones de salud	60
Tabla 6 Análisis de los resultados obtenidos	75
Tabla 7 Recursos y Presupuesto	83

RESUMEN

El desarrollo del trabajo centrado en el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según el decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019 en la empresa “INGENIERIA & CONSTRUCCION GRUPO S, V.P. ubicada en la ciudad de Santa Marta, en el departamento de Magdalena, Es una empresa pequeña dedicada a brindar servicios de Diseño, Asesoría, Ingeniería y Construcción. La empresa nació como un proyecto de emprendimiento familiar, convirtiéndose en una microempresa que cuenta con una planta de personal de dos empleados directos y máximo diez trabajadores subcontratados, al ser una empresa cuyo objeto económico pertenece al sector de la construcción esta categorizada con una empresa en riesgo tipo V.

El proceso metodológico fue basado en tres etapas, La primera etapa o inicial se realizó mediante un diagnóstico con el propósito de determinar el estado de la empresa frente al SG-SST, a través de la evaluación inicial contenida en el artículo 27 de la resolución 0312 del 2019 y con los aportes de la alta dirección y el apoyo de los trabajadores vinculados a la empresa, quienes aportaron para suministrar la información vital que nos permitiera identificar el estado actual de la empresa. En la segunda etapa se describen cada uno de los documentos diseñados, con sus respectivos objetivos, alcances y acompañados de los aplicativos, formatos y fichas técnicas según corresponde. La última fase describe el proceso de socialización, discusión y aprobación de la propuesta del diseño del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo para su posterior implementación.

Palabras claves: Diseño, diagnóstico, Gestión, Salud, Seguridad, Trabajo.

ABSTRACT.

The development of the work focused on the design of the Occupational Safety and Health Management System according to decree 1072 of 2015 and resolution 0312 of 2019 in the company "INGENIERIA & CONSTRUCCION GRUPO S, V.P. located in the city of Santa Marta, in the department of Magdalena, It is a small company dedicated to providing Design, Consulting, Engineering and Construction services. The company was born as a project of family entrepreneurship, becoming a microenterprise that has a staff of two direct employees and a maximum of ten subcontracted workers, being a company, whose economic object belongs to the construction sector is categorized as a company at risk type V.

The methodological process was based on three stages, The first or initial stage was carried out through a diagnosis with the purpose of determining the state of the company regarding the SG-SST, through the initial evaluation contained in article 27 of resolution 0312 of 2019 and with the contributions of the top management and the support of the workers linked to the company, who contributed to provide the vital information that allowed us to identify the current state of the company. The second stage describes each of the documents designed, with their respective objectives, scopes and accompanied by the applications, formats and technical data sheets as appropriate. The last phase describes the process of socialization, discussion and approval of the proposed design of the Occupational Health and Safety Management System for its subsequent implementation.

Keywords: Design, Diagnosis, Management, Health, Safety, Work.

INTRODUCCIÓN.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo del país, a su vez demuestra el estado de progreso de una sociedad además del compromiso e interés de una organización por el crecimiento de la productividad de los trabajadores, buscando siempre generar y promover el trabajo sano y seguro, así como ambientes agradables de trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales son factores que impactan en el desarrollo normal de los trabajadores, impactando negativamente en el desempeño y productividad; por consiguiente, amenaza la estabilidad física y laboral; generando además graves implicaciones a nivel familiar y social.

La principal preocupación de la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S,V,P.” es la gestión de los riesgos que atenten contra la salud de los trabajadores y contra los recursos físicos y estructurales. Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa, asume su responsabilidad para determinar e implementar las acciones necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en los procesos de la empresa y con único fin de garantizar a sus colaboradores, un ambiente de trabajo seguro y agradable.

Para ello se diseñó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 en su libro 2 parte 2 capítulo 4 artículo 6, con el fin de garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones de salud, trabajo y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen las labores de una manera adecuada y eficiente permitiéndoles el crecimiento personal y familiar y a la vez el mejoramiento de la productividad y la continuidad del negocio.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S,V,P.”, Es una empresa pequeña dedicada a brindar servicios de Diseño, Asesoría, Ingeniería y Construcción, en la actualidad se encuentra ubicada en la ciudad de Santa Marta, la empresa siempre ha velado por la seguridad en el ambiente laboral y la preservación de la salud de sus trabajadores, sin embargo, no cuenta con un sistema formal de seguridad y salud en el trabajo el cual es exigido por la legislación colombiana lo cual es obligación para todas las empresas.

A pesar de que la empresa brinda a sus empleados todos los aportes al sistema de seguridad social cumpliendo la normatividad, se encuentra la necesidad de contar con un sistema que sirva para prevenir las enfermedades y lesiones causadas por las condiciones laborales, además de promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las áreas de la empresa.

El proyecto se presenta con el objetivo de diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, desarrollando todas las herramientas establecidas por la ley para la identificación de los riesgos que conduce la actividad de la organización, brindando las bases para lograr elaborar y ejecutar estrategias que contribuyan a la eliminación o control de las diferentes situaciones, prácticas o elementos que representen una amenaza para la salud o la seguridad de los trabajadores.

Todo ello, con el fin de contribuir a la preservación de un ambiente laboral poseedor de armonía entre seguridad y salud en cada área de la empresa, ya que el no contar con un sistema que preserve dichos factores, puede generar gastos por enfermedades laborales,

accidentes, disminución en la productividad, ausentismo, multas, entre otras problemáticas que puede generar en casos extremos el cierre de la empresa.

El diseño del SG-SST, aporta un valor significativo para el desarrollo de los procesos de la empresa, “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S,V,P.” desde el punto de vista de la identificación de riesgos y de las condiciones de peligro para prevenir los incidentes y accidentes de trabajo hasta los programas y procedimientos en búsqueda del bienestar de todos los colaboradores, puesto que, el recurso humano se constituye en una base primordial para el óptimo crecimiento de la organización; de este modo podrá ser competitiva en el mercado, participar en procesos de licitación, cumplir con los requisitos legales y aumentar su productividad desde la estandarización de procesos y cumplimiento de metas y objetivos de la empresa.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la manera más adecuada para lograr un óptimo desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicando lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015, para la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P.?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general

Diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, en la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S. V. P.

1.3.2 Objetivos específicos

- Efectuar un diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S, V, P.”.
- Diseñar la documentación necesaria del SG-SST, mediante la estructuración de políticas, objetivos y documentación de procesos, procedimientos y registros aplicables a la SST.
- Realizar el proceso de socialización, discusión y aprobación de la propuesta del diseño del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo para su posterior implementación.

.

1.4 Justificación

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia constituye un reto para las empresas de hoy, velar por el bienestar integral de quienes contribuyen con sus esfuerzos a los proyectos de las empresas es una responsabilidad de primera necesidad, desde siempre el hombre a lo largo de su trayectoria en el trabajo y al ritmo de las crecientes y constantes formas de optimizar sus actividades ha sufrido incontables perjuicios en su capacidad de trabajo y su calidad de vida, desde accidentes hasta enfermedades, tanto leves como graves, según los datos de (Consultorsalud, 2021) mencionar que para el año 2020 el Ministerio de Trabajo reportó 450.110 accidentes laborales, donde los mayores casos se presentaron en minas y canteras, transporte, almacenamiento y comunicaciones, construcción, agricultura, ganadería, caza e inmobiliario.

De igual forma, el reporte realizado por (CCS, 2020) exponen que en el sector de construcción se presentaron un total de 20.875 accidentes para el año 2020, representando la mayor tasa de accidentalidad laboral siendo 7.4 por cada 100 trabajadores, lo cual resalta la necesidad de mantener un sistema de seguridad y salud para atender oportunamente a los accidentes que puedan presentarse, así mismo, para enfermedades laborales se reporta que de cada 100.000 trabajadores 503,6 presentaron enfermedades, donde 380 trabajadores mencionan tener enfermedades de origen laboral para el mismo año.

En ese sentido, la vida del trabajador es un pilar fundamental que se debe conservar, su bienestar es crucial para el buen desempeño en la ejecución de las actividades laborales, por lo que es prioridad velar por la seguridad y salud de los trabajadores a través del compromiso, responsabilidad, disciplina y dedicación. Por ello, lo que hoy se conoce como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se convierte en el eje central para promover y proteger al trabajador de accidentes de trabajos y enfermedades laborales mediante la eliminación y/o minimización de peligros y factores de riesgos a los que se encuentra expuesto.

Por medio de distintos factores como la organización, planificación, aplicación, medición y seguimiento, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo pretende promover ambientes de trabajos sanos y seguros procurando el bienestar físico, social y mental de los trabajadores y de todas las partes que intervienen en los centros laborales

El Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.1. establece “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) según el presente decreto es obligatorio la implementación de este sistema de gestión en todas las empresas en el Estado colombiano de

cualquier ente ya sea privada, publico, administrativo, corporativo o solidario.” (Decreto 1072, 2015)

De acuerdo a lo anterior, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P” además de ser un requerimiento establecido por la ley y sabiendo que, en su incumplimiento al plazo estipulado, la empresa podría ser multada e impedida a seguir licitando, es a su vez un propósito de la alta dirección de la empresa el implementar los sistemas necesarios para la reestructuración que viene adelantando al convertirse “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P” La implementación del sistema facilitará un ambiente laboral adecuado a mediano plazo, mejorando el desempeño productivo y el bienestar de todos los trabajadores promoviendo así el cuidado a la salud y seguridad en el área de trabajo, controlando cualquier tipo de riesgo, para prevenir enfermedades y accidentes laborales.

1.5 Hipótesis

El diseño del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo busca permitir dar cumplimiento a los requisitos legales y normativos, dentro del marco de Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionalmente se pretende que los trabajadores de la empresa cuenten con mejores condiciones laborales, óptimas para el desempeño de sus funciones, buscando en todo momento preservar y salvaguardar la integridad de los trabajadores, conllevando a la disminución de la accidentalidad, y de esta manera garantizar mayor productividad por parte de los trabajadores.

1.6 Alcance y limitaciones

La propuesta del diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se enmarca en todos los procesos y actividades que lleva a cabo la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P. Dentro de las limitaciones se presentan:

- Falta de compromiso y liderazgo por parte de la alta dirección.
- Falta del conocimiento del Sistema.
- Falta de asignación de un presupuesto o de recursos para la implantación del sistema.
- Falta de conocimiento sobre la importancia y beneficios de un sistema de gestión de seguridad y salud.
- Designación de un responsable sin la preparación y experiencia adecuada.
- Ausencia de liderazgo y proactividad del responsable, quien debe monitorear o buscar la participación de los colaboradores.

2. MARCO METODOLÓGICO.

2.1 Método de la investigación

Con relación al método, se centra en el inductivo, puesto que, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “el método inductivo se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios” lo cual se alinea a la investigación realizada, donde a través de la observación y agrupación de información se logra llegar a conclusiones y premisas generales, las cuales, se pueden aplicar como alternativa de solución

ante los problemas de riesgo y seguridad en el trabajo y las áreas que lo rodean, como también el apoyo a diseños de formatos, programas, procedimientos, planes, entre otros.

2.2 Diseño de la investigación

El presente trabajo se desarrolla bajo la metodología de diseño descriptivo, ya que, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) exponen “Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren” donde la información suministrada se obtiene de listas de verificación, observación de los procesos, actividades y tareas de la empresa, permitiendo el diagnóstico y análisis de la situación actual de la empresa.

De igual forma, se presenta el diseño del trabajo investigativo expuesto en tres fases para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados:

Fase I: Se centra en un diagnóstico inicial para la identificación de la situación en la empresa actualmente, todo ello, relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.

Fase II: Se basa en la identificación de los requisitos legales aplicables en el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, todo ello teniendo en cuenta las consideraciones y detalles específicos para el desarrollo de este.

Fase III: Se desarrolla el diseño de la documentación requerida según los parámetros identificados en las fases anteriores, a partir de allí, se pretende socializar y divulgar el contenido de la propuesta diseñada, para su posterior revisión, aprobación y validación con ello lograr iniciar el proceso de ejecución en la empresa.

2.3 Población y muestra

El proyecto se lleva a cabo en la sede principal de la empresa, ubicada en la ciudad de Santa Marta, la muestra utilizada se centra en 10 trabajadores en campo, identificando las labores que realizan diariamente enfocadas en diseños, remodelaciones, ampliaciones, construcciones a baja escala, entre otras actividades que son de apoyo para la estructuración del presente trabajo investigativo, de igual forma, se debe resaltar que la población de la empresa se encuentra con un contrato de tipo obra o labor, por lo que existe una gran rotación de personal constantemente

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con referencia a los instrumentos a utilizar para la recolección de datos, se pretende hacer uso de una lista de chequeo, donde se identifican los cumplimientos y no cumplimientos de la empresa, de igual forma, realizar una DOFA como herramienta para facilitar la interpretación del análisis de los datos y componentes de riesgos previamente observados en la empresa, a partir de allí, se ejecuta un diagnóstico general del estado actual de la organización con relación a los peligros, riesgos, accidentes y enfermedades en el trabajo, prevención y promoción a la salud, enfocando su relación con el sistema de gestión por medio de evaluaciones diagnosticas y entrevistas a los trabajadores activos en la empresa.

2.4.1 Fuentes primarias

Para la recolección de la información se realizó la valoración inicial de la empresa en cuanto a cumplimiento de los estándares mínimos exigidos por el Ministerio de Trabajo, de igual forma la selección de documentos investigativos centrados en el tema desarrollado en

revistas indexadas, bases de datos y repositorios de las diferentes universidades del país, como apoyo bibliográfico del presente documento.

2.4.2 Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias que se utilizan para el trabajo son las siguientes:

- Documentación existente de la empresa que me permitiera analizar y verificar el grado de cumplimiento de la empresa en cuanto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Páginas que contengan información coherente y verificada relacionada a información de la seguridad y salud en el trabajo, tales como; La Organización Internacional de Trabajo (OIT), Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA) entre otras.
- Normas legales y reglamentarias: Decreto 1072 de 2015, GCT 45, Resolución 0312 de 2019 entre otros documentos que sirven de base para el cumplimiento de la propuesta.

2.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Teniendo en cuenta el desarrollo del documento, la validación de los instrumentos se centra en los siguientes apartados.

Diseño de formato módulo de evaluación para trabajadores y encuesta para el área de dirección.

- Estructura de 70 consideraciones para identificación de aspectos relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo para el diagnóstico de la primera fase de desarrollo del proyecto.

Tabla 1 Validación y verificación de los instrumentos

LISTA DE VERIFICACION PARA EL DIAGNÓSTICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN LA EMPRESA “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P.,
EVALUACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Conteste escribiendo en los espacios correspondientes sus respuestas con respecto a cada dimensión; recuerde que, de la exactitud y veracidad de estas, dependen las acciones de mejora que se programen para la empresa. Su futuro desarrollo, tanto personal como profesional, está vinculado con esta investigación.
RANGO DE CALIFICACION: De uno a cinco (1 - 5) donde uno corresponde a la indicación más baja de la escala y cinco a la más alta de la misma. De este modo:

Fuente: Autor, 2022.

INDICADOR DE CALIFICACIÓN	
ESCALA	ROTULO
1	MUY BAJO
2	BAJO
3	MEDIO
4	ALTO
5	MUY ALTO

Tabla 2 Estructura de la encuesta

DESCRIPCION						
ITEM	PREGUNTA	ESCALA				
1		1	2	3	4	5
2						
3						
4						
5						
6						
7						

8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						

Fuente: Autor, 2022.

2.8 Cronograma de trabajo

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES			
ETAPA I.	ACTIVIDAD	FECHA	EVIDENCIA
DIAGNOSTICO	Realizar la entrevista al gerente de la empresa para evaluar su grado de compromiso con la propuesta del diseño del SG-SST, en su empresa.	10/09/2021	Resultado de la entrevista. Registro asistencia a la reunion.
	Realizar la Evaluación Inicial según la resolución 0312 del 2019	14/09/2021	Documento de la evaluación inicial según estándares mínimos de la resolución 0312 del 2019 - Resultados de la evaluación inicial
	Realizar un diagnóstico en materia de seguridad y salud en el trabajo para determinar el estado actual de la organización	20/09/2021	Diagnóstico general de la Seguridad y Salud en el Trabajo
DOCUMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Designar un responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	15/10/2021	Actas de designacion.
	Establecer las responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	16/10/2021	Manual de funciones
	Registrar los procesos de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	18/10/2021	Soportes pago afiliacion de la ARL
	Designar un vigía en SST	18/10/2021	Actas de designacion.
	Capacitación del Vigía en SST	22/10/2021	Asistencia a Capacitacion.
	Conformar Comité de Convivencia	25/10/2021	Actas de designacion.
	Desarrollar un programa de capacitación promoción y prevención PYP	30/10/2021	Plan de Formacion.
	Diseñar la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	16/09/2021	Polita de SST
	Establecer los objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	16/09/2021	Objetivos
	Diseñar el Plan Anual de Trabajo que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	15/11/2021	Plan de Trabajo Anual
	Identificación de Requisitos Legales aplicables y otros.	20/11/2021	Matriz de Requisitos Legales
	Establecer los mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	20/11/2021	Procedimiento Reporte de Condiciones y Actos Inseguros.
	Realizar la Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	30/11/2021	Procedimiento de compras. Procedimiento de
	Determinar los procesos de evaluación y selección de proveedores y contratistas según la normatividad en SST	30/11/2021	Procedimiento de Evaluacion y Reevaluacion de Proveedores
	Diseñar los procesos para el reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	30/11/2021	Formato Reporte de A.T./E.L.
	Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	22/11/2021	Indicadores de Gestión.
	Medición de la Morbilidad, ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	22/11/2021	Indicadores de Gestión.
	Diseñar los procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	22/11/2021	Planes, Programas, procedimientos, guías, instructivos, formatos, afiches
	Diseñar el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	21/12/2021	* Plan de Emergencias
APROBACION YSOCIALIZACIOJ	Socializar la propuesta del diseño del SG-SST con todos los niveles de la empresa	18/05/2022	* Registros de socialización * Documento de aprobación de la propuesta

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes históricos e investigativos

Para iniciar el sustento investigativo del presente documento, se realizó una búsqueda bibliográfica que permite estructurar a nivel teórico la implementación de diversos modelos, diseños y sistemas enfocados en seguridad y salud en el trabajo, desde diversas áreas, entre ellas, se identificó a (Cruz, 2015) desarrollado en la ciudad de Arequipa, Perú, donde se implementaron herramientas para elaborar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, en el área de energía y minas.

A partir de allí, desarrolla una organización centrada y controlada frente a los requisitos exigidos por la Ley de dicho país, enfocando la actividad de alto riesgo y la necesidad de implementar un sistema que atienda a las necesidades del entorno, para prevenir accidentes laborales y, en caso de presentarse, actuar oportunamente, todo ello acompañado de acciones, investigación, medición, revisión e identificación constante de los riesgos y el control de estos, apoyado mediante documentos legales, operacionales y de consulta para su efectiva implementación y ejecución.

Por otra parte, (Carcaño, 2013) desarrolla un artículo centrado en analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la industria de construcción en México, a partir de allí propone un sistema de gestión enfocado en la identificación de las normas de dicho país, aplicadas en el sector, donde se encontró que las industrias tienen un bajo cumplimiento con relación a los sistemas de seguridad y salud, donde las tasas de accidentalidad son elevadas,

y con la aplicación de un procedimiento de seguridad pretenden aportar a la disminución de costos relacionados al cumplimiento de las normas y la aplicación para atender a los accidentes laborales, creando un plan de atención primaria con seguros de salud que apoyen al desarrollo de las actividades de forma segura.

Así mismo, (Robayo, 2017) quien realizó un trabajo enfocado en elaborar la documentación requerida del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, siguiendo el decreto 1072 en una empresa de la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander, a partir de allí, expone el paso a paso exigido por los entes gubernamentales para atender a las necesidades de la empresa, caracterizando las obligaciones de los empleadores, las responsabilidades de los trabajadores, la conservación de documentos y la comunicación para socialización de las generalidades expuestas en el sistema de gestión, todo ello para mantener un registro oportuno de los incidentes y accidentes presentado en la empresa para llevar un control oportuno y atender a los mantenimientos, seguros y aplicación de las leyes para el beneficio de la actividad de la empresa y también darle continuidad a las operaciones de forma segura.

