

DISEÑO DE LAS FASES DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA GINCCO S.A.S.

ANGELICA CAMPO OLIVEROS
VIVIAN LIZETH SILVA AGUILAR

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2017

DISEÑO DE LAS FASES DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA GINCCO S.A.S.

ANGELICA CAMPO OLIVEROS
VIVIAN LIZETH SILVA AGUILAR

Trabajo de grado en la modalidad de consultoría y asesoría empresarial para
optar por el título de Administrador de Empresas

Director:
Raúl Hernán Gómez Naranjo
Ingeniero Industrial

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2017

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA PRESIDENTE DEL JURADO

FIRMA DE JURADO

Santiago de Cali, 03 de febrero de 2017

DEDICATORIA

A Dios, el creador de todas las cosas, el autor de mi fe y esperanza, dador de vida y principal motivo en todo momento para continuar, a él dedico este trabajo.

A mis padres, Hugo Fernando Campo y María Liliana Oliveros por brindarme un hogar lleno de amor y principios, por enseñarme el camino del bien, a valorar cada pequeño triunfo y no olvidarme de la mayor virtud del ser humano, la humildad.

A mis abuelos, por su dedicación y esfuerzo desde la infancia y su anhelo de verme realizada como una profesional.

A mis hermanos, Reinaldo Campo y Carolina Campo por ser mis compañeros de infancia y motivadores para ser el ejemplo que ellos merecen tener.

A mi novio y compañero de vida, Miguel Ángel López por su amor y compañía en los momentos que más lo he necesitado y por brindarme las mayores alegrías.

A mis compañeros de estudio, que con sus grandes personalidades hicieron de este camino una de las experiencias más alegres y enriquecedoras.

Angélica Campo Oliveros

En esta oportunidad quiero dedicar el presente trabajo a mis padres, Diego Fernando Silva y Jaqueline Aguilar, quienes con su incansable esfuerzo y dedicación han sido partícipes en mi proceso de formación, alentándome a alcanzar cada uno de los proyectos emprendidos a lo largo de mi vida y depositando en mí un voto de confianza que ha contribuido en gran medida a fortalecer mi carácter.

A mis hermanos Joan Silva y Santiago Silva, porque al igual que mis padres, representan una de mis mayores motivaciones para superarme cada día y convertirme en el mejor ejemplo que puedan tener. Gracias por enseñarme a compartir y disfrutar la bendición de contar con dos personas en las cuales buscar apoyo cuando lo necesite.

A mis abuelos y familia, porque con su cariño y respaldo constante han sido el soporte que me ha permitido no desfallecer, aun en los momentos más difíciles. Gracias por celebrar mis logros como si fueran propios.

A mis amigos, porque constituyen una parte esencial de mi vida, al ser los compañeros de aventura durante mi proceso de crecimiento como persona y futura profesional. Agradezco los momentos y experiencias vividas, la complicidad y los lazos de afecto y camaradería que a través del tiempo hemos podido forjar.

Vivian Lizeth Silva Aguilar

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia expresamos nuestro agradecimiento a Dios, por tenernos con vida y permitirnos alcanzar esta meta, por las bendiciones otorgadas y la sabiduría concedida durante el desarrollo del presente trabajo.

A nuestras familias por el apoyo brindado y el esfuerzo y valentía con la que han afrontado dificultades y realizado sacrificios para mantener vivo el sueño de vernos realizadas como profesionales.

Agradecemos a nuestro director de trabajo de grado, Raúl Hernán Gómez, quien con sus conocimientos y experiencia logró guiarnos de la mejor manera en la realización de este proyecto, dedicando parte de su tiempo para que este trabajo fuera posible.

A la empresa GINCCO S.A.S. que se mostró presta en apoyar y colaborar en la realización del presente trabajo.

Finalmente, a la Universidad del Valle y a su cuerpo docente por haber sentado las bases de una formación integral y de calidad, así como por haber transmitido con vocación todos los conocimientos y enseñanzas que hoy en día nos ha permitido crecer como personas y avanzar en el campo laboral.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	14
1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	16
1.1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2 OBJETIVOS	18
1.2.1 Objetivo General	18
1.2.2 Objetivos Específicos.....	18
1.3 JUSTIFICACIÓN	19
1.3.1 Justificación para la empresa	20
1.3.2 Justificación para los autores.....	21
1.4 METODOLOGÍA.....	22
1.4.1 Tipo de Investigación	22
1.4.2 Método de investigación	23
1.4.3 Fuentes de recolección de información	24
1.4.4 Etapas de la investigación	25
2. MARCO REFERENCIAL.....	28
2.1 MARCO CONCEPTUAL.....	28
2.1.1 Accidente de trabajo	28
2.1.2 Acción Correctiva.....	28
2.1.3 Acción de Mejora	28
2.1.4 Acción Preventiva	29
2.1.5 Actividad no rutinaria	29
2.1.6 Actividad rutinaria	29
2.1.7 Amenaza.....	29
2.1.8 Administradora de Riesgos Laborales	29
2.1.9 Absentismo Laboral	30
2.1.10 Ciclo PHVA	30
2.1.11 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).30	
2.1.12 Condiciones de salud.....	30
2.1.13 Condiciones y medio ambiente de trabajo	31
2.1.14 Descripción sociodemográfica	31
2.1.15 Emergencia.....	31
2.1.16 Elemento de Protección Personal (EPP)	31
2.1.17 Enfermedad Laboral	32

2.1.18 Evaluación del riesgo.....	32
2.1.19 Factor de Riesgo	32
2.1.20 Identificación del peligro	32
2.1.21 Matriz legal	32
2.1.22 Mejora continua	32
2.1.23 Peligro.....	33
2.2.24 Política de seguridad y salud en el trabajo	33
2.2.25 Requisito Normativo.....	33
2.2.26 Riesgo.....	33
2.2.27 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	33
2.2.28 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	34
2.2.29 Valoración del riesgo	34
2.2.30 Vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo.....	34
2.2 MARCO TEÓRICO.....	34
2.2.1 Gestión Humana.....	34
2.2.2 Generalidades de la Salud Ocupacional.....	40
2.2.3 Sistemas de Gestión.....	45
2.2.4 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)	46
2.3 MARCO CONTEXTUAL.....	53
2.3.1 Información General	53
2.3.2 Estructura Organizacional.....	54
2.3.3 Áreas de desarrollo y servicios	57
2.3.4 Principales Clientes	57
3. RESULTADOS.....	59
3.1 IDENTIFICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN EL PAÍS APLICABLE A LA EMPRESA GINCCO S.A.S. EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	59
3.1.1 Leyes.	59
3.1.2 Decretos	60
3.1.3 Resoluciones	61
3.2 DETERMINACIÓN DE LOS ROLES Y RESPONSABILIDADES AL INTERIOR DE GINCCO S.A.S. EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO AL DECRETO 1072 DE 2015.....	62
3.2.1 Obligaciones del Empleador	62
3.2.2 Obligaciones del Trabajador	63

3.2.3 Obligaciones de la Aseguradora de Riesgos Laborales	66
3.3 REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN INICIAL DEL ESTADO ACTUAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA GINCCO S.A.S.	66
3.4 ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS DEL CENTRO DE TRABAJO ADMINISTRATIVO DE GINCCO S.A.S.	76
3.4.1. Definir el instrumento de recolección de la información.....	78
3.4.2 Clasificar los procesos, actividades y tareas	79
3.4.3 Identificar los peligros	79
3.4.4 Identificar los controles existentes	89
3.4.5 Valorar los riesgos	90
3.4.6 Elaborar el plan de acción para establecer controles	95
3.5 ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL DE GINCCO S.A.S., ENTENDIDO AHORA COMO POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SEGÚN LOS REQUISITOS DEL DECRETO 1072 DE 2015	97
3.5.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - GINCCO S.A.S.	97
3.6 PROPUESTA DE NUEVAS POLÍTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA GINCCO S.A.S.	98
3.6.1 Política de No Alcohol y Drogas	98
3.6.2 Política de Convivencia Laboral.....	99
3.7 PROPUESTA DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA GINCCO S.A.S.	100
3.7.1 Objetivo General	100
3.7.2 Objetivos Específicos.....	100
3.8 PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS REQUISITOS REQUERIDOS EN LAS FASES DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA GINCCO S.A.S.	101
3.8.1 Cronograma de actividades	105
3.8.2 Presupuesto.....	108
4. CONCLUSIONES	111
5. RECOMENDACIONES	114
BIBLIOGRAFÍA.....	115
ANEXOS	120

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Bitácora	25
Cuadro 2. Etapas de la investigación.....	26
Cuadro 3. Clasificación de los procesos de la gestión humana.....	36
Cuadro 4. Información general.....	54
Cuadro 5. Criterios de calificación	67
Cuadro 6. Clasificación de peligros.....	81
Cuadro 7. Evaluación de consecuencias	86
Cuadro 8. Jerarquización de controles	96
Cuadro 9. Plan de acción GINCCO S.A.S	102

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Número de trabajadores	56
Tabla 2. Evaluación inicial GINCCO S.A.S.	68
Tabla 3. Cumplimiento de los requisitos del SG-SST	75
Tabla 4. Identificación de peligros y riesgos	84
Tabla 5. Determinación del nivel de consecuencias	90
Tabla 6. Determinación del nivel de deficiencia	91
Tabla 7. Determinación del nivel de exposición	92
Tabla 8. Determinación del nivel de probabilidad	92
Tabla 9. Significados de los niveles de probabilidad	93
Tabla 10. Determinación del nivel de riesgo	93
Tabla 11. Significados de los niveles de riesgo	94
Tabla 12. Categorías de aceptabilidad del riesgo	95
Tabla 13. Cronograma de actividades 1	106
Tabla 14. Cronograma de actividades 2	107
Tabla 15. Presupuesto del plan de acción	109
Tabla 16. Avance de implementación del SG-SST	112

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Macroprocesos de la gestión del talento humano.....	39
Figura 2. Ciclo PHVA.....	48
Figura 3. Organigrama GINCCO S.A.S.	55
Figura 4. Actividades de identificación de peligros y riesgos	77
Figura 5. Frecuencia de peligros.....	85
Figura 6. Distribución porcentual de peligros y riesgos.....	85

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. Diario de inspección a las áreas de trabajo del Centro administrativo de GINCCO S.A.S	120
ANEXO B. Guía de entrevista semi-estructurada a la Jefe de administrativa.	122
ANEXO C. Respuestas a entrevista por parte de la Jefe administrativa.....	123
ANEXO D. Cuestionario.....	127
ANEXO E. Matriz Legal	129
ANEXO F. Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	130
ANEXO G. Formato de inspección	131
ANEXO H. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	133
ANEXO I. Política de No Alcohol y Drogas	134
ANEXO J. Política de Convivencia Laboral	135
ANEXO K. Formato de reporte de accidentes o incidentes de trabajo	136
ANEXO L. Formato de autoreporte de condiciones de salud	138

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), anteriormente entendida bajo el término de Salud Ocupacional, es concebida como “la disciplina que trata la prevención de enfermedades y lesiones causadas por las condiciones del trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”¹.

Hablar de la seguridad y salud en el trabajo en el contexto global actual implica concebirlo como algo que va más allá de la simple prevención de accidentes y enfermedades laborales, puesto que los efectos generados por una buena o mala gestión de la protección y promoción de la salud y de las condiciones de trabajo seguras tiene gran repercusión en la productividad y competitividad de la organización.

En la actualidad se observan cada vez mayores intentos y acciones emprendidas por instituciones internacionales para garantizar la consolidación de las condiciones esenciales que permitan que el trabajo sea una actividad dignificante para la vida de las persona, lo cual no solo implica contar con un buen trabajo y condiciones laborales justas, sino que también sea seguro a fin de garantizar ambientes libres de cualquier peligro que pueda poner en riesgo la seguridad y salud del trabajador.

Respecto a lo anterior, Colombia no es ajena a esta realidad, muestra de ello es como a lo largo del tiempo se han ido creando y adaptando las disposiciones legales que regulan la seguridad y salud en el trabajo en el país, siendo el Decreto 1443 de 2014 (*), uno de los últimos retos contraídos por el gobierno nacional como estrategia encaminada a asumir el compromiso de adoptar una cultura de la prevención en las organizaciones, mediante la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Considerando los motivos legales relacionados con el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a la protección, conservación y mejora del bienestar integral de los trabajadores, así como la responsabilidad social que tienen las empresas ante la comunidad, GINCCO S.A.S., una empresa del sector de la construcción, ubicada en la ciudad de Cali, cuyo objeto es la prestación de servicios en el campo del desarrollo de proyectos de construcción de obras civiles, presenta la necesidad de actualizar su programa de salud ocupacional conforme a las estipulaciones de ley vigentes en

¹ COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562. (11, julio, 2012). Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2014. no. 49.229. p. 1.

(*) Entendido ahora como el Decreto 1072 de 2015 - “Decreto Único Reglamentario del sector del trabajo”. Con la expedición de esta norma, se compilan todas las disposiciones legales que regulan el trabajo en el país, quedando así como única fuente de consulta de las normas reglamentarias en esta materia. De acuerdo con lo anterior, es pertinente aclarar que todo el contenido del Decreto 1443 de 2014 referente a la Implementación del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo quedó incluido en el Decreto 1072 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), por lo cual continúa siendo de obligatorio cumplimiento.

el país, para lo cual, el presente trabajo de investigación busca desarrollar una propuesta de diseño de los principales requisitos de las fases de organización y planificación para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.

A continuación se detalla una breve descripción de la estructura a partir de la cual se desarrollará el trabajo con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados:

Primero, se hará una presentación del planteamiento del problema, seguido del establecimiento de los objetivos que se desean alcanzar, se continuará con la justificación y posteriormente la metodología a emplear en la investigación. Seguidamente, se hará un análisis y presentación del marco referencial compuesto por el marco conceptual, teórico y contextual, con el fin de establecer los fundamentos conceptuales a partir de los cuales se abordará la investigación, así como también se describirá la situación real de la empresa dentro de la cual se enmarca el problema que da origen a la necesidad de investigación.

Posteriormente, se expondrán los resultados partiendo del análisis de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicable a la empresa por medio de la elaboración de la matriz legal, se continuará con la definición de los roles y responsabilidades de cada una de las partes involucradas, posteriormente se presentará la evaluación inicial del estado actual de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa GINCCO S.A.S, la elaboración de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos para el Centro de Trabajo Administrativo de GINCCO S.A.S, la actualización y complementación de las Políticas establecidas en la empresa frente a la salud y seguridad del trabajador, la elaboración de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y finalmente, se planteará un plan de acción con las estrategias propuestas para la implementación, seguimiento y control de los objetivos planteados.

Por último, en el apartado final se presentarán las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante el desarrollo del presente trabajo, así como la bibliografía empleada y los anexos.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

GINCCO S.A.S. es una compañía nueva en el mercado de la construcción que inició en el año 2010, y gracias a su buen desempeño en este sector ha logrado una gran credibilidad que le ha permitido ganar mayor participación en el mercado. No obstante, pese a sus buenos resultados sigue siendo una empresa pequeña que conforme a las variaciones del entorno ha tenido que pensar en adaptar su estructura organizacional y procesos con el fin de atender los requerimientos impuestos por el medio, tal es el caso de la implementación de sistemas de gestión como alternativas para mejorar el direccionamiento organizacional en pos de lograr mayor competitividad.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, GINCCO S.A.S. presenta grandes problemas, entre ellos el no cumplimiento de la normatividad vigente, la cual ha tenido grandes cambios en su contenido, alcance y cobertura, así como la imposición de nuevos requerimientos, que al no ser aplicados ubican a la empresa en un estado de atraso dado que actualmente la empresa cuenta solo con un programa básico de salud ocupacional.

Como consecuencia de lo anterior, se ha presentado en la empresa la falta de gestión en aspectos que aunque hacen parte de acciones cotidianas en el desarrollo de las actividades de la organización, son poco valorados por el desconocimiento que se tiene de ellos, como es el caso de la prevención, protección y promoción de la seguridad y salud del trabajador, puesto que, aunque se tiene el Programa de Salud Ocupacional este no es implementado de manera completa.

Por lo anterior, se evidencia la ausencia de diversos aspectos, entre ellos: políticas de seguridad y salud en el trabajo que sean claras y difundidas al interior de la organización; acciones encaminadas a la identificación de los peligros y riesgos existentes en el desarrollo de las funciones laborales; comités de seguridad y salud en el trabajo tales como el COPASST, Convivencia Laboral, Brigadas de emergencia e Investigadores de accidentes; registro de accidentes e incidentes laborales y sus correspondientes estadísticas; medidas de prevención y control de riesgos; programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para todos los miembros de la organización, entre otros, sin contar el desconocimiento general de los trabajadores, desde la Alta dirección, sobre cuál es su rol y responsabilidad al interior de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para GINCCO S.A.S. estos aspectos mencionados redundan en grandes costos por ejemplo, los costos de ausentismo laboral, sea por incapacidades o enfermedades laborales, que son frecuentes en el sector de la construcción debido al nivel de peligros y riesgos asociados al mismo.

Por otra parte, el aspecto legal es uno de los problemas a los que la empresa está más expuesta, debido a que la normatividad vigente es más exigente hoy que hace unos años atrás, hecho que se ve reflejado en las diferentes sanciones establecidas en leyes, decretos y resoluciones en materia de seguridad y salud del trabajador. Adicional a ello, si por algún motivo se presentara un evento infortunado como un accidente grave o mortal, la empresa se vería envuelta en grandes problemas legales que podrían ir más allá de sanciones impuestas por el estado, tal como demandas realizadas por los trabajadores o sus familias.

Por último, entendiendo que cada vez existe una mayor conciencia por parte de los clientes en temas relacionados con la gestión de la seguridad, al igual que por exigencia de la normatividad misma, la falta de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo puede conducir a la empresa a una pérdida de su competitividad frente a compañías que desempeñan actividades similares, en tanto que el incumplimiento de éste requisito es considerado un determinante excluyente durante un proceso de negociación con empresas tanto del sector público como privado.

Con todo lo anterior, se busca determinar ¿cuáles deberían ser los requerimientos principales en las fases de organización y planificación para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa GINCCO S.A.S, con el fin de cumplir con la normatividad vigente en el país?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Diseñar las fases de organización y planificación en cuanto a la matriz de requisitos legales, roles y responsabilidades, evaluación inicial, identificación de peligros y riesgos, políticas en seguridad y salud en el trabajo y objetivos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa GINCCO S.A.S., de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar la normatividad vigente en el país aplicable a la empresa GINCCO S.A.S. en materia de Salud y Seguridad en el trabajo con el fin de elaborar la matriz de requisitos legales.
- Determinar los roles y responsabilidades al interior de GINCCO S.A.S. en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al Decreto 1072 de 2015.
- Realizar una evaluación inicial del estado actual de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa GINCCO S.A.S., para identificar el nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos según el Decreto 1072 de 2015.
- Elaborar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos del Centro de Trabajo Administrativo de GINCCO S.A.S., basado en la Guía Técnica Colombiana - GTC 45.
- Actualizar la Política de Salud Ocupacional de GINCCO S.A.S., entendido ahora como Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, según los requisitos del Decreto 1072 de 2015.
- Proponer a la empresa nuevas políticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como Políticas de No Alcohol y Drogas y de Convivencia Laboral.
- Elaborar una propuesta de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa GINCCO S.A.S.
- Proponer un plan de acción para el cumplimiento de los requisitos requeridos en las fases de organización y planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa GINCCO S.A.S.

1.3 JUSTIFICACIÓN

El trabajo entendido como la actividad humana a través de la cual una persona puede proveerse de los medios para satisfacer sus necesidades y deseos², representa una labor indispensable en la vida de las personas, situación que se ve reflejada en la cantidad de tiempo que usualmente estas dedican durante su vida productiva al desempeño de una actividad laboral, ya sea vinculados a una organización o de manera independiente. Considerando lo anterior, el trabajo, específicamente las condiciones en las cuales este se desarrolla debería ser siempre una actividad que contribuya al bienestar y mejora de la calidad de vida del trabajador y su entorno; no obstante, la realidad demuestra todo lo contrario puesto que son muchos los casos en los cuales se evidencia que las condiciones laborales a las que se encuentra expuesta una persona puede repercutir de manera negativa en su salud (*).

Para el caso Colombiano, el reporte de datos de riesgos laborales de la Federación de Aseguradores de Colombia (FASECOLDA)³ muestra que para el año 2015 de los 9.656.928 trabajadores afiliados al sistema de riesgos, se reportaron un total de 723.836 casos de accidentes laborales y 9.583 enfermedades laborales, de las cuales fueron informados 566 casos mortales. Si bien, respecto al año inmediatamente anterior, las cifras de mortalidad por accidentes y enfermedades laborales disminuyeron al pasar de 569 muertes en 2014 a 566 en 2015, las cifras siguen siendo altas, sumado al hecho que los reportes de accidentes laborales aumentaron aproximadamente en un 5% de 2014 a 2015.

Con lo anterior, se evidencia una necesidad creciente de tomar medidas frente a la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores, puesto que con ello no solo se protege al empleado frente a la existencia de peligros que puedan afectar su seguridad y salud, sino que también representa la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo, su bienestar físico, mental y social, así como su desempeño laboral que repercute en la mejora del clima organizacional y en el aumento de la productividad de la empresa y en general del sector mismo⁴.

² ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Tesoro de la OIT. [en línea]. Ginebra, 2015. [citado 20-may-2016]. Disponible en: <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>

(*) La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su preámbulo de constitución del 22 de julio de 1946, amplió el concepto de la salud al considerarla como un estado de bienestar de la persona en todos los espacios de desarrollo de su vida (físico, mental y social), y no solo como la ausencia de afecciones o enfermedades.

³ FEDERACIÓN DE ASEGURADORES DE COLOMBIA. Sistema de Consulta de Información en Riesgos Laborales: RL Datos. [en línea]. Bogotá: 2016. [citado 20-may-2016]. Disponible en: <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>

⁴ CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. En Colombia cada minuto se accidenta un trabajador. [en línea]. Bogotá, 2014. [citado 21-may-2016]. Disponible en: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=509:accidentalidad&catid=291&Itemid=822

1.3.1 Justificación para la empresa

De acuerdo con la normatividad vigente en Colombia en materia de seguridad y salud en el trabajo, “todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, y las empresas de servicios temporales”⁵, deben cumplir con las directrices estipuladas en el Decreto 1072 de 2015 para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), el cual sin importar el tipo de contrato o vinculación laboral anteriormente mencionados, debe “tener cobertura sobre trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión”⁶.

Asimismo, el Decreto 1072 de 2015 establece que la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberá desarrollarse como “un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora”⁷ que conlleve al bienestar integral del trabajador y la mejora de sus condiciones de trabajo.

Por lo anterior, la empresa GINCCO S.A.S., como entidad privada que tiene a su cargo no solo personal dependiente, sino también contratistas, se encuentra en la obligación de cumplir con la normatividad actual del país, con el fin de prevenir, conservar y mejorar la salud de sus empleados y por tanto, garantizar un mayor bienestar físico, mental y social de los mismos, mediante unas condiciones de trabajo óptimas para el desarrollo de las diferentes actividades de la organización; para lo cual el presente trabajo pretende diseñar y desarrollar los principales requisitos de las etapas de organización y planificación establecidos en el Decreto 1072 de 2015, que sirvan como base e insumo para la implementación completa por parte de la empresa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Finalmente, con un efectivo diseño y desarrollo de los requisitos básicos de estas dos primeras etapas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa GINCCO S.A.S. podrá obtener una visión más amplia de la normatividad vigente en el país en referencia a la seguridad y salud del trabajador; conocimiento de las obligaciones que posee tanto el trabajador y el empleador, como las aseguradoras de riesgos laborales; mayor conciencia sobre el cuidado y la preservación de la salud y el bienestar integral de sus trabajadores, lo cual incluye la seguridad en las condiciones del medio ambiente de trabajo, así como la generación de nuevos hábitos en apego a las nuevas políticas de seguridad y salud en el trabajo; la generación de campañas y actividades de prevención y promoción de la salud; entre otros aspectos. Lo

⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2015. p. 74.

⁶ Ibid., p. 74.

⁷ Ibid., p. 78.

anterior, conllevaría a obtener entre otros beneficios: un mayor compromiso del trabajador con la empresa y por tanto un aumento de la satisfacción del trabajador; aumento del nivel de salud de los trabajadores; disminución del nivel de ausentismo laboral, que se reflejaría en la reducción de costos por incapacidades; mejora en el desempeño de las funciones asignadas; mayor productividad, y mejora en la convivencia laboral.

1.3.2 Justificación para los autores

Los cambios del entorno en el que se desenvuelven las organizaciones en la actualidad, exigen cada vez mejores estrategias que permitan aumentar el grado de competitividad de las empresas. Aspectos como la innovación, la calidad y la mejora continua representan la visión estratégica de muchas organizaciones, y para lograrlo, el factor humano constituye un elemento esencial en la medida que su participación y aporte de conocimientos y habilidades generan valor, impulsan y dan forma a las estrategias y objetivos organizacionales.

Por lo tanto, considerando la importancia del talento humano como parte activa de las organizaciones, es necesario que las empresas tomen mayor conciencia de su responsabilidad frente al bienestar del personal, que involucra entre otras cosas, brindar condiciones laborales favorables para garantizar la protección y salud del trabajador.

Los beneficios de gestionar la seguridad y salud en el trabajo además de evidenciarse en el ámbito legal y social, también se reflejan de manera positiva en la productividad de las organizaciones, puesto que promover condiciones de trabajo seguras y un buen ambiente laboral representa un factor motivacional para la mejora del desempeño de las personas, así como la imagen de la empresa. Por otra parte, permite tener control sobre los peligros y riesgos, lo cual favorece a la disminución de costos relacionados con las pérdidas tanto materiales como humanas que surgen por la ocurrencia de un accidente, o el simple hecho de reducir las tasas de ausentismo y rotación de personal causadas por enfermedades laborales.

Por lo anterior, en el marco del presente trabajo, se puede comprender la gestión humana como parte fundamental y esencial de la administración de empresas, la cual tiene como base para su efectivo desarrollo al ser humano, y el papel vital que tiene la seguridad y salud en el trabajo como disciplina inmersa dentro del proceso mismo de la gestión humana. Se puede entender entonces, el papel del administrador de empresas de manera más amplia, el cual adquiere nuevas facetas y roles, puesto que su trabajo va más allá de la administración de recursos y el cumplimiento de metas organizacionales, sino también de la propensión por el bienestar integral del trabajador que está a su cargo, el cual ante todo es un ser humano y no un recurso más a gestionar que puede ser reemplazado si se “daña” o presenta “fallas”.

Finalmente, el desarrollo de este trabajo trae consigo una compilación de conocimientos en materia de seguridad y salud del trabajador, que permite la creación de conciencia en el autor, como ser humano, trabajador y futuro profesional en administración de empresas, frente a su responsabilidad legal y social en el cuidado, la preservación y mejora del bienestar integral del trabajador, a través de la prestación de unas condiciones de trabajo óptimas que le permitan al trabajador un efectivo desarrollo de sus funciones al interior de la organización.

1.4 METODOLOGÍA

1.4.1 Tipo de Investigación

Méndez⁸ se refiere a la investigación científica como un proceso sistemático que se fundamenta en un método para conocer las causas y leyes que rigen un determinado fenómeno. Dentro de las tipologías de estudios que se emplean para llevar a cabo una investigación, Méndez distingue tres tipos, los cuales varían en uso de acuerdo con el nivel de profundidad al que el investigador desea llegar en la obtención de conocimiento.

En primer lugar, se encuentra el estudio de tipo exploratorio, el cual representa el primer nivel de conocimiento a obtener sobre el objeto de estudio; este tipo de estudio se realiza cuando existe poca información, así como para identificar una problemática y permitir al investigador un acercamiento al fenómeno a analizar⁹. Por otra parte, se habla de los estudios descriptivos los cuales buscan caracterizar el problema, sus elementos y componentes, así como la forma en que estos se relacionan.¹⁰ Por último, los estudios explicativos configuran el nivel más profundo de conocimiento puesto que están orientados a lograr la comprobación de hipótesis causales mediante el establecimiento de relaciones de causa y efecto¹¹.

Partiendo de lo anterior, se tiene entonces que el estudio a partir del cual se busca abordar el trabajo de investigación en la empresa GINCCO S.A.S. se enmarcará dentro de un estudio de tipo descriptivo, con el cual se pretende realizar una caracterización y valoración del estado en el que se encuentra la empresa respecto a la seguridad y salud en el trabajo, a fin de realizar una propuesta de diseño de los requisitos normativos básicos que la empresa deberá incluir para la implementación del Sistema de Gestión.

⁸ MÉNDEZ ÁLVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de investigación con Énfasis en Ciencias Empresariales. 4 ed. México D.C.: Limusa, 2012 p. 138.

⁹ Ibid., p. 228.

¹⁰ Ibid., p. 130.

¹¹ Ibid., p. 132.

1.4.2 Método de investigación

De acuerdo con Méndez¹², los métodos de investigación son el procedimiento riguroso, formulado de una manera lógica que debe seguir un investigador para lograr la obtención del conocimiento. Define cinco métodos a partir de los cuales abordar una investigación, así:

- **Método de observación:** proceso a partir del cual el investigador de acuerdo con un propósito previamente definido, percibe aspectos existentes de la realidad¹³.
- **Método inductivo:** proceso por el cual el investigador por medio de premisas o situaciones particulares puede llegar a conclusiones de alcance mayor o general que expliquen situaciones similares a las analizadas¹⁴.
- **Método deductivo:** proceso por el cual el investigador por medio de situaciones generales busca explicar hechos particulares.¹⁵
- **Método de análisis:** proceso a partir del cual el investigador puede conocer la realidad mediante el estudio de cada una de las partes que componen el fenómeno de estudio.¹⁶
- **Método de síntesis:** proceso por el cual el investigador conoce la realidad a través de la interrelación de las partes que conforman el fenómeno de estudio; este proceso es complementario al método de análisis.¹⁷

Considerando lo anterior, para el desarrollo del proyecto se empleará el método de investigación inductivo-deductivo, así como el método de análisis, puesto que se partirá del estudio de la empresa GINCCO S.A.S. respecto a su estructura, procesos, condiciones de trabajo, entre otras situaciones particulares, con el fin de analizarlas a la luz de un marco general compuesto por los conceptos y requisitos del Decreto 1072 de 2015 “por el cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” y demás normatividad aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. De este mismo modo, también se buscará revisar la normatividad en mención, a fin aplicarla a la empresa GINCCO de acuerdo con sus necesidades y condiciones particulares.

¹² DE LA TORRE, Ernesto y NAVARRO, Ramiro. Metodología de la investigación bibliográfica, archivística y documental. México D.C.: Editorial McGraw-Hill, 1981. p. 3. Citado por: MÉNDEZ ÁLVAREZ, Ibid., p. 237.

¹³ LADRÓN DE GUEVARA, Laureano. Metodología de la investigación científica. Bogotá: Universidad Santo Tomás, 1978. p. 98. Citado por: MÉNDEZ ÁLVAREZ. Op. cit., p. 238.

¹⁴ MÉNDEZ ÁLVAREZ. Op. cit., pp. 239-240.

¹⁵ Ibid., p. 240-241.

¹⁶ Ibid., p. 242.

¹⁷ Ibid., p. 242.

1.4.3 Fuentes de recolección de información

Siguiendo a Méndez,¹⁸ las fuentes de información son documentos a los que acude un investigador para obtener la información, estas pueden clasificarse en dos tipos, las fuentes primarias y las fuentes secundarias. Respecto a las fuentes primarias, estas corresponden a la información oral o escrita que es recolectada de manera directa por el investigador mediante técnicas como la observación, entrevistas o aplicación de cuestionarios. Por otra parte, las fuentes secundarias proporcionan información básica que ha sido previamente recolectada y organizada a través de un proceso de análisis de la información de primera mano, tal es el caso de los libros, artículos especializados, revistas, informes y cualquier otro tipo de material documental.

La recolección de información para el desarrollo del presente trabajo se llevará a cabo a través de fuentes primarias tales como la observación de los procesos y la aplicación de entrevistas al personal que actualmente conforma el centro de trabajo administrativo de GINCCO S.AS. También se procederá a realizar una recopilación de la información existente en la empresa como el programa de salud ocupacional, formatos, manuales y políticas internas, con el fin de determinar el estado actual en cuanto a la prevención, protección y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, como fuentes secundarias se acudirá a la consulta de información existente, con el fin de obtener datos que sirvan como referente para llevar a cabo el análisis de la empresa objeto de estudio. A continuación se detallan las principales fuentes de las cuales se hará uso:

- Bibliografía especializada: consulta de libros y artículos que brinden orientación teórica acerca de los temas a desarrollar.
- Normatividad: consulta de la normatividad vigente en Colombia (leyes, decretos, normas técnicas, etc.), a fin de garantizar el cumplimiento del marco legal general y específico que rige a la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación en el cuadro 1 se presenta la bitácora de trabajo, en la cual se detallan las actividades realizadas para la recolección de información:

¹⁸ Ibid., p. 248-253.

Cuadro 1. Bitácora

FECHA	OBJETIVO	ACTIVIDAD REALIZADA	PARTICIPANTES
08-abr-16	Presentar el plan de trabajo a desarrollar.	Reunión de inicio de actividades.	Gerente administrativa Jefe administrativa Vivian Lizeth Silva Angélica Campo
	Conocer información general de la empresa GINCCO S.A.S.	Entrevista semi-estructurada.	Jefe administrativa Vivian Lizeth Silva Angélica Campo
09-abr-16	Conocer información específica sobre los procesos de la empresa (funciones, responsabilidades, riesgos).	Aplicación de cuestionario al personal presente en la empresa. Inspección a las áreas de trabajo.	Gerente administrativa Jefe administrativa Jefe de compras Contadora Auxiliar contable Vivian Lizeth Silva Angélica Campo
16-may-16	Conocer el actual Programa de Salud Ocupacional de la empresa GINCCO S.A.S.	Revisión de los documentos que componen el Programa de Salud Ocupacional de la empresa.	Jefe administrativa Jefe de compras Vivian Lizeth Silva Angélica Campo
20-may-16	Conocer el estado de cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley para la implementación del SG-SST de la empresa GINCCO S.A.S.	Revisión del informe de valoración del SG-SST emitido por la Aseguradora POSITIVA S.A.	Asesor de la ARL Vivian Lizeth Silva Angélica Campo

Fuente: elaboración propia

1.4.4 Etapas de la investigación

Una vez planteada la metodología, el método de investigación y las fuentes y técnicas de recolección de la información, se establecieron etapas que permitieran llevar un orden lógico en el desarrollo de la propuesta a realizar.

Cuadro 2. Etapas de la investigación

ETAPA 1: CONSULTA MATERIAL DE APOYO	
ACTIVIDADES	OBSERVACIONES
Se realizó una consulta del material bibliográfico a fin de construir el marco teórico a partir del cual se fundamenta el presente trabajo.	La consulta bibliográfica se llevó a cabo de acuerdo a las recomendaciones hechas por el director de trabajo de grado.
ETAPA 2: DESCRIPCIÓN	
ACTIVIDADES	OBSERVACIONES
Revisión de la información general de la empresa GINCCO S.A.S. (reseña histórica, misión, visión, estructura organizacional, portafolio de servicios, etc.)	Se llevó a cabo una primera visita a la empresa, en la cual se realizó una entrevista semiestructurada a la jefe administrativa (ver Anexo B y C).
Revisión de los procesos realizados en el centro administrativo de GINCCO S.A.S por áreas de trabajo.	Se aplicó un cuestionario a cada uno de los empleados, con el fin de determinar las funciones y/o tareas de cada cargo, sus responsables y los riesgos asociados a las labores desempeñadas (ver Anexo D).
Revisión del programa de Salud Ocupacional existente en GINCCO S.A.S., las políticas internas y el reglamento interno de trabajo.	La revisión se realizó con acompañamiento y dirección de la jefe administrativa y la jefe de compras, quienes son las personas encargadas del programa de Salud Ocupacional.
Revisión del informe de valoración emitido por la Aseguradora de Riesgos Laborales Positiva S.A., respecto al estado de cumplimiento de los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015 para la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	La revisión se llevó a cabo en acompañamiento de la asesora de la Aseguradora de Riesgos Laborales Positiva S.A., encargada de guiar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa GINCCO S.A.S.

ETAPA 3: PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	
ACTIVIDADES	OBSERVACIONES
En esta etapa se realizó el procesamiento a detalle de toda la información recolectada con el fin de determinar el estado actual de la empresa.	Este análisis permitió identificar las brechas existentes entre el Programa de Salud Ocupacional de la empresa y los requisitos exigidos por la normatividad vigente en el país en materia de seguridad y salud en el trabajo.
ETAPA 4: DISEÑO	
ACTIVIDADES	OBSERVACIONES
En esta última etapa se diseñó una propuesta para la empresa GINCCO S.A.S, que permitiera el cumplimiento de los principales requisitos de las etapas de organización y planificación del proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	El diseño de esta propuesta se basó en el Decreto 1072 de 2015.

Fuente: elaboración propia

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO CONCEPTUAL

Para efectos de una mejor comprensión, se dispone de las siguientes definiciones con el fin de aclarar conceptos claves para el desarrollo del presente trabajo:

2.1.1 Accidente de trabajo

Es todo aquel suceso repentino que sobrevenga por causa o por ocasión del trabajo, produciendo en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Se considerará también como accidente de trabajo:

- Aquel que se produzca durante la ejecución de órdenes del empleador o quien sea el contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún si es por fuera de las horas y lugar de trabajo.
- Aquel que se produzca durante el traslado de los trabajadores y contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o por el contrario, siempre que el transporte sea suministrado por el empleador.
- Aquel hecho ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, siempre que el accidente ocurra en cumplimiento de esta función.
- Aquel que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se realicen bajo la representación del empleador o empresa¹⁹.

2.1.2 Acción Correctiva

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad que se ha detectado u otra situación que no es deseable²⁰.

2.1.3 Acción de Mejora

Aquella acción en pro de la optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para llevar a cabo mejoras en el desempeño de

¹⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. Op. cit., p. 3.

²⁰ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos. NTC-OHSAS 18001. Bogotá D.C.: El Instituto, 2007. p. 2.

la organización en la Seguridad y Salud en el Trabajo de forma coherente con su política²¹.

2.1.4 Acción Preventiva

Aquella que se realiza para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable²².

2.1.5 Actividad no rutinaria

Aquella que no hace parte de la operación normal de la organización, o que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución²³.

2.1.6 Actividad rutinaria

Es aquella que hace parte de la operación normal de la organización, que se ha planificado y es estandarizable²⁴.

2.1.7 Amenaza

Peligro latente de que un evento físico ya sea de origen natural, causado o inducido por la acción humana de forma accidental, se presente de tal manera que sea 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 ambientales²⁵.

2.1.8 Administradora de Riesgos Laborales

Entidad que por direccionamiento del gobierno nacional, ejerce control de todos los aspectos relacionados con la administración, prevención, atención y control de los riesgos laborales de sus afiliados, teniendo como funciones el cubrimiento de las prestaciones económicas y asistenciales de manera oportuna ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, y la realización de actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos laborales²⁶.

²¹ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Op. cit., p. 74.

²² INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. NTC-OHSAS 18001. Op. cit., p. 4.

²³ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 201. Op. cit., p. 74.

²⁴ Ibid., p. 74.

²⁵ Ibid., p. 75.

²⁶ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA (SENA). Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [presentación]. Bogotá: SENA. Presentación en formato PDF, color. p. 20.

2.1.9 Absentismo Laboral

Se puede definir como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada²⁷.

2.1.10 Ciclo PHVA

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de pasos como:

- Planificar: la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, identificando qué cosas se están haciendo de manera incorrecta o que se puedan mejorar, determinando ideas para solucionar esos problemas.
- Hacer: es la implementación de las medidas que se han planificado.
- Verificar: hacer revisión de que los procedimientos y acciones implementados están dando los resultados deseados.
- Actuar: realizar acciones de mejora para lograr lo mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores²⁸.

2.1.11 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Es un organismo conformado por miembros activos de la empresa, que tiene como objetivo promover la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en toda la organización y asegurarse de su cumplimiento.

2.1.12 Condiciones de salud

El conjunto de variables objetivas y de los auto-reportes que genera el trabajador o contratista respecto a condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales, las cuales han de determinar el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora²⁹.

²⁷ MOLINERA MATEOS, Jesús Francisco. Absentismo Laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción. 2 ed. Madrid: FC Editorial, 2006. p. 19.

²⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Op. cit., p. 75.

²⁹ Ibid., p. 75.