De igual forma, (Zuluaga, Lozada, & Perdomo, 2016) desarrollan un diseño de implementación de sistema de gestión y seguridad en el trabajo para la empresa COMINERTOL, la ejecución del proyecto centra sus bases en el cumplimiento de los requisitos exigidos por el decreto 1072 de 2015, donde identificaron el desconocimiento del decreto por parte de los empleados, así mismo, la falta de un área encargada de atender la seguridad y salud donde se lleve a cabo los procesos de prevención y atención a los accidentes y enfermedades laborales, por lo que implementan una estandarización del proceso, y establecen procedimientos enfocados en la identificación de riesgos y planeación para atender a estos.

(Álvarez & García, 2017) desarrollan un diseño de guía para la gestión del cambio organizacional en las empresas de Colombia, antes, durante y después de la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, siguiendo las consideraciones del decreto 1072 de 2015, donde analizan la gestión del plan, de cambio, establecen un plan de liderazgo, comunicación, formación y motivación, desde un diseño de seguimiento oportuno que atienda ante las exigencias de los trabajadores con relación a su seguridad, todo ello, para prevenir accidentes y evaluar la calidad de acción ante las problemáticas que puedan presentarse en una organización.

Finalmente, (Jaimes & Lozano, 2017) establecen un estudio centrado en el cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia relacionado al sistema de seguridad y salud en el trabajo, donde diseñan el sistema enfocado en las exigencias del decreto 1072 del 2015, a partir de allí, desarrollan un proceso lógico establecido en etapas centradas en la mejora de las operaciones ocupacionales de la empresa seleccionada en la ciudad de Bogotá, donde incluyen la política, organización, planificación, evaluación y aplicación del diseño para anticipar las problemáticas relacionadas a enfermedades y accidentes laborales que puedan afectar las actividades de la organización.

3.2 Bases teóricas, conceptuales y legales

3.2.1 ¿Qué es la Seguridad y Salud en el trabajo?

La Seguridad y Salud en el trabajo (SST) es la disciplina que estudia o trata las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones laborales y a su vez tiene el objetivo principal de proteger y promover la salud de los trabajadores. (USTABUCA, 2014) También tiene por objeto mejorar las condiciones, el medio ambiente laboral y la salud en el trabajo, lo cual

conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

3.2.2. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

El sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, actualmente se encuentra estipulado por el decreto 1443 del 31 de julio de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema, donde se ha incluido en el Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.1 del decreto 1072 del 12 de enero de 2017, siendo de esta manera conveniente para todo tipo de organizaciones.

Para un buen desarrollo del sistema se depende de todos los departamentos internos y externos de los cuales se compone la empresa, pero necesariamente se necesita de la voluntad de las altas direcciones para su perfecta implementación y ejecución. El objetivo principal de este sistema es promover a todos los empleados de la empresa que obtengan condiciones óptimas de seguridad y salud en su área de trabajo, analizando y efectuando diferentes estrategias para la detección de agentes que perjudiquen el ambiente evitando accidentes y enfermedades laborales. (Lozano, 2015) De esta manera se logra un buen rendimiento y una mejora en la productividad de la empresa obteniendo así su éxito.

Para la planeación, organización y ejecución del sistema existen dos subprogramas que son sumamente importantes y colaboran para que exista un control sobre la empresa y estos son:

- Subprograma de Higiene y Seguridad Ocupacional o Industrial.
- Subprograma de Medicina preventiva y del trabajo.

3.2.3 Seguridad Ocupacional o Industrial.

3.2.3.1 Seguridad Ocupacional o Industrial.

La resolución 1016 de 1986 que hace referencia con todo lo que tiene que ver con el subprograma de seguridad industrial, es la encargada de determinar, valorar y controlar cualquier tipo de factores de riesgo que sea capaz de producir un accidente de trabajo, es ahí donde el sistema debe tener diferentes aspectos para aplicar la buena seguridad a los empleados en sus frentes de trabajo.

La seguridad industrial nace en el simple esfuerzo individual, haciendo de su instinto de conservación una manera de protegerse de cualquier lesión en su entorno, tal esfuerzo se conoce como el principio de carácter personal (intensivo-defensivo).

Para el buen desarrollo de la seguridad industrial en cualquier tipo de empresa, se debería implementar un plan de emergencia donde su objetivo principal es servir de herramienta táctica y metodológica en el manejo de situaciones que alteren la normalidad, atenten contra la vida e integridad de los ocupantes y bienes de la compañía; dando un óptimo nivel de seguridad para los directivos, empleados, clientes y visitantes dentro de las instalaciones donde se vaya a implementar el SG-SST. Varias de las herramientas necesarias para la perfecta realización del subprograma para la seguridad industrial u ocupacional son las siguientes:

- Inspección del plan de emergencia.
- Inspección de los riesgos eléctricos.
- Dotación al personal de EPP.

Cualquier empresa debe fijarse objetivos de productividad y tener en cuenta que debe alcanzar las metas de calidad y demás, la seguridad en el trabajo debe ser un objetivo referente y determinante para el aumento de la productividad empresarial y el bienestar laboral.

3.2.3.3 Medicina Preventiva y del Trabajo.

La resolución de 1016 de 1989 la regula como un Subprograma de la salud ocupacional y siendo un factor importante para la implementación del SG-SST. Este tiene como finalidad dar la garantía a la empresa de prevenir y controlar la salud de toda la organización frente a todos los hallazgos de riesgos identificados en las áreas de trabajo. Este subprograma tiene que ver con todas las condiciones en que trabajan los empleados y en el SG-SST se comprenden aspectos importantes como los protocolos de vigilancia epidemiológica con el fin de promover y promocionar el bienestar de todos los trabajadores, como también tener un plan integrado de educación para sensibilizar a toda la organización a cumplir con todos los requisitos que tenga el sistema para su perfecta ejecución.

3.2.3.4. Accidente de trabajo.

En el ámbito legal cualquier accidente que le pasara a un trabajador en el área de trabajo sería llamado accidente de trabajo, siendo este objeto del Decreto Ley 1395 de 1994 y siendo de esta manera como no se tenía cierta claridad en su reglamentación se debió acudir en su momento al instrumento de la seguridad y salud en el trabajo con la inclusión de la Ley 1562 de 2012, donde se es más específica con lo que en realidad es accidente de trabajo.

En el artículo 3 de la ley 1562 de 2012 accidente de trabajo “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el

trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. Como se puede entender “cualquier imprevisto que se presente ubicado en el medio ambiente laboral, que afecte el bienestar y traiga consigo consecuencias para el desempeño de las labores realizadas por el trabajador, será llamado accidente de trabajo.”

Los factores que colaboran a identificar información y al estudiarlos ayudan a predecir e intervenir en un accidente de trabajo, son los siguientes:

- Área de trabajo.
- Medioambiente laboral.
- Actividad laboral.
- Recursos humanos.
- Recursos técnicos.
- El trabajador.

“Para la identificación y valoración de peligros y riesgos, se necesitan unas series de actividades necesarias”. A continuación, se presentarán las actividades para la identificación de peligros y valoración de los riesgos según la NTC 45:

- Definir instrumento y recolectar información.
- Clasificación de procesos, actividades y tareas.
- Identificar peligros.
- Identificar los controles.
- Evaluación del riesgo.

- Definir criterio para la aceptabilidad del riesgo.
- Definir si se acepta el riesgo.
- Plan de acción para para el control del riesgo.
- Mantener y actualizar.
- Documentar.

3.3. Mejoramiento Continuo

Según diferentes autores el mejoramiento continuo se define como: el proceso de mejora que permite lograr un cambio centrado en beneficiar a los participantes de una actividad, sin importar su enfoca, donde se aumente la efectividad, eficiencia y adaptabilidad, siguiendo los enfoques de las empresas, donde se apoya al proceso en búsqueda de un beneficio mutuo (Harrington, 1993)

Por otra parte, (Fadi Kabboul, 1994) citado por (Torres, 2013) expone el mejoramiento continuo como “Es una conversión en un mecanismo viable y accesible para que las empresas de los países que están en vía de desarrollo cierren la brecha tecnológica que existe con respecto a las naciones desarrolladas”

Así mismo, la administración de la calidad total requiere de un proceso constante, el cual será llamado Mejoramiento Continuo, donde la perfección nunca se logra pero siempre se busca. Donde este es un proceso que describe muy bien la esencia de la calidad y es un reflejo de lo que las empresas deben hacer si quieren ser competitivas a medida que pasa el tiempo. (Deming, 1996)

3.3. 1. Mejoramiento Continuo en el SG-SST.

El SG-SST, por ser un Sistema de Gestión, debe tener sus principios enfocados hacia un mejoramiento continuo o ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) (MinTrabajo, 2014)

- Planificar: se debe planear la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando lo que están haciendo incorrectamente o lo que se pueda mejorar aún más, determinando ideas para darle solución a estos problemas.
- Hacer: implementación de las medidas planificadas
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados cumplan con los resultados deseados.
- Actuar: llevar a cabo acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

3.3.2 Obligaciones de los Empleadores respecto al SG-SST.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, el empleador está obligado a proteger la seguridad y salud de los trabajadores y a cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud.
- b) Rendición de cuentas al interior de la empresa.
- c) Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.
- d) Plan de trabajo anual en SST.

- e) Participación de los trabajadores.
- f) Asignación y comunicación de las responsabilidades.
- g) Definición y asignación de recursos (financieros, técnicos y el personal necesario).
- h) Gestión de los peligros y los riesgos.
- i) Prevención y promoción de los riesgos laborales.
- j) Dirección de la Seguridad y Salud en el trabajo SST en las empresas.
- k) Integración de los aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la empresa

3.4 Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, las ARL tienen las siguientes obligaciones:

- a) Capacitar al COPASST o al Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos correspondientes al SG-SST.
- b) Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas, para la implementación del SG-SST.
- c) Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento de este por parte de sus empresas afiliadas.

3.4.1 Responsabilidades de los trabajadores respecto al SG-SST.

De acuerdo con el Decreto 1072, los trabajadores tienen las siguientes responsabilidades correspondientes al SG-SST:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud.
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud.
- c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en nuestro sitio de trabajo.
- e) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- f) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

3.4.2 Datos estadísticos.

La prevención de riesgos en materia de Salud y Seguridad laboral se trata de un compromiso que recae en los hombros de la alta dirección de las organizaciones, desde sus accionistas y gerencias encargadas, quienes son los que toman las decisiones para determinar las condiciones en que se desenvuelve el ambiente laboral de la empresa. Por esta razón su control, grado de compromiso y gestión son factores clave para la disminución del número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En el mundo, cerca de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y más de 2.3 millones de personas mueren al año a causa de accidentes o enfermedades laborales según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.). Estos índices traen un costo enorme para las organizaciones y los países; se calcula que la carga económica que asumen los países en el mundo por accidentalidad laboral puede ser aproximadamente el 4% del PIB global cada año. (JNCI, 2016)

Según cifras del Consejo Colombiano de Seguridad, se estima que en Colombia existen cerca de 20 millones de personas económicamente activas, es decir, se encuentran en edad de trabajar, pero de estos solamente 9 millones están cubiertos por el Sistema de Seguridad Laboral y Social; los 11 millones restantes hacen parte del sector informal, lo que quiere decir que no tienen un contrato formal de trabajo que los ampare, son trabajadores expuestos, sin ningún tipo de control, de capacitación, ni educación sobre los riesgos pertenecientes a sus actividades.

El último decreto 1072 de 2015 le da un vuelco total a la SG-SST en el país, a través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.

3.5 Bases conceptuales

De acuerdo con la naturaleza de este trabajo, el marco referencial del siguiente informe se acoge al Decreto 1072 del 2015 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 (Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) teniendo en

cuenta la estructura que lo compone y el marco conceptual de las definiciones que componen el área y un marco legal constituido dentro del sector.

3.5.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Sistema de Gestión de 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. (LaboratorioNutriendo, 2020)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Movilidad, 2018)

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. (Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, 2014)

El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.4). El SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para

centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.4, parágrafo 1.).

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

El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.17).

La planificación debe aportar a:

- El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:

- Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa;

- Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa;
- Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;
- Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,
- Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.17.).

Teniendo en cuenta lo establecido en la fase de planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.17, se permite establecer las actividades y/o acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos dentro de la empresa. Así, la planificación se refiere a la condición del Sistema con el fin de evaluar mediante acciones el estado de satisfacción, es decir, diseñar las medidas a tomar para implementar y dar cumplimiento a la normatividad legal nacional vigente aplicable.

Aquí se describirán los conceptos más relevantes y relacionados con el proyecto que permiten dar alcance al diseño en la fase de la planeación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Acción correctiva. Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.1).
- Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.2.).
- Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.3).
- Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.4.).
- Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.5.).
- Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.6.).
- Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños

y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.7.).

- Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.9.).

- Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.10).

- Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Ley 1562 de 2012, art. 3.).

- Análisis de vulnerabilidad. Característica propia de un elemento o grupo de elementos expuestos a una amenaza, relacionada con su incapacidad física, económica, política o social de anticipar, resistir y recuperarse del daño sufrido cuando opera dicha amenaza.

- Condiciones y medio ambiente de trabajo. Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización

de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.12).

- Descripción sociodemográfica. Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.13.).
- Emergencia. Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.17).
- Evaluación del riesgo. Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.18).
- Factores de riesgo. Según la OMS, un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos

los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. (Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.15).

- Indicadores de estructura. Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.21.).

- Indicadores de proceso. Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.22.).

- Indicadores de resultado. Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.23).

- Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.27.).

- Plan de capacitación. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores,

también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.11). El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.11, parágrafo 1).

- Plan de emergencias. El Plan de Emergencia y Contingencias es el instrumento principal que define las políticas, los sistemas de organización y los procedimientos generales aplicables para enfrentar de manera oportuna, eficiente y eficaz las situaciones de calamidad, desastre o emergencia, en sus distintas fases. Con el fin de mitigar o reducir los efectos negativos o lesivos de las situaciones que se presenten en la Organización. (Decreto 332 de 2004, art.7).
- Política de seguridad y salud en el trabajo. Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.28).

- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.34.).
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Ministerio de Trabajo Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.35.).

4. GENERALIDADES DE LA EMPRESA.

4.1 Reseña histórica de la empresa

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P, se creó para el año 2019 con el propósito de brindar servicios de Diseño, Asesoría, Ingeniería y Construcción, es una empresa moderna que mantienen innovación en la estrategia para entregar servicios de la más alta calidad, actualmente cuenta con dos (2) años de experiencia, ofreciendo a nuestros clientes el cumplimiento de sus expectativas

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P., está en su proceso de reconocimiento y la consolidación por la experiencia y conocimiento para brindar soluciones en el campo de la ingeniería y la construcción, cuenta con una nómina de planta fija de tres (3) y adicional veinte (20) personas quienes realizan constantemente trabajos de subcontratación debido a la gestión de proyectos.

Esta empresa, fue creada gracias a un sueño y proyecto de emprendimiento a una necesidad del mercado, contribuyendo a la creación de nuevas oportunidades de empleos para la región y la integración de gran recurso humano que ha desarrollado su labor empíricamente debido a que no han podido obtener un título, pero con grandes deseos de

aportar su conocimiento y experiencia para hacer una mejor sociedad para todos, mediante la inclusión y apoyo a las pequeñas empresas.

4.1.1. Información Preliminar

Aspectos Generales de la Empresa:

- Nombre de la empresa: “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P,
- Actividad económica: Empresa dedicada a brindar servicios de Diseño, Asesoría, Ingeniería y Construcción.
- Dirección: Carrera 66 # 44-66 Torre 14. apto 504. Conjunto residencial “La Sierra” Santa Marta. Magdalena.
- Teléfono: 3017399412 - 3223344857
- Representante legal: Juan Sebastian Vargas Polo
- Número de Trabajadores: 20
- ARL: SURA
- Clase o tipo de riesgo asignado por la ARL: Nivel (V).
- Horario laboral: lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm y sábados: 8:00 am a 1:00 pm

4.1.2. MISIÓN.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P, Es una empresa dedicada al Diseño, Asesoría, Ingeniería y Construcción, que cuenta con los más altos estándares de eficacia y calidad, además de un recurso humano competente y confiable, lo cual les permiten estar siempre listos para bríndales el mejor servicio a sus necesidades y en donde encontrara todo lo necesario para realizar sus sueños y convertirlos en proyectos.

4.1.3. VISIÓN

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P, se proyecta para que, en el año 2030, sea una empresa líder a nivel regional, que brindará a los clientes el mejor de los servicios buscando nuevas alternativas para la consecución de sus objetivos y la mejor opción en materia de Diseño, Ingeniería y Construcción.

4.1.4. VALORES CORPORATIVOS.

Los valores fundamentales que orientan el comportamiento de los empleados que integran la empresa son:

- Excelencia: Desarrollar los procesos y servicios con profesionalismo, compromiso y entrega para brindar a los clientes resultados exitosos.
- Responsabilidad: Trabajar bajo principios de disciplina y seriedad para ofrecer el mejor servicio a los clientes.
- Innovación: Desarrollar propuestas creativas basadas en las nuevas tendencias, originalidad y el uso de las nuevas tecnologías.
- Confianza: Trabajar en un entorno de confianza en donde la participación de todos es valorada para la toma de decisiones.
- Trabajo en equipo: La permanente cooperación y colaboración de cada miembro del equipo de trabajo es fundamental para la consecución de objetivos.

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Conforme a los resultados obtenidos, la información recolectada en la presente investigación se realiza por medio de un enfoque mixto, primero en términos cuantitativos, con el uso de gráficas y tablas para expresar los resultados conforme al diligenciamiento de la Guía Técnica Colombiana 45 (GTC-45) como primer apartado para la identificación de las condiciones inseguras y de riesgos en el espacio de trabajo, siguiendo la Resolución 0312 de 2019, todo ello para relacionar la existencia entre condiciones actuales del trabajo, la incidencia y frecuencia, por otra parte, mediante el enfoque cualitativo se realiza la interpretación del análisis comparativo entre los resultados obtenidos con referencia a los componentes de seguridad y salud en el trabajo, para ello se estructura la siguiente tabla para un mayor entendimiento del desglose de las etapas o fases desarrolladas

Tabla 3 Análisis de los resultados por etapa

ETAPA I	ETAPA II	ETAPA III
➤ Entrevista con el Gerente. ➤ Evaluación Inicial según Resolución 1072 del 2015. ➤ Diagnóstico en SST.	Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ➤ Filosofía Empresarial. ➤ Procedimientos ➤ Instructivos ➤ Formatos ➤ Programas ➤ Actas	➤ Evidencias de socialización y divulgación de la propuesta del diseño del SG-SST. ➤ Aprobación de la propuesta.

Fuente: Autor, 2022.

5.1 Resultados por etapa

Etapa 1. Diagnóstico o Inicial: Durante esta fase se realiza una reunión con el Gerente de la empresa para conocer el grado de compromiso con la propuesta. Luego, se enfoca en realizar un diagnóstico para conocer todo lo pertinente a las actividades que realiza la empresa e identificar el estado frente al sistema de gestión, a través de la guía de evaluación inicial contenida en el artículo 27 de la resolución 0312 del 2019.

- Determinar los recursos.
- Revisar la documentación en SST.
- Diagnóstico y matriz DOFA.

Para la primera etapa, el decreto 1072 en su Artículo 2.2.4.6.16 establece que “el empleador deberá realizar una evaluación inicial del SGSST, con el fin de identificar las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo, que le permita estructurar el Plan Anual de Trabajo”. La evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud SG-SST debe incluir la identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, la verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad, la evaluación de la efectividad de las medidas implementadas para el control de los peligros, riesgos y amenazas, el cumplimiento del programa de capacitación anual establecido por la empresa, evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de las condiciones de salud así como también la evaluación de los análisis de las estadísticas sobre enfermedad y accidentalidad y el seguimiento de los resultados a través de los indicadores definidos en el SG-SST.