2.1.13 Condiciones y medio ambiente de trabajo

Son los elementos, agentes o factores que influyen significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Entre los cuales quedan definidos: características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles que existan en el lugar de trabajo; agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; procedimientos para la utilización de los agentes mencionados anteriormente, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores; y la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales³⁰.

2.1.14 Descripción sociodemográfica

Corresponde al perfil socio demográfico de la población trabajadora de toda la organización, que incluye: la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores como lo son: el grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo³¹.

2.1.15 Emergencia

Situación de peligro, desastre o la inminencia de los mismos, que afecta el normal funcionamiento de la empresa. Ante estas situaciones se necesita de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigada de emergencia y primeros auxilios, y en algunos casos dependiendo de la magnitud de la situación, el apoyo de otros grupos de apoyo³².

2.1.16 Elemento de Protección Personal (EPP)

Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona³³.

³⁰ Ibid., p. 75.

³¹ Ibid., p. 76.

³² Ibid., p. 76.

³³ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC 45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p. 2.

2.1.17 Enfermedad Laboral

Aquella enfermedad que se contrae como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ve obligado a trabajar³⁴.

2.1.18 Evaluación del riesgo

Es el proceso que se realiza 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 concreción³⁵.

2.1.19 Factor de Riesgo

Condición del ambiente, instrumentos, materiales, organización de la tarea y acciones humanas que encierran una daño potencial en la salud de los trabajadores o un efecto negativo en la empresa³⁶.

2.1.20 Identificación del peligro

Es el proceso que se realiza para establecer si existe un peligro y así definir las características de éste³⁷.

2.1.21 Matriz legal

Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables³⁸.

2.1.22 Mejora continua

Es el proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), para lograr mejoras en el desempeño del

³⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. Op. cit., p. 3.

³⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Op. cit., p. 76.

³⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional. Bogotá D.C.: Imprenta Nacional de Colombia, 2011. p. 15.

³⁷ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. GTC 45. Op. cit., p. 2.

³⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Op. cit., p. 76.

mismo, de manera coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización³⁹.

2.1.23 Peligro

Es la fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones⁴⁰.

2.2.24 Política de seguridad y salud en el trabajo

Es el compromiso de la alta dirección de una organización referente a la seguridad y la salud en el trabajo, que se realiza de manera expresa (formalmente), donde se define su alcance y compromete a toda la organización⁴¹.

2.2.25 Requisito Normativo

Es el requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización⁴².

2.2.26 Riesgo

Es la combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos, y la severidad del daño que puede ser causada por éstos⁴³.

2.2.27 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Anteriormente entendida como Salud ocupacional, es la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones⁴⁴.

³⁹ Ibid., p. 77.

⁴⁰ Ibid., p. 77.

⁴¹ Ibid., p. 77.

⁴² Ibid., p. 77.

⁴³ Ibid., p. 77.

⁴⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. Op. cit., p. 1.

2.2.28 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 la intención de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.⁴⁵

2.2.29 Valoración del riesgo

Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado⁴⁶.

2.2.30 Vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo

Esta comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La vigilancia incluye desde la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo⁴⁷.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Gestión Humana

El talento humano dentro del paradigma organizacional contemporáneo ha ganado cada vez mayor protagonismo en la gestión de las organizaciones, al ser considerado parte integral de las empresas, necesario para poner en marcha su funcionamiento y crecimiento y no solo como un recurso más que debe ser administrado de modo eficiente.

De acuerdo con Chiavenato⁴⁸, en el contexto actual de las organizaciones, caracterizado por un entorno altamente competitivo y muy dinámico, las personas representan el valor diferencial que permite crear ventajas competitivas para propiciar y sostener el éxito de la organización, por ello, en vez de simplemente invertir en nuevos productos y servicios, así como en acciones encaminadas a la satisfacción de los clientes, es necesario invertir además en la

⁴⁵ Ibid., p. 1.

⁴⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Op. cit., p. 77.

⁴⁷ Ibid., p. 77.

⁴⁸ CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. 3 ed. México: McGraw-Hill Interamericana, 2009. p. 4.

gestión del personal, quien a través de sus conocimientos y habilidades, crea, transforma y mejora los productos o servicios y los procesos de la organización.

La gestión humana, también denominada gestión del talento humano, administración del personal o administración del recurso humano, de acuerdo con García, Murillo y González⁴⁹ se define como los procesos y actividades que orientan y prestan apoyo a la dirección organizacional a través de un conjunto de políticas, planes, programas y actividades que buscan obtener, formar, retribuir, desarrollar y motivar al personal necesario para lograr el desarrollo de la organización.

Rodríguez Serrano⁵⁰ emplea el término gestión de recursos humanos para referirse al “conjunto de actividades técnicas e instrumentos que se desarrollan y emplean en una organización, cuyo objetivo es situar a la persona idónea en el puesto adecuado, en el momento oportuno, formada y motivada” con el fin de que estas puedan contribuir al cumplimiento de objetivos en la organización. También aclara que la gestión del recurso humano debe facilitar el proceso de salida del personal que no es necesario para logro de resultado en la empresa.

Dessler⁵¹ concibe la administración del personal como aquellas actividades y conceptos necesarios para dirigir y resolver aspectos relacionados con el recurso humano de una organización, los cuales influyen en su desempeño. Involucran procesos de reclutamiento, selección, organización y desarrollo del personal.

Para Chiavenato⁵² la administración del recurso humano es la función por la cual se puede lograr direccionar de manera eficaz la participación de las personas de una organización, con el fin de alcanzar tanto los objetivos organizacionales como los individuales.

Mondy⁵³ se refiere a la administración del recurso humano como la función por la cual se organiza el personal que compone la organización con el objetivo de coordinar el esfuerzo y su participación para lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por su parte Dolan *et al.*⁵⁴ definen la gestión del recurso humano como “todos los procesos que se desarrollan en los departamentos de recursos humanos de

⁴⁹ GARCÍA SOLARTE, Mónica; MURILLO VARGAS, Guillermo y GONZÁLEZ CAMPO, Carlos H. Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle, 2010. p.13.

⁵⁰ RODRIGUEZ SERRANO, Juan Carlos. El modelo de gestión de recursos humanos. Barcelona: Editorial UOC, 2011. p. 27.

⁵¹ DESSLER, Gary. Administración de personal. 6 ed. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A., p. 2.

⁵² CHIAVENATO. Op. cit., p. 11.

⁵³ MONDY, Wayne. Administración de recursos humanos. 11 ed. México: Pearson Educación, 2010. p. 4.

⁵⁴ DOLAN, Simón, *et al.* La Gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. 3 ed. Madrid: McGraw-Hill Interamericana, 2007. p. 5.

las organizaciones”. Aunque esta primer concepción resulta un poco simple, Dolan *et al.*⁵⁵, complementan su idea destacando la necesidad de orientar la gestión del recurso humano de manera estratégica, con el fin de que el desarrollo de todos los procesos y actividades que afectan el comportamiento de las personas sean coherentes y contribuyan a la consolidación de la estrategia y logro de los objetivos organizacionales.

Así pues, partiendo de las consideraciones anteriores, se puede observar un cambio de idea respecto al rol del capital humano en la organización, entendiendo que la gestión del talento humano en la actualidad debe ser pensada desde una perspectiva sistémica, con procesos claramente diseñados de acuerdo con las necesidades de la organización y articulados entre sí de forma dinámica y sinérgica, con el fin de generar valor mediante la disposición de actividades que potencialicen las capacidades del personal y permitan fortalecer su participación y compromiso con la organización.

Los procesos de la gestión humana varían en de acuerdo a la perspectiva de los diferentes autores, sin embargo aunque se evidencian diferencias en algunos puntos, especialmente en la denominación y forma de agrupación de los procesos, tomando en consideración los planteamientos de Chiavenato⁵⁶, Dolan *et al.*⁵⁷ y Gómez, Balkin y Cardy⁵⁸, se podría hablar de una coincidencia respecto de las actividades principales que deberían considerarse para que la gestión del talento humano contribuya al desarrollo del personal y de la organización; estas tienen que ver con los procesos de incorporación del personal, formación y desarrollo, compensación de las personas, motivación y retención.

Cuadro 3. Clasificación de los procesos de la gestión humana

Autor	Procesos
Chiavenato (2002)	1. Administración de personas
	2. Aplicación de personas
	3. Compensación de personas
	4. Desarrollo de personas
	5. Mantenimiento de las condiciones laborales de personas
	6. Monitoreo de personal

⁵⁵ Ibid., p. 31.

⁵⁶ CHIAVENATO. Op. cit., p. 15-16.

⁵⁷ DOLAN, Simón, *et al.* Op. cit., p. 5-7.

⁵⁸ GOMEZ MEJIA, Luis; BALKIN, David y CARDY, Robert. Gestión de recursos humanos. 5 ed. Madrid: Pearson Educación S.A., 2008. p. 31-35.

Autor	Procesos
Dessler (1991)	1. Reclutamiento y selección
	2. Capacitación y desarrollo
	3. Compensación y motivación
	4. Evaluación y administración de la carrera
	5. Ambiente legal de la Administración del personal
Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2003)	1. Procesos básicos en la gestión de los recursos humanos
	2. Incorporación del individuo en la organizaciones
	3. Desarrollo de los recursos humanos
	4. Evaluación, compensación y mantenimiento de los recursos humanos
	5. Temas actuales en la gestión de los recursos humanos
Decenzo y Robbins (2001)	1. Empleo que se refiere a la obtención de personas
	2. Capacitación y desarrollo, que tiene por objeto preparar a las personas
	3. Motivación, que busca estimular a las personas
	4. Mantenimiento, que pretende conservar y retener a las personas
Gómez, Balkin y Cardy (2000)	1. Contratación de personal
	2. Desarrollo del empleado
	3. Retribuciones
	4. Gobernación
Sherman, Bohlander, Snell (1999)	1. Alcanzando los requerimientos de los recursos humano
	2. Desarrollo de la eficacia en recursos humanos
	3. Implementación de compensaciones y seguridad
	4. Mejoramiento de las relaciones con el empleado

Autor	Procesos
Rodríguez (2002)	1. No plantea la clasificación por categorías que agrupan procesos, sino que define funciones específicas de la gestión del personal
Castillo Aponte (1994)	1. Planeación del personal
	2. Organización del personal
	3. Coordinación del personal
	4. Dirección del personal
	5. Control de personal
Alles (2005)	1. Descripción de puestos
	2. Formación / Selección
	3. Compensaciones
	4. Desempeño
	5. Carreras
Alles (2006)	1. Dirección estratégica de recursos humanos

Fuente: GARCÍA, Mónica; MURILLO, Guillermo y GONZÁLEZ, Carlos H. Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Santiago de Cali: Programa Editorial Universidad del Valle, 2010. p.17

García, Murillo y González⁵⁹ por su parte, clasifican y agrupan los procesos en cinco macroprocesos (*), como se detalla a continuación:

- **Organización y planificación del Área de Gestión Humana.** Este macro-proceso tiene como objetivo estructurar y disponer las condiciones en el área para que las actividades se desarrollen de manera adecuada y contribuyan a la mejora continua del personal. Incluye los procesos de Planeación estratégica, política del área, marco legal y análisis y diseño del cargo.

⁵⁹ GARCÍA, MURILLO y GONZÁLEZ. Op. cit., p.17.

(*) García, Murillo y González definen un macro-proceso como el conjunto de procesos que funcionan de manera sinérgica para lograr el cumplimiento de un objetivo o fin. Mencionan además que los macroprocesos pueden llevarse a cabo a modo de un proceso lógico, a la vez que de forma simultánea.

- **Incorporación y adaptación de las personas.** El segundo macro-proceso tiene que ver con los procesos asociados a la ingreso de personal a la organización, con el fin de permitir que las personas vinculadas sean las mejores conforme a las necesidades de personal, al igual forma que también logren adaptarse a la organización de manera adecuada.
- **Compensación, bienestar y salud de las personas.** De acuerdo con García, el fin de este macro-proceso es el propiciar las condiciones laborales, así como ambientales que incentiven, motiven y satisfagan las necesidades del trabajador.
- **Desarrollo del personal.** El cuarto macro-proceso tiene que ver con la formación personal. Busca estimular el aprendizaje y el desarrollo de competencias intelectuales y emocionales que contribuyan al crecimiento personal y profesional del trabajador, al tiempo que su aporte represente una fuente de valor para la mejora continua de la organización.
- **Relaciones con el empleado.** Por último, este macro-proceso tiene como fin crear y mantener relaciones armónicas entre el empleado y el empleador.

Figura 1. Macroprocesos de la gestión del talento humano



Fuente: GARCÍA, Mónica; MURILLO, Guillermo y GONZÁLEZ, Carlos H. Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Santiago de Cali: Programa Editorial Universidad del Valle, 2010. p.17

Partiendo de lo anterior y considerando el alcance del presente trabajo, es pertinente enfatizar en las actividades encaminadas a lograr la mejora de la salud y seguridad como parte integral de los procesos de la gestión humana. Siguiendo con García, Murillo y González⁶⁰, estos autores plantean que la importancia del análisis de la seguridad del trabajador en la gestión humana, radica en la necesidad de propiciar condiciones de bienestar para el empleado, puesto que las enfermedades profesionales y los accidentes laborales además de pérdidas económicas, causan grandes inconvenientes que repercuten en costos sociales y humanos para las personas y las organizaciones.

2.2.2 Generalidades de la Salud Ocupacional

Desde tiempos antiguos el hombre se ha caracterizado por desempeñar diversas actividades que le permitieran poder sobrevivir o subsistir; el trabajo nunca ha estado ausente en la vida del ser humano y por lo cual, los riesgos y peligros asociados al mismo tampoco lo han estado.

El hombre ha pasado por diferentes etapas a lo largo de los años, que lo han llevado a tomar conciencia del cuidado de su vida, llegando a adoptar ciertas medidas de precaución en el desarrollo de sus actividades, un ejemplo de ello, según Creus y Mangosio⁶¹ es que desde la edad primitiva, el hombre ha desarrollado acciones que aunque resulten rudimentarias, le permitieron evitar el sufrimiento de daños durante el desarrollo de sus actividades de caza, pesca y el uso del fuego, debido a que “su deseo de conservación y temor a lesionarse no eran menos intensos que en la actualidad”⁶².

La conciencia de bienestar siempre ha acompañado al hombre desde sus inicios, el cual ha estado asociado a un concepto de vital importancia, no solo para el hombre como ser individual, sino para la sociedad en general, y es la salud.

La salud, es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”⁶³, este concepto lleva a comprender que la salud cubre otras esferas de la vida y no tan solo la parte fisiológica, como tal vez la concebimos en un principio. Lo anterior, permite reflexionar sobre el equilibrio que debe existir entre lo físico, mental y social del ser humano y su relación con las actividades y ocupaciones que desempeña y en las que se desenvuelve durante gran parte de su tiempo, su trabajo.

⁶⁰ GARCÍA, MURILLO y GONZÁLEZ. Op. cit., p. 101.

⁶¹ CREUS, Antonio y MAGNOSIO, Jorge. Seguridad e higiene en el trabajo: un enfoque integral. Buenos Aires: Alfaomega Grupo Editor Argentino, 2011. p. 1.

⁶² Ibid., p. 1.

⁶³ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Documentos básicos. 48a ed. [en línea]. Ginebra, 2014. [citado 28-may-2016]. Disponible en: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>

El trabajo, como “actividad que realiza el hombre transformando la naturaleza para su beneficio, buscando satisfacer distintas necesidades humanas: la subsistencia, la mejora de la calidad de vida, la posición del individuo dentro de una sociedad, la satisfacción personal, la producción de bienes y servicios, etc.”⁶⁴, puede llegar a generar consecuencias que no son previstas ni deseadas en los trabajadores llegando a afectar su salud y su seguridad, debido a que el trabajador se ve inmerso en diferentes situaciones (psicológicas y emocionales) y condiciones laborales (entorno laboral, instalaciones físicas, etc.) que pueden desencadenar accidentes e incidentes de trabajo, como también enfermedades profesionales, hoy entendido como laborales (*).

Todo lo anterior, con el paso de los años ha conducido al desarrollo de una disciplina que pretenda “mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas”⁶⁵, conllevando a la aparición de la Salud Ocupacional (**).

La Salud Ocupacional, según la OMS “es una actividad preventiva que ayuda a la identificación, supervisión y control de los factores de riesgo en lugares de trabajo, además de la generación de competencias y acciones efectivas que aseguren un ambiente de trabajo saludable y salud a los trabajadores”⁶⁶.

De acuerdo a la OIT, la Salud Ocupacional es definida como “el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas”⁶⁷.

Finalmente, la Salud Ocupacional según Henao⁶⁸ es el esfuerzo realizado de manera conjunta entre diversas disciplinas que interviniendo eficazmente buscan el bienestar del trabajador, a través del desarrollo de actividades de prevención, promoción, seguimiento y control, así como de educación que eviten o reduzcan la presencia de accidentes e incidentes de trabajo, así como de enfermedades profesionales.

⁶⁴ CREUS y MAGNOSIO. Op. cit., p. 3.

(*) La Ley 1562 de 2012 en su artículo 4 introduce el término de enfermedad laboral y ya no enfermedad profesional, como aquella enfermedad que es contraída a causa de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral desempeñada o al medio en el cual es trabajador se ha visto obligado a trabajar.

⁶⁵ HENAO ROBLEDO, Fernando. Salud Ocupacional: conceptos básicos. 2 ed. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2010. p. 33.

(**) Entendido hoy como Seguridad y Salud en el Trabajo, desde la promulgación de la Ley 1562 de 2012 en su artículo 1°.

⁶⁶ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Salud Ocupacional para todos. [en línea] Ginebra: OMS, 1995. [citado 03-jun-2016]. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf

⁶⁷ HENAO, Fernando. Op cit., p. 34.

⁶⁸ Ibid., p. 34.

Lo anterior, permite entender que esta relación, salud - trabajo, la cual es materia de estudio de la Salud Ocupacional, necesita ser regulada y controlada con el fin de reducir la presencia de efectos negativos en la vida de los trabajadores como producto de la exposición del trabajador a factores de riesgo (*), que podrían llevar “a la exacerbación de las patologías existentes, las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo”⁶⁹.

2.2.2.1 Programa de Salud Ocupacional

Como parte de la solución a los problemas que comenzaban a presentarse de manera cada vez más frecuentes en las últimas décadas por el aumento de los riesgos asociados a las actividades laborales y el efecto que tenían en la salud de los trabajadores, se hizo necesario la creación de programas de salud que permitieran la conservación de la salud y bienestar en general del trabajador, minimizando los efectos causados por los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo y que conllevarán a una reducción de los costos generados por estos al empleador.

La normatividad colombiana expedida por el Gobierno Nacional en materia de salud ocupacional, con el fin de propender por el bienestar del trabajador establece las bases para el desarrollo de programas de Salud Ocupacional en el país en el Decreto 614 de 1984, el cual tiene como campo de aplicación “todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación”⁷⁰. El desarrollo de actividades de Salud Ocupacional, al interior del Programa, tiene como objetivo según el artículo 2° del Decreto 614 de 1984⁷¹:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.
- e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.

⁶⁹ MARIN BLANDON, María Adiel y PICO MERCHÁN, María Eugenia. Fundamentos de Salud Ocupacional. Manizales: Universidad de Caldas, Centro Editorial, 2004. p. 15.

⁷⁰ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 614. (14, marzo, 1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1984. Art. 3. [citado 03-jun-2016]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

⁷¹ Ibid., art. 2.

(*) Toda condición del ambiente, elementos, instrumentos, materiales, tareas, organización del trabajo, distribución del espacio, etc., que pueda generar un daño potencial en la vida del trabajador y/o para la empresa.

- f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Por otra parte, el Programa de Salud Ocupacional comprende diversas disciplinas que en conjunto conforman un efectivo mecanismo para la preservación, conservación y mejora de la salud tanto individual como colectiva de los trabajadores en el desarrollo de sus ocupaciones. De acuerdo con Henao⁷² estas disciplinas consideradas como como ramas de la Salud Ocupacional, se encuentran divididas a nivel mundial en: Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial.

- **Medicina del trabajo.** La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional de Trabajo la definen como aquella que “tiene como finalidad fomentar y mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”⁷³.
- **Higiene Industrial.** La AIHA (American Industrial Hygienist Association) la define como “la ciencia y arte dedicada al reconocimiento, evaluación y control, de aquellos factores ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que pueden ocasionar enfermedades, menoscabo de la salud y bienestar o importante malestar e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad”⁷⁴.
- **Seguridad Industrial.** Es definida por Henao, como “el conjunto de normas técnicas, destinadas a proteger la vida, la salud e integridad física de las personas y a conservar los equipos e instalaciones en las mejores condiciones de productividad”⁷⁵.