Para el proceso de planificación, se definen los objetivos y como alcanzarlos de acuerdo a las políticas organizacionales y necesidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, este proceso incluye la creación de una política de seguridad y salud en el trabajo que abarque los objetivos dispuestos en la norma, se deben asignar los roles y responsabilidades, el estricto cumplimiento de los requisitos normativos, la conformación del plan de trabajo anual, las capacitaciones en S.S.T, la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, el programa de comunicación interno y externo, y los indicadores de estructura, procesos y resultados. Para el desarrollo de las actividades, será necesario el uso de metodologías para la identificación de peligros y valoración del riesgo, el método FINE, método INSHT, BS 8800, entre otros.

Se deberán realizar las evaluaciones y entrevistas pertinentes con el personal de la empresa para recopilar información de primera mano que facilite el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, cabe mencionar que el proceso de identificación de las condiciones inseguras y de riesgo es de vital importancia y prioridad para el desarrollo del sistema, de este modo, el diagnostico estará enfocado en determinar el estado actual de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo y adelantar las acciones para crear la matriz de riegos. Luego de reconocer las definiciones y clasificaciones de los peligros, se procede a precisar el instrumento para recopilar la información, con el fin de identificar peligros y valoración de los riesgos, un ejemplo de una herramienta de este tipo se presenta en la GTC – 45. Se deberán clasificar los procesos, las actividades y las tareas, dentro de estas clasificaciones es necesario tener en cuenta las instalaciones, planta, las personas y los procedimientos.

Después de definir los procesos, actividades, y tareas, se procede a incluir todos aquellos peligros relacionados con cada actividad laboral, considerando quién, cuándo y cómo puede resultar afectado. En este punto se sugiere tener en cuenta la tabla de peligros de la GTC- 45, aclarando que es solo una referencia; las organizaciones deberán desarrollar su propia lista de peligros, tomando en cuenta el carácter de sus actividades laborales y los sitios en que se realiza el trabajo y también se deben identificar los controles existentes en la fuente, en el medio o el individuo. Calificar el riesgo asociado a cada peligro, incluyendo los controles existentes que están implementados. Se debería considerar la eficacia de dichos controles, así como la probabilidad y las consecuencias si éstos fallan. La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

Tabla 4 DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
- Liderazgo y compromiso por parte de la gerencia - Capacidad de trabajo - Herramientas y equipos óptimos para desarrollar las actividades y procesos - Organización de procesos internos - Los recursos se asignan de forma oportuna - Gestiona proyectos propios de intervención a clientes	- No se evidencia la implementación de SG-SST - No se presenta direccionamiento estratégico - No cuentan con manual de funciones - No existe una documentación relacionada a los procesos - No cuentan con protocolos de seguridad (elementos para prevención y atención de emergencias, procesos, paso a paso, acción)
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
- Acompañamiento académico para la implementación de SG-SST - Apoyo por parte de ARL para la implementación de SG-SST - Capacitación en desarrollo organizacional y recurso humano - Fortalecimiento de las infraestructura y capacidad instalada	- Sanciones legales y operativas por no cumplimiento de Decreto 1072 de 2015 - Pérdida de competitiva con relación a la presencia de empresas en el sector - Riesgo de accidentalidad - Pérdida de licitaciones por no contar con SG-SST

	- Continuidad de la empresa por fallas de implementación de sistema y procesos óptimos a la operación que se realiza
--	--

Fuente: Autor, 2022.

Etapas 2. documentación del Sistema: En esta etapa se relacionan y se elaboran los documentos propuestos, con sus respectivos objetivos, alcances, formatos y fichas técnicas según corresponde.

- Definir los objetivos del sistema.
- Diseñar el plan de trabajo anual.
- Diagnosticar las condiciones de trabajo.
- Diseñar el formato de reportes de accidentes.
- Realizar informes estadísticos de salud.
- Conformar comités de SST y designaciones.

Etapas 3. Aprobación y Socialización: La última etapa se describen los procesos de socialización, discusión y aprobación de la propuesta del diseño del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo para su posterior implementación.

- Capacitación y sensibilización en SST
- Implementación del SG-SST
- Verificación y auditorías
- Determinar oportunidades de mejora y de acción

6. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Dando cumplimiento a lo estipulado en el decreto 1072 de 2015 se procede hacer el planteamiento de cada ítem exigido por la norma legal vigente.

6.1 Política Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se documentó una política de SST, la cual tendrá que ser comunicada y divulgada a través de procesos de inducción, reinducción, actividades, ciclos de formación, capacitación y adicionalmente se deberá encontrar publicada en las instalaciones administrativas.

La política será revisada periódicamente en reuniones de revisión por la Dirección; en caso de que se requiera y de acuerdo con los cambios empresariales en materia de SST será actualizada.

6.1.1 Anexo. 1.

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Prevención de Sustancias Psicoactivas y otras Adicciones.

6.2 Funciones y Responsabilidades.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”, es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, para lo anterior se presenta unas responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, para los niveles directivos, medios y operativos. Adicionalmente se definen los cargos que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo.

6.2.1 Anexo. 2.

- Funciones y Responsabilidades en SST.
- Asignación de Responsabilidades.

6.3 Perfil Sociodemográfico.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”, tiene conocimiento de la cantidad de trabajadores que posee, es un instrumento básico dentro del modelo de Seguridad y Salud en el Trabajo. Constituye uno de los insumos fundamentales para elaborar el diagnóstico de salud en la empresa. Más adelante, la misma norma agrega que esta información debe servir como base para realizar un análisis epidemiológico. Y este, a su vez, debe hacer posible la elaboración de los perfiles de riesgo-protección, por área, dentro de la empresa. Con ayuda de Excel, una de las herramientas vistas en la institución, y la cual es muy importante en la vida laboral. Se ingresarán datos del personal y al instante se tendrá conocimiento de los resultados obtenidos de acuerdo a la información dada por el empleado. Es una forma efectiva, rápida y cómoda de saber la evolución de la empresa, con gráficas y analizando los datos reales

6.3.1 Anexo.3.

- **Perfil Socio Demográfico.**

6.4 Comité Paritario De S.S.T.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”, cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994 y 1072 de 2015. El Comité paritario de SST 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 la seguridad y salud en el trabajo.

6.4.1 Anexo. 4.

- **Acta Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
- **Acta Constitución Vigía de Salud.**

6.5 Comité De Convivencia Laboral.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”, conformará el comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012, el cual será creado como medida preventiva para el acoso laboral. Sesionara de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata. El comité de convivencia contara con una guía en donde se establecerán las funciones y responsabilidades de los miembros y describirá el funcionamiento de este.

6.5.1 Anexo.5.

- **Acta Comité De Convivencia Laboral.**

6.6 Control De Documentos

Se plantea 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 con su criticidad e importancia para el sistema.

6.6.1 Anexo. 6.

- **Control de Documentos.**

6.7 COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”, establecerá unos mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SG-STT.

La empresa reconoce que la comunicación entre los diferentes niveles de organización y con sus partes interesadas es un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora de SST, para garantizar su adecuada gestión se establecieron lineamientos para el manejo de las comunicaciones externas e internas que parten del análisis de partes interesadas externas e internas; estos lineamientos incluyen:

1. La comunicación con las partes interesadas externas (personas, proveedores, contratistas, clientes, comunidad, ente otros) se podrá realizar a través de los correos electrónicos. Adicionalmente las partes interesadas externas podrán comunicarse al teléfono fijo o conmutador.
2. Las comunicaciones en medio físico que lleguen a las instalaciones de la empresa relacionadas con SST serán recibidas y tramitadas y se asegura que las partes interesadas externas son consultadas acerca de asuntos relativos en seguridad y salud en el trabajo cuando sea apropiado.
3. Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los trabajadores de la empresa relacionadas con el tema de SST deberán ser comunicadas al responsable de

Seguridad y Salud en el Trabajo, quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

4. La empresa reconoce que la comunicación entre los diferentes niveles de organización y con sus partes interesadas es un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora de SST, para garantizar su adecuada gestión se establecieron lineamientos para el manejo de las comunicaciones externas e internas que parten del análisis de partes interesadas externas e internas; estos lineamientos incluyen.
5. La recepción, el direccionamiento a quien debe responder y la documentación de la respuesta a las comunicaciones de las partes externas e internas interesadas, debiéndose:
 - Registrar en la recepción de la organización la fecha de recibo de las comunicaciones recibidas en forma física y de las recibidas vía e-mail que requieran ser respondidas.
 - Registrar en la recepción de la organización la fecha de envío al encargado de dar respuesta.
 - Generar bimestralmente, desde el área SST, informe a la alta dirección sobre la oportunidad de respuesta de todos los involucrados, para la toma de los correctivos necesarios.

La definición de los medios y mecanismo para dar a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas, que incluyen:

La inducción y reintroducción, además de formaciones específicas en el SG-SST

- Carteleros
- Boletines.
- Cartas de la gerencia.

- Campañas de SST.

La estructuración de los siguientes canales para recolectar inquietudes, ideas, y aportes de los trabajadores:

- Buzones de sugerencias.
- Reportes de condiciones.
- Reportes a través de la intranet.
- Ideas de mejora.

6.7.1 Anexo. 7.

- **Procedimiento Comunicación, Participación y Consulta.**

7 PLANIFICACIÓN.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”, Se aplica una metodología sistemática, la cual tiene el alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, permitiendo identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de priorizarlos y establecer los controles necesarios. Se actualizará cada año o cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico, cambio en los procesos, en las instalaciones, en la maquinaria, herramientas y/o en los equipos.

7.1.1 Anexo 8.

- **Matriz Identificación De Peligros, Evaluación Y Valoración De Los Riesgos.**

7.2 EVALUACIÓN INICIAL

La evaluación inicial se realiza con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo y con base a los resultados obtenidos establecer el plan de trabajo anual. Esta autoevaluación es realizada por personal idóneo y competente.

La evaluación inicial permite mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia

7.2.1 Anexo.9.

- **Diagnostico o evaluación inicial del SST.**
- **Evaluación Inicial.**

7.3 OBJETIVOS Y METAS.

La evaluación inicial se realiza con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo y con base a los resultados obtenidos establecer el plan de trabajo anual. Esta autoevaluación es realizada por personal idóneo y competente.

La evaluación inicial permite mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia

7.3.1 Anexo. 10.

- **Matriz de Objetivos y Metas.**

7.4 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Es compromiso de la empresa es asegurar la inducción y reinducción para:

- Trabajadores que ingresan a la empresa.
- Contratistas y demás terceros que desarrollen funciones en las instalaciones.
- Incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST:
- Aspectos generales y legales en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política de SST.
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- COPASST
- Comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- Responsabilidades generales en SST
- Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

7.4.1 Anexo. 11.

- **Programa de Inducción y Reinducción.**
- **Evaluación de la Inducción y/o reinducción.**

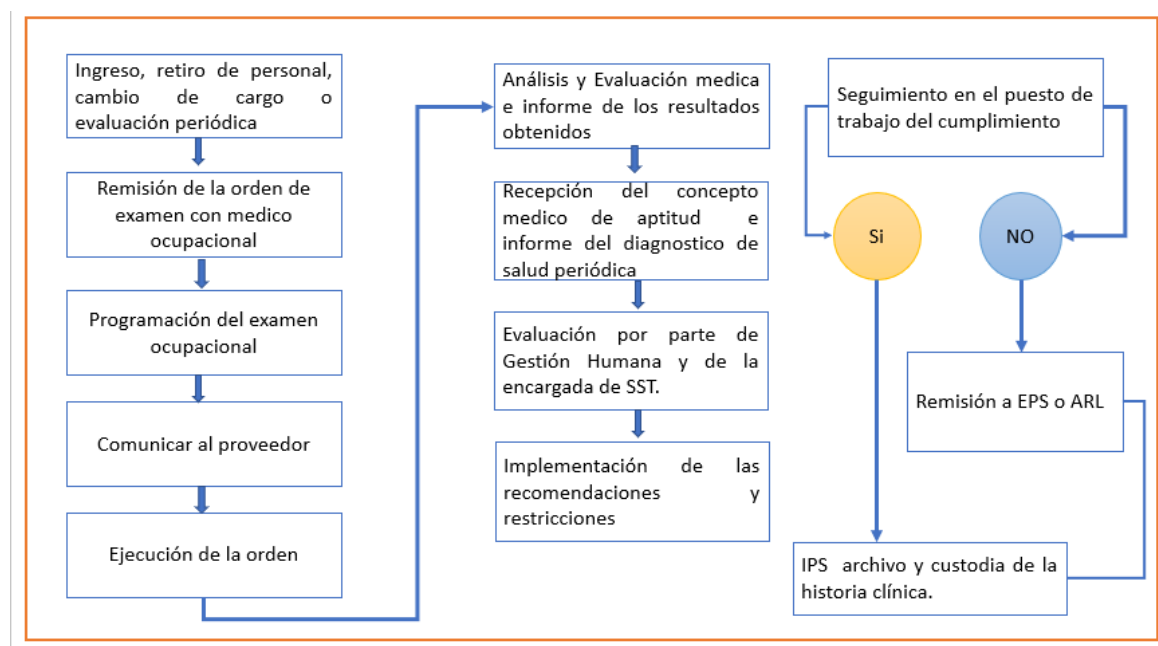
7.5 CONDICIONES DE SALUD.

El empleador desarrollará acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicos y de egreso. La realización de las evaluaciones médicas ocupacionales permite a la empresa obtener un diagnóstico de salud de los colaboradores, es importante saber que los exámenes ocupacionales solo pueden ser realizados por un médico especialista en salud ocupacional o en medicina del trabajo. Se sugiere a la empresa la actualización del profesigramas para de esta forma establecer los perfiles de los cargos, las actividades a realizar y los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. De igual forma al obtener un examen médico de algún trabajador con recomendaciones de salud, realizar un seguimiento de este dándole notificación de los resultados.

7.5.1 Anexo: 12.

- **Diagnóstico de las Condiciones de Salud.**

Tabla 5 Condiciones de salud



Fuente: Autor, 2022

7.6 REQUISITOS LEGALES.

Uno de los compromisos de la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”, es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la organización. Se tiene definido los requisitos legales y de otra índole (requisitos contractuales, acuerdos, convenios) que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a Adicionalmente define el cómo la empresa dará cumplimiento a los requisitos legales y de otra índole identificados. Resultado de esta identificación se ha definido como registro la Matriz de requisitos legales la cual se mantendrá actualizada referente a normatividad en cuanto en materia de SST. Cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas adecuadas.

7.6.1 Anexo. 13.

- **Matriz de Requisitos Legales.**

7.7 INDICADORES.

La empresa establece una serie de indicadores de cumplimiento legal, así como indicadores del proceso y de seguimiento para medirla gestión y de esa manera tomara las acciones pertinentes.

7.7.1 Anexo. 14.

- **Matriz de Indicadores.**
- **Análisis de Indicadores**

7.8 DEFINICIÓN DE RECURSOS.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.” desde el área directiva define y asigna los recursos físicos, financieros, logísticos 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.

7.8.1 Planificación del SG-SST. Plan de Trabajo Anual.

INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.” adaptara mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito. La planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada

uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación inicial, Auditoría y Mejora).

7.9 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.” cuenta con un Programa de Capacitación y Entrenamiento; con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad.

7.9.1 Anexo. 15.

- **Plan Anual de Formación**
- **Formato Asistencia a Capacitación.**

8 HACER.

8.1 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS, MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”, realiza la identificación de riesgos y peligros, valora los riesgos a partir de los controles existentes, lo cual le permitirá conocer los riesgos significativos. La Matriz de riesgo es una herramienta dinámica y como tal la empresa garantizará su actualización. La empresa cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con

el objetivo controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos. 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:

- **Eliminación del peligro/riesgo:** Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo. **Sustitución:** Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo.
- **Sustitución:** Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo.
- **Controles de Ingeniería:** Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros.
- **Controles Administrativos:** Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo.
- **Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo:** Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos.

contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

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.

8.1.1 Anexo. 16..

- **Matriz de Peligros y Riesgos.**

8.2 INSPECCIONES DE SEGURIDAD.

Se propone “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.” a un programa completo de inspecciones de seguridad que incluyen: Inspecciones de instalaciones, Inspecciones de orden y aseo, Inspecciones de EPP e Inspecciones de equipos y herramientas. El programa de inspecciones cuenta con la participación activa del COPASST y se les realizara seguimiento de manera periódica a los indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia de acciones, con el objetivo de realizar un análisis de tendencias, y establecer acciones de mejora.

8.2.1 Anexo. 17.

- **Programa de Inspecciones**
- **Formato de Inspecciones SST.**

8.3 VIGILANCIA DE LA SALUD.

El empleador desarrollará acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso y periódicas.

8.3.1 Anexo. 18.

- **Vigilancia de la salud de los trabajadores.**

8.4 PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA.

De acuerdo a los informes de diagnóstico de salud y a la identificación de peligros y valoración de riesgos, se tienen definidos programas de vigilancia epidemiológica , definidos en protocolos y en un documentos que permite planear las actividades asociadas al programa y hacerle seguimiento, definir los recursos puntuales para cada actividad , realizar seguimiento y vigilancia a los casos incluidos en el programa y medir los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad, indicadores de cobertura, cumplimiento e impacto con el objetivo de analizar las tendencias y establecer planes de acción de mejora.

8.4.1 Anexo.19.

- **Sistema de Vigilancia Epidemiológica.**

8.5 PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA.

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando los siguientes aspectos:

- Análisis de amenazas e inventario de recursos
- Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Determinación de la vulnerabilidad y plan de acción
- Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores
- Comité de emergencia y brigadas de apoyo
- Plan de evacuación
- Simulacros.

8.5.1 Anexo. 20.

- **Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia.**

8.6 GESTIÓN DEL CAMBIO

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”., 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, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros). Para ello 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.

8.6.1 Anexo. 21.

- **Procedimiento Gestión del Cambio**
- **Formato solicitud de Cambio.**

8.7 EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE LA ENFERMEDAD Y LA ACCIDENTALIDAD.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. llevará registros estadísticos del ausentismo que se genera por la causa de Morbi-mortalidad y accidentalidad.

8.7.1 Anexo. 22.

- **Estadísticas de ausentismo por Accidentes, enfermedad Laboral y por causa medica**

8.8 ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. deberá establecer y mantener un procedimiento con, el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

8.8.1 Anexo. 22.

- **Procedimiento de compras**
- **Formato Solicitud de Bienes y Servicios.**

8.9 ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. contará con un programa de EPP por medio del cual realiza la identificación técnica de los elementos de protección personal requeridos por áreas, puestos de trabajo o actividades especiales que se desarrollan en la empresa. Se llevan registros de la entrega de los elementos y del entrenamiento sobre el uso y mantenimiento. La empresa realizar y registra inspecciones periódicas para verificar el estado y uso de los elementos entregados.

8.9.1 Anexo. 23.

- **Matriz equipo de protección personal**
- **Formato entrega equipo de protección personal.**

8.10 PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO – CORRECTIVO.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. garantizará la realización de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, máquinas, equipos y herramientas.

8.10.1 Anexo.24.

- **Programa de Mantenimiento.**
- **Formato Hoja de Vida de los Equipos y Herramientas.**

9 VERIFICACIÓN.

9.1 AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. establecerá 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 de la persona encargada del SST 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 desarrolladas, los aspectos positivos de la gestión en SST y las oportunidades de mejora de este.

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

- El cumplimiento de la política de SST
- La evaluación de la participación de los trabajadores
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas
- La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST
- La documentación en SST
- La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad
- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST
- La gestión del cambio I) La prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones

- El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas
- 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
- La evaluación por parte de la alta dirección
- 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

1. Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa
2. Determinar si promueve la participación de los trabajadores
3. Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores
4. 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.

9.1.1 Anexo. 25.

- Procedimiento de Auditorias
- Formato Programa de Auditorias
- Formato Plan de Auditoria
- Formato Reporte de Auditorias
- Check list
- Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

9.2 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.

El gerente de “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. evaluará el SG-SST cada año 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:

1. Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma
2. Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados
3. Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST
4. Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos
5. Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados

6. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua
7. 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.