En el contexto colombiano estas tres disciplinas son recogidas a manera de subprogramas por la Resolución 1016 de 1989⁷⁶, la cual establece como

⁷² HENAO, Fernando. Op cit., p. 35.

⁷³ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Comité Mixto OIT/OMS sobre la higiene del trabajo: tercer informe. [en línea]. Ginebra: OMS, 1957. p. 4. Serie de informes técnicos: 135. [citado 05-jun-2016] Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37336/1/WHO_TRS_135_spa.pdf

⁷⁴ AMERICAN INDUSTRIAL HYGIENIST ASSOCIATION. Citado por HENAO ROBLEDO, Fernando. Salud Ocupacional: conceptos básicos. 2 ed. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2010. p. 36.

⁷⁵ HENAO. Op. cit., p. 37.

⁷⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016. (31, marzo, 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el

elementos constitutivos del Programa de Salud Ocupacional, los Subprogramas de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, e Higiene y Seguridad Industrial, así como la constitución del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial (*).

Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen en conjunto, como propósito final “la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”⁷⁷. Entre las actividades a realizar según la norma al interior de estos subprogramas, se encuentran⁷⁸:

- Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación, periódicos ocupacionales, reingreso al trabajo, etc.
- Desarrollar actividades de Vigilancia Epidemiológica.
- Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud.
- Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinando sus causas y estableciendo medidas de prevención y corrección.
- Colaborar con el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.
- Realizar visitas a los puestos de trabajo, con el fin de conocer los riesgos relacionados con la patología laboral.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores.
- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
- Promover actividades de recreación y deporte.

Los subprogramas de Higiene y Seguridad Industrial tienen como fin “la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores”⁷⁹. Poseen al igual que los anteriores dos subprogramas, con los

país. [en línea]. Bogotá D.C., 1989. Art. 5 [citado 05-jun-2016] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

(*) Entendido anteriormente como Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), hoy Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), de acuerdo a la Ley 1562 de 2012, donde se modifica el término Salud Ocupacional (SO) por Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

⁷⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016 de 1989. Op. cit., art. 10.

⁷⁸ Ibid., art. 10.

⁷⁹ Ibid., art. 11.

cuales trabajan de la mano, unas actividades a desarrollar de acuerdo con la normatividad, entre ellas⁸⁰:

- Elaborar un Panorama de Riesgo (*).
- Identificar los agentes de riesgo físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas (**)
- Evaluar la magnitud de los riesgos mediante ayudas técnicas.
- Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos.
- Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas locativas, de maquinaria, equipos y herramientas para controlar los riesgos.
- Elaborar, mantener actualizadas y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo.
- Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalizar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- Organizar y desarrollar un plan de emergencia.
- Estudiar y controlar la recolección, tratamiento y disposición de residuos y desechos, aplicando y cumpliendo con las medidas de saneamiento básico ambiental.
- Asesorar y colaborar con el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.

2.2.3 Sistemas de Gestión

Como se expone en apartados anteriores, desde tiempo atrás la necesidad de garantizar la competitividad y mejora de las organizaciones ha generado que se pongan en marcha acciones encaminadas para lograr tal fin, es por ello que dentro de las estrategias organizacionales que hacen parte de la gestión actual de las empresas, se encuentra la implantación de sistemas de gestión como una herramienta necesaria para lograr la mejora continua de los procesos. La norma ISO 9000:2005⁸¹ define un sistemas de gestión como el “conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan para establecer la política y los objetivos y para lograr dichos objetivos”. Por otra parte, Fernández⁸² lo define como “Método sistemático de control de las actividades y procesos y asuntos relevantes para la organización, que posibilite alcanzar los objetivos previstos y

⁸⁰ Ibid., art. 11.

(*) Entendido hoy como Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (Decreto 1443 de 2014. Art. 15).

(**) Bajo la Guía Técnica Colombiana GTC-45 se adoptan nuevos términos y se modifican otros en relación a los peligros y riesgos existentes.

⁸¹ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. Sistema de Gestión de la Calidad: fundamentos y vocabulario. NTC-ISO 9000. Bogotá D.C.: El Instituto, 2005. p. 10.

⁸² FERNANDEZ GARCIA, Ricardo. Sistema de gestión de la calidad, ambiente y prevención de riesgos laborales: su integración. Alicante: Editorial Club Universitario, 2006. p. 11.

obtener el resultado deseado, a través de la participación y la implicación de todos los miembros de la organización y garantizando la satisfacción del cliente, de la sociedad en general y de cualquier parte interesada”.

Así pues, la necesidad de abordar la atención de la seguridad y salud en el trabajo de manera integral para permitir estructurar de forma lógica el desarrollo de los procesos dirigidos a identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, obliga a las empresas a centrarse en un enfoque sistémico a través de la adopción de un Sistema de Gestión con el cual se asegure la prevención y protección de la seguridad y salud de manera continua.

2.2.4 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)

Anteriormente denominado, Programa de Salud Ocupacional, hoy entendido bajo la Ley 1562 de 2012⁸³, como Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Al hablar de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se hace necesario primeramente, tener claridad frente al concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo, anteriormente denominado como Salud Ocupacional, el cual de conformidad con la ley 1562 de 2012 en su primer artículo, es definido como “la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”⁸⁴.

Por consiguiente, se entenderá por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, como “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”⁸⁵.

El Sistema de Gestión involucra la participación activa de todos los niveles de la organización, empezando por el empleador que es quien debe liderar el proceso y los trabajadores, los cuales desempeñan un papel fundamental en la identificación de peligros y mejora de los procesos y condiciones laborales, a través del fomento de una cultura de la prevención y el autocuidado. Así mismo, la flexibilidad representa una característica fundamental del sistema, puesto que el objetivo de este no es definir un modelo estándar para todas las organizaciones, sino que pretende ser una guía ajustable a las necesidades y

⁸³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. Op. cit., p. 1.

⁸⁴ Ibid., p. 1.

⁸⁵ Ibid., p. 1.

características de cada empresa para la gestión efectiva de los peligros y riesgos en la organización.

Por último, de acuerdo con la ley 1562, es importante comprender que el uso de estas nuevas definiciones, no serán impedimento para que se conserven los derechos que ya existían con las anteriores definiciones⁸⁶.

2.2.3.1. Mejora Continua (Ciclo PHVA)

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015⁸⁷, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como fundamento la mejora continua (*), la cual está basada en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

El ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), también conocido como “Ciclo de Deming”, consagra los principios o bases de la mejora continua. Este concepto fue desarrollado en 1920 por Walter Shewhart y popularizado por Edwards Deming, quien lo difundió como el procedimiento por el cual se puede lograr la mejora de los procesos y que permite además descubrir la causa especial que haya sido detectada por una señal estadística⁸⁸.

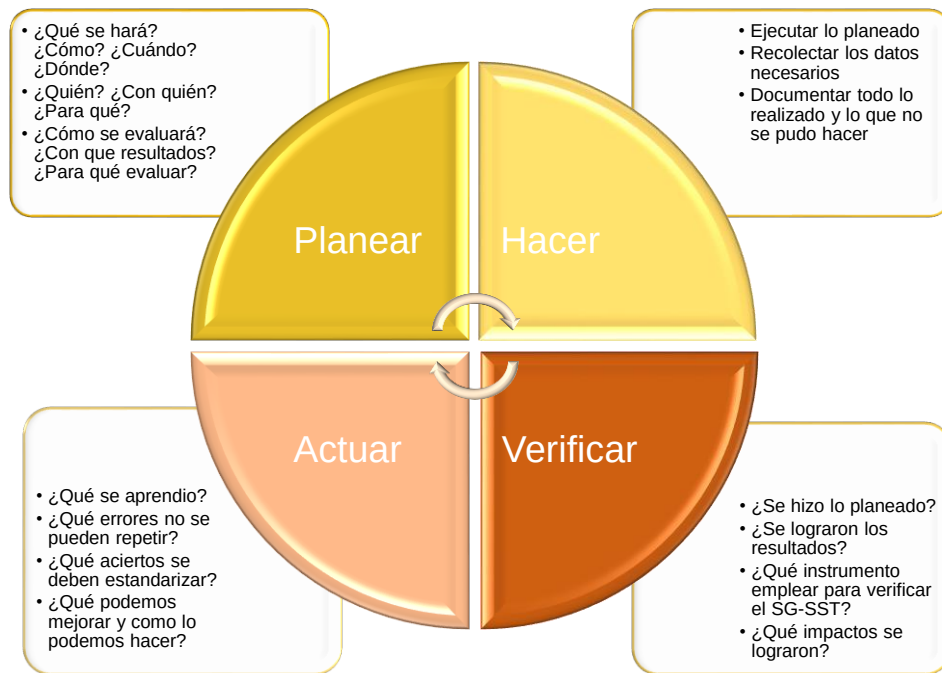
⁸⁶ Ibid., p. 1.

⁸⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Op. cit., p. 78.

(*) De acuerdo con Pérez y Múnera, el círculo de la calidad es un proceso continuo de mejora el cual debe ser aplicado para todos los procesos y en todos los niveles de la organización.

⁸⁸ DEMING, Edwards. Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 1989. p. 67.

Figura 2. Ciclo PHVA



Fuente: elaboración propia con base en: MINISTERIO DE TRABAJO. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Guía técnica de implementación para mipymes. Bogotá D.C.: el Ministerio, 2016. p. 11.

Como se ilustra en la figura anterior, el ciclo Deming se basa en 4 etapas, las cuales de acuerdo con Pérez y Múnera⁸⁹, se definen de la siguiente manera:

- **Planear:** en esta etapa se definen los planes y objetivos que tiene la empresa, de acuerdo con la visión organizacional; luego se realiza el diagnóstico con el fin de determinar el estado actual y los aspectos a mejorar y por último se define el plan de trabajo.
- **Hacer:** en esta etapa se lleva a cabo lo ejecutado, realizando pequeños controles para vigilar que la ejecución se esté llevando a cabo de acuerdo con lo planeado.
- **Verificar:** la etapa de verificación busca determinar los resultados se están dando conforme a lo planeado, para ello se deben establecer previamente indicadores de medición que permitan realizar comparaciones.

⁸⁹ PÉREZ V., Pastor E. y MÚNERA V., Francisco N. Reflexiones para implementar un sistema de gestión de calidad (ISO 9001: 2000) en cooperativas y empresas de economía solidaria. Bogotá D.C.: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia, 2007. p. 50.

- **Actuar:** esta es la etapa final en la cual se llevan a cabo las acciones de mejoramiento para corregir las desviaciones si las hay a fin de sistematizar y documentar los cambios resultantes.

2.2.3.2 Etapas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La implementación de este sistema de gestión se encuentra direccionado por el Decreto 1443 de 2014, subrogado por el Decreto 1072 de 2015, y se fundamenta, como se explicó en el apartado anterior, en los principios del ciclo PHVA. A continuación se presentan las fases o etapas que componen el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

- **Organización del SG-SST.** Corresponde a la primera fase del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual constituye la etapa introductoria y de preparación para la implementación del sistema. Comprende entre otras cosas, la identificación del marco normativo aplicable a la empresa y la definición de roles y responsabilidades de todos los actores involucrados.
 - **Matriz legal:** la matriz de requisitos legales contiene las normas generales y específicas aplicables a la organización de acuerdo a su naturaleza. Debe ser documentada y actualizada conforme a la emisión de disposiciones legales aplicables en el país⁹⁰.
 - **Roles y Responsabilidades:** Establece los compromisos y aportes de cada una de las partes que integran el sistema, de acuerdo con su perfil de actuación⁹¹.
- **Planificación del SG-SST.** El Decreto 1072 de 2015⁹² establece que en la etapa de planificación se debe planear la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando las acciones que se están haciendo de manera incorrecta o que tengan oportunidad de ser mejoradas y determinando posibles soluciones. La planificación debe permitir la definición de prioridades en materia de salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con la evaluación inicial y la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, el establecimiento de la política seguridad y salud en el trabajo y los objetivos del sistema, la definición y construcción de los indicadores de evaluación y el establecimiento del plan anual de trabajo.
 - **Evaluación inicial:** se debe realizar una evaluación inicial con el fin de establecer el estado actual de la empresa en materia de salud

⁹⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Op. cit., p. 81.

⁹¹ Ibid., p. 79-82.

⁹² Ibid., p. 86-87.

y seguridad en el trabajo y así definir las prioridades que permitan estructurar el plan de trabajo⁹³.

- **Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos:** la definición de peligros y valoración de riesgos permite priorizarlos de acuerdo con sus efectos y determinar acciones y medidas de control. Se debe hacer uso de cualquier metodología que sea sistemática y tenga alcance sobre toda la organización⁹⁴.
- **Política seguridad y salud en el trabajo (SST):** Debe estar establecida por escrito y firmada por el representante legal, fechada y definida de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015⁹⁵.
- **Objetivos del SG-SST:** se deben establecer de acuerdo con la política de seguridad y salud en el trabajo y los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.6.18 del Decreto 1072 de 2015⁹⁶.
- **Indicadores del SG-SST:** constituye el medio para evaluar de manera cualitativa y cuantitativa el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo desde tres aspectos: 1) estructura, 2) procesos y 3) resultados⁹⁷.
- **Plan anual de trabajo:** permite diseñar las acciones y actividades encaminadas al cumplimiento de cada uno de los objetivos del sistema. Debe tener metas claras, un cronograma definido, responsables y recursos asignados⁹⁸.
- **Aplicación del SG-SST.** En esta tercera fase se llevan a cabo las intervenciones planteadas en la etapa de planificación, es decir, se comienza a implementar con base en el plan de trabajo anual propuesto, todas las acciones encaminadas a: gestionar los peligros y riesgos, establecimiento de medidas de prevención y control, actividades de promoción, prevención y mejora de la seguridad y la salud en el trabajo, tales como la conformación de Comités de seguridad y salud en el trabajo (COPASST y de Convivencia Laboral), establecimiento de evaluaciones médicas ocupacionales, plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres, gestión del cambio, entre otras, que conlleven a la protección del bienestar del trabajador contra accidentes e incidentes de trabajo, así como de enfermedades laborales.

⁹³ Ibid., p. 85-86.

⁹⁴ Ibid., p. 85.

⁹⁵ Ibid., p. 78-79.

⁹⁶ Ibid., p. 87-88.

⁹⁷ Ibid., p. 88-90.

⁹⁸ Ibid., p. 80.

- **Gestión de los peligros y riesgos:** el empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa⁹⁹.
- **Medidas de prevención y control:** de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.24 del Decreto 1072 de 2015¹⁰⁰, estas medidas deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, de acuerdo con el siguiente esquema de jerarquización:
 - **Eliminación del peligro/riesgo:** medida que se toma para suprimir el peligro/riesgo.
 - **Sustitución:** medida que se toma para reemplazar 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.
 - **Controles administrativos:** medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro.
 - **Equipos y elementos de protección personal y colectiva:** 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.
- **Evaluaciones médicas ocupacionales:** como parte de las acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores, el empleador deberá realizar estas evaluaciones médicas al ingreso, de forma periódica, y al retiro del trabajador, así como el establecimiento de programas de vigilancia epidemiológica, con el fin de identificar efectos en la salud del trabajador como consecuencia del medio ambiente de trabajo¹⁰¹.
- **Prevención, preparación y respuesta ante emergencia:** el empleador o contratante debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con alcance a todos sus trabajadores sin importar su tipo de vinculación a la organización, incluyendo los distintos centros y turnos de trabajo, con el fin de proteger y mantener la salud e integridad de sus empleados¹⁰².

⁹⁹ Ibid., p. 90.

¹⁰⁰ Ibid., p. 90-91.

¹⁰¹ Ibid., p. 91.

¹⁰² Ibid., p. 91-93.

- **Gestión del cambio:** el empleador o contratante debe implementar y mantener procedimientos con el fin de evaluar el impacto que se pueda generar en el trabajador, los cambios internos o los cambios externos a la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo; por lo cual, antes de introducir cualquier cambio se debe informar y capacitar a los trabajadores sobre estas modificaciones¹⁰³.
- **Auditoría y revisión de la Alta Dirección.** En esta cuarta fase, el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se enfoca en el establecimiento y aplicación de mecanismos que permitan la verificación del cumplimiento de los requerimientos fijados en el desarrollo del Sistema de Gestión, anteriormente mencionados, a través de la realización de auditorías de cumplimiento, revisiones por la alta dirección e investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con el fin de identificar cuáles son las fortalezas y debilidades o falencias, en el proceso de implementación del Sistema, lo cual será determinante para la realización de acciones de mejora al Sistema de Gestión, en su próxima etapa.
 - **Auditoría de cumplimiento del SG-SST:** Esta será realizada anualmente por la persona (auditor) asignado para tal fin, con participación del Copasst o vigía de seguridad y salud en el trabajo, los cuales ayudaran en su planificación. Los resultados respectivos de esta auditoría serán ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas; correctivas o de mejora en la empresa¹⁰⁴.
 - **Revisión por la alta dirección:** Esta revisión se ha de realizar al igual que la auditoría, por lo menos una vez al año por la alta dirección, con el fin de conocer el desarrollo y cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta toda las modificaciones y auditorías que se hayan realizado al mismo¹⁰⁵.
 - **Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales:** De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.32 del Decreto 1072 de 2015, estas investigaciones se deben llevar a cabo con base en el Decreto 1530/96 y la Resolución 1401/07. Lo anterior con el fin de poder adelantar acciones tanto correctivas como preventivas tendientes a mejorar las condiciones de salud y seguridad del trabajador, como resultado de la identificación de debilidades o aspectos por mejorar en la implementación del SG-SST¹⁰⁶.

¹⁰³ Ibid., p. 93.

¹⁰⁴ Ibid., p. 94-95.

¹⁰⁵ Ibid., p. 95-97.

¹⁰⁶ Ibid., p. 97.

- **Mejoramiento.** Esta fase corresponde a la etapa final del ciclo, con la cual se busca poner en práctica las acciones preventivas, correctivas y de mejora, producto de las mediciones de eficacia, resultados de la supervisión, auditorías y revisiones de la alta dirección realizados al Sistema con el fin de propender al logro de los objetivos y la mejora continua del mismo¹⁰⁷.
 - **Acciones preventivas y correctivas:** estas son acciones que se han de llevar a cabo con base en los resultados obtenidos por las auditorías y las revisiones por la alta dirección¹⁰⁸.
 - **Mejora continua.** Para la realización de un proceso de mejora continua, se hace necesario contar con los recursos suficientes y el direccionamiento por parte del empleador, con el fin de mejorar la eficacia y el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo¹⁰⁹.

2.3 MARCO CONTEXTUAL

2.3.1 Información General

GINCCO S.A.S. es una organización del sector de la construcción que presta servicios de consultoría y desarrollo de proyectos de arquitectura e ingeniería para la construcción de obras civiles a nivel nacional. Fue fundada en mayo de 2010 por el Ingeniero William Fernando Guzmán, quien después de trabajar 10 años como contratista independiente en actividades del sector de la construcción, decide crear la compañía GINCCO S.A.S., cuyas siglas significan “Guzmán Ingeniero Constructor Consultor”, como respuesta a las necesidades de la industria en la carencia de contratistas de alto nivel en la prestación de servicios para el desarrollo de los diferentes tipos de obra¹¹⁰.

¹⁰⁷ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA (SENA). Mejoramiento continuo del SG-SST. [presentación]. Bogotá: SENA. Presentación en formato PDF, color. p. 2.

¹⁰⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Op. cit., p. 98

¹⁰⁹ Ibid., p. 98.