9.2.1 Anexo. 26.

- **Revisión Gerencial**
- **Formato Acta Comité de Indicadores**

9.3 INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTE Y ENFERMEDADES LABORALES.

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 al representante del SST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto

- Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias
- 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, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

9.3.1 Anexo. 27.

- **Procedimiento para la Investigación de Accidentes Laborales.**
- **Formato de investigación de accidentes laborales.**

10 ACTUAR.

10.1. ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. contará con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, el cual garantizará que se definan e implementen 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. 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 medias preventivas y correctivas. Todas las acciones preventivas y correctivas se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento.

Anexo. 28.

- **Procedimiento de Acciones Correctivas, Preventivas y Oportunidades de Mejora.**
- **Formato Reporte de Acciones Correctivas, Preventivas y/o O. M.**

10.2MEJORA CONTINUA.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. es consciente de 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 organización es consciente que al mantener su SG-SST, la mejora continua se refleja de manera evidente en la realización diaria de cada una de las actividades desarrolladas en los procesos. “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”., 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:

- Los cambios en legislación que apliquen a la organización
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos

- 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
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST
- Los resultados de los programas G) El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Tabla 6 Análisis de los resultados obtenidos

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS		
PLANIFICACION	DIAGNOSTICO INICIAL	MEJORAS IMPLEMENTADAS
	No se evidencia la existencia de una política SST.	Se diseño una política SST según los parámetros normativos y de acuerdo con las necesidades actuales de la empresa, en cuanto a la Seguridad y Salud de sus trabajadores.
	No se tiene identificados los peligros y riesgos diagnóstico de condiciones de trabajo	La empresa no poseía una identificación de peligros y priorización de riesgos pertenecientes a cada área de trabajo, lo cual no era óptimo para el cuidado de la Salud y Seguridad de sus empleados; se realizó un

		chequeo minucioso en cada área de trabajo, se identificaron, analizaron y priorizaron los diferentes tipos de riesgos.
	No cuenta con perfiles demográficos de la población de la empresa.	Al no poseer estos perfiles, la empresa desconocía la organización por datos demográficos de sus empleados, el diseño permitió identificar esta información y optimizar procesos en cuanto a prevención, capacitación y entrenamiento.
	No se tiene identificados los requisitos legales.	La empresa desconocía los lineamientos normativos requeridos para la implementación del SGSST; se investigó y se elaboró la matriz legal actualizada, para tener una base clara en el diseño del SGSST.
	No se cuenta con un cronograma actual de actividades.	El cronograma es clave para la planeación de las actividades internas propias del SGSST, con esto se puede organizar de una manera óptima las capacitaciones, entrenamientos, simulacros y otras actividades que garanticen la participación

HACER	No se tenía definido la estructura de responsabilidades para liderar el SGSST	Se definen los roles y las responsabilidades respecto al SGSST para cada cargo según su jerarquía dentro de la empresa
	No se han definido los recursos financieros para la implementación del plan de trabajo	durante el diseño del Sistema, la empresa ha venido realizando aportes proporcionales al tamaño del proyecto, lo cual se dejó documentado mediante un acta presupuestal.
	la empresa no había conformado el COPASST o Vigía de acuerdo a la legislación vigente	la empresa contaba con una persona diferente para atender las necesidades del personal, pero esta persona no tenía la formación o el conocimiento para atender las necesidades del SST, sin embargo, se ha formalizado el nombramiento de un Vigía principal y uno suplente mediante actas de nombramiento y se le han dado a conocer sus responsabilidades frente al SGSST
	No se garantizaba la supervisión del SGSST en las áreas de trabajo	Se realizó una investigación minuciosa en cada área de trabajo para lograr identificar y priorizar los riesgos que amenazan el bienestar de los trabajadores. Todo esto

		guiado por la D11normatividad vigente (GTC 45 y Guía del Ministerio de Trabajo).
	No se tienen definidos ni documentados procedimientos y/o programas para desarrollar óptimamente el SGSST	Cada procedimiento y programa de la empresa se documentó formalmente, describiendo su objetivo, su alcance, los responsables, un cuadro de actividades, desarrollo y demás factores que blinden jurídicamente a la empresa, y ayuden a su auditoría.
VERIFICACIÓN	No se tenían indicadores que permitan evaluar la estructura del SGSST	Se estructuraron indicadores para medir el cumplimiento de la política, los objetivos, el plan de trabajo anual, responsabilidades, capacitaciones, plan de emergencia, entre otros.
	No se han calculado los indicadores que evaluarán los procesos del SGSST	Se estructuraron indicadores para medir el índice de cumplimiento de: plan de trabajo anual, auditorías.

	No se realiza seguimiento a los riesgos prioritarios mediante acciones correctivas, preventivas y de mejora	De acuerdo con los riesgos priorizados en la Matriz de riesgos (GTC 45), se estableció un diagrama de investigación de causas y soluciones, con esta información, se generó un formato y el procedimiento de propuestas de acciones preventivas, correctivas y de mejora.
	El gerente no realiza seguimiento que le permita evaluar el cumplimiento del SGSST mínimo una vez al año	Dentro del Cronograma de actividades anual, se programó por menos una auditoría interna con el fin de garantizar la supervisión del cumplimiento del SGSST.
ACTUAR	No se han documentado o definido acciones correctivas, preventivas y de mejora con base en el análisis de causas	Se dejan estipuladas las acciones más viables teniendo en cuenta la investigación de causas, mediante la Matriz de acciones correctivas, preventivas y de mejora.
	El empleador no tenía la conciencia de garantizar los recursos necesarios para el diseño de un SGSST	El gerente se comprometió a destinar un porcentaje proporcional al tamaño de cada proyecto, lo cual se dejó documentado mediante un acta presupuestal

	El empleador no tenía definido asignar los recursos necesarios para la implementación y ejecución del SGSST	El gerente se compromete a destinar presupuesto para establecer y ejecutar el SGSST, el diseño fue aprobado.
--	---	--

Fuente: Autor, 2022.

12. CONCLUSIONES.

Se puede concluir que después de un arduo trabajo de investigación y recolección de datos, para el desarrollo de la fase de ejecución según los lineamientos del decreto 1072/2015, será necesario contar con toda la colaboración del personal de “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. Las estrategias y herramientas para que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo marche eficazmente, ya fueron aceptadas por la alta gerencia. El plan anual de trabajo propuesto logró agrupar e interrelacionar los componentes de forma natural y artificial para lograr un objetivo común, el bienestar de la población trabajadora frente a la seguridad y salud.

Es importante tener en cuenta que al momento de realizar el primer diagnóstico para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo toda la organización se encontraba con intriga al ver que se les hacían muchas preguntas y se les inspeccionaban sus puestos de trabajo. Cuando el personal se dio cuenta que gracias a todas esas investigaciones y

recolección de datos se lograba realizar un resultado en cuanto a las actividades de prevención y promoción, su actitud era totalmente diferente.

Fueron 276 días de trabajo en equipo, de auditorías que bajaban el ánimo, haciéndonos reaccionar como empresa, trabajadores y asesores. Se dieron a conocer los métodos de estímulo de la voluntad y capacidad por cada uno de los colaboradores en priorizar la gestión preventiva, comprometiéndose con ella y de esta forma dar medios efectivos para comunicar, apoyar y hacer cumplir dichos métodos. El Diseño y posterior implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”., contribuirá con la mejora continua de la empresa a través de la integración de todos los niveles jerárquicos, se mejorarán las condiciones de salud y seguridad en el ambiente laboral, se generará confianza tanto en el cliente interno como externo y se asegurará el cumplimiento de las exigencias legales determinadas por el Estado Colombiano. “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”., hoy posee las bases y las herramientas informáticas al alcance de cada una de las personas para continuar con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de esta forma poder llevar la trazabilidad en la prevención de peligros y riesgos.

13. RECOMENDACIONES.

1). Cumplir con los planes anuales:

Un punto clave para el cumplimiento de la norma es la ejecución del plan anual de capacitación, plan anual de emergencias y plan anual de trabajo. Cada uno de estos planes está enfocado en la gestión de prevención, preparación y respuesta ante cualquier lesión y enfermedad causada por las condiciones de trabajo.

2). Conservar la documentación:

Uno de los puntos claves para cumplir con el SG-SST es elaborar y conservar la documentación de la seguridad y la salud de cada uno de los trabajadores por un lapso de 20 años sin importar si han dejado de laborar en la empresa.

3). Constante sensibilización y formación:

Realizar un proceso de sensibilización de las personas y formar una cultura de prevención. La constante sensibilización del personal sobre los peligros específicos en su puesto trabajo, las posibles consecuencias que tiene, y, conocer las medidas de protección y prevención de las que dispone y debe exigir, es una tarea que es de todos. Así mismo, es importante medir la eficacia en la formación del personal, para asegurar una cultura de prevención sostenible en el tiempo. El fin último, es que las personas, practiquen de manera natural actos seguros en cualquier actividad de su vida.

4). Involucramiento y sensibilización de la alta dirección:

La alta dirección en primera línea debe estar convencida de la importancia de preservar la vida e integridad de los trabajadores, así como la de minimizar cualquier posible efecto que

sus actividades puedan generar en la sociedad en general. Es la dirección de la empresa, la que dará impulso necesario y dotará los recursos suficientes para la buena implementación de una política de SST.

14. Recursos y Presupuesto.

Tabla 7 Recursos y Presupuesto

RECURSOS Y PRESUPUESTO					
RUBROS	CANTIDAD DE RECURSOS	DEDICACION	COSTO HORA /COSTO UNITARIO (\$)	COSTO MES	SUBTOTAL
		HORA/MES			
1. GASTOS DE PERSONAL					
RESPONSABLE DEL PROYECTO	1	15	\$ 2.200	\$ 33.000	\$ 198.000
ASESORIAS	1	1	\$ 2.500	\$ 37.500	\$ 225.000
TOTAL GASTOS DE PERSONAL					\$ 423.000
2. VISITA A CAMPO					
COMBUSTIBLE	6	15	\$ 1.200	\$ 18.000	\$ 108.000
REFIGERIOS	2	30	\$ 1.500	\$ 45.000	\$ 270.000
TOTAL GASTOS VISITA A CAMPO					\$ 378.000
3. EQUIPOS					
IMPRESORA	1		\$ 20.000		\$ 120.000
CAMARA FOTOGRAFICA	1		\$ 24.000		\$ 144.000
TOTAL EQUIPOS					\$ 264.000
4. OTROS RUBROS					
REMAS DE PAPEL	5		\$ 8.000		\$ 40.000
LIBRETAS DE APUNTES	2		\$ 1.800		\$ 3.600
LAPICEROS Y MARCADORES	20		\$ 800		\$ 16.000
MEMORIA USB	2		\$ 20.000		\$ 40.000
PAQUETE DE TELFONIA E INTERNET	1		\$ 96.000		\$ 96.000
MATERIAL DIDACTICO	30		\$ 1.300		\$ 39.000
FOTOCOPIAS	300		\$ 100		\$ 30.000
TINTA DE IMPRESORA	4		\$ 8.000		\$ 32.000
SERVICIOS TECNICOS	4		\$ 50.000		\$ 200.000
TOTAL EQUIPOS					\$ 496.600
TOTAL GASTOS					\$ 1.561.600

Fuente: Autor, 2022.

Bibliografía

- 1072, D. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Octubre+de+2017.pdf/e85f8008-7886-2d70-f894-112075f0c8da>
1443. (2014). *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>
- Álvarez, L., & García, L. (2017). *Diseño de una guía para aplicar el cambio organizacional en la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el decreto 1072 del 2015*. Obtenido de Universidad Externado de Colombia: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/898/ARA-Spa-2017-Dise%F1o_de_una_guia_para_aplicar_el_cambio_organizacional_Trabajo_de_graduacion.pdf;jsessionid=C233F60BBF5B2B7E5FF6D84B65B7B8D2?sequence=1
- Carcaño, R. G. (2013). GESTIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN. *Revista Educación en Ingeniería*. Vol 8. N° 16. doi:<https://doi.org/10.26507/rei.v8n16.304>
- CCS. (2020). *¿Cómo ha estado la siniestralidad laboral en el sector de la construcción?* Obtenido de Consejo Colombiano de Seguridad: <https://ccs.org.co/portfolio/como-ha-estado-la-siniestralidad-laboral-en-el-sector-de-la-construccion/#:~:text=Accidentalidad%20laboral&text=Durante%20el%20a%C3%B1o%202020%20se,accidentes%20por%20cada%20100%20trabajadores>
- Consultorsalud. (21 de Marzo de 2021). *La accidentalidad laboral del país disminuyó en 30% en 2020*. Obtenido de Consultorsalud.com: <https://consultorsalud.com/la-accidentalidad-laboral-en-colombia-disminuyo/>
- Cruz, P. J. (2015). *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplicado a una empresa contratista conexas del sector minero metalurgico*. Obtenido de Universidad Nacional de San Agustín. Peru: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/232>
- Deming, E. (1996). *El mejoramiento de Procesos*. Obtenido de eumede.net: <https://www.eumede.net/libros-gratis/2011e/1084/mejoramiento.html>
- Harrington, J. (1993). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. México: Mc. Graw Hill Interamericana, S.A.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. México: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jaimes, A., & Lozano, N. (2017). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Inversiones FASULAC LTDA*. Obtenido de Corporación Universitaria Minuto de Dios: <https://hdl.handle.net/10656/5382>
- JNCI. (2016). *LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN CIFRAS*. Obtenido de Junta Nacional de Calificación de Invalidez: https://juntanacional.co/index.php?option=com_content&view=article&id=129
- LaboratorioNutriendo. (2020). *¿Qué es el sistema de salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de Laboratorio Nutriendo: <https://laboratorionutriendo.com/que-es-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Lozano, M. d. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6499/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf;jsessionid=0161B5E9A3761ECDCE7372B9110C06D4?sequence=1>
- MinTrabajo. (2014). *SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN PARA MIPYMES*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
- Movilidad, S. d. (2018). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST*. Obtenido de Movilidadbogota.gov.co: <https://www.movilidadbogota.gov.co/web/SGSST#:~:text=El%20sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de,con%20el%20objetivo%20de%20anticipar%2C>
- OIT. (s.f.). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Robayo, C. R. (2017). *DOCUMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA TEOREMA SHOES EN LA CIUDAD DE SAN JOSE DE CUCUTA - NORTE DE SANTANDER*. Obtenido de Universidad Libre: <https://hdl.handle.net/10901/9739>
- Torres, A. F. (2013). *PROCESO DE MEJORAMIENTO CONTINUO. I.I.E.S.C.A., 14-45*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/mejoramiento2004-2.pdf>
- USTABUCA. (2014). *¿Qué es la seguridad y salud en el trabajo?* Obtenido de Universidad Santo Tomás, Bucaramanga: <http://sst.ustabuca.edu.co/>

Zuluaga, B., Lozada, E., & Perdomo, Y. (2016). *Diseñar e implementar el sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cominertol*. Obtenido de Corporación Universitaria Minuto de Dios: <https://hdl.handle.net/10656/4755>

Anexo 1. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P”, empresa dedicada al Diseño, Asesoría, Ingeniería y Construcción. Comprometida con la responsabilidad de implementar, mantener y mejorar continuamente su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se obliga a través de esta política, a generar ambientes de trabajo sanos y saludables para sus colaboradores y demás partes interesadas de la empresa.

Para lo anterior, se compromete a:

- Mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, mediante la conservación de la calidad de vida laboral, la prevención de enfermedades laborales, y la ocurrencia de accidentes e incidentes en el trabajo, a partir de la oportuna Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, determinación y aplicación de los respectivos controles.
- Proteger y mantener en el mayor nivel, el bienestar físico y mental de todos los trabajadores; con el propósito de mejorar continuamente el desempeño en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir con la legislación colombiana en materia de riesgos laborales y otros requisitos suscritos por la organización en el desarrollo de sus actividades.

La Gerencia de la empresa está comprometida en conceder los recursos para talento humano, técnicos y financieros, necesarios para lograr un entorno de trabajo saludable y seguro en todos sus centros de trabajo y para todos sus colaboradores independiente de su forma de contratación o vinculación.

Divúlguese, Publíquese y Cúmplase. Firmada en Santa Marta a los Veinte (20) días del mes de enero de 2022.

Gerente.

Con el propósito de alcanzar las intenciones descritas en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V.P, determina los siguientes objetivos:

- ☐ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, y establecer los controles pertinentes.
- ☐ Asegurar la integridad de los trabajadores, previniendo la ocurrencia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales, logrando su bienestar físico y mental.
- ☐ Mejorar el desempeño del SG-SST continuamente, desde la aplicación del ciclo de mejora continua PHVA.
- ☐ Asegurar el cumplimiento legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, y todo otro requisito que la empresa considere pertinente u aplicable.

Divúlguese y Publíquese. Firmado en Santa Marta a los Veinte (20) días del mes de noviembre de 2021.

Gerente.

“INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P”., pensando en la salud y el bienestar de sus trabajadores así como en la seguridad de sus servicios prestados, ha decidido crear, implementar y publicar la presente política, encaminada a sensibilizar a todo el personal que labora en la empresa, independiente de su tipo de contratación, por medio de charlas, avisos y capacitaciones, para prevenir el consumo y tráfico de alcohol y drogas dentro de las instalaciones o durante la ejecución de sus labores, buscando prevenir la accidentalidad, mejorar la productividad y reducir el ausentismo laboral.

Durante la ejecución de actividades de la empresa los empleados y/o contratistas no podrán:

- Presentarse a trabajar bajo el efecto del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia.
- Utilizar indebidamente, distribuir o vender medicamentos no formulados, drogas controladas no recetadas, sustancias alucinógenas, enervantes, ilícitas o controladas o que generen dependencia
- Poseer, utilizar, distribuir o vender bebidas alcohólicas.

La empresa, realizará pruebas de alcohol y drogas directamente o a través de terceros en los siguientes casos:

- Cuando existan razones para sospechar del uso de alcohol y drogas.
- Como requisito de ingreso de personal a puestos sensibles de seguridad.
- Cuando un empleado esté involucrado en accidente y deba descartarse una relación con uso o abuso de Alcohol y Drogas.
- Aleatoriamente, cuando la compañía estime que debe verificar el cumplimiento de la política.

Es responsabilidad de todos los trabajadores de “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P”., velar por el cumplimiento de esta política y vigilar que las personas a su cargo cumplan con la misma.

La empresa informa a sus trabajadores, que el incumplimiento de esta política conllevará a sanciones disciplinarias, debido a que el no acatarla puede poner en riesgo la vida del trabajador y de otras personas, así como el normal desempeño de sus funciones; por lo tanto, retirará de la prestación de los servicios a cualquier empleado que se le compruebe la violación de alguno de los ítems mencionados anteriormente dentro de esta política.

La gerencia garantiza asignar los recursos humanos, técnicos y económicos que permitan desarrollar actividades para prevenir el consumo de estas sustancias y dar un excelente cumplimiento a esta política.

JUAN SEBASTIAN VARGAS POLO.

Gerente.

Anexo 2 ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Santa Marta, ____ de _____ de 20__

Señor(a)

Responsable del SG-SST
Ciudad

ASUNTO: Asignación de responsabilidades en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En cumplimiento a las disposiciones del decreto 1072 de 2015 se asignan a su cargo las siguientes responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales serán evaluadas en el periodo indicado posteriormente para determinar su grado de cumplimiento. Esta evaluación se realizará una vez al año en el proceso de “RENDICIÓN DE CUENTAS”.

Sus responsabilidades como Responsable del SG-SST en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo son las siguientes:

RESPONSABILIDADES	FECHA DE EJECUCION
Liderar proceso de diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	En forma permanente.
Asegurar la identificación y cobertura de necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y salud en el trabajo.	Anualmente, en coordinación con COPASST y Administración.
Participar en las investigaciones de incidentes, accidentes o enfermedades de tipo laboral y realizar seguimiento a la ejecución de las medidas de intervención.	Cada vez que se genere un incidente, un accidente de trabajo o se diagnostique una enfermedad laboral.
Coordinar prestaciones asistenciales en caso de accidente de trabajo.	Cada vez que se genere un accidente de trabajo.
Elaborar el reporte de accidente de trabajo a la administradora de riesgos laborales, EPS y ministerio del trabajo según sea el caso.	Cada vez que se genere un accidente de trabajo.
Realizar las inspecciones de seguridad y sugerir los correctivos pertinentes.	De acuerdo a plan de inspecciones.
Garantizar el cumplimiento de requisitos legales aplicables a seguridad y salud en el trabajo.	En forma permanente.

Atender a los funcionarios de seguridad y salud en el trabajo de los organismos de control, como el ministerio de trabajo, etc., y responder a sus requerimientos en coordinación con la administración.	Cada vez que se requiera.
Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Semestralmente.
Dar a conocer y promover la participación de todos los miembros del edificio, en la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	En forma permanente.
Liderar proceso de actualización de la matriz de peligros, identificando peligros, valorando los riesgos y proponiendo medidas de control.	Anualmente, o cada vez que se presente un accidente mortal o que se presenten cambios en los procesos, infraestructura, materiales, maquinas o equipos.
Ejecutar y/o realizar seguimiento a la implementación y a la efectividad de las acciones en seguridad y salud en el trabajo para la gestión de los riesgos, definidos en el plan de trabajo anual.	Seguimiento semestral de acuerdo a lo establecido en el plan de trabajo anual en coordinación con COPASST, y Administración.
Diseñar, dar a conocer, cumplir y hacer cumplir los procedimientos e instructivos, y normas de seguridad establecidos en seguridad y salud en el trabajo para las tareas ejecutadas.	En forma permanente.
Liderar proceso de gestión del cambio; Recibiendo la información respecto a cambios en los procesos, materiales, infraestructura, máquinas y equipos de las diferentes áreas de trabajo y realizando el análisis de nuevos peligros y controles antes de la implementación del cambio.	Cada vez que se planifique un cambio en los procesos, materiales, infraestructura, máquinas y equipos.
Participar en la gestión de proveedores y contratistas; determinado los criterios en SST que serán aplicados y garantizando que su parte en el proceso se realice de acuerdo a lo establecido por la Administración.	Cada vez que se requiera participación de empresas contratistas, o servicios o productos de proveedores.
Coordinar las reuniones mensuales del COPASST, realizar las actas y velar por el cumplimiento de los compromisos establecidos en cada una de las reuniones.	Mensualmente, como evidencia deben contar con las actas de cada reunión.
Coordinar las reuniones del Comité de convivencia laboral, realizar las actas y realizar seguimiento al plan de trabajo.	Trimestralmente, como evidencia se debe contar con las actas de reunión del Comité de Convivencia Laboral.
Custodiar los documentos que tengan relación con el SG-SST en el edificio. Estos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía o una combinación de estos.	Todo el tiempo

Anualmente deberá realizar una rendición de cuentas respecto al cumplimiento de las responsabilidades asignadas, posteriormente se le indicará la fecha para la rendición de cuentas.

Cualquier duda en cuanto a sus responsabilidades puede contactar a la persona Responsable de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo quién estará atenta a brindarles la asesoría requerida.

Cordialmente,

Gerente.

**SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

OBJETIVO	Cumplir el requerimiento legal establecido en el Decreto 1072 de 2015 con relación a la determinación y evaluación de las funciones, responsabilidades y rendición de cuentas para cada uno de los cargos y roles de la organización			
ALCANCE	Este procedimiento aplica para cada uno de los niveles organizacionales de la empresa y va desde la identificación de las funciones y responsabilidades en SST, la determinación de la metodología de rendición de cuentas, la evaluación de su cumplimiento hasta la toma de acción acorde a los resultados presentados			
METODOLOGIA	La entrega de funciones se realiza al inicio de las actividades, posterior a la firma de contrato. La Evaluación del cumplimiento de funciones y responsabilidades se realiza una vez al año. La rendición de cuentas se realiza al menos una vez al año durante la evaluación funciones y responsabilidades como complemento de la misma. (Se deja registro de la evaluación y rendición de cuentas de manera física)			
RESPONSABLE	GERENTE			
EVALUACIÓN Y ACCIÓN	La evaluación se calificará por parte del responsable del SG-SST asignado un porcentaje sobre 100. Los trabajadores cuya calificación se encuentre por debajo de 80% deben proponer con el responsable del SG-SST estrategias para mejorar su resultado dejando constancia en acta de reunión, y deben ser evaluados en un periodo de 3 meses.			
CARGO Y/O ROL	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	COMPETENCIAS ESPECIFICAS	RENDICION DE CUENTAS	
			METODO	A QUIEN EVIDENCIAS

GERENTE	1. Definir, firmar, divulgar y actualizar la política de Seguridad y Salud, en el Trabajo. 2. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la empresa. 3. Realizar la rendición de cuentas por lo menos una vez al año a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 4. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y de personal, necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 5. Identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa para garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente	N/A	1. Socialización a trabajadores del cumplimiento de objetivos en Seguridad y Salud en el Trabajo 2. Auditorias de evaluación y seguimiento del SG-SST 3. Reunión de trabajo con líderes de de proyecto	1. Trabajadores 2. Entes de control	1. Registro de charlas 2. Informe de auditoría 3. Acta de reunión
-----------------------	--	------------	--	--	---

aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. 6. Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. 7. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 8. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Copasst de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios. 9. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de				
--	--	--	--	--

peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo. 10. Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente. 11. Revisar y aprobar la Gestión de Cambios. 12. Contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo. 13. Asegurar los recursos para el cumplimiento del protocolo de bioseguridad de la empresa. 14. Firmar y aprobar el protocolo de bioseguridad de la empresa. 15. Entregar los Epp necesarios y asegurar el recambio de los mismos 16. Disponer de un área para el cambio de ropa de las personas y el almacenamiento de sus pertenencias. (Proyectos)				
---	--	--	--	--

RESPONSABLE DEL SG-SST	1. Garantizar la supervisión integral de las actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo. 2. Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. 3. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST. 4. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST. 5. Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención. 6. Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. 7. Gestionar ante la gerencia los recursos para cumplir con el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores. 8. Participar en la investigación de los accidentes graves o fatales. 9. Coordinar las necesidades de capacitación en materia de	1. Conocimientos: Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Tareas de alto riesgo. 2. Educación: Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo o profesional en cualquier área con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. 3. Formación: Curso de 50 horas en SG-SST, trabajo en altura nivel Coordinador y avanzado anual. 4. Experiencia: 1 año en implementación del SG-SST	1. Revisión por la dirección 2. Reunión de información de avances	1. Representante legal 2. Trabajadores	1. Acta de revisión por la dirección 2. Registro de charlas
-----------------------------------	--	--	--	---	--

	prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. 10. Seguimiento al avance del SG-SST. 11. Diseñar el protocolo de bioseguridad de la empresa 12. Comunicar las medidas de bioseguridad definidas por la empresa a los trabajadores, así como demás temas de interés asociados. 13. Distribuir los insumos para la limpieza de áreas y manos, asegurando su disponibilidad permanente. 14. Ubicar señalización e información asociada al protocolo de bioseguridad y prevención frente al Covid-19. 15. Definir mecanismos de seguimiento y monitoreo de cumplimiento del protocolo de bioseguridad.				
EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	1. Realizar el proceso de investigación de todos los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia o diagnóstico, conforme lo determina la normatividad legal vigente.	1.Capacitación en investigación de accidentes de trabajo	1. Reunión para investigación de ATEL	1. Representante legal 2. Interventorías 3. trabajadores 4. Copasst	1. Informe de investigación de ATEL 2. Registro de asistencias

	2. Registrar en el formato de informe de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral 3. Realizar seguimiento a las acciones correctivas propuestas en las recomendaciones según el tiempo establecido en el informe.				
TRABAJADORES/ CONTRATISTAS	1. Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Procurar el cuidado integral de su salud. 3. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud. 4. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. 5. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo. 6. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST. 7. Participar y contribuir al	Curso de trabajo en alturas nivel avanzado	1. Evaluación anual de responsabilidades	1. Gerente.	1. Registro de evaluación de responsabilidades

cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 8. Reportar incidentes o accidentes que ocurran en el desarrollo de sus labores 9. Usar los EPP biosanitarios en todo momento durante el desarrollo de actividades y durante los traslados desde y hacia las instalaciones 10. Reportar honestamente y de manera diaria su estado de salud. 11. Reportar inmediatamente lo sepa, si estuvo en contacto estrecho con un caso confirmado de Covid-19 12. Lavar sus manos cada hora y/o aplicar alcohol glicerinado en caso de no tener acceso a un punto de agua cercano. 13. Cumplir los lineamientos establecidos en el protocolo de bioseguridad de la empresa				
---	--	--	--	--

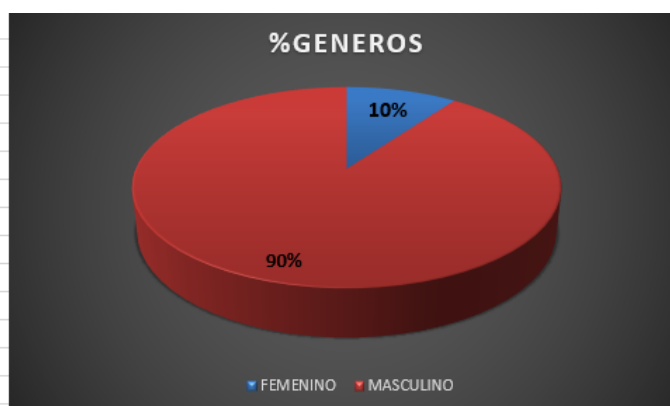
COPASST/VIGIA SST	1. Conocer la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. 2. Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores. 3. Participar en la revisión del programa de capacitación como mínimo una vez al año. 4. Estar informado acerca de los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar. 5. Conocer los resultados de la Revisión por la alta dirección que la empresa debe realizar una vez al año. 6. Participar en el equipo de investigación de los accidentes de trabajo de la empresa. 7. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por los trabajadores. 8. Servir de punto de coordinación entre la Gerencia y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.	1. curso de las 50 horas del SG-SST	1. Revisión por la dirección 2. Reunión mensual del Copasst	1. Representante legal 2. Responsable SG-SST	1. Acta de revisión por la dirección 2. Actas del Copasst
---------------------------------	--	--	--	---	--

9. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes. 10. Apoyar la realización de encuestas diarias al personal 11. Fortalecer las inspecciones periódicas para asegurar espacios de trabajo seguros 12. Conocer, recomendar y socializar el protocolo de bioseguridad de la empresa.				
---	--	--	--	--

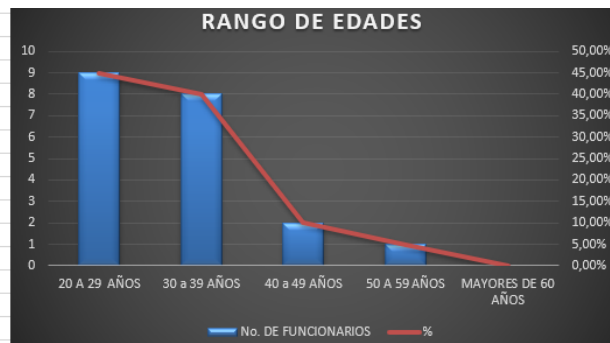
Anexo 3. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

Contrato	Cedula	Nombre	Estado civil	Escolaridad	Genero	F.I. Contra	Edad	Tipo de Contrato	Viviencia	Edio Ingres	Hijos
1	1.004.123.456	JUAN SEBASTIAN VARGAS MORALES	SOLTERO(A)	PROFESIONAL	MASCULINO	20/10/2019	27	FIJO	SI	2	0
2	1.004.241.587	LIGIA GONZALEZ	UNION LIBRE	TECNICO	FEMENINO	22/10/2019	26	FIJO	SI	2	1
3	102.456.378	RENE ANTONIO BOLIVAR	UNION LIBRE	PROFESIONAL	MASCULINO	22/10/2019	32	ORDEN DE SERVICIO	NO	3	0
4	1.082.945.037	ESTRADA CARDONA JESUS ALBERTO	SOLTERO(A)	BACHILLER	MASCULINO	11/02/2020	24	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	2	0
5	21.456.987	CARLOS ANDRES SEGURA	UNION LIBRE	TECNICO	MASCULINO	10/02/2020	37	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	1	2
6	1.083.459.811	GARCIA GAVIRIA ANDRY JULIET	CASADO(A)	PRIMARIA	MASCULINO	5/12/2019	26	OBRA O LABOR CONTRATADA	SI	6	1
7	85.423.674	FERNANDEZ NAVARRO JOAQUIN	SOLTERO(A)	BACHILLER	MASCULINO	5/12/2019	31	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	3	0
8	1.002.548.792	GONZALEZ CARREÑO JHAN	UNION LIBRE	BACHILLER	MASCULINO	5/12/2019	36	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	1	3
9	1.002.365.892	GARCIA SARAVIA HERNANDO	CASADO(A)	BACHILLER	MASCULINO	5/12/2019	26	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	4	2
10	1.003.658.923	GOMEZ ALTAMAR ANTONIO	UNION LIBRE	TECNICO	MASCULINO	5/12/2019	25	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	1	0
11	84.523.591	HERNANDEZ MARTINEZ JOSE	SEPARADO(A)	BACHILLER	MASCULINO	5/12/2019	38	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	1	1
12	85.657.895	MARIN CABAS	UNION LIBRE	PRIMARIA	MASCULINO	8/01/2021	37	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	3	2
13	102.423.546	NAVARRO VELEZ JUAN	SOLTERO(A)	BACHILLER	MASCULINO	7/12/2019	34	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	1	1
14	1.082.876.004	NUÑEZ GOMEZ GERMAN	SOLTERO(A)	BACHILLER	MASCULINO	15/03/2021	29	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	2	3
15	1.082.993.803	PICO SANDOVAL ANDREA CAROLINA	SOLTERO(A)	TECNOLOGO	FEMENINO	15/03/2021	24	OBRA O LABOR CONTRATADA	SI	1	0
16	85.467.095	POLO CORTES CARLOS FERNANDO	UNION LIBRE	BACHILLER	MASCULINO	15/03/2021	39	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	1	2
17	85.423.256	SANCHEZ CARDONA JUAN	UNION LIBRE	BACHILLER	MASCULINO	15/03/2021	42	OBRA O LABOR CONTRATADA	SI	1	3
18	1.004.256.231	SALCEDO MARIN JHAN	UNION LIBRE	BACHILLER	MASCULINO	15/03/2021	28	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	3	2
19	57.403.917	VIZCAINO CAMACHO MIGUELINA	SOLTERO(A)	PRIMARIA	MASCULINO	4/06/2021	46	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	1	0
20	36.545.070	VIZCAINO CAMACHO YOLANDA ISABEL	UNION LIBRE	BACHILLER	MASCULINO	15/03/2021	55	OBRA O LABOR CONTRATADA	NO	1	4

GENERO	FUNCIONAR	%
FEMENINO	2	10%
MASCULINO	18	90%
TOTAL DE FUNCIONAR	20	100%



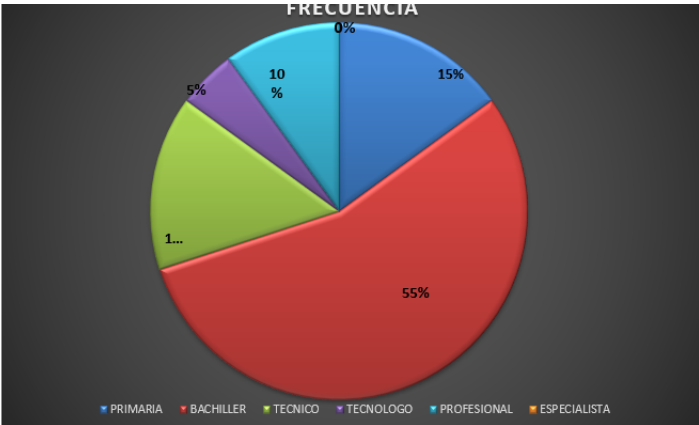
RANGO DE EDADES	No. DE FUNCIONARIOS	%
20 A 29 AÑOS	9	45,00%
30 a 39 AÑOS	8	40,00%
40 a 49 AÑOS	2	10,00%
50 A 59 AÑOS	1	5,00%
MAYORES DE 60 AÑOS	0	0,00%
TOTAL	20	100%



TIPO DE CONTRATO	Nro. DE TRABAJADORES	%
FIJO	2	10,00%
INDEFINIDO	0	0,00%
POR OBRA O LABOR	17	85,00%
OTROS	1	5,00%
TOTAL	20	1



NIVEL DE ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	%
PRIMARIA	3	15%
BACHILLER	11	55%
TECNICO	3	15%
TECNOLOGO	1	5%
PROFESIONAL	2	10%
ESPECIALISTA	0	0%
TOTAL DE FUNCIONARIOS	20	100%



Anexo 4

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y POSESIÓN DEL VIGÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PERIODO DE VIGENCIA: noviembre 2021 - 2023

En las Oficinas de la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.” en la ciudad de Santa Marta (Mag), siendo las 08:00 del día 20 del mes de noviembre del año 2021, el representante legal de la empresa, realizó la designación de su vigía ocupacional como lo dispone las resoluciones 2013 de 1986, 1016 de 1989 y la Ley 1562 del 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, y las demás exigencias de la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud y Protección Social, y lo dispuesto en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, según las normas colombianas.

El representante legal, nombró como vigía ocupacional y suplente a las siguientes personas:

	Nombre	Cédula	Firma
Vigía ocupacional	LIGIA GONZALEZ		
Suplente	Rene Bolivar		

(El número de representantes está determinado según la cantidad de trabajadores que tenga la empresa. Art. 2º Resolución 2013 de 1986).

Asimismo, se establece que el período del vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo será de dos años y el empleador se compromete a proporcionar cuatro horas (mínimo) semanales dentro de la jornada normal de trabajo para el desarrollo de sus actividades en este rol, tal como se estipula en el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994.

CC.
VoBo Gerente.

Santa Marta, 20 de noviembre de 2021

Santa Marta, D.T.C.H, 20 de noviembre de 2021.

Señor(a):

Ciudad

ASUNTO: NOMBRAMIENTO Y ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES COMO VIGÍA OCUPACIONAL.

Por medio de la presente, el representante legal de INGENIERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P, se permite notificarle que ha sido designado como vigía ocupacional, de acuerdo a lo establecido en la resolución 2013 de 1986. Como tal, le mencionamos las siguientes funciones asignadas a este rol:

- Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades del SG-SST;
- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento del SG-SST en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de seguridad y salud en el trabajo cuando haya deficiencias en su desarrollo;
- Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de seguridad y salud en el trabajo en los sitios de trabajo.
- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la 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 en seguridad y salud en los trabajos dirigidas a 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 éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de seguridad y salud en el trabajo 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 profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores 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 presenten los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 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. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 2013 de 1986.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

Atentamente

Gerente.

CC.

Anexo 5

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y POSESIÓN DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

PERIODO DE VIGENCIA: NOVIEMBRE 2021 - 2023

En las Oficinas de la ciudad de Santa Marta (Mag), siendo las 08:00 del día 20 de NOVIMEBRE del año 2021, se reunieron: el representante legal de la empresa y los trabajadores, con el propósito de conformar el comité de convivencia laboral de acuerdo a lo estipulado en la Res 0652 de 2012

El , nombró como su representante principal y suplente a las siguientes personas:

	Nombre	Cédula	Firma
Principal			
Suplente			

Los trabajadores, en votación efectuada, nombraron como sus representantes principal y suplente al comité de convivencia laboral

	Nombre	Cédula	Firma
Principal			
Suplente			

(El número de representantes está determinado según la cantidad de trabajadores que tenga la empresa. Art. 3º Resolución 0652 de 2012).

Asimismo, se establece que el período de los miembros del Comité de convivencia laboral será de dos años y el empleador se compromete a proporcionar el espacio dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

CC.

Vo.Bo. Gerente.

Santa Marta, 20 de noviembre de 2021

**ACTA DE CONVOCATORIA
ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
PERIODO DE VIGENCIA: NOVIEMBRE 2021 - 2023**

El representante legal, convoca a los trabajadores para elegir sus representantes ante el Comité de convivencia laboral, Principal (es) y Suplente (s), según lo establecido en la Resolución 0652 de 2012.