¹¹⁰ GINCCO S.A.S. Quienes Somos. [en línea]. Cali, 2014. [citado 16-abr-2016]. Disponible en internet: http://gincco.com/about_us

Cuadro 4. Información general

Razón Social:	GINCCO S.A.S
Actividad Económica:	Construcción
Código:	4290-Construcción de otras obras de ingeniería civil
Departamento:	Valle del Cauca
Municipio:	Santiago de Cali

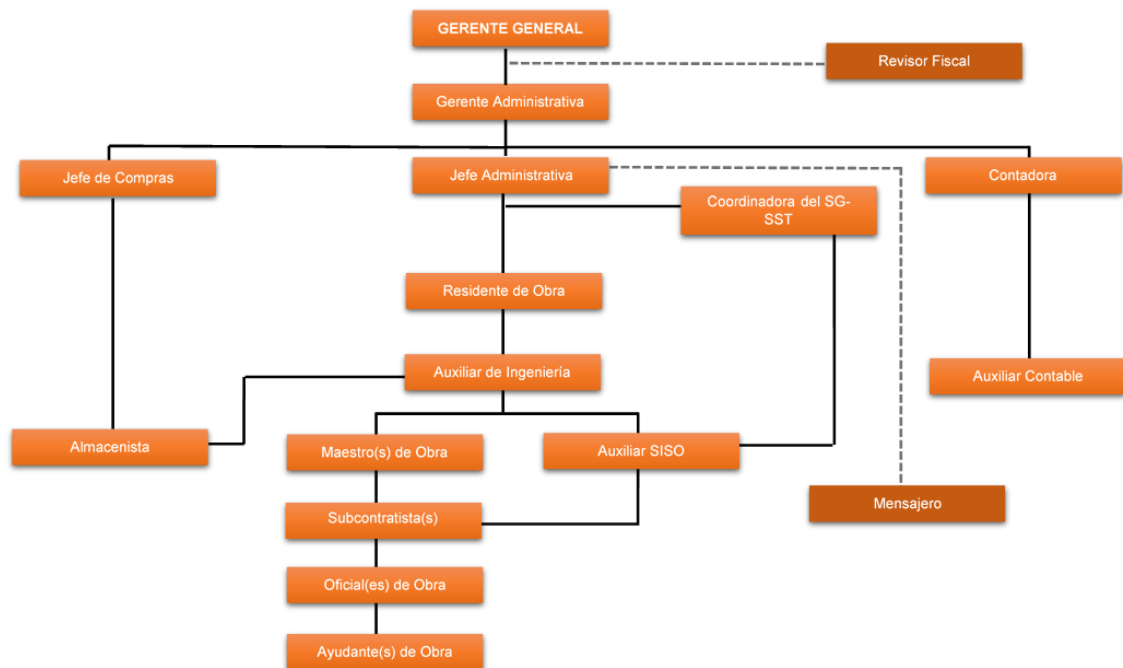
Fuente: elaboración propia

La empresa cuenta con domicilio principal en la ciudad de Santiago de Cali, ubicada en la carrera 101B # 17-116, barrio Ciudad Jardín, en donde se encuentran las oficinas administrativas; no obstante debido al objeto social de la empresa, la localización de los centros de operación varía de acuerdo con el proyecto u obra a desarrollar.

2.3.2 Estructura Organizacional

GINCCO S.A.S. es una compañía con una estructura organizacional centralizada y lineal (ver figura 3), en la cual el Gerente General seguido en línea descendente por la Gerente Administrativa, representan la unidad de mando y dirección en el cual se toman todas las decisiones de la empresa; el nivel medio compuesto por los jefes de área se desprenden del nivel superior y en la base de la organización se encuentran el personal operativo vinculado a las diferentes áreas.

Figura 3. Organigrama GINCCO S.A.S.



Fuente: Gerencia administrativa de GINCCO S.A.S.

2.3.2.1 Tamaño de la Empresa

GINCCO S.A.S. es una empresa pequeña dado que cuenta con un total de 35 empleados aproximadamente (ver tabla 1), distribuidos en dos centros de trabajo que están claramente definidos, el centro de trabajo administrativo, donde se encuentran funcionando las oficinas y el centro de trabajo operativo, donde se lleva a cabo el desarrollo de los proyectos (obras).

Respecto al centro de trabajo operativo, no se cuenta con un personal fijo debido a que este varía dada la naturaleza de las actividades de la empresa, puesto que se desarrollan en diferentes lugares del país lo que conlleva a contratar el personal que provenga del mismo lugar donde se va a ejecutar la obra y su permanencia depende de la duración del proyecto. Por el contrario el personal del centro de trabajo administrativo si es fijo y está vinculado a la empresa independientemente si hay o no una obra o proyecto en curso.

Tabla 1. Número de trabajadores

Centro	Cargo	Total
Administrativo	Gerente General	1
	Gerente Administrativa	1
	Jefe Administrativa	1
	Jefe de Compras	1
	Contadora	1
	Auxiliar Contable	1
	Coordinador SG-SST	1
Operativo	Residente de Obra	1
	Auxiliar de Residencia	1
	Auxiliar SISO	1
	Almacenista	1
	Obreros	24
TOTAL		35

Fuente: elaboración propia

2.3.2.2 Lineamientos estratégicos

Toda organización como parte de su estrategia corporativa establece unos lineamientos que definen su razón de ser, su campo de acción y su proyección a futuro, que se convierten en parte fundamental para un efectivo desarrollo de su actividad económica.

Por lo anterior, GINCCO S.A.S. ha construido los siguientes lineamientos, bajos los cuales ha desarrollado una identidad propia y sólida¹¹¹:

- **Misión.** Ser una empresa líder en la prestación de servicios integrados y realización de proyectos de construcción, trabajando con un equipo idóneo comprometido, reconocidos por su alta calidad e innovación en productos y servicios, para brindar respaldo y satisfacción a sus clientes en cualquier región del país.
- **Visión.** Seremos en el año 2020 una excelente opción en el desarrollo de la construcción, mediante la prestación de servicios de óptima calidad que supere las necesidades y expectativas de los proyectos, garantizando el desarrollo y rentabilidad de los servicios prestados. Seremos una empresa líder en Colombia en todos los campos de la ingeniería con énfasis en proyectos de construcción de obras civiles, con una organización flexible, eficiente y dinámica, preparada para responder y satisfacer a los requerimientos del mercado.

¹¹¹ Ibid.

2.3.3 Áreas de desarrollo y servicios

GINCCO S.A.S. en su misión de ofrecer servicios integrales a sus clientes en el campo de la ingeniería civil, está compuesta por un equipo de trabajo de expertos ingenieros y asesores, presentando así tres áreas de desarrollo con las cuales logra ofrecer un amplio rango de servicios:

- **Construcción a nivel Industrial.** Esta área abarca todo tipo de construcciones y adecuaciones de infraestructura a nivel industrial, comprendiendo actividades como: plantas de manufactura, bodegas y centros logísticos de almacenamiento, estructuras en concreto, mampostería y acabados, estructura metálica y/o madera, cimentaciones profundas, reforzamiento estructural, cubiertas, sistemas livianos (drywall), pisos industriales, tanques de concreto reforzado, toda clase de sistemas de impermeabilización y recubrimientos.
- **Infraestructura y Urbanismo.** Abarca actividades tales como: construcción, mantenimiento y rehabilitación de pavimentos, sistemas de acueducto y alcantarillado, puentes, pontones y obras de arte, movimientos de tierra y afirmados con maquinaria pesada, señalización vertical y demarcación horizontal, obras de urbanismo, estabilización de taludes, muros de contención en concreto y/o gaviones.
- **Consultoría.** Comprende el desarrollo de proyectos de consultoría relacionados con la gerencia y control de proyectos, Interventorías de proyectos, diseño geométrico de vías, diseño de pavimentos, estudios geotécnicos, planificación urbana y ordenamiento territorial (planes parciales), diseños arquitectónicos, diseños estructurales, presupuestos y programación de obras y diseños hidrosanitarios.

2.3.4 Principales Clientes

En la actualidad GINCCO S.A.S está dedicada a la prestación de soluciones a las necesidades de diversos clientes del sector privado y público. En el sector privado atiende el sector industrial, comercial y residencial, en el desarrollo y mejoramiento de sistemas productivos.

2.3.4.1 Sector Privado

Entre los clientes que GINCCO S.A.S atiende en el sector privado se encuentran:

- Bavaria S.A
- Cervecería Unión S.A
- Productos Ramo Antioquia S.A
- Grandes Superficies de Colombia S.A (Carrefour Colombia)
- Constructora Meléndez S.A

- Conalvías S.A – Concesionaria Calimio
- Conciviles S.A
- Comfenalco Valle
- Consorcio Schader Camargo & Conciviles
- Ingeniería Ltda.
- Colpozos S.A
- IC Gayco S.A
- Gandini y Orozco Ltda.
- Aseing Ltda.
- Jorge Leonardo Jerónimo Jiménez Aguirre
- GTD FLYWAN S.A (compañía operadora de telecomunicaciones de Chile)
- Desarrolladora de Zonas Francas
- Construcciones en Zonas Francas

2.3.4.2 Sector Público

Entre los clientes que GINCCO S.A.S atiende en el sector público se encuentran:

- Instituto Nacional de Vías – INVÍAS
- Municipio de Santiago de Cali
- Corporación Autónoma Regional del Cauca – C.R.C
- Gobernación del Departamento del Valle del Cauca
- Municipio de Popayán
- Empresa Municipal de Renovación Urbana – EMRU
- Municipio de Santander de Quilichao
- Empresas Públicas Municipal y de Servicios Públicos de Santander de Quilichao
- Municipio de Nataga (Huila)
- Corporación Nata Kiwe
- Fondo Nacional de Caminos Vecinales

3. RESULTADOS

3.1 IDENTIFICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN EL PAÍS APLICABLE A LA EMPRESA GINCCO S.A.S. EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La normatividad vigente aplicable en Colombia en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, representa el marco de acción que fundamenta la implementación del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la medida que permite lograr el cumplimiento de las disposiciones legales generales y específicas dictadas para lograr la prevención, protección y mejora de la seguridad y salud del trabajador en las empresas.

Para el caso de GINCCO S.A.S se llevó a cabo un análisis de todas las normas de aplicación general para las empresas del país, sin importar el objeto o la actividad económica desarrollada, así como aquellas directrices establecidas específicamente para el sector de la construcción y la empresa de acuerdo con su tamaño y características, con el fin de elaborar la matriz de requisitos legales contemplada como requerimiento indispensable del Decreto 1072 de 2015 para la implementación del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación se presenta una compilación general de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo vigente en Colombia y aplicable a la empresa GINCCO, la cual se presentará de forma detallada en la matriz de requisitos legales (ANEXO E).

3.1.1 Leyes.

3.1.1.1 Ley 9 de 1979

Esta ley dicta las disposiciones legales que reglamentan las medidas sanitarias referentes a la conservación ambiental y la protección y mejora de las condiciones sanitaria para lograr el bienestar y salud de las personas. La presente ley es la primera norma en implantar directrices relacionadas con la salud ocupacional, la cual establece las obligaciones del estado, empleadores y trabajadores para preservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones¹¹².

¹¹² COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 9. (24, enero, 1979). Por el cual se dictan medidas sanitarias. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1979. no. 35308. Art 81. [citado 17-sep-2016] Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html

3.1.1.2 Ley 100 de 1993

A partir de la ley 100 se crea el Sistema de Seguridad Social integral en Colombia, con el cual se busca garantizar los derechos de la persona y la población a fin de permitirles gozar de una calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. La estructura de la Seguridad Social en el país, de acuerdo con la presente norma, consta de tres regímenes generales: el régimen de pensiones, atención en salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales¹¹³.

3.1.1.3 Ley 1562 de 2012

Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales en el país y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Entre los aspectos más importantes considerados por esta norma, se encuentra el cambio de la terminología y la ampliación de la cobertura de aseguramiento a través de la inclusión obligatoria al sistema de riesgos laborales para los trabajadores contratistas e independientes, y de forma voluntaria para los trabajadores informales¹¹⁴.

3.1.2 Decretos

3.1.2.1 Decreto 614 de 1984

Esta norma determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, con el fin de establecer un plan nacional unificado para la prevención de accidentes y enfermedades derivadas del trabajo y la mejora de las condiciones laborales¹¹⁵.

3.1.2.2 Decreto 1295 de 1994

Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales en el país¹¹⁶.

¹¹³ COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1993. no. 41.148. Art 1. [citado 17-sep-2016] Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

¹¹⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012. Op. cit. p. 1-3.

¹¹⁵ COLOMBIA.PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 614 de 1984. Op. cit. p. art 1.

¹¹⁶ COLOMBIA.MINISTRO DE GOBIERNO. Decreto Ley 1295. (22, junio, 1994). Por la cual se Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1994. no. 41.405. Art 1. [citado 18-sep-2016] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

3.1.2.3 Decreto 1477 de 2014

Expide la tabla de enfermedades profesionales, derogando así el Decreto 2566 de 2009. La nueva tabla de enfermedades se caracteriza por considerar una clasificación de enfermedades a partir de los agentes de riesgo a fin de procurar su prevención y otra de acuerdo con los grupos de enfermedades para determinar el diagnóstico médico en trabajadores afectados¹¹⁷.

3.1.2.4 Decreto 1443 de 2014

Este Decreto establece las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por todas las organizaciones tanto privadas como públicas, con el objeto de permitir que las empresas puedan sustituir sus programas de salud ocupacional por el Sistema de Gestión¹¹⁸.

3.1.2.5 Decreto 1072 de 2015

Con esta se expide el Decreto Único Reglamentario del sector del trabajo, el cual busca simplificar la reglamentación vigente en el país a través de la compilación de toda la normatividad existente en materia de trabajo¹¹⁹.

3.1.3 Resoluciones

3.1.3.1 Resolución 1016 de 1986

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país. De acuerdo con el artículo segundo de esta resolución, el programa de salud ocupacional tiene como objeto la planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo e higiene industrial y seguridad industrial, con el fin de proteger mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus lugares de trabajo¹²⁰.

¹¹⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1477. (5, agosto, 2014). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2014. no. 49234. p. 2.

¹¹⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1443 (31, julio, 2014). Por el cual se dictan disposiciones para la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2014. no. 49229. p. 2

¹¹⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Op. cit., p.1

¹²⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016 de 1989. Op. cit., art. 1-2.

3.1.3.2 Resolución 2013 de 1986

Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo¹²¹.

3.2 DETERMINACIÓN DE LOS ROLES Y RESPONSABILIDADES AL INTERIOR DE GINCCO S.A.S. EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO AL DECRETO 1072 DE 2015

En la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se requiere inicialmente para un efectivo desarrollo, de la organización y establecimiento de obligaciones para todos los trabajadores de la empresa, así como de entidades externas a la organización, como lo son las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL). Estas obligaciones pueden ser establecidas por el empleador, como agente principal y fundamental del proceso de implementación del SG-SST, para los trabajadores en general, de acuerdo con la normatividad legal vigente en el país, la cual contempla de manera básica obligaciones tanto para el empleador y el trabajador como para las ARL.

Por lo anterior, con base en el Decreto 1072 de 2015 en sus artículos 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.9 y 2.2.4.6.10 se proponen para la empresa GINCCO S.A.S., las siguientes obligaciones frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a implementar¹²²:

3.2.1 Obligaciones del Empleador

El empleador, representante legal de GINCCO S.A.S. tendrá como principal responsabilidad, garantizar la correcta planificación, organización, implementación, funcionamiento, seguimiento y control, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la destinación de los recursos financieros, de personal, materiales y tecnológicos necesarios para el efectivo desarrollo del mismo.

Tendrá entre otras obligaciones:

1. Definir y hacer extensiva a toda la organización la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹²¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 2013 (6, junio, 1986). Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1986. Art 1. [citado 18-sep-2016] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

¹²² COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Op. cit., 79-82.

2. Asignar y comunicar las responsabilidades que se tendrán en toda la organización, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Revisar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas en la organización respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo, en periodos frecuentes y como mínimo una vez (1) al año.
4. Velar por el cumplimiento de las normas vigentes en Colombia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Garantizar la participación de los trabajadores en la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
6. Vigilar que el COPASST cumpla con las funciones asignadas, y que posea los recursos y tiempo necesario para el cumplimiento de las mismas.
7. Garantizar la participación de los trabajadores en las actividades de capacitación y entrenamiento respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Establecer canales de comunicación efectivos que permitan la recolección de información respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo, como inquietudes, ideas o aportes.
9. Evaluar y seleccionar a proveedores y contratista de acuerdo a la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Informar sobre los peligros y riesgos existentes en el lugar de trabajo a proveedores y contratistas, así como de los posibles accidentes y enfermedades laborales que pudieren acontecer.
11. Establecer el Plan de Trabajo Anual en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se muestre claramente el tema a tratar, sus responsables, tareas y cronograma de actividades.
12. Todas las demás obligaciones que se establezcan por ley al empleador, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2.2 Obligaciones del Trabajador

3.2.2.1 De los mandos medios

Como apoyo a la alta dirección y parte fundamental en el desempeño efectivo de la organización, los mandos medios de GINCCO S.A.S. compuesto por la jefe administrativa, jefe de compras y contadora, han de comprometerse en la

implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, teniendo como principales responsabilidades:

1. Promover el cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en todo momento, en trabajadores, contratistas, proveedores y demás involucrados.
2. Participar en la construcción de planes de acción para la prevención y promoción de la seguridad y la salud del trabajador.
3. Informar a la alta dirección sobre las necesidades que poseen los trabajadores en relación a su área de trabajo, en aspectos como capacitaciones y entrenamientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Procurar su propio bienestar, cumpliendo con las normas internas y externas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Todas las demás obligaciones que se establezcan por ley al trabajador, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2.2.2 Del Coordinador del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Designado por el Representante Legal de GINCCO S.A.S., será el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, teniendo entre sus obligaciones:

1. Diseñar y coordinar las etapas de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual ha de estar certificado, según la normatividad legal vigente.
2. Dar cumplimiento a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y brindar su apoyo a todos los trabajadores de la organización, para que esta sea cumplida de manera efectiva.
3. Informar periódicamente a la alta dirección (Gerencia) sobre el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en sus diferentes actividades, planes, programas y acciones a realizar.
4. Llevar registros y estadísticas de los incidentes y accidentes de trabajo así como de las enfermedades laborales, índices de ausentismo laboral y de lesiones incapacitantes.
5. Elaborar periódicamente informes sobre el seguimiento y control de los peligros y riesgos, estadísticas de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, e índices de ausentismo laboral, remitiéndolos

oportunamente al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

6. Actualizar el Plan de Trabajo Anual, de acuerdo a la situación actual de la empresa y de los sucesos ocurridos durante ese periodo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Realizar la programación de inspecciones periódicas a los puestos de trabajo, en sus diferentes centros de trabajo (oficinas y centro de operación de la(s) obra(s) en curso).
8. Diseñar e implementar el programa de capacitaciones anual que se brindará a todos los trabajadores de la organización, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al menos un (1) vez al año.
10. Proponer acciones preventivas, correctivas y de mejora, en conjunto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los resultados obtenidos de las evaluaciones del SG-SST de las auditorías y revisiones por parte de la alta dirección.
11. Todas las demás obligaciones que se establezcan por ley al Responsable del SG-SST, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2.2.3 De los trabajadores en general

Los trabajadores son parte fundamental para llevar a cabo el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por lo cual para que este se realice de manera efectiva los trabajadores de GINCCO S.A.S. han de asumir algunas responsabilidades, tales como:

1. Procurar por su propio bienestar en todo momento, cuidando cumplir las normas y deberes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo establecida por la organización y la normatividad legal vigente en el país.
2. Usar los equipos de protección personal (EPP) asignados por la empresa, dándoles el uso debido.
3. Informar a la alta dirección de la existencia de algún tipo de peligro o riesgo presente en su lugar de trabajo.
4. Evitar realizar acciones que pongan en peligro su vida, o propicien un riesgo mayor para la seguridad de sí mismo y la de los demás.
5. Participar en actividades de capacitación y entrenamiento que realice la empresa en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Colaborar con sugerencias, ideas o inquietudes respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Todas las demás obligaciones que se establezcan por ley al trabajador, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2.3 Obligaciones de la Aseguradora de Riesgos Laborales

Entre las obligaciones que el Sistema General de Riesgos Laborales, por medio de la Ley 1562 de 2012, les confiere a las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL), se encuentran:

1. Capacitar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en referencia al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
2. Prestar asesoría y asistencia técnica a la empresa GINCCO S.A.S para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Vigilar el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en GINCCO S.A.S, informando a la dirección del Ministerio de Trabajo en caso de no cumplimiento.

3.3 REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN INICIAL DEL ESTADO ACTUAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA GINCCO S.A.S.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, la evaluación inicial es un requisito indispensable para el desarrollo efectivo del proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que a partir de ella se establece el estado actual de la empresa, con el fin de definir las prioridades referentes a la seguridad y salud del trabajador que permitan establecer el plan de trabajo anual o actualizar el existente.

Para el caso de GINCCO S.A.S., el desarrollo de la evaluación inicial se llevó a cabo a partir del siguiente procedimiento:

1. Revisión del Libro 2 - Parte 2 - Título 4 - Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, a fin de determinar los requisitos y componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Elaboración de lista de verificación de los requerimientos solicitados en cada una de las diferentes etapas de implementación del sistema.

3. Definición de la estructura para la presentación de la información, la cual se basó en el formato de “Evaluación inicial del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” de la Guía Técnica de Implementación para MIPYMES del Ministerio de trabajo.
4. Establecimiento de la metodología de evaluación, la cual consistió en la asignación de un criterio de calificación para cada requisito considerado en la lista de chequeo, como se muestra a continuación:

Cuadro 5. Criterios de calificación

Criterio	Detalle
Cumple (C)	La empresa GINCCO S.A.S cumple totalmente con el requisito exigido por la norma.
Cumple Parcialmente (CP)	La empresa GINCCO S.A.S tiene implementado de manera parcial el requisito exigido por la norma.
No Cumple (NC)	La empresa GINCCO S.A.S no cuenta con evidencia del cumplimiento de la norma o requisito exigido

Fuente: elaboración propia

5. Consulta de información referente a acciones emprendidas o implementadas en la empresa GINCCO S.A.S en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de entrevistas y revisión de material documental, con el fin de definir el estado de avance en el cumplimiento de requisitos establecidos para la evaluación.

De acuerdo con lo anterior, a continuación se presenta la evaluación inicial de GINCCO S.A.S., la cual parte del análisis de 36 criterios, dentro de los cuales se incluyen los requisitos mínimos contemplados en la normatividad:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.

3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual.
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes' de los trabajadores; la cual debe ser anual.
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas.
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad.
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

Tabla 2. Evaluación inicial GINCCO S.A.S.

	EVALUACIÓN INICIAL	Versión:			
		Revisión No.:			
		Fecha:			
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Responsable:			
CT: Cumple Totalmente CP: Cumple Parcialmente NC: No Cumple					
	CRITERIO				
No.	ORGANIZACIÓN	C	CP	NC	OBSERVACIONES
1	Se ha identificado la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.		X		Se dispone de las normas básicas. Falta actualizar conforme a la normatividad vigente y elaborar la matriz de requisitos legales.
2	Se tienen establecidos los roles y responsabilidades (empleador, trabajadores, coordinador SG-SST y ARL) al interior de la empresa.		X		Deben ser actualizados, puesto que no se tienen definidas las responsabilidades del Coordinador del SG-SST y la ARL.

No.	CRITERIO	C	CP	NC	OBSERVACIONES
	ORGANIZACIÓN				
3	Se encuentran establecidos y definidos los recursos (materiales, de personal, tecnológicos, económicos) para el normal funcionamiento del SG-SST.			X	Deben ser definidos y establecidos por el empleador.
4	Se dispone de Documentación que soporte los procesos, actividades y demás acciones que se realicen en el SG-SST (Formatos, actas, registros, programas, informes, reportes, resultados, etc.)		X		La empresa cuenta con poca documentación correspondiente a soportes y formatos básicos de inspección y recolección de información, por lo cual se debe diseñar e implementar la documentación necesaria para todas las actividades que requieren realizarse en el SG-SST.
5	Se conserva de manera adecuada la documentación y en el tiempo que se establece en la normatividad vigente.			X	La empresa debe implementar acciones correctivas y de mejora para la conservación de la documentación en físico, así como en medio digital, puesto que en la actualidad solo se archiva la información de manera física en carpetas, sin llevar a cabo procesos de clasificación y depuración propios de la gestión documental.
6	Se han establecido mecanismos eficaces de comunicación al interior de la empresa que permita dar a conocer a los trabajadores información completa y oportuna, en materia de seguridad y salud en el trabajo.			X	La empresa debe establecer canales de comunicación efectivos en todos sus centros de trabajo tales como cartelera informativa, buzón de PQRS, entre otros, con el fin de transmitir y recibir información relativa a la seguridad y salud en el trabajo.
PLANIFICACIÓN		C	CP	NC	OBSERVACIONES
7	Se cuenta con una evaluación previa del estado de la empresa frente a los requisitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.			X	La empresa no dispone de información sobre su estado actual con relación a lo exigido por la ley en materia de seguridad y salud en el trabajo.

No.	CRITERIO	C	CP	NC	OBSERVACIONES
	ORGANIZACIÓN				
8	Se encuentra establecida la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a los requisitos de la normatividad vigente.		X		La empresa posee una política de Salud Ocupacional, la cual debe ser actualizada a "Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, fechada y firmada, de acuerdo a los requerimientos de la normatividad vigente.
9	La empresa cuenta con políticas complementarias que contribuyan a la prevención, promoción y mejora de la seguridad y salud del trabajador, tales como: políticas de convivencia laboral, políticas de no alcohol y drogas, políticas de medio ambiente, políticas de calidad, entre otras.			X	La empresa no cuenta con políticas o lineamientos establecidos para el desarrollo de sus actividades.
10	Se encuentran establecidos los objetivos del SG-SST de acuerdo con los requisitos de la normatividad vigente.			X	La empresa no cuenta con objetivos claramente definidos y documentados.
11	Los objetivos del SG-SST son medible y consistentes con la política de seguridad y salud en el trabajo y la mejora continua.			X	La empresa no cuenta con objetivos claramente definidos y documentados.
12	Se ha realizado la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos anualmente.		X		La empresa dispone del Panorama de Riesgos realizado como parte del programa de Salud Ocupacional, el cual debe ser actualizado a la "Matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos" acuerdo a la normatividad vigente.
13	La empresa tiene documentado los resultados obtenidos la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos		X		La empresa tiene documentado el Panorama de Riesgos, sin embargo se encuentra desactualizado.
14	La empresa realiza una identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos ante la implementación de cambios planeados o sucesos repentinos.			X	Cuando se implementan cambios no se realizan evaluaciones acerca de los peligros y riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo que pudieran surgir.

No.	CRITERIO	C	CP	NC	OBSERVACIONES
	ORGANIZACIÓN				
15	La empresa tiene definido indicadores de seguimiento para la evaluación del Sistema de Gestión en cuanto a estructura, procesos y resultados.			X	La empresa no tiene establecidos indicadores del SG-SST (de estructura, proceso y resultado).
16	Se tiene el registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.			X	La empresa no tiene establecidos indicadores del SG-SST (de estructura, proceso y resultado), por lo cual deben ser formulados con el fin de poder realizar un seguimiento y control de los mismos.
17	Se ha establecido un Plan de Trabajo Anual, que conlleve al logro de los objetivos trazados (metas, actividades, responsables, recursos, cronograma) firmado por el empleador.			X	La empresa no cuenta con un Plan de Trabajo Anual que permita el establecimiento de actividades y acciones encaminadas al logro de los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual deberá ser formulado con base en la evaluación inicial del SG-SST.
APLICACIÓN		C	CP	NC	OBSERVACIONES
18	Se dispone de una descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.			X	La empresa cuenta con información básica de los trabajadores (nombre, teléfono, dirección, profesión) la cual no es suficiente para establecer el perfil del trabajador y caracterizar las condiciones de salud del mismo.
19	Se dispone de información sobre evaluaciones médicas ocupacionales vigentes (ingreso, periódicas y de retiro) y se realiza seguimiento a sus resultados.		X		Solo se dispone de evaluaciones de ingreso, pero no se les hace seguimiento o se estudian.
20	Se dispone de diagnósticos de condiciones de salud y de condiciones de trabajo.			X	La empresa no cuenta con información correspondiente a las condiciones de salud y del trabajo de sus empleados, puesto que no existen mecanismos de auto-reporte que aporten información sobre los trabajadores.

No.	CRITERIO	C	CP	NC	OBSERVACIONES
	ORGANIZACIÓN				
21	Se dispone de registros, estadísticas actualizadas y evaluación y análisis de las mismas sobre ausentismo laboral.			X	La empresa no cuenta con registros de ausentismo laboral, puesto que no realiza el proceso respectivo de análisis de la información correspondiente a incapacidades médicas y reportes de accidentes de trabajo, para determinar sus causas y efectos.
22	Se tienen mecanismos de auto-reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.			X	La empresa no dispone de mecanismos de auto-reporte, por lo cual se deben elaborar formatos.
23	Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo, en el marco de los programas de Vigilancia Epidemiológica de la salud de los trabajadores.			X	La empresa no cuenta con el programa de Vigilancia Epidemiológica, por lo cual no posee mecanismos de inspección y evaluación de los puestos de trabajo.
24	Se han definido las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección personal).			X	La empresa solo ha establecido controles en el individuo (Equipos y Elementos de Protección Personal), por lo cual se deben definir y establecer mayores medidas de prevención y control para un mejor desarrollo de las labores.
25	Se ha evaluado la efectividad de las medidas implementadas para controlar los peligros, riesgos y amenazas (incluidos los reportes de los trabajadores).			X	No se ha realizado la evaluación, dado que no se han definido medidas de prevención y control.
26	Se encuentra formulado e implementado un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (plan de emergencias, señalización, capacitación y entrenamientos, simulacros, etc.)			X	La empresa no cuenta con un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, el cual debe ser formulado.
27	Se ha evaluado la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas existentes y las posibles.			X	No existen medidas para identificar de amenazas
28	Se dispone de una Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.			X	La empresa debe conformar la brigada de emergencia como parte de la formulación del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

No.	CRITERIO	C	CP	NC	OBSERVACIONES
	ORGANIZACIÓN				
29	Se encuentra conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y establecido sus funciones y responsabilidades.		X		La empresa cuenta con el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) como parte del programa de Salud Ocupacional, el cual debe ser actualizado por el "Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
30	Se encuentra conformado el Comité de Convivencia Laboral y establecido sus funciones y responsabilidades.			X	La empresa no cuenta con el Comité de Convivencia Laboral para los diferentes centros de trabajo, el cual debe ser conformado y establecido el reglamento por el cual se regirá.
31	Se ha establecido un plan de capacitación, entrenamiento o inducción/reinducción en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores de la empresa sin importar su forma de vinculación.			X	La empresa no cuenta con un plan de capacitación, entrenamiento o inducción/reinducción; sin embargo, se realizan de manera diaria a los trabajadores de obra, pequeñas charlas referente al uso de los elementos de protección personal.
32	Se ha evaluado el plan de capacitación elaborado por la empresa.			X	No se ha realizado la evaluación, dado que aún no se cuenta con el Plan de capacitación, entrenamiento, inducción/reinducción.
33	Se incluye los aspectos de SST en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.		X		La empresa no realiza estudios de proveedores o contratistas. En algunos casos se solicita por parte de la empresa las fichas técnicas de productos o materiales para verificar las especificaciones técnicas de los mismos,
AUDITORIA		C	CP	NC	OBSERVACIONES
34	Se ha realizado la Auditoría interna al SG-SST			X	La empresa no ha realizado ninguna auditoría al SG-SST, puesto que este aún no ha sido implementado.

No.	CRITERIO	C	CP	NC	OBSERVACIONES
	ORGANIZACIÓN				
35	Se ha realizado la Revisión por parte de la Alta dirección al SG-SST.			X	La alta dirección de la empresa no ha realizado ninguna revisión al SG-SST, puesto que este aún no ha sido implementado.
36	Se ha conformado equipos de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.			X	La empresa no ha tenido en consideración la conformación de equipos de investigación como parte de su estructura, para la evaluación de las causas que dieron origen al incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral.
37	Los resultados de las investigaciones son documentados, comunicados y mantenidos			X	No existen registros de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
MEJORA		C	CP	NC	OBSERVACIONES
38	Se han generado acciones de prevención, corrección o de mejora al SG-SST.			X	La empresa no ha realizado ninguna acción de prevención, corrección o mejora, dado que no ha implementado aún el SG-SST.

Fuente: elaboración propia con base en: MINISTERIO DE TRABAJO. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Guía técnica de implementación para mipymes. Bogotá D.C.: el Ministerio, 2016. p. 34-35.

A partir de la Evaluación Inicial, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3. Cumplimiento de los requisitos del SG-SST

ETAPA	# CRITERIOS EVALUADOS	CUMPLE (C)	CUMPLE PARCIALMENTE (CP)	NO CUMPLE (NC)	CUMPLIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST
1. Organización	6	0	3	3	0%
2. Planificación	11	0	3	8	0%
3. Aplicación	16	0	3	13	0%
4. Auditoria	4	0	0	4	0%
5. Mejora	1	0	0	1	0%
TOTAL	38	0	9	29	0%
%	100%	0%	24%	76%	

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la Tabla No. 3, GINCCO S.A.S. se encuentra en un estado de atraso respecto a los requisitos exigidos por la ley para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y en general, en la prevención, conservación y mejora de la salud y seguridad de sus trabajadores.

De la totalidad de criterios evaluados, se evidencia que no existe ningún requisito que haya sido cumplido en su totalidad; por otra parte, el 76% corresponden a requisitos no cumplidos, los cuales se convierten en puntos críticos que requieren atención por parte de la empresa, puesto que se observa la ausencia de diversos aspectos como políticas en seguridad y salud en el trabajo que sean claras y difundidas al interior de la organización; acciones encaminadas a la identificación de los peligros y riesgos existentes en el desarrollo de las funciones laborales; comités de seguridad y salud en el trabajo tales como el COPASST, Convivencia Laboral, Brigadas de emergencia e Investigadores de accidentes; registro de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y sus correspondientes estadísticas; medidas de prevención y control de riesgos; programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para todos los miembros de la organización; planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, entre otros.

Finalmente, se encontró un avance mínimo del 24% correspondiente a requisitos cumplidos parcialmente, los cuales hacen referencia a las acciones emprendidas por la empresa para promover la prevención de la seguridad y salud de los trabajadores como parte del actual programa de salud ocupacional; no obstante, es pertinente tener claridad que estos requisitos requieren ser actualizados o modificados conforme a la normatividad vigente.

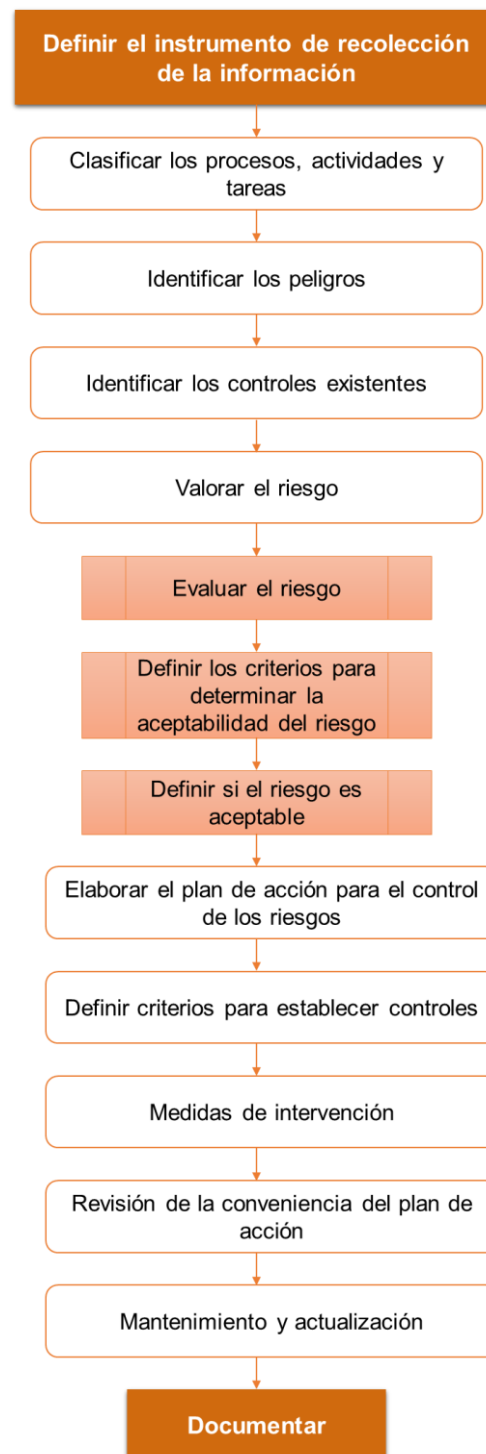
3.4 ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS DEL CENTRO DE TRABAJO ADMINISTRATIVO DE GINCCO S.A.S.

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos es un aspecto fundamental para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, dado que es un insumo esencial para el desarrollo de la segunda etapa (planificación), permitiendo conocer aquellos peligros y riesgos asociados a las labores realizadas por el trabajador de manera cotidiana y que se encuentran presentes en su lugar de trabajo, con el fin de establecer las acciones respectivas para su control y seguimiento que logre minimizarlos o eliminarlos definitivamente.

De la identificación, evaluación y valoración de estos peligros y riesgos se desprende la gestión efectiva por parte del empleador, frente a la prevención, conservación y mejora de la salud y seguridad del trabajador, en actuación conjunta con todos los trabajadores los cuales han de comprometerse y participar de manera activa en este proceso, para lograr la consecución de los fines propuestos.

Por lo anterior, para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en el centro administrativo de GINCCO S.A.S., se tomó como referencia la Guía Técnica Colombiana GTC 45, anteriormente mencionada, la cual presenta una metodología para el desarrollo de actividades claves que conlleven a una oportuna y efectiva identificación de los peligros y riesgos, y su posterior evaluación y valoración (Ver figura 4).

Figura 4. Actividades de identificación de peligros y riesgos



Fuente: elaboración propia con base en: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC 45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p. 7.

3.4.1. Definir el instrumento de recolección de la información

Para la identificación de peligros y valoración de los riesgos en GINCCO S.A.S., se hizo uso de la estructura de la Matriz de Riesgos propuesta por la Guía Técnica Colombiana GTC 45, la cual se adaptó a las necesidades de la empresa permitiendo así el proceso de recolección de la información de peligros y riesgos existentes en la empresa de una manera más efectiva y mejorando el proceso de actualización de la misma de forma periódica, de acuerdo con la normatividad vigente.

La Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de GINCCO S.A.S., de acuerdo a la denominación dada por la normatividad vigente, puede observarse en el ANEXO F.

3.4.1.1. Requisitos generales

La Matriz está compuesta inicialmente por la información general de la empresa, para el caso de GINCCO S.A.S., se compone de: logo de la empresa, nombre de la matriz, información del centro de trabajo (nombre, número de trabajadores y clase de riesgo), actividad económica de la empresa, código de actividad, clase de riesgo del sector al que pertenece la empresa, responsable del SG-SST, responsable de la elaboración de la matriz, así como fechas de revisión y actualización de la misma.

Por otro lado, la Matriz se divide en diferentes casillas en las cuales se lleva a cabo la descripción detallada del proceso de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos:

- Proceso
- Zona o lugar
- Actividad
- Tareas
- Descripción de la tarea
- Clasificación de la tarea
- Clasificación del peligro y descripción del riesgo
- Efectos posibles
- Controles existentes
- Nivel de deficiencia
- Evaluación del Riesgo
- Valoración del Riesgo
- Criterios para establecer controles
- Medidas de intervención
- Requisitos legales
- Observaciones

3.4.2 Clasificar los procesos, actividades y tareas

De acuerdo con la Guía Técnica Colombiana GTC_45 de 2012, para la identificación de peligros y valoración de riesgo es necesario realizar una clasificación de los procesos, actividades y tareas desarrolladas en la empresa, con el fin de recolectar información detallada que sirva de insumo para el proceso de análisis e identificación de peligros. Así, para el caso el GINCCO S.A.S, los procesos se han clasificado de acuerdo con las funciones realizadas en las diferentes áreas que componen el centro administrativo, para los cuales se han definido las actividades laborales que conforman cada uno de los procesos y a su vez, para cada actividad se han determinado las tareas describiendo cada una de las acciones observadas como parte de su desarrollo. Finalmente, se ha realizado una clasificación de estas tareas en rutinarias y no rutinarias, de acuerdo con su frecuencia de ejecución.

3.4.3 Identificar los peligros

En este punto después de clasificar los procesos, actividades y tareas para el centro administrativo de GINCCO S.A.S, teniendo en cuenta que la identificación de peligros es un “proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características”¹²³, se realizaron inspecciones a los puestos de trabajo y entrevistas al personal para determinar todos aquellos peligros asociados a cada una de las actividades laborales desarrolladas, considerando los eventos peligrosos, así como las posibles consecuencias en la salud del trabajador.

Las inspecciones se llevaron a cabo con ayuda de un formato que se puede observar en el ANEXO G, el cual fue propuesto a la empresa con el fin de realizar de manera efectiva la identificación de los peligros y riesgos existentes en los puestos de trabajo del centro administrativo.