La elección se realizará en las instalaciones de la empresa el día 17 de noviembre de 2021 a las 5:00 p.m. para lo cual la empresa facilitará los medios necesarios.

CC.

Gerente.

Santa Marta D.T.C.H, 20 de noviembre de 2021.

Señor(a):

Ciudad

ASUNTO: Asignación de responsabilidades como miembro del comité de convivencia laboral.

Por medio de la presente, nos permitimos notificarle que ha sido designado como **representante por la gerencia** para el comité de convivencia laboral, de acuerdo a lo establecido en la resolución 0652 de 2012. Dentro de las funciones del comité se enumeran:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Atentamente

CC.
Gerente.

Anexo 6

1. OBJETIVO

Establecer un documento de referencia para la realización de la Comunicación, Participación y Consulta, de los trabajadores y contratistas de la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”, en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. ALCANCE

Aplica para todo el personal de planta y contratistas de la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”,

3. DEFINICIONES

- **Comunicación:** Proceso de transferencia de información interactiva a través de diferentes canales.
- **Participación:** Proceso mediante el cual se hacen aportes a un sistema de acuerdo al rol desempeñado y al interés generado por el beneficio mutuo.
- **Consulta:** Proceso mediante el cual es posible obtener más información requerida.
- **SG-SST:** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. RESPONSABILIDADES

4.1. GERENCIA

- Brindar los recursos necesarios para la ejecución del programa y verificar el cumplimiento del mismo.

4.2. RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN SST

- Dar a conocer el presente programa a los diferentes niveles de la empresa.
- Verificar el cumplimiento del programa.
- Velar por que el mecanismo utilizado para la difusión de las acciones y resultados de las actividades sean eficaces.

4.3. JEFES DE ÁREAS

- Asistir y asegurar que el personal bajo su cargo asista a las actividades de este programa implementado por la empresa para la buena ejecución del Sistema de Gestión en SST.
- Colaborar en la organización de las actividades programadas.

4.4. TRABAJADORES

- Ser participativos de las actividades realizadas por el programa de comunicación, participación y consulta implementado por la empresa

5. COMUNICACIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN SST

La comunicación puede ser Interna o Externa a través de los distintos niveles de la empresa.

5.1. COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación interna garantiza que el personal propio y contratado por la empresa, conozcan el SG-SST, los riesgos a los que se encuentran expuestos, así como los objetivos del Sistema de Gestión y puedan además contribuir al cumplimiento de la Política del Sistema Gestión y a la mejora continua. También sirve como medio de recepción de sugerencias e información para la revisión de los procedimientos y programas.

La comunicación y la difusión de todo lo referente al SG-SST implementado por la empresa se realizará de forma oral o escrita y los medios que se tendrán en cuenta son: reuniones, circulares informativas, E-mail, capacitaciones, radio de comunicación, charlas, inducción, reinducción y avisos en cartelera informativa.

La información que se comunica depende de los temas que manejan los niveles de la empresa o los procesos; a continuación, se menciona la información que se comunica:

- Políticas y Objetivos del SG- SST.
- Requisitos Legales.
- Responsabilidades en SST de los diferentes niveles de la empresa
- Responsable del SG- SST.
- Peligros identificados en las actividades que desarrolla la empresa.
- Programas de Gestión del SG-SST.
- Gestión del Vigía o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- Resultados de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales.

- Plan de Emergencias y los procedimientos operativos normalizados para los tipos de emergencias.
- Resultados de la Revisión Gerencial. (rendición de cuentas)
- Estado de las acciones correctivas y preventivas del SG- SST.
- Resultados de auditorías internas realizadas al SG- SST.
- Cambios del SG- SST que puedan afectar a ciertas partes interesadas.

5.2. COMUNICACIÓN EXTERNA

Las comunicaciones externas sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden tratar, entre otros, los siguientes temas:

- Incidentes y accidentes.
- Cursos de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Auditorías de Riesgos del Trabajo.
- Evaluación de riesgos.
- Solicitudes de información de carácter de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Sobre el Sistema de Gestión.

Cuando se envíe comunicación externa debe hacerse en hojas con membrete de la empresa y con el consecutivo correspondiente. También puede haber comunicaciones externas por E-mail u otros medios, para los cuales no se requiere consecutivo.

5.3. COMUNICACIÓN A CONTRATISTAS Y VISITANTES

La comunicación a los contratistas debe ser realizada según el trabajo a desempeñar, deben ser comunicados los riesgos inherentes al lugar de trabajo y el Plan de Emergencia de la empresa, antes de la realización de cualquier trabajo en las instalaciones.

Por su parte el contratista está obligado a facilitar la información de los riesgos inherentes a la actividad que realizará en la empresa. El responsable de la SST será el encargado de la emisión y petición de los registros mencionados.

Las comunicaciones a los visitantes se realizarán mediante indicaciones del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las diversas señalizaciones de emergencia que están ubicadas en las instalaciones de la empresa.

6. PARTICIPACIÓN EN EL SG- SST

La participación debe ser de carácter positivo y preferiblemente predictivo, para contribuir con el mejoramiento continuo del SG- SST, se deben realizar por medio verbal o escrito; el

escrito se puede realizar diligenciando sugerencias y depositándolas en buzón que ubique la empresa para tal fin o entregándolos al responsable del SG- SST designado por la Gerencia.

Los aspectos en los que pueden participar los trabajadores o contratistas son entre otros los siguientes:

ACTIVIDADES DE PARTICIPACIÓN	MÉTODO DE PARTICIPACIÓN
Procesos de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.	Los trabajadores participan a través de la realización de Análisis de Trabajo Seguro (ATS).
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo o enfermedades laborales.	Investigar los accidentes reportados por el trabajador, vinculando al mismo trabajador en la investigación; es decir, participa el trabajador accidentado y los trabajadores testigos.
Desarrollo y revisión de políticas y objetivos SST.	Se divulgan en las carteleras para conocimiento y generación de sugerencias.
Representación en asuntos SST.	Existe el <i>COPASST</i> donde los representantes con participación de trabajadores del área operativa.
Auditorías internas o externas al SG-SST.	Atendiendo las auditorias en calidad de auditados.
Reporte de condiciones inseguras o cuando los trabajadores, diligencien encuestas acerca de temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Reportando condiciones inseguras que puedan generar accidentes o enfermedades. Diligenciando encuestas relacionadas a SST para la ejecución de programas de gestión.

7. CONSULTA EN EL SG-SST

El responsable del SG-SST dará información a los trabajadores, contratistas y otras partes interesadas sobre los cambios en el SG-SST que les afecten, también la Gerencia o su Representante podrán hacerle consultas a entidades externas, cuando haya inquietudes acerca de las actividades a desarrollar en el SG-SST; así mismo los trabajadores pueden realizar consultas referentes al SG-SST al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, Vigía o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Algunos temas de consulta pueden ser:

- Normatividad legal.
- Hojas de seguridad de los productos químicos.
- Procedimientos operativos normalizados para las emergencias.
- Respuesta de sugerencias de acciones preventivas o de quejas y reclamos.

9. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Asistencia a capacitaciones

- Formato de inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Informe de investigación de accidentes
- Acta de reunión
- Matriz de identificación de peligros

Anexo 7

MATRIS DE PELIGROS

Ingresar link para visualización

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1DE-jiWOLsTjUjAZIgVNLNsAYCvpNrvea/edit?usp=sharing&ouid=103023586108120885495&rtpof=true&sd=true>

Anexo 8

EVALUACIÓN

Ingresar link para visualización

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1DkGqmeZII1m5GC9bdH3_RGPFNOywfvtZ/edit?usp=sharing&ouid=103023586108120885495&rtpof=true&sd=true

Anexo 9

Ingresar link para visualización

OBJETIVO S Y METAS

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/10nyiV6IrTZXAoaapuB6gl-RnUt6le0VU/edit?usp=sharing&ouid=103023586108120885495&rtpof=true&sd=true>

Anexo 10

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/10nyiV6IrTZXAoaapuB6gl-RnUt6le0VU/edit?usp=sharing&ouid=103023586108120885495&rtpof=true&sd=true>

Objetivo del SG-SST	Meta	Formula para Medición	Programa asociado	Responsable de Medición	SEGUIMIENTO
Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, y determinar las medidas de intervención necesarias.	100% de cargos con Matriz de Peligros actualizada	# de cargos con Matriz de Peligros actualizada * 100% / # de cargos	Ver Plan de Trabajo Anual SST	Responsable SST	
Prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y la incidencia de enfermedades laborales, además promover la salud de los trabajadores.	<=14 Accidentes de Trabajo con Tiempo Perdido	# de Accidentes de Trabajo con Tiempo Perdido.	Programa de Prevención de Accidentes de Trabajo	Responsable SST	
	<=2 Accidentes de Transito resultantes en fatalidades o lesiones graves.	# de Accidentes de Transito resultantes en fatalidades o lesiones graves.	PESV	Responsable SST	
	0 casos nuevos de Enfermedad Laboral	# de casos nuevos de Enfermedad Laboral	Programa de Vigilancia Epidemiológica	Responsable SST	
Cumplir los requisitos legales y otros aplicables relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo	≥ 95% de cumplimiento de requisitos legales y de otra índole SST aplicables.	# de requisitos legales y de otra índole SST evaluados con cumplimiento total * 100% / # de requisitos legales y de otra índole SST identificados aplicables.	Ver Plan de Trabajo Anual SST	Responsable SST	

Mejorar continuamente la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	≥ 95% de ejecución de Acciones Correctivas y Preventivas.	# de Acciones Correctivas y Preventivas ejecutadas * 100% / # de Acciones Correctivas y Preventivas planificadas	Ver Plan de Trabajo Anual SST	Responsable SST	
	100% cumplimiento de actividades planificadas en el Programa de Auditorías Internas	# de actividades implementadas del Programa de Auditorías Internas SST * 100% / # de actividades planificadas en el Programa de Auditorías Internas SST	Programa de Auditorías Internas SST	Responsable SST	

Anexo 12

INDUCCIÓN SGSST		REINDUCCIÓN SGSST	
-----------------	--	-------------------	--

FECHA: _____

NOMBRE: _____ CARGO: _____

C.C. _____ FIRMA DEL TRABAJADOR: _____

FIRMA EVALUADOR _____ CALIFICACION _____

Solicitamos calificar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (5) = Excelente, (4)= Bueno, (3) = Regular, (2) = Insuficiente, (1) = Deficiente.

1. Falso o verdadero. Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.	NOTA

2. Falso o verdadero. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.	NOTA

3. Escoja la respuesta verdadera, cuáles son las políticas tiene VIVAC SEGURIDAD en SGSST.	NOTA
---	-------------

(a) Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (b) Política de Prevención De Consumo De Sustancias Psicoactivas (c) Política de Seguridad Vial (d) Todas las anteriores	
---	--

4. Mencione tres responsabilidades que tiene usted frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	NOTA

5. Mencione dos objetivos de seguridad y salud en el trabajo	NOTA

6. ¿Qué es el COPASST? Y mencione alguna de sus funciones.	NOTA

7. ¿Qué debe hacer en caso de un accidente de trabajo?	NOTA

8. ¿Qué es el COCOL? Y mencione alguna de sus funciones.	NOTA

9. Cuáles son las funciones de los brigadista?	NOTA

10. Falso o verdadero.	NOTA
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO. La finalidad es la promoción, prevención y control de la salud frente a los peligros ocupacionales. Además recomienda lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psicofisiológicas del funcionario, con el fin a que pueda realizar sus actividades de manera eficaz.	

11. ¿Como se llama la ARL a la que estamos afiliados?	NOTA

12. ¿Ejemplo de accidente de trabajo ó enfermedad laboral?	NOTA

13. Si se dañan mis elementos de protección personal, ¿qué debo hacer?	NOTA

--	--

14. ¿A qué peligros está usted expuesto en su labor?	NOTA

15. Verdadero o falso.	NOTA
Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.	

Anexo 13

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Ingresar link para visualización

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1rt9IOFrN--un2mEzWgeolVKgG_NRgEHU/edit?usp=sharing&ouid=103023586108120885495&rtpof=true&sd=true

Anexo 14

INDICADORES

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-WvZ-vVg8nqRZmddkYvNIH4gC1j5bcIJ/edit?usp=sharing&ouid=103023586108120885495&rtpof=true&sd=true>

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1rcI4_0RaNS525XGp6Cgq6_OecwCWfMHZ/edit?usp=sharing&ouid=103023586108120885495&rtpof=true&sd=true

Anexo 15

TEMA:	
LUGAR:	DURACION:
FACILITADOR:	FECHA:
OBJETIVO:	

No.	Nombre y Apellidos	Cédula	Cargo	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

17				
18				
19				
20				
21				

Firma Instructor

Personal directo:		Contratista:		Inducción:		Reinducción:	
-------------------	--	--------------	--	------------	--	--------------	--

Nombre:		Cédula:	
Cargo:		Fecha:	

<i>Marque (X) los temas recibidos</i>			
Reglamentos de Trabajo		Elementos de Protección Personal	
Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial		Riesgos propios del puesto de trabajo	
Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo		a. Biomecánicos	
- Medicina Preventiva y del Trabajo		b. Psicosociales	
- Higiene Industrial		c. Físicos	
- Seguridad industrial		d. Condiciones de Seguridad: - Mecánicos - Eléctricos - Locativos - Tecnológicos - Accidentes de tránsito - Públicos	
- Programas de gestión para riesgos prioritarios			
Políticas organizacionales			
Comités de trabajo (Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario/Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo)			
Responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo			
Accidentes de Trabajo/Enfermedad Laboral		e. Químicos	
Orden y aseo en áreas de trabajo		f. Biológicos	
Procedimiento para reportar los incidentes y accidentes de trabajo		g. Fenómenos Naturales	
Plan de emergencias, punto de encuentro y PON's		Medidas de control para los riesgos existentes: Inducción, Capacitación, evaluaciones médicas, uso de EPP.	

Certifico que he recibido la información relacionada en el presente documento y me comprometo en el cumplimiento de los lineamientos allí expuestos.

Firma del Jefe inmediato

Firma Empleado

Responsable SST

DISEÑADO POR:

NOMBRE	CARGO	FIRMA

REVISADO Y APROBADO POR:

NOMBRE	CARGO	FIRMA

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN	RAZÓN DEL CAMBIO
20/11/2021	1	Creación del documento

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el sentido de pertenencia en los trabajadores (nuevos y antiguos), visitantes y/o contratistas, facilitando su proceso de adaptación y crecimiento al sistema organizacional, comprensión de los lineamientos necesarios y conocimiento de los riesgos para el logro de los objetivos organizacionales.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Proporcionar a los trabajadores el conocimiento y la formación necesaria para desempeñar su trabajo en forma eficiente, cumpliendo con estándares de seguridad.
- Lograr el cambio de actitudes y comportamientos frente a determinadas circunstancias y situaciones que puedan resultar en lesiones personales, enfermedades o pérdidas para la empresa.
- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal de los trabajadores de la empresa.
- Crear en el trabajador una actitud preventiva hacia los riesgos, desde el momento en que empiezan a laborar.

2. ALCANCE

Este programa va dirigido a todos los trabajadores y contratistas de la empresa, nuevos o antiguos.

3. DEFINICIONES

- **Entrenamiento:** Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.

- **Inducción:** La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al individuo la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo.
- **Capacitación:** Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.
- **COPASST:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Competencias:** El conjunto de conocimientos, habilidades y motivación necesarias para desempeñar una función productiva a partir de requerimientos de calidad especificados.
- **Divulgación:** El proceso de interpretación y popularización de la información.
- **Reinducción:** Proceso que se llevará a cabo cada año con los trabajadores antiguos vinculados a la empresa con permanencia mayor a un año, para recordar aspectos necesarios del Sistema de Gestión SST y de la empresa en general.
- **SG – SST:** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **SST:** Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. RESPONSABILIDADES

4.1. REPRESENTANTE LEGAL

- Suministrar los recursos necesarios para que el presente programa se efectúe de manera eficaz en la empresa.
- Aprobar el plan anual de trabajo, en donde se identifican las necesidades de capacitación de los trabajadores.
- Permitir los espacios para que el personal asista a los cursos y demás actividades del programa.

4.2. TRABAJADORES

- Asistir a las actividades de formación, capacitación y concientización que sea programado por la empresa, de acuerdo al plan de trabajo de ella.

4.3. ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Es responsabilidad del líder del SG-SST, realizar el proceso de inducción a todo trabajador que ingrese a la empresa y reinducción a los trabajadores antiguos con permanencia mayor a un año, para así crear conciencia de los aspectos relevantes de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades que realice la empresa.
- Incluir en el Plan Anual de trabajo las necesidades de capacitación y entrenamiento.

5. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SST

El programa de Inducción y Reinducción de la empresa está diseñado para crear un puente informativo al interior de la organización en lo que respecta al Sistema de Gestión en SST. Consta de herramientas y estrategias de divulgación de la información que permiten que el nuevo trabajador conozca la empresa, identifique las políticas generales y aquellas relacionadas con el Sistema de Gestión en SST que se lleva a cabo; por otra parte, la Reinducción da al antiguo trabajador actualizaciones periódicas acerca de las actividades y temas relevantes en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.1. INDUCCIÓN

El proceso de inducción general de la empresa consta de dos componentes:

Componente 1: Inducción general sobre el proceso productivo y generalidades de la empresa.

El jefe inmediato se encargará de transmitir a todos los trabajadores las generalidades de la empresa.

En esta etapa se tratarán:

- Estructura organizacional
- Actividad económica de la empresa
- Misión y visión

Componente 2: Inducción general sobre aspectos más relevantes en términos de SST de la empresa.

El Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo explicará las generalidades del Sistema de Gestión SST que implementa la empresa.

En esta etapa se dan a conocer los lineamientos del Sistema de Gestión SST:

- Política SST.
- Política prevención de uso de alcohol, drogas y tabaco.
- Objetivos y metas SST.
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Generalidades del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Funcionamiento del *COPASST* o Vigía SST (de acuerdo con el tamaño de la empresa).
- Funcionamiento del plan de emergencias y de las brigadas de emergencia.
- Riesgos asociados a los cargos y actividades, así como, sus controles (identificación de peligros, y reporte).
- Procedimientos de trabajo seguro aplicables según el cargo.
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales.
- Responsabilidades en SST.

El proceso de inducción se realizará una vez se haya formalizado el proceso de contratación y el trabajador deberá firmar para el registro en el Formato de Inducción/Re-inducción en SST.

5.2. REINDUCCIÓN

Consiste en actualizar a los trabajadores sobre los aspectos más relevantes del Sistema de Gestión SST que se lleva a cabo en la empresa: resultados, políticas, objetivos, entre otros, necesarios para el buen desarrollo del sistema y del adecuado funcionamiento de la empresa en términos de SST.

Anualmente, la empresa debe ejecutar la Reinducción del personal antiguo; es necesario recordarles las medidas que se deben tomar en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo. A la vez, esta Reinducción sirve como fuente para actualizar a los miembros de la organización acerca de los cambios que se han desarrollado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Reinducción también puede utilizarse como una herramienta de refuerzo para aquel personal que, luego de haber asistido a Inducción o Reinducción, no demuestra conocimiento alguno de las actividades ni de los temas tratados.

Al igual que la inducción, el trabajador deberá firmar el registro de reinducción.

Finalmente, se realizará reinducción en los siguientes casos especiales:

- Cuando el trabajador retorna de una incapacidad superior a un mes, este recibirá un re inducción con los aspectos relevantes durante su ausencia.
- Luego de un accidente. Las partes involucradas deben participar en un proceso de re inducción enfatizando en los procedimientos de trabajo seguro.

5.3. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INDUCCIÓN O REINDUCCIÓN

Se realizarán evaluaciones para las inducciones y reinducciones con el fin de identificar la efectividad del programa en términos de conocimientos adquiridos y comprendidos en cuanto al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se trata.

El trabajador será evaluado en un plazo no mayor a cinco (5) días, desde la realización de la inducción o reinducción (cual sea el caso) para definir la efectividad del proceso.