Para el desarrollo de las entrevistas se hizo uso de 4 preguntas, con base en la GTC 45, que permitieran la reflexión del trabajador:

- ¿Cree usted que existe una situación en su puesto de trabajo que pueda generarle daño a usted, algún compañero o algún bien de la empresa?
- ¿Quién o quiénes son los más susceptibles a sufrir daño por esta situación?
- De existir una situación, ¿cómo cree que podría ocurrir el daño?
- ¿En qué momento podría ocurrir el daño?

¹²³ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC 45. Op. cit., p. 5.

3.4.3.1 Descripción y clasificación de los peligros

Para la identificación de los peligros y riesgos se ha empleado como referencia el cuadro de peligros de la Guía Técnica GTC_45 de 2012 (ver cuadro 6), la cual considera siete tipos de peligros de acuerdo con su origen:

- **Riesgo Biológico:** condición de peligro derivada de la exposición frente a agentes patógenos por el contacto con microorganismos; tales como: virus, hongos, bacterias, entre otros¹²⁴.
- **Riesgo Físico:** situaciones del ambiente, las cuales al entrar en contacto con una persona pueden ocasionar efectos adversos para la salud, considerando los niveles de intensidad y tiempo de exposición. Entre los factores de peligro considerados como físicos se encuentran: ruido, iluminación, radiaciones, temperatura, vibración y presión atmosférica¹²⁵.
- **Riesgo Químico:** factor de riesgo producto de la exposición frente a elementos o sustancias químicas, las cuales de acuerdo con la concentración y tiempo de exposición pueden causar problemas para la salud¹²⁶.
- **Riesgo psicosocial:** constituye las condiciones individuales tanto intralaborales (carga de trabajo, clima laboral, condiciones laborales) como extralaborales (manejo de las relaciones interpersonales, personalidad, autoestima, etc.), las cuales determinan el estado de salud de los individuos, su bienestar y productividad¹²⁷.
- **Riesgo biomecánico:** peligros relacionados con el proceso o tarea desempeñada por una persona, que tienen repercusión en la carga física, carga estática y postura¹²⁸.
- **Riesgo por condiciones de seguridad:** condiciones de peligro originadas en un mecanismo, equipo, objeto o instalaciones locativas, que al entrar en contacto con la persona pueden provocar un daño físico de acuerdo con intensidad y tiempo de contacto. Dentro de esta clasificación se incluyen los peligros relacionados con la electricidad, mecánicos, locativos, tecnológico, públicos, entre otros¹²⁹.
- **Riesgo por fenómenos naturales:** condiciones de peligro externas originadas fenómenos naturales¹³⁰.

¹²⁴ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA (SENA). Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [presentación]. Bogotá: SENA. Presentación en formato PDF, color. p. 15.

¹²⁵ Ibid., p. 18

¹²⁶ Ibid., p. 18

¹²⁷ Ibid., p. 18

¹²⁸ Ibid., p. 19

¹²⁹ Ibid., p. 19

¹³⁰ Ibid., p. 21

Cuadro 6. Clasificación de peligros

CLASIFICACIÓN							
DESCRIPCIÓN	BIOLÓGICO	FÍSICO	QUÍMICO	PSICOSOCIAL	BIOMECÁNICOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	FENOMENOS NATURALES*
	Virus	Ruido (impacto intermitente y continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	Postura (prologada, mantenida, forzada, antigravitacionales)	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacteria	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	Locativo almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto)	Vendaval

CLASIFICACIÓN							
	BIOLÓGICO	FÍSICO	QUÍMICO	PSICOSOCIAL	BIOMECÁNICOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	FENOMENOS NATURALES*
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frio)	Gases vapores y	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal ajustada) y	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización		Accidentes de tránsito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)		Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)

CLASIFICACIÓN							
	BIOLÓGICO	FÍSICO	QUÍMICO	PSICOSOCIAL	BIOMECÁNICOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	FENOMENOS NATURALES*
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja)	Material particulado			Trabajo en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios confinados	
*Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afecten la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa se consideraran todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.							

Fuente: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC-45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p 19.

De acuerdo con lo anterior, mediante una inspección de las condiciones de trabajo y entrevistas no estructuradas a los trabajadores, se logró identificar los factores de riesgos que afectan al personal del centro administrativo de GINCCO S.A.S. A continuación se presentan los resultados de manera general:

Tabla 4. Identificación de peligros y riesgos

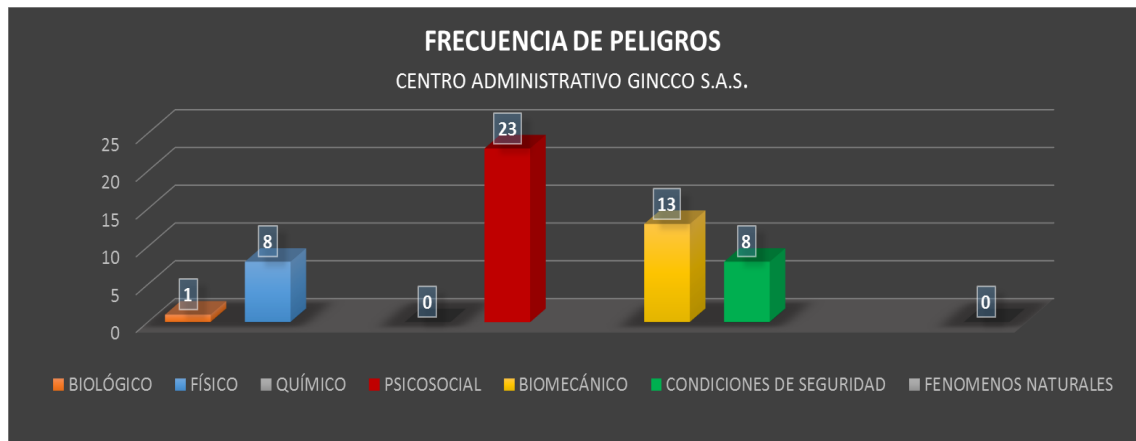
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS/RIESGOS													
CENTRO ADMINISTRATIVO GINCCO S.A.S.													
FRECUENCIA DE PELIGROS													
No.	PROCESOS	BIOLÓGICO	FÍSICO		QUÍMICO	PSICOSOCIAL		BIOMECÁNICO	CONDICIONES DE SEGURIDAD			FENOMENOS NATURALES	TOTAL
			Iluminación	Radicales no ionizantes		Condiciones del trabajo	Jornada del trabajo		Accidente de tránsito	Locativo	Público		
1	GERENCIALES	0	1	1	0	7	3	0	1	1	2	0	16
2	ADMINISTRATIVOS	0	1	1	0	1	2	4	0	1	0	0	10
3	COMPRAS	1	1	1	0	3	2	4	0	1	1	0	14
4	CONTABLES	0	1	1	0	3	2	5	0	1	0	0	13
TOTAL		1	8		0	23		13	8			0	53

Fuente: Elaboración propia

La identificación de peligros y riesgos en el centro administrativo de GINCCO S.A.S. permite determinar que de acuerdo con la clasificación de peligros y riesgos de la Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC-45, el riesgo psicosocial constituye el mayor peligro para el personal de la empresa, al ser el de mayor frecuencia, con una representatividad del 43% del total de situaciones de riesgo identificadas en este centro de trabajo (ver figuras 5 y 6).

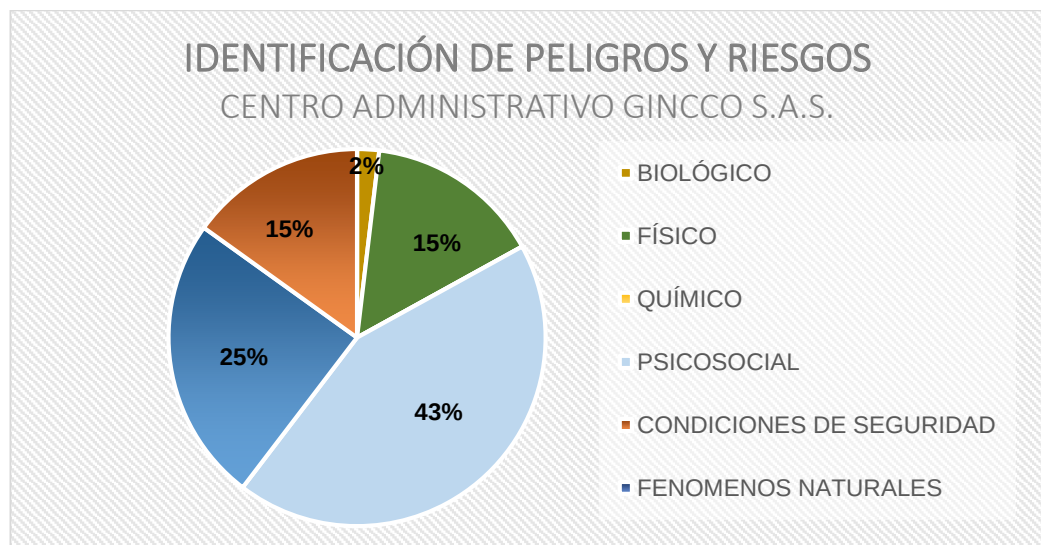
Lo anterior, tiene origen en causas o situaciones derivadas de las condiciones del trabajo y la organización del mismo, debido a la naturaleza de la empresa que al pertenecer al ramo de la construcción, en el cual la carga laboral y la incertidumbre es alta, requiere por parte del personal, especialmente en los procesos gerenciales y de compras, mayor dedicación y esfuerzo mental que pueden desencadenar agotamiento físico y mental, ansiedad y estrés.

Figura 5. Frecuencia de peligros



Fuente: elaboración propia

Figura 6. Distribución porcentual de peligros y riesgos



Fuente: elaboración propia

Por otra parte, se encuentran los riesgos de tipo biomecánico, los cuales representan el 25% del total de los riesgos hallados. Respecto a la causa de las situaciones de riesgo, se evidencia que durante el desarrollo de las labores del personal, estas se llevan a cabo mediante posturas sedentes frente al computador, movimientos repetitivos y manipulación de cargas pesadas que pueden generar dolencias en espalda, cuello, articulaciones o lesiones musculoesqueléticas.

Seguidamente, se encuentran los riesgos físicos y de condiciones de seguridad, con una representatividad del 15% cada uno de acuerdo con el total de riesgos identificados. En el primer caso, el peligro se evidencia por la presencia de factores como las radiaciones no ionizantes al estar mucho tiempo frente a la pantalla del computador, así como la existencia de altos niveles de iluminación natural en las áreas donde se desarrollan las actividades del personal. Por otra parte, los riesgos de condiciones de seguridad se derivan por el contacto del personal con situaciones de peligro, dentro de las cuales que se evidencian deficiencias en condiciones locativas (área de las escaleras), de seguridad pública y accidentes de tránsito que requieren atención, a fin de evitar lesiones e incapacidades en el personal.

Finalmente, con una baja representatividad del 2% del total de los riesgos encontrados, se observa la existencia de riesgo biológico por situaciones en las cuales el personal de la empresa encargado de las actividades relacionadas con la gestión de inventarios, tiene contacto con materiales y herramientas que pueden estar contaminadas con microorganismos o agentes patógenos que tienen incidencia en la salud y bienestar del trabajador.

De otro lado, además de la identificación de peligros y riesgos para cada una de las tareas asociadas a los procesos administrativos de GINCCO S.A.S, se realizó una evaluación de los posibles efectos (ver cuadro 7), con el fin de determinar más adelante, el nivel de riesgo que representan cada peligro en términos de consecuencias, al igual que servirá como criterio para definir los controles y medidas de intervención a implementar.

Cuadro 7. Evaluación de consecuencias

EVALUACIÓN DE CONSECUENCIAS					
PELIGRO	DESCRIPCIÓN	EFECTOS	EFECTOS POSIBLES		
			LEVE	MODERADO	GRAVE
			Molestias y/o lesiones menores que no generan incapacidad.	Enfermedades y/o lesiones que generan incapacidad temporal.	Enfermedades agudas y/o lesiones que generan incapacidad permanente o muerte.
Biológico	Contacto con microorganismo-macrorganismos y otros agentes contaminantes a través de picaduras, mordeduras, rasguños, cortes o inhalación.	Enfermedades infecciosas por virus, bacterias y parásitos; reacciones alérgicas.	Fiebre, malestar general.	Infecciones o reacciones alérgicas cutáneas, respiratorias o gastrointestinales.	Fiebres hemorrágicas, infecciones cerebrales y respiratorias.

EVALUACIÓN DE CONSECUENCIAS					
PELIGRO	DESCRIPCIÓN	EFECTOS	EFECTOS POSIBLES		
			LEVE	MODERADO	GRAVE
			Molestias y/o lesiones menores que no generan incapacidad.	Enfermedades y/o lesiones que generan incapacidad temporal.	Enfermedades agudas y/o lesiones que generan incapacidad permanente o muerte.
Biomecánico	Movimientos repetitivos de miembros superiores y posturas sedentes prolongadas.	Trastornos musculoesqueléticos, lesiones y enfermedades en miembros superiores.	Espasmos y dolores de espalda y cuello.	Dolores en las articulaciones, formación de quistes ganglionares.	Daño en la columna, incapacidad de miembros superiores por lesión en manguito rotador, túnel carpiano.
	Manipulación de cargas pesadas y posturas inadecuadas derivadas del levantamiento de cajas u objetos.	Trastornos musculoesqueléticos, lesiones y enfermedades en miembros superiores.	Espasmos y dolores de espalda y cuello, golpes por caída de objetos.	Hernias umbilicales, desgarró muscular	Daño en la columna, hernias discales.
De seguridad (Accidentes de tránsito)	Desplazamiento fuera de la entidad hacia lugares donde se realizan reuniones y presentaciones de trabajo, en representación de la entidad.	Heridas, caídas, fracturas, muerte, pérdidas económicas.	Golpes, magulladuras, hematomas.	Esguinces, fracturas, pérdida temporal de memoria, pérdidas materiales.	Perdida de miembros o partes del cuerpo, hemorragias por contusiones o heridas externas, trauma cerebral, muerte, daños a terceros.
De seguridad (Locativo)	Caídas por superficies de trabajo deslizantes (uso de escaleras para entrada y salida de las instalaciones de la empresa).	Heridas, caídas, fracturas, muerte,	Golpes, magulladuras, hematomas.	Esguinces, fracturas, heridas y/o cortes.	Hemorragias contusiones o heridas externas, trauma cerebral, muerte.
De seguridad (público)	Exposición a robos en el desarrollo de transacciones electrónicas.	Trastornos gastrointestinales, trastornos comportamentales, pérdidas económicas.	Ansiedad, pérdida del apetito, gastritis, diarrea.	Úlcera gástrica, cambios en la conducta.	Cáncer, depresión, comportamientos violentos, pérdidas económicas.

EVALUACIÓN DE CONSECUENCIAS					
PELIGRO	DESCRIPCIÓN	EFECTOS	EFECTOS POSIBLES		
			LEVE	MODERADO	GRAVE
			Molestias y/o lesiones menores que no generan incapacidad.	Enfermedades y/o lesiones que generan incapacidad temporal.	Enfermedades agudas y/o lesiones que generan incapacidad permanente o muerte.
	Exposición a robos/asaltos en la calle.	Estrés pre y postraumático, heridas, muerte.	Golpes, magulladuras, hematomas.	Heridas leves con armas corto punzante y armas de fuego, traumas psicológicos.	Daño cerebral, pérdida de movilidad en miembros superiores o inferiores por lesiones producidas por armas de fuego, muerte.
	Robo/ asalto (al abrir la puerta).	Golpes, heridas, secuestro, muerte.	Golpes, magulladuras, hematomas.	Heridas leves con armas corto punzante y armas de fuego, traumas psicológicos.	Daño cerebral, pérdida de movilidad en miembros superiores o inferiores por lesiones producidas por armas de fuego, muerte.
Físico - Iluminación	Exceso de iluminación (reflejo de luz natural)	Fatiga visual, dolor de cabeza, mareos, pérdida de visión.	Fatiga visual, mareos.	Migrañas o cefaleas, desarrollo o aumento de anomalías en la visión.	Pérdida parcial o total de la visión.
Físico - Radiaciones no ionizantes	Exposición a radiaciones no ionizantes (pantalla de computadores)	Fatiga visual, dolor de cabeza, mareos, pérdida de visión.	Fatiga visual, mareos.	Migrañas o cefaleas, desarrollo o aumento de anomalías en la visión.	Pérdida parcial o total de la visión.
Psicosocial (Condiciones de la tarea)	Esfuerzo mental y demandas emocionales en el desarrollo de la tarea.	Estrés, alteraciones cardiovasculares, ansiedad, depresión, dolor de cabeza o migraña, trastornos gastrointestinales, trastornos comportamentales.	Dolor de cabeza, ansiedad, pérdida del apetito.	Úlcera gástrica, migraña, estrés, cambios en la conducta.	Alteraciones o enfermedades cardiovasculares, cáncer, depresión, comportamientos violentos.

EVALUACIÓN DE CONSECUENCIAS					
PELIGRO	DESCRIPCIÓN	EFECTOS	EFECTOS POSIBLES		
			LEVE	MODERADO	GRAVE
			Molestias y/o lesiones menores que no generan incapacidad.	Enfermedades y/o lesiones que generan incapacidad temporal.	Enfermedades agudas y/o lesiones que generan incapacidad permanente o muerte.
	Esfuerzo mental en el desarrollo de la tarea.	Ansiedad, dolor de cabeza o migraña.	Dolor de cabeza.	Ansiedad, estrés.	Migraña.
Psicosocial (Jornada de trabajo)	Jornada de trabajo extensa (horas extras, pocos descansos).	Estrés, fatiga mental y física, tensión muscular, dolor de cabeza, alteraciones cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, trastornos comportamentales.	Fatiga mental y física, dolor de cabeza, tensión muscular.	Úlcera gástrica, migraña, estrés, cambios en la conducta, espasmos, lumbagos.	Alteraciones o enfermedades cardiovasculares, cáncer, depresión, comportamientos violentos.

Fuente: elaboración propia

3.4.4 Identificar los controles existentes

Considerando los resultados obtenidos de la identificación de peligros y riesgos para el Centro Administrativo de GINCCO S.A.S., se determinaron las intervenciones que la empresa aplica para reducir el nivel de incidencia de los riesgos de acuerdo con los siguientes controles:

- **Controles en la fuente:** medidas de intervención para corregir fallas en equipos, materiales, estructuras o herramientas que producen el factor de riesgo.
- **Controles en el medio:** medidas de intervención en el entorno.
- **Controles en el individuo:** medidas de intervención en el trabajador.

Así pues, la determinación de los controles aplicados por la empresa GINCCO S.A.S. para el centro Administrativo se detallan en la columna “controles existentes” de la matriz de identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos del ANEXO F.

3.4.5 Valorar los riesgos

Luego de realizado la identificación de peligros se llevó a cabo la evaluación y valoración de los riesgos, consistente en determinar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos analizados, así como el nivel de sus consecuencias, con el fin de estimar el grado de aceptabilidad de la empresa frente a los mismos y determinar de esta manera las medidas de intervención a adoptar por parte de GINCCO S.A.S.

3.4.5.1 Evaluación de los riesgos

Para el caso de GINCCO S.A.S. y de acuerdo con lo establecido en la Guía técnica GTC 45 de 2012, la evaluación de riesgos considera la determinación de los siguientes parámetros a fin de establecer el nivel de riesgo para cada uno de los peligros identificados:

Nivel de Riesgo (NR): consiste en evaluar la magnitud de un riesgo. Se determina a partir del producto entre nivel de probabilidad (NP) y el nivel de consecuencias (NC), así:

$$NR = NP * NC$$

- **Nivel de consecuencia (NC):** grado de severidad de una consecuencia. Para este caso, es necesario considerar el daño o consecuencia más grave, tomando como referencia algunos parámetros (Tabla 5).

Tabla 5. Determinación del nivel de consecuencias

NIVEL DE CONSECUENCIAS		
Nivel de Consecuencia	NC	Daños personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte(s)
Muy Grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente, parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal.
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren de incapacidad.

Fuente: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC-45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p 14.

- **Nivel de probabilidad (NP):** probabilidad de que los factores de riesgos esperados se materialicen en daños. El nivel de probabilidad se encuentra dado por el producto entre el nivel de deficiencia (ND) y el nivel de exposición (NE).

$$NP = ND * NE$$

- **Nivel de deficiencia (ND):** calificación del nivel de eficacia de los controles existentes. Para determinar el nivel de deficiencia se tomaron como referente los siguientes criterios.