La calificación de la evaluación se define como el porcentaje (%) de cumplimiento de cada ítem, así:

Calificación = (número de respuestas correctas marcadas / número total de respuestas del ítem) * 100.

Consideraciones:

- Los espacios en blanco se tomarán como respuestas negativas y se deben tener en cuenta para generar los planes de acción.
- La evaluación debe obtener una calificación superior o igual a 75% de cumplimiento para aceptar como aprobado.
- Cuando el trabajador no supere el 75% de cumplimiento debe ser reforzado para generar un plan de acción.

6. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, redactará en el Plan Anual de trabajo las necesidades de Inducción, Entrenamiento y Capacitación en el cual estarán definidos los cronogramas, metodología y detalles específicos para su implementación.

El consolidado de capacitaciones y participantes, se lleva en el formato de Seguimiento de capacitación y entrenamiento, con el fin de conocer los temas que ha recibido cada trabajador y el tiempo total de formación que ha recibido por parte de la empresa.

7. ENTRENAMIENTO

Para definir las necesidades de entrenamiento del personal, en el plan de trabajo de la empresa, se debe tener en cuenta los riesgos a los que están expuestos el personal de las diferentes ocupaciones, según la actividad que desarrollan, así como, los requerimientos legales aplicables.

7.1. CURSOS DE ENTRENAMIENTO

7.1.1. Capacitación continuada:

Es general para todos los trabajadores en aspectos básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo; Como, por ejemplo:

- Introducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Inspecciones Planificadas.
- Reuniones Grupales.
- Observación de Tareas.

7.1.2. Capacitación específica

Tomando como referencia la matriz de riesgos, se capacita al personal de cada área de acuerdo a los riesgos críticos detectados, el entrenamiento estará enfocado hacia la prevención de accidentes y enfermedades laborales; la evaluación se realizará efectuando observaciones del trabajo para comprobar el seguimiento a las recomendaciones dadas por la gerencia, los trabajadores, los clientes y/o el Copasst/Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.1.3. Cursos de concientización

Los Cursos de Concientización están orientados a lograr el cambio de actitud de los trabajadores respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como concientización se considera al Curso de Inducción en el SST, el cual se dictará una vez al año, y cualquier otra actividad de bienestar, que fomente el autocuidado y la protección de las personas desde la conciencia y el ser.

8. EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES Y ENTRENAMIENTOS

La capacitación debe evaluarse para determinar su efectividad; debe considerar dos aspectos principales:

1. Determinar hasta qué punto el programa de capacitación produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados.
2. Demostrar si los resultados de la capacitación presentan relación con la consecución de las metas de la empresa.

La evaluación de los cursos de capacitación sirve, entre otras cosas para:

- Mejorar diversos aspectos de la acción de capacitación: condiciones materiales, métodos, instructores.
- Tomar decisiones sobre la continuidad de la acción: replanteo, mejoras, cancelación.
- Involucrar a los tomadores de decisiones dentro de la organización.
- Entregar un informe de resultados sobre el servicio.
- Planear la capacitación futura.

- Definir las competencias adquiridas por los participantes.
- Saber si el curso logró los objetivos.
- Identificar fuerzas y debilidades en el proceso.
- Determinar el costo/ beneficio de un programa.

Para el caso de los entrenamientos, su evaluación será responsabilidad del centro encargado de generar la certificación, entendiendo que aprobaron aquellos quienes logren la culminación y certificación de la formación (Ejemplo: curso de alturas).

9. INDICADORES

9.1. Inducción y reinducción

Cobertura: N° de reinducciones realizadas en el periodo / N° de trabajadores con tiempo superior a un año de trabajo.

Efectividad: N° de evaluaciones con resultado superior al 75% / N° de evaluaciones realizadas.

9.2. Capacitación y entrenamiento

Cobertura: N° de capacitaciones/entrenamientos ejecutados / N° de capacitaciones/entrenamientos programados.

Efectividad: N° de evaluaciones aprobadas / N° de evaluaciones programadas.

10. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- Formato de Inducción/Re-inducción en SST
- Formato de Asistencia
- Plan de trabajo anual del SG-SST

Anexo 16

OBJETIVO

Identificar los riesgos ocasionados por las instalaciones locativas, equipos y/o herramientas que se utilicen para la realización de las diferentes labores y tomar acciones preventivas y correctivas que proporcionen mayor seguridad.

1. ALCANCE

Este documento va dirigido a todas las áreas y procesos de la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.” para llevar a cabo en la realización de algún tipo de inspección.

2. DEFINICIONES

- 2.1 **Actos Subestandar:** Toda acción que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un Accidente de Trabajo.
- 2.2 **Condición Subestandar:** Situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar Accidentes de Trabajo.
- 2.3 **Inspección:** Actividad de evaluación básica e inmediata del estado de los equipos de producción y lugares de trabajo en referencia a los riesgos que pudieran derivarse de los mismos.
- 2.4 **Inspecciones Planeadas:** Recorrido sistemático por un área, con una periodicidad, instrumentos y responsables determinados previamente a su realización, durante el cual se pretende identificar condiciones subestandar.
- 2.5 **Inspecciones Planeadas Informales:** Inspecciones planeadas en forma no sistemática. En ellas se incluyen los reportes de condiciones subestandar emitidos por los trabajadores a sus jefes inmediatos o por los supervisores en sus trabajos diarios.
- 2.6 **Lista De Verificación:** Son formatos que contienen los aspectos que se deben inspeccionar en las diferentes áreas para facilitar la recopilación, codificación y análisis de la información.
- 2.7 **Copasst:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. RESPONSABILIDADES

- 3.1 **Gerencia:** Apoyar el programa de inspección, involucrándose en las inspecciones y actuando eficazmente proporcionando los recursos para la adopción de las recomendaciones resultantes, con lo cual demostrará liderazgo y compromiso de la gerencia en el tema.

- 3.2 **Jefes de área:** Debe acompañar en la realización de las inspecciones de seguridad, junto con el COPASST, para detectar las condiciones subestandar que se presentan en la compañía.
- 3.3 **COPASST:** Debe participar en las inspecciones planeadas, cumpliendo así con su función de organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía.
- 3.4 **Responsable del SG-SST:** Debe realizar las inspecciones y llevar un registro de estas por medio de los formatos elaborados para cada una de ellas, hacer seguimiento y asegurar la implementación y eficacia de los planes de acción y medidas correctivas planteadas.

4. PROCEDIMIENTO DE INSPECCIONES

Las inspecciones son una técnica analítica de seguridad que consiste en el análisis realizado mediante la observación directa de las instalaciones, equipos y procesos productivos para identificar los peligros existentes y evaluar los riesgos en los puestos de trabajo.

Cuando hablamos de instalaciones, equipos, máquinas y procesos productivos nos referimos no solo a sus condiciones y características técnicas, sino también a metodologías de trabajo, actitudes y comportamiento humano, aptitud de los trabajadores para el puesto de trabajo que desempeñan y sistema organizativo.

Las inspecciones de seguridad en el lugar de trabajo pueden ser informales o planeadas, y estas a su vez son herramientas fundamentales para la identificación, el control y mejoramiento de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la compañía. De un correcto programa de inspecciones ejecutado por personal competente, depende a su vez el desarrollo de una cultura de seguridad y la obtención de excelentes indicadores y puntos de mejoramiento.

Las inspecciones de seguridad se realizan para verificar constantemente que en las áreas de la compañía donde laboran los trabajadores, se cumplan las normas de Higiene y Seguridad Industrial, también permiten detectar cualquier falla que pueda llevar a algún tipo de accidente.

El procedimiento que se debe seguir para tener un programa de inspección que sea a la vez consistente y efectivo es el siguiente:

1. **Antes de la inspección.** Es de suma importancia realizar un análisis y revisión de las inspecciones anteriores con el objetivo de verificar las recomendaciones dadas; como también las estadísticas de accidentalidad, además se debe tener en cuenta:
 - Tener un enfoque positivo y resaltar a los encargados del área su buena organización, para que esto conduzca a que lo sigan haciendo de esta forma.
 - Proveerse de los elementos necesarios tales como ropa y elementos de protección personal apropiados al área, papelería para tomar apuntes y cámara.
2. **Durante la inspección se deben contar con aspectos tales como:**

- Contar con todo el material que requiere: Formato de inspección, lápiz, tabla para apoyar y los Elementos de Protección Personal necesarios para el área a inspeccionar.
- Utilizar la lista de verificación adecuada para el área, equipo o instalación a inspeccionar.
- Ponerse en contacto con el supervisor o encargado del área, el cual acompañara a la persona encargada de inspeccionar durante el recorrido.
- Realizar el recorrido en forma sistemática, siguiendo siempre una secuencia en cuanto al área a revisar, de tal forma que no se omita algún sitio.
- Hacer tantas anotaciones, adicionales como sean necesarias.
- Preguntar siempre acerca de aquello que nos resulte raro o desconocido.

3. Después de la inspección:

- Evaluar la probabilidad de pérdidas.
- Priorizar las acciones correctivas.
- Asignar los responsables de ejecutar los controles.

5. TIPOS DE INSPECCIONES

Los siguientes son los tipos de inspecciones que se realizarán en desarrollo de las diferentes actividades:

6.1. INSPECCIONES PLANEADAS

Recorrido minucioso por un área, el cual se cumple con una periodicidad, instrumentos y responsables, determinados previamente a su realización y durante el cual se pretende identificar condiciones que revisten peligrosidad para los trabajadores, evitando pérdidas tanto en su salud como en los bienes de la compañía.

Las inspecciones planeadas que realiza la compañía periódicamente son:

5.1.1 Inspecciones de Orden y Aseo

Se realiza con el objetivo de determinar el orden y aseo de la compañía y de cada puesto de trabajo, (redes eléctricas, puestos de trabajo, organización en el puesto, etc.).

5.1.2 Inspecciones de Botiquín

Se realizan con el objetivo de conocer el estado, fecha de vencimiento y el orden de los elementos de primeros auxilios.

5.1.3 Inspecciones de extintor

Se hace con el objeto de conocer el estado en el cual se encuentran los extintores y de garantizar su efectividad al momento de producirse un conato de incendio.

6.1.5 Inspecciones a Equipos de Protección personal

Se debe dotar a los trabajadores de los implementos y equipos de protección personal que sean necesarios para la segura ejecución del trabajo, además se le capacitará en el uso de los mismos, el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, revisarán constantemente el buen funcionamiento y el buen estado de los equipos de protección.

6.1.6 Inspección a Instalaciones

Se debe realizar por lo menos trimestralmente revisión exhaustiva a toda la instalación independientemente del riesgo que esté presente a fin de detectar condiciones inseguras que pudiesen generar accidentes a cualquier trabajador o visitante de la empresa.

6.1.7 Inspección de Vehículos

Se debe inspeccionar los vehículos de la Compañía de manera minuciosa para identificar su estado de funcionamiento y minimizar los accidentes laborales.

6.1.8 Inspección a Puesto de Trabajo

Se debe realizar de forma periódica en todos los puestos de la empresa para identificar los riesgos a lo que están expuestos y verificar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2 INSPECCIONES PLANEADAS INFORMALES

Los empleados deberán asegurarse continuamente de que las herramientas, maquinarias, y equipos se encuentren en buenas condiciones y que el uso de los mismos no implique ningún peligro.

Igualmente, los trabajadores inspeccionaran las herramientas manuales para comprobar sus condiciones de seguridad, en caso de encontrar anomalías deben reportarlas al jefe inmediato o al responsable de Seguridad Industrial y/o coordinador SST.

6. CONSIDERACIONES EN LAS INSPECCIONES

- Verificar el orden y la limpieza del área que se inspeccione.
- Identificar el sistema de detección y combate de incendios.
- Comprobar que los trabajadores estén enterados de la importancia del uso correcto de los elementos de protección personal.
- Confirmar la existencia y divulgación de métodos o procedimientos de trabajo adecuados.
- Evidenciar que la ropa de trabajo sea la más adecuada.
- Observar prácticas inseguras que se estén realizando durante el desarrollo de las actividades que se efectúen en la compañía.
- Verificar que los equipos de protección personal sean los adecuados y estén aptos para cumplir con su función.

7. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

- La persona encargada de realizar la inspección que le corresponda, pedirá al responsable de SST, una copia del formato en blanco de la respectiva inspección.
- En caso de requerirse el coordinador SST acompañará a la persona encargada de la inspección.
- Una vez terminada la inspección se le entregan los resultados al responsable de SST.

- El responsable de SST revisará y valorará los resultados que se deriven de la tarea de inspección en lo relativo a los riesgos generales que estas puedan estar presentando en el área inspeccionada, dispondrá las medidas de protección necesarias para la ejecución de las recomendaciones pertinentes y se las pasará en un informe a la gerencia para que autorice las peticiones planteadas en dichas recomendaciones.

8. CRONOGRAMA DE INSPECCIONES

La periodicidad de las inspecciones puede variar de acuerdo al tamaño de la empresa, número de trabajadores, procesos productivos, turnos de trabajo, entre otros.

La frecuencia planteada a continuación puede variar de acuerdo a situaciones tales como: instalación o montajes de nuevos equipos, cambios en las instalaciones, nuevos proyectos:

TIPO DE INSPECCION	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Elementos de Protección Personal.	Mensual	Responsable. SST, COPASST
Inspección de Extintores	Trimestral	Responsable. SST, COPASST
Inspección de Botiquín	Trimestral	Responsable. SST, COPASST
Inspección a instalaciones	Trimestral	Responsable. SST, COPASST
Inspecciones de orden y aseo	Trimestral	Responsable de SST, trabajadores, COPASST

10. ACCIONES PREVENTIVAS O CORRECTIVAS RESULTANTE DE LAS INSPECCIONES

De toda condición o acto Subestándar detectado se debe generar una acción correctiva, el responsable de la inspección debe hacer un seguimiento de la ejecución de las acciones correctivas recomendadas, verificando y facilitando los medios para que se cumplan.

- Dar a conocer a través de los informes a las personas directamente responsables de ejecutar las acciones correctivas.
- Verificar que la acción se inició de acuerdo con lo programado, dirigiendo los inconvenientes a la autoridad respectiva.
- Comprobar la efectividad de las acciones ejecutadas y establecer las modificaciones que sean necesarias

11. INFORME DE INSPECCIONES

Después de realizar las inspecciones se debe elaborar un informe por escrito en letra legible y firmado por quien lo elabora y se debe entregar a los niveles superiores y medios los cuales deben evaluarlos y tomar las acciones pertinentes.

12. INDICADORES DE GESTIÓN

En el proceso de administración de los riesgos a través de la estrategia de las inspecciones de seguridad, se establecieron indicadores de gestión para facilitar información confiable y oportuna sobre la eficiencia y eficacia del programa de inspección de riesgos adelantados en la compañía.

INDICADOR	FORMULA	RESPONSABLE	META
Nivel de Cumplimiento del Programa	$\frac{\# \text{ de inspecciones realizadas}}{\# \text{ de inspecciones programadas}} * 100$	Responsable. SST	90%
Eficacia del programa	$\frac{\# \text{ de condiciones inseguras intervenidas}}{\# \text{ de condiciones inseguras reportadas}} * 100$	Responsable. SST	80%

13. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- Inspección planeada de seguridad
- Inspecciones a Instalaciones
- Inspección de orden y aseo
- Inspección de Botiquín
- Inspección de Extintores
- Inspección de Elementos de Protección Personal.
- Informe de inspecciones

Anexo 18

RESPONSABLE DE LA ENTREGA EN EL PUESTO

PUESTO	NOMBRE Y APELLIDOS	FECHA	PROTEC. RESP.	GAFAS	GUANTES	OTROS	FIRMA

Vo.Bo. Gerente.

Anexo 19

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos.
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.

10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo.
11. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores.
13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen.
14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.
15. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.
16. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.
17. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.
18. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos
19. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
20. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo.
21. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo.
22. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
23. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST o Vigía' de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad

y Salud en el Trabajo SST quien deberá definir e. implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar

Anexo 20

1. OBJETIVO

Reportar y atender de forma adecuada y oportuna los incidentes, accidentes y enfermedades laborales reportados en la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. y establecer las obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de los mismos, con el fin de identificar las causas que los han generado e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

2. ALCANCE

Este procedimiento cubre el reporte e investigación de todos los incidentes, accidentes y enfermedades laborales reportadas durante el desarrollo de las actividades realizadas en la empresa “INGENERIA & CONSTRUCCION GRUPO S.V. P.”. e incluye partes interesadas; desde la recolección de la información, análisis de causalidad, registro del formato de investigación de accidentes de trabajo y la definición de las medidas de intervención.

3. RESPONSABILIDADES

3.1 GERENTE

- Garantizar la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de todo el personal de la empresa.
- Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares.

3.2 JEFES DE ÁREAS.

- Reportar al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los incidentes y accidentes de trabajo.
- Reportar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo los incidentes y accidentes ocurridos para realizar el respectivo reporte e investigación.
- Cuando se requiera, coordinar la atención de la emergencia, recolectar la evidencia del hecho ocurrido y participar en la investigación.

3.3 . RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Reportar a la ARL los accidentes ocurridos para garantizar que los trabajadores reciban la asistencia médica necesaria.
- Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en la norma vigente.
- Convocar al equipo investigador y liderar el desarrollo de la investigación de acuerdo a lo descrito y reglamentado en el presente procedimiento.
- Divulgar las lecciones aprendidas.
- Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas.

3.4 EQUIPO INVESTIGADOR

- Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la normatividad vigente.
- Recolectar la evidencia y pruebas, registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral.

3.5 COPASST

- Participar en la investigación de incidentes y accidentes y realizar seguimiento a la implementación de las acciones correctivas planteadas.

3.6 TRABAJADORES EN GENERAL

- Reportar los incidentes y accidentes de trabajo de forma oportuna propio o de sus compañeros a su jefe inmediato, y participar en la investigación del mismo entregando información veraz y oportuna que permita identificar las causas básicas que lo originaron.

4. DEFINICIONES

4.1 ARL: Administradora de Riesgos Laborales

4.2 Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratista desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte los suministra el empleador.

También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca durante la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

4.3 Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal que comprometa la función de órgano, fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cubito), trauma craneoencefálico si hay compromiso del nivel de conciencia, quemaduras de segundo y tercer grado, lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras que comprometa la función de la misma, lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal, lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual, lesiones que comprometan la capacidad auditiva (tomado de la Resolución 1401 de 2007).

4.4 Causas básicas: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.

4.5 Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

4.6 COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores.

4.7 FURAT: (formato único de reporte de accidente de trabajo) es el medio más ágil y confiable para reportar sus accidentes de trabajo y consultar los principales indicadores de salud ocupacional de su empresa, tales como: accidentalidad, ausentismo, etc.

- **Incidente:** Es incidente de trabajo, todo suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

- **Investigación de accidente/incidente:** Es la metodología que permite identificar las causas inmediatas y básicas que generaron o pudieron generar una pérdida o una lesión para prevenir o minimizar las probabilidades que vuelva ocurrir.
- **Reporte de accidentes:** es un documento que nos permite concentrar todos los datos relativos del accidente de trabajo, enfermedad laboral o incidente y del accidentado ocurridos en la empresa.
- **SG – SST:** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

5. NORMATIVA DE REFERENCIA

La normativa aplicable a este procedimiento y en la que se ha basado para la realización del mismo es la siguiente:

- Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.
- Decreto Ley 1295 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Resolución 156 de enero 27 de 2005 del Ministerio de la Protección Social, por el cual se adoptan los formatos de informe de accidentes de trabajo y enfermedad laboral y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1401 de mayo 14 de 2007 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se reglamentan la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Decreto 472 de marzo 17 de 2015 del Ministerio de Trabajo, Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.

6. INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PROCEDIMIENTO

Actividad	Descripción	Responsable	Registro
Ocorre el accidente de trabajo	Una vez ocurrido el accidente de trabajo, se debe informar al jefe inmediato del área para recibir los primeros auxilios o la atención médica requerida.	Trabajador	n/a

	En el caso de los guardas, deben informar a la central por radio sobre el suceso ocurrido.		
Remitir el trabajador accidentado para la asistencia médica	Si el accidentado requiere atención médica, se remite a la IPS más cercana que cuente con la infraestructura para atender el caso o a las IPS adscritas a la red asistencial contratada por la ARL SURA a la que este afiliado la empresa, para la atención exclusiva de accidentes de trabajo y la asistencia médica deberá ser en un período máximo de 48 horas después del accidente de trabajo, para ello, es necesario que simultáneamente se llame a la línea de ayuda de la ARL y se reporte el accidente.	Jefe de área.	
Informar el accidente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo	El supervisor (cuando el AT le sucede a un guarda en su turno) debe registrar el accidente a través del formato: REPORTE ACCIDENTE DE TRABAJO, e informar sobre ello al área de seguridad y salud en el trabajo. De igual forma si el AT le sucede a cualquier empleado de otra área su jefe inmediato debe informar enseguida al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa para que este realice el reporte a la ARL (FURAT).	Jefes de área.	Formato Reporte interno de Accidente De Trabajo. FURAT.
Reporte de AT	Una vez se cuente con la información necesaria para diligenciar el FURAT, de acuerdo con lo establecido en la legislación colombiana se debe realizar dicho reporte en la página web de la respectiva ARL en un tiempo máximo de dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente de trabajo.	Seguridad y Salud en el Trabajo	FURAT
Investigar el AT	Realizar el proceso de investigación del accidente o incidente de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a. Entrevista al lesionado y testigos si los hay. b. Visita al lugar de ocurrencia del evento. c. Registro fotográfico	Equipo de Investigación	n/a
Investigación del AT.	Ingresa la información del formato de INFORME DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	Seguridad y Salud en el Trabajo	Informe De Investigación De Incidentes

			Y Accidentes De Trabajo
Registro del AT	Agregar al cuadro de seguimiento médico toda la información sobre las incapacidades y seguimientos médicos después de ocurrido el AT.	Seguridad y Salud en el Trabajo	
Remitir recomendaciones Ejecutar	Remitir a las áreas involucradas, informe con acciones correctivas propuestas, llevar a cabo las recomendaciones planteadas.	Equipo de Investigación	
Realizar seguimiento de acciones correctivas, preventivas y de Mejoramiento.	Realizar seguimiento a las acciones correctivas propuestas en las recomendaciones según el tiempo establecido en el informe, verificando el cumplimiento y haciendo seguimiento a la eficacia de las mismas a través del formato de acciones correctivas, preventivas y de mejora.	Seguridad y salud en el trabajo y Gestión humana.	

7. PROCEDIMIENTO TÉCNICO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

7.1 CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

En esta etapa se define el equipo investigador, que de acuerdo con la Resolución 1401 de marzo del 2007, debe estar integrado como mínimo por:

- **Jefe inmediato o del área donde ocurrió el Accidente o Incidente:** Debido a que conoce tanto el trabajo como a los Trabajadores, es responsable por la seguridad de su personal y es quién debe responder por la aplicación de la acción correctiva.
- **Representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Dentro de las labores del COPASST o Vigía SST, se encuentra la de colaborar con la investigación de los Accidente o Incidente y hacer seguimiento a las medidas de intervención y acciones correctivas.
- **Encargado del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Cuya función es la de participar en la investigación y en el análisis de la investigación; así como facilitar los medios para llevarla a buen término. Adicionalmente, programar las actividades definidas como parte de las medidas de intervención y acciones correctivas.

NOTA: Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte debe reportarse ante el Ministerio de Trabajo en los siguientes dos días hábiles siguientes y el informe de la investigación a la respectiva ARL a la que se encuentre afiliada la empresa dentro de los 15 días siguientes de ocurrido el accidente. En la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento; según lo indica la Resolución 1401 de marzo de 2007.

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Antes de adelantar la recolección de información se debe tener pleno conocimiento del método de análisis que se va a utilizar, con el fin de tener claro que se va a preguntar y en qué aspectos se debe hacer insistencia para detectar las causas del accidente. La recolección de información es la fase más importante del proceso de investigación, ya que, si por algún motivo se omite una versión o un detalle, el rumbo de la investigación cambiará al punto que las causas y sugerencias podrán estar totalmente desenfocadas y por consiguiente los correctivos que se implementen con base en la investigación del accidente, no apuntarán a evitar que el evento se repita.

Las fuentes de información para la investigación de incidentes o accidentes son:

- Estudio del sitio donde ocurre el accidente o incidente.
- Entrevista a testigos y al lesionado.
- Estudio de los equipos y herramientas involucrados en el Accidente o Incidente.
- Fotografías y diagramas

7.2.1 Estudio del sitio donde ocurre el accidente o incidente.

En la medida de lo posible y procurando que no se mueva nada de su sitio si no es para atender al (los) lesionado(s), la visita al sitio del accidente se debe realizar lo más pronto posible. Se debe tomar nota de todas las condiciones existentes y si es posible hacerlo en compañía de una persona con conocimientos en el desarrollo de las actividades realizadas en el área del accidente y preguntar sobre el funcionamiento de los equipos, los procedimientos o prácticas que allí se adelantan y sobre las condiciones adversas o especiales que debe afrontar el trabajador en esta área.

7.2.2 Entrevista a testigos

Se debe entrevistar a las personas que presenciaron el suceso, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Citar para entrevistas a los testigos a la mayor brevedad y solicitar que no exista un espacio de tiempo en donde los diferentes testigos se reúnan para ponerse de acuerdo sobre su versión.
- Entrevistar a cada testigo por separado buscando la versión personal de cada uno, sin que otras versiones puedan influenciar o modificar la propia. Si las condiciones del área lo permiten haga una reconstrucción de los hechos.
- Advertir al testigo antes de comenzar que el único objetivo de la entrevista es tratar de establecer las causas del accidente para evitar su repetición en un futuro y que su versión en ningún momento lo compromete, hasta el punto que si lo considera necesario no registraremos su nombre en el informe de la investigación.
- Durante el desarrollo de la entrevista pedirle al testigo que relate los acontecimientos ocurridos en el accidente, cual es la actividad que se adelanta en el lugar, cómo se hace y que sugiere para evitar este tipo de accidentes. Además, indagar sobre las inquietudes que tenga sobre el desarrollo del proceso, los mecanismos de protección existentes y demás detalles que hubieran podido influir en el suceso.

- Permitir que el testigo dé sus versiones sin interrumpirlo y tomar atenta nota de cada detalle. Para corroborar la información suministrada, repetir los datos escrito y solicitar que los confirme. Manifestar importancia a las versiones que el testigo suministre, así se logrará obtener mayor información.
- Nunca se debe pedir confirmación de versiones de otras personas. Esto puede cambiar la versión propia del testigo generando posibles conjeturas diferentes a la realidad.

7.2.3 Fotografías y diagramas:

Permiten aclarar el desarrollo de los acontecimientos y la descripción del entorno en el que el trabajador inspecciona y custodia, maquinas, equipos, automotores, contenedores y en general las instalaciones. Además, son bastante útiles para presentar detalles dentro del informe y para que cuando se realice su revisión y análisis cualquier persona sin conocimiento del proceso pueda identificar fácilmente la tarea desarrollada y las causas del accidente.

7.3 ANALISIS DE CAUSALIDAD

Una vez finalizada la recolección de información del incidente o accidente de trabajo, se procede a realizar el análisis de causalidad, tomando como herramienta de trabajo el diagrama causa – efecto.

El diagrama causa-efecto es una manera de organizar y representar las diferentes teorías propuestas sobre las causas de un problema y las relaciones entre ellas. Sirve para conocer en detalle el proceso con que se trabaja, visualizando con claridad las relaciones entre los efectos y sus causas.

Adicional al diagrama causa – efecto, se utiliza para dar respuesta a las preguntas: ¿Cuáles son las causas del incidente o accidente de trabajo en investigación? De las causas identificadas, ¿cuáles son básicas o mediatas y cuáles son inmediatas?

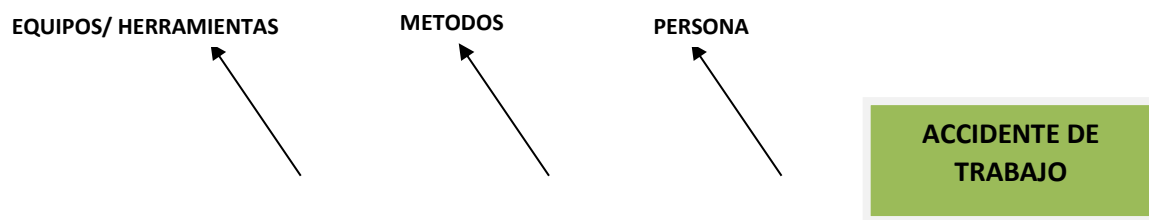
¿Cómo hacer un diagrama causa-efecto?

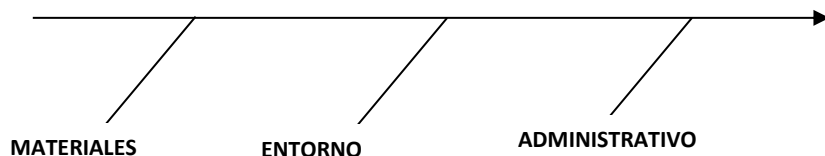
Se traza una flecha gruesa que representa el proceso y a la derecha de la misma se escribe el Accidente o Incidente en estudio.

Enseguida, se dibujan 6 flechas oblicuas (flechas primarias) dirigidas hacia la flecha central. Cada una de ellas representa uno de los factores causales (personas, métodos, equipos y herramientas, materiales, entorno y administración).

Para cada factor causal, se pueden llegar a determinar causas de mayor especificidad, en un segundo y tercer nivel, las cuales se escriben sobre flechas (secundarias) que van dirigidas hacia las flechas primarias.

Grafica. Diagrama de causa efecto del Accidente de trabajo aplicando el estudio de causalidad





7.4 MEDIDAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES CORRECTIVAS

Una vez identificadas las posibles causas que dieron origen al Incidente o Accidente de Trabajo, se deben identificar posibles mecanismos de intervención a cada factor causal identificado en ésta y para sus diferentes niveles.

La Empresa se debe comprometer a adoptar las posibles medidas de intervención y acciones correctivas propuestas para prevenir o evitar la ocurrencia de eventos similares para lo cual debe establecer planes de acción y realizar seguimiento a su cumplimiento.

7.5 PLAN DE ACCIÓN

Una vez definidas todas las posibles medidas de intervención y acciones correctivas a las que la empresa se debe comprometer a adoptar para prevenir o evitar la ocurrencia de eventos similares, el paso a seguir es definir los planes de acción para la implementación de los mismos.

Para cada medida de intervención, se debe estructurar un plan de acción, basado en las siguientes preguntas:

PREGUNTA	DESCRIPCIÓN
¿Qué hacer?	Definición clara de la medida de intervención
¿Cómo hacerlo?	Pasos o etapas requeridas para el desarrollo de la medida de intervención
¿Quién lo hace?	Establecimiento de los responsables de la medida de intervención y los pasos o etapas de la misma
¿Cuándo se hace?	Definición en el tiempo de cuándo se debe desarrollar cada paso o etapa
¿Cuánto cuesta?	Definición del presupuesto de cada paso o etapa que se requiere para aplicar la medida de intervención

El resultado final de este análisis será la elaboración de un cronograma de actividades; el cual debe formar parte del SG-SST de la empresa, con su correspondiente asignación presupuestal.

7.6 INDICADORES DE IMPACTO

Es importante realizar la evaluación de la efectividad de la(s) medida(s) de intervención que se han implementado, una vez haya transcurrido un tiempo prudencial (en promedio 3 meses, dependiendo del tipo de medida).

Esta evaluación alertará a la empresa en caso de ser necesario reconsiderar la medida de intervención, hacerle ajustes o mantenerla como está.

Se sugiere tener en cuenta como mínimo los siguientes indicadores para apoyar la evaluación e impacto de las medidas de intervención implementadas

MEDICIÓN DEL IMPACTO SOBRE	INDICADOR
ACCIDENTALIDAD	Tasa de incidencia
	Tasa de Severidad
	Tasa de mortalidad e invalidez
	Tasa de IPP
CONTROL	% de Cumplimiento de medidas de intervención y acciones correctivas

CONTROL DE CAMBIOS		
Realizado por:	Fecha de actualización:	Cambios:
Responsable De Seguridad Y Salud En El Trabajo	10 de enero de 2022.	

Anexo 21

1. OBJETIVO

Establecer las etapas y la metodología para la identificación, implementación y control de acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que eliminen las causas de no conformidades, hallazgos o cualquier desviación en el proceso; surgidas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, durante la prestación de servicios generadas por quejas y reclamos del cliente, auditorías internas y externas, inspecciones de SST, inspecciones de COPASST, inspección gerencial, inspecciones de la ARL, revisión gerencial, simulacros, accidente/incidentes, entre otras fuentes; que permitan prevenir los riesgos y generar oportunidades de mejoramiento.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica en todos los procesos involucrados en el alcance del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

3. RESPONSABILIDADES

- **Gerente:** Aprobar acciones y suministrar los recursos necesarios para la implementación.
- **Directores y Coordinadores de áreas:** Implementar y hacer seguimiento de las Acciones Correctivas y Preventivas, preparar informe para la Revisión por la Dirección, que incluya las acciones correctivas y preventivas en el área a su cargo, elaborar los registros de las acciones correctivas y preventivas.
- **Responsable de SST:** Solicitar acciones correctivas y preventivas a los responsables de los procesos para que realice el seguimiento a la eficacia de las acciones.

4. DEFINICIONES

Conformidad: Cumplimiento de un requisito.

No Conformidad: Incumplimiento de un requisito.

Riesgo: No conformidad potencial. Condición que afecta la capacidad de la organización de cumplir sus objetivos o dar cumplimiento a los requisitos.

Oportunidad de mejoramiento: Situación que de ser aprovechada por la organización aumenta su capacidad de desempeño y de alcanzar los objetivos propuestos.

Corrección: Acción tomada para eliminar una No conformidad detectada.

Acción Correctiva: Acción tomada para eliminar la causa raíz de una no conformidad real detectada u otra situación indeseable.

Acción Preventiva: Acción tomada para eliminar la causa raíz de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente indeseable.

Acción de Mejora: Acción tomada para aprovechar las oportunidades de mejoramiento.

5. CONDICIONES GENERALES

5.1 Este procedimiento también tendrá validez para formalizar acciones correctivas y preventivas generadas por no conformidades emitidas por Auditorías Internas y Externas. Así mismo se utilizará para emitir tratamiento de:

- Quejas, sugerencias y/o reclamos de los Clientes.
- Revisión por la Dirección.
- Servicios no conformes.
- Investigación de incidentes.
- Auditorías internas y externas.
- Observación de tareas.
- Auditorías internas.
- 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.
- Auditoría e inspecciones externas realizadas por la ARL.

- **No conformidades detectadas en auditorías al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya sean internas o externas.**
- Políticas y directrices internas.
- Contratos, solicitudes de servicios u otros.
- Metas y resultados previstos no alcanzados.
- Tendencias a no lograr las metas y resultados previstos.

“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 seguridad y salud en el trabajo.

Para las no conformidades detectadas se deben analizar sus causas, establecer el plan de acción y el seguimiento a las acciones propuestas. Los resultados de las acciones correctivas y preventivas tomadas deben ser comunicados a las partes interesadas. Con el fin de detectar no conformidades potenciales la empresa debe crear mecanismos que le permita emprender acciones preventivas para prevenir la ocurrencia de eventos no deseados.

6. DESARROLLO DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS O REGISTROS
Detección de Acción Correctiva y/o preventiva	Cuando se detecte una No conformidad en una auditoria, requisitos incumplidos, objetivos y metas que no se logran, reclamos, quejas o sugerencias debe determinar qué tipo de acción se debe tomar correctiva o preventiva.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Descripción	A partir de la no conformidad se llena el formato de toma de acciones se identifica si la acción que se debe tomar es de tipo correctiva y se registra el incumplimiento o desviación detectada describiendo la situación según: - Requisitos incumplidos. - Hechos. - Casos observados. - Fechas. - Cualquier otra información pertinente. Cuando sea posible registrar evidencia fotográfica.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST

Análisis de las causas	Ya descrita la situación cuando se requiera se debe realizar un análisis de causalidad utilizando la técnica que mejor se ajuste a la situación presentada entre las que se encuentra diagramas de causa efecto, técnica de los por qué, lluvia de ideas u otra con el fin de que el análisis conduzca a las causas que originaron el incumplimiento o la desviación.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST Ó FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO
Establecer acciones	Antes de establecer acciones se deben revisar las causas para corroborar que sean las causas que fundamentaron la desviación, ya que las acciones a tomar deben orientarse a eliminarlas. Si no es factible eliminarlas por costos o imposibilidades técnicas, las acciones deben mitigarlas para que la probabilidad que ocurra nuevamente sea mínima.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Valoración del riesgo de las acciones	Se debe realizar el proceso de valoración de riesgos antes de su implementación para cada una de las acciones propuestas siempre y cuando la acción correctiva, la acción preventiva ó la oportunidad de mejora, identifique peligros nuevos o que han cambiado, o la necesidad de controles nuevos o modificados.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Revisión de las acciones a tomar	Se deben revisar estas acciones para aprobar su implementación. Las acciones planteadas, así como los recursos y responsables de ejecutar acciones específicas	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Implementar acciones correctivas	Se deben implementar acciones correctivas y suministrar los recursos necesarios para la implementación de estas acciones las cuales pueden generar cambios en los documentos del sistema de gestión de SST.	Gerente	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST

Seguimiento a acciones correctivas	En el seguimiento se puede detectar estas situaciones: - Implementación de acciones no acordes a las fechas de cumplimiento, ni a lo establecido en la solicitud. - Se han implementado, pero sigue ocurriendo la no conformidad. - Se han implementado todas las acciones y los resultados fueron exitosos. En los dos primeros casos se notificará a la Gerencia para establecer nuevas acciones correctivas y fechas de ejecución y la reprogramación de los seguimientos.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Registrar resultados	Las acciones implementadas, seguimiento y disposición final de la solicitud, queda registrada en el formato. Cuando sea posible registrar evidencia fotográfica.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Detección Acción Preventiva	Si al momento de detectar la no conformidad se define que la acción a tomar es preventiva que le permita a la empresa eliminar la causa raíz de dicha no conformidad o desviación potencial u otra situación potencialmente indeseable.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Descripción.	La descripción de la no conformidad potencial debe hacerse de manera precisa para facilitar la consecución de las causas principales. Cuando sea posible registrar evidencia fotográfica.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Análisis de las causas.	Cuando se requiera, se procede de igual manera que para las acciones correctivas haciendo un análisis de causalidad utilizando la técnica que mejor se ajuste a la situación presentada con el fin de que el análisis conduzca a las causas que originaron el incumplimiento o que pueden generar el posible incumplimiento.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Establecimiento de las acciones	El responsable del riesgo detectado, establece las acciones pertinentes.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST

Implementar acciones preventivas	Se deben revisar previamente estas acciones para aprobar su implementación e igualmente se deben suministrar los recursos necesarios para la implementación de estas acciones. Al igual que las acciones correctivas, las preventivas pueden generar cambios en los procedimientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Gerente	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Seguimiento acciones preventivas:	Se realiza el seguimiento a las acciones preventivas tomadas que permitan detectar las siguientes situaciones: - La implementación de las acciones no corresponde a lo establecido en la solicitud, ni a las fechas de ejecución. - Se han implementado, pero ocurrió la no conformidad; en este caso se sigue lo establecido para las acciones correctivas - Se han implementado todas las acciones y los resultados fueron exitosos. El primer caso debe comunicarse a la Gerencia para revisar las causas detectadas y las acciones propuestas; para re-procesar la solicitud y establecer con el responsable de la no conformidad, nuevas acciones preventivas y fechas de compromiso.	Gerente	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
Registrar resultados	Las acciones implementadas, seguimiento y disposición final de la solicitud, queda registrada en el formato. Cuando sea posible registrar evidencia fotográfica.	Responsable SST	FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL SGSST
	Fin		

7. REGISTRO DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCION DEL CAMBIO