Tabla 6. Determinación del nivel de deficiencia

NIVEL DE DEFICIENCIA		
Nivel	Valor	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias consideradas muy significativas, o las medidas/controles no existen o son nulos, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún o algunos peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativas, o las medidas/controles son bajos, o ambos.
Medio (M)	2	Se ha(n) detectado peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas, o las medidas/controles son moderados, o ambos.
Bajo (B)	No se asigna (Nulo)	No se ha detectado alguna consecuencia derivada, o las medidas/controles son muy altos, o ambos. El riesgo está controlado.

Fuente: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC-45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p13.

- **Nivel de exposición (NE):** grado de exposición al que se encuentra una persona ante un peligro durante un determinado tiempo en su jornada laboral. Así, para determinar el nivel de exposición se hizo uso de los siguientes parámetros.

Tabla 7. Determinación del nivel de exposición

NIVEL DE EXPOSICIÓN		
Nivel	Valor	Significado
Continua	4	Situación que se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente	3	Situación que se presenta varias veces durante la jornada laboral, pero por tiempos cortos.
Ocasional	2	Situación que se presenta alguna vez durante la jornada laboral, por un periodo de tiempo corto.
Esporádica	1	Situación que se presenta de manera eventual.

Fuente: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC-45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p 13.

De acuerdo con lo anterior, una vez conocidos los valores del nivel de deficiencia (ND) y el nivel de exposición (NE), se pasa a determinar el nivel de probabilidad como lo muestra la tabla 8:

Tabla 8. Determinación del nivel de probabilidad

NIVEL DE PROBABILIDAD					
Nivel de probabilidad		Nivel de Exposición			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia	10	MA- 40	MA-30	A- 20	A-10
	6	MA- 24	A- 18	A- 12	M-6
	2	M- 8	M- 6	B- 4	B- 2

Fuente: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC-45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p 13.

El nivel de probabilidad es interpretado con ayuda de la siguiente tabla:

Tabla 9. Significados de los niveles de probabilidad

Nivel	Valor	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o situación mejorable con exposición continuada o frecuente.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición.

Fuente: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC-45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p 14.

Finalmente, como último paso para la evaluación del riesgo está la determinación del nivel del riesgo el cual, teniendo los valores de los niveles de probabilidad (NP) y de consecuencias (NC), se halla a partir de la siguiente tabla:

Tabla 10. Determinación del nivel de riesgo

NIVEL DE RIESGO					
j		Nivel de Probabilidad (NP)			
NR = NP x NC		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de Consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 III 120
	25	I 1000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Fuente: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC-45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p 14.

Su interpretación es dada por la siguiente tabla:

Tabla 11. Significados de los niveles de riesgo

Nivel	Valor	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Es necesario una intervención urgente.
II	500-150	Corregir y adoptar medidas de control de manera inmediata.
III	120-40	Mejorar si es posible. Justificando la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control que actualmente existen, considerando mejoras.

Fuente: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC-45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p 14.

3.4.5.2 Criterios de aceptabilidad del riesgo

De acuerdo con la GTC 45¹³¹, es necesario para la determinación de criterios de aceptabilidad tener en cuenta algunos aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo, objetivos y metas, opiniones de partes interesadas, entre otros, de la empresa objeto de evaluación. Para el caso de GINCCO S.A.S., en su centro administrativo se consideró:

- La actividad económica de la empresa (construcción).
- La clase de riesgo del centro de trabajo (clase I)
- Lineamientos estratégicos (misión y visión)
- Aspectos operacionales, financieros, administrativos y técnicos
- La normatividad legal vigente y sus requisitos aplicables
- Consulta de las opiniones de las partes involucradas en la organización
- El número de trabajadores expuestos a los peligros identificados

3.4.5.3 Definición de aceptabilidad del riesgo

Para decidir si un riesgo es aceptable o no lo es, es necesario tener claridad en los criterios anteriormente establecidos, con el fin de determinar de manera efectiva y consistente la aceptabilidad de los riesgos, previamente identificados y valorados.

¹³¹ Ibid., p. 12.

Para la determinación de la aceptabilidad de los riesgos en GINCCO S.A.S. se hizo uso de cuatro categorías, tal como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 12. Categorías de aceptabilidad del riesgo

NR	Significado	Explicación
I	No Aceptable	Situación Crítica, que necesita ser corregida urgente.
II	Aceptable con Control	Situación que necesita ser controlada para ser aceptable.
III	Mejorable	Situación que se acepta pero deben ser mejorados los controles existentes.
IV	Aceptable	Situación que no necesita intervención, a menos que se demuestre lo contrario.

Fuente: INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC-45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. p 15.

3.4.6 Elaborar el plan de acción para establecer controles

El resultado de la identificación y valoración de los peligros y riesgos en una empresa, permite determinar el plan de acción para implementar los controles y medidas de intervención necesarias con el fin de reducir las situaciones que representen un riesgo para la salud y seguridad del trabajador, principalmente para aquellos peligros que requiere una atención prioritaria. Para de lograr un mejora continua en la gestión de los peligros y riesgos, el plan de acción debe ser evaluado constantemente a fin de determinar la pertinencia y efectividad de los controles e intervenciones propuestos frente a los riesgos; así mismo, debe ser mejorado, actualizado y documentado.

3.4.6.1 Medidas de intervención

Para el caso de GINCCO S.A.S y siguiendo la Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC-45, se han determinado tres (3) criterios principales a partir de los cuales se priorizaron los controles y medidas a implementar, estos son:

- **Numero de expuestos:** corresponde a la cantidad de trabajadores que en promedio se encuentran expuestos a la situación de riesgo.
- **Tiempo de exposición:** indica la cantidad de horas promedio que el (los) trabajador(es) se encuentra expuesto al riesgo.

- **Peor consecuencia:** es el efecto negativo con mayor repercusión para la salud y bienestar del trabajador.

Así mismo, también se tomó en cuenta la jerarquización de controles que se presenta a continuación:

Cuadro 8. Jerarquización de controles

Medidas de intervención	
Eliminación	Modificar un diseño para eliminar el peligro, por ejemplo, introducir dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar el peligro de manipulación manual.
Sustitución	Reemplazar por un material menos peligroso o reducir la energía del sistema (por ejemplo, reducir la fuerza, el amperaje, la presión, la temperatura, etc.).
Controles de ingeniería	Instalar sistemas de ventilación, protección para las máquinas, enclavamiento, cerramientos acústicos, etc.
Controles administrativos, señalización, advertencias	Instalación de alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de los equipos, controles de acceso, capacitación del personal.
Equipos / elementos de protección personal	Gafas de seguridad, protección auditiva, máscaras faciales, sistemas de detención de caídas, respiradores y guantes.

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con lo anterior y considerando que muchos de los peligros identificados guardan correspondencia entre las diferentes actividades realizadas en cada área debido a la similitud en las tareas, se presentan los resultados de manera detallada en el apartado “Medidas de intervención” del ANEXO F Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos.

3.5 ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL DE GINCCO S.A.S., ENTENDIDO AHORA COMO POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SEGÚN LOS REQUISITOS DEL DECRETO 1072 DE 2015

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.5 el Decreto 1072 de 2015, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo representa el compromiso de la empresa frente a la seguridad y salud en el trabajo, expresado de manera formal y con alcance general para toda la empresa, incluyendo sus diferentes centro de trabajo y a todos trabajadores, independientemente de su forma de vinculación. Debe ser clara, concisa y específica de acuerdo con las características y naturaleza de cada organización; así mismo, debe estar establecida conforme a las políticas de gestión de la empresa, fechada, firmada y comunicada a toda la organización.

A continuación se presenta la política de seguridad y salud en el trabajo para GINCCO S.A.S., la cual ha sido diseñada tomando en consideración aspectos contemplados en la anterior Política de Salud Ocupacional establecida para de la empresa, así como las directrices impartidas por el Decreto 1072 de 2015 en sus artículos 2.2.4.6.5 al 2.2.4.6.7 (ANEXO H).

3.5.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - GINCCO S.A.S.

GINCCO S.A.S en compromiso con el bienestar de sus trabajadores establece dentro de sus prioridades la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, velando por la protección de la salud del trabajador en todas sus formas sea físico, mental y emocional, a través de la aplicación de mejoras en las condiciones de trabajo y su medio ambiente, la prevención de incidentes y accidentes de trabajo, así como de enfermedades laborales, con el fin de asegurar las mejores condiciones laborales para un desarrollo más óptimo del trabajador.

Como parte de esta política se ha de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el cual GINCCO S.A.S se compromete a:

- Cumplir con la normatividad vigente en Colombia, que sea de aplicación a la empresa de manera general y particular en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procurar el completo bienestar de la población trabajadora (físico, mental y emocional) a través de:
 - La implementación de medidas de seguridad en el lugar de trabajo como lo son: 1) el uso obligatorio de los elementos de protección personal (EPP); 2) equipos, herramientas y maquinaria en óptimas condiciones 3) mantenimiento de las instalaciones, equipos, herramientas y maquinaria.
 - Asignación adecuada de la carga laboral.

- Creación de espacios de integración y actividades de esparcimiento.
- Propiciar un medio ambiente de trabajo óptimo para la labor del trabajador, por medio de la realización de acciones de inspección del lugar de trabajo, identificación de los peligros y riesgos existentes, su evaluación, control y respectivas acciones de mejora.
- Promover una cultura de bienestar en el trabajo, creando conciencia en el trabajador sobre su responsabilidad en la preservación de su seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Capacitar y entrenar adecuadamente a los trabajadores en todos los niveles organizacionales, en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en sus fases de ingreso, desarrollo de funciones, cambio de puesto, cambio de proyectos (obras) y demás fases durante su desempeño en la organización.

3.6 PROPUESTA DE NUEVAS POLÍTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA GINCCO S.A.S.

3.6.1 Política de No Alcohol y Drogas

GINCCO S.A.S. entiende que el consumo de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, así como el tabaco afectan la salud, seguridad y ambiente de trabajo de sus empleados, impactando de manera negativa sobre sus funciones y desempeño al interior de la organización. Por lo cual, la empresa ha establecido y definido su compromiso con el bienestar y la seguridad de sus trabajadores a través de una Política de No Alcohol y Drogas, con el fin de:

- Prevenir la presencia de accidentes y/o incidentes de trabajo, enfermedades comunes y/o laborales, así como de conflictos sociales que pudieran desencadenarse al interior de la organización.
- Preservar la salud e integridad física de sus empleados.
- Mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y de su entorno.

Para el cumplimiento de esta Política, GINCCO S.A.S. ha establecido que los trabajadores, contratistas y subcontratistas de la empresa no deberán:

- Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas, lo cual queda prohibido de manera explícita.
- Fumar en el interior de las instalaciones de la empresa, y en cualquier lugar donde se encuentre en desarrollo algún proyecto/obra de la empresa.

- Hacer uso de sustancias psicoactivas, así como el consumo de bebidas alcohólicas al interior de la empresa que incluye sus oficinas y lugar de la obra en desarrollo, lo cual será causal de sanción.
- Consumir drogas que requieran receta médica y para lo cual el trabajador no posea la debida constancia de que le fueron recetadas.
- Poseer, fabricar, vender o distribuir cualquier tipo de bebida(s) alcohólica(s) o sustancia(s) psicoactiva(s) al interior de la empresa en cualquiera de sus centros de trabajo (oficinas y lugar de la obra en desarrollo).

Esta política es de obligatorio cumplimiento para cada miembro que se encuentre laborando al interior de la organización.

3.6.2 Política de Convivencia Laboral

Las relaciones interpersonales al interior de la empresa son un factor importante que GINCCO S.A.S. reconoce y entiende, debido a su gran peso en la construcción del clima organizacional, el desempeño laboral de sus trabajadores y el desarrollo normal de la empresa.

Por tanto, GINCCO S.A.S. promueve a través de su Política de Convivencia Laboral, una sana convivencia al interior de la empresa fundamentada en principios y valores como el Respeto, la Tolerancia, la Amabilidad, la Honestidad y la Confianza, la Participación, el Trabajo en Equipo y la Cooperación, con el propósito de construir un clima organizacional propicio para el desarrollo agradable del trabajo, un óptimo desempeño de sus trabajadores en las labores encomendadas y una mejora en la productividad y resultado final en la organización.

La empresa rechaza todo tipo de conductas que vayan en contra de los fines propuestos para una sana convivencia en su interior, tipificadas como acoso laboral en la Ley 1010 de 2006 tales como comportamientos abusivos, ofensivos y hostiles, agresiones verbales y físicas, todo tipo de maltrato y/o trato desconsiderado entre pares, de la alta dirección a sus trabajadores y de estos hacia la alta dirección, así como a personas externas a la organización como clientes, proveedores, contratistas y visitantes, los cuales atentan contra la dignidad humana.

Por último, GINCCO S.A.S se compromete a trabajar en el desarrollo de esta política para una sana convivencia e invita a sus trabajadores para que de forma activa hagan parte de esta construcción.

3.7 PROPUESTA DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA GINCCO S.A.S.

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.18 del Decreto 1072 de 2015 los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituyen las metas que la empresa desea alcanzar con la implementación del Sistema de Gestión. Considerando que estos deben ser formulados de acuerdo con el resultado de la evaluación inicial y la política de Seguridad y Salud en el trabajo, a continuación se presenta los objetivos del SG-SST propuestos para la empresa GINCCO S.A.S.

3.7.1 Objetivo General

Garantizar el bienestar de los trabajadores de GINCCO S.A.S durante el desarrollo de sus labores y funciones encomendadas, a través de la promoción y protección de la salud física, mental y emocional, manteniendo y mejorando las condiciones del trabajo que pudieran atentar contra la integridad individual y colectiva del trabajador, los recursos financieros y materiales de la empresa, así como el de su comunidad cercana.

3.7.2 Objetivos Específicos

- Cumplir con la normatividad vigente y demás disposiciones aplicables a la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar la presencia de peligros y riesgos existentes en la organización, por centros de trabajo y nivel organizacional.
- Evaluar y valorar los peligros y riesgos identificados en la organización a nivel administrativo y operativo
- Establecer medidas de intervención de peligros y riesgos, de acuerdo con la jerarquía de controles establecida por la ley, que permitan reducir el número de incidentes y accidentes de trabajo, así como de enfermedades laborales.
- Realizar seguimiento y control al estado de salud de los trabajadores frente a la exposición a los factores de riesgo ocupacional identificados en la organización.
- Diseñar e implementar actividades prevención y promoción de riesgos para constituir ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Establecer planes de contingencia frente a situaciones de emergencia.

3.8 PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS REQUISITOS REQUERIDOS EN LAS FASES DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA GINCCO S.A.S.

El Plan de acción para GINCCO S.A.S. contempla estrategias y actividades para cada uno de los objetivos, al igual que mecanismos para realizar seguimiento y control mediante la asignación de responsables, indicadores de resultados y estimación de los costos a incurrir. Finalmente, se presentará un cronograma con los tiempos programados para el desarrollo de cada una de las actividades planteadas.

Es pertinente aclarar que el alcance de la asesoría en una primera instancia, fue diseñar una propuesta para el cumplimiento de los principales requisitos exigidos por la normatividad para fases de organización y planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), así pues, continuando con el último objetivo, el presente plan busca definir las acciones que permitan poner en marcha las propuestas planteadas, por lo cual, considerando que la implementación debe ser una labor conjunta que involucre a todos los actores que hacen parte de la empresa, las actividades aquí formuladas están orientadas a lograr consciencia y participación del personal de GINCCO S.A.S., a fin de que tengan una visión amplia de todo el proceso y de esta manera puedan dar continuidad a las etapas posteriores para la implementación total de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación se describen las acciones a ser desarrolladas en la Empresa GINCCO S.A.S.:

Cuadro 9. Plan de acción GINCCO S.A.S

FASE	OBJETIVO	METAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE O LÍDER	INDICADOR RESULTADO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO
Organización	Garantizar el conocimiento por parte del personal del centro administrativo de GINCCO S.A.S. acerca de la normatividad vigente en el país en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST).	100% del personal capacitado	Reunión (es) de socialización dirigida al personal de la empresa acerca de la normatividad general y específica vigente en Colombia en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Asesor ARL Responsable del SG-SST	(Número de reuniones realizadas / Número de reuniones programadas) * 100 (Número de asistentes / Número de personas convocadas) * 100	Registro de asistencia Memorias de reunión
			Capacitación dirigida al personal de la empresa acerca del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Asesor ARL Responsable del SG-SST	(Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas) * 100 (Número de personas capacitadas / Número total de trabajadores en área administrativa de la empresa) * 100	Registro de asistencia Memorias de reunión
Organización	Garantizar la participación de todos los actores involucrados en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para GINCCO S.A.S.	100% de responsabilidades asumidas	Reunión de socialización de los roles y responsabilidades asignadas a cada uno de los actores involucrados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.	Gerencia Responsable del SG-SST	(Número de reuniones realizadas / Número de reuniones programadas) * 100 (Número de asistentes / Número de personas convocadas) * 100	Registro de asistencia Memorias de reunión

FASE	OBJETIVO	METAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE O LÍDER	INDICADOR RESULTADO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO
Planificación	Garantizar comprensión por parte del personal del centro administrativo de GINCCO S.A.S. acerca del estado actual de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Divulgación al 100% del personal	Capacitación sobre los requisitos definidos por el Decreto 1072 de 2015 para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Responsable del SG-SST	(Requisitos cumplidos / requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015) * 100	Matriz de Evaluación Inicial
			Reunión de socialización con el personal sobre los resultados del diagnóstico inicial del SG-SST realizado para la empresa GINCCO S.A.S.	Asesor ARL Responsable del SG-SST	(Número de reuniones realizadas / Número de reuniones programadas) * 100 (Número de asistentes / Número de personas convocadas) * 100	Registro de asistencia Memorias de reunión
Planificación	Garantizar la reducción del nivel de riesgos asociados al trabajo en el centro administrativo de GINCCO S.A.S., a través de la identificación y prevención de peligros por parte del personal.	100% del personal capacitado en identificación y prevención de peligros y riesgos	Reunión de socialización de los peligros y riesgos identificados.	Responsable del SG-SST	(Número de reuniones realizadas / Número de reuniones programadas) * 100 (Número de asistentes / Número de personas convocadas) * 100	Registro de asistencia Memorias de reunión
			Talleres de sensibilización sobre medidas de prevención y control de los peligros y riesgos en el área de trabajo para el personal del centro administrativa de GINCCO S.A.S.	Asesor ARL Responsable del SG-SST	Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas * 100 (Número de asistentes / Número de personas convocadas) * 100	Registro de asistencia Memorias de reunión

FASE	OBJETIVO	METAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE O LÍDER	INDICADOR RESULTADO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO
			Realizar inspecciones periódicamente en las áreas de trabajo del Centro Administrativo de GINCCO S.A.S.	Responsable del SG-SST El Trabajador	Número de inspecciones realizadas / Número de inspecciones programadas * 100	Formato de inspección diligenciado
Planificación	Garantizar el compromiso del personal de la empresa para el mejoramiento continuo del desempeño en seguridad y salud en el trabajo.	Divulgación de las políticas en seguridad y salud en el trabajo al 100% de los empleados y contratistas del centro administrativo de GINCCO S.A.S.	Publicar las Políticas en seguridad y salud en el trabajo.	Gerencia Responsable del SG-SST	(Número de trabajadores que conocen las política / Número total trabajadores) * 100	Política firmada por la gerencia y publicada
			Socializar las Políticas en seguridad y salud en el trabajo.		(Número de asistentes / Número de personas convocadas) * 100	Registro de asistencia Memorias de reunión
		Divulgación de los objetivos del SG-SST al 100% de los empleados y contratistas del centro administrativo de GINCCO S.A.S.	Publicar los objetivos del SG-SST.	Gerencia Responsable del SG-SST	(Número de trabajadores que conocen las objetivos / Número total trabajadores) * 100	Objetivos aprobados y publicados
			Socializar los objetivos del SG-SST.		(Número de asistentes / Número de personas convocadas) * 100	Registro de asistencia Memorias de reunión

Fuente: Elaboración propia.

3.8.1 Cronograma de actividades

Para el desarrollo del presente Plan de Acción se han propuesto once (11) actividades de capacitación a implementar en un periodo de un mes (1) y medio, con una intensidad de tres horas cada sesión, las cuales están orientadas a la divulgación y socialización de la propuesta de diseño de las fases de organización y planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa GINCCO S.A.S. Para la realización de las sesiones planteadas se consideraron los días viernes y sábados durante la primera jornada de cada día (ver tabla 13), puesto que son los días en los que el personal cuenta con mayor disponibilidad de tiempo y no se afecta de manera drástica la jornada laboral de los mismos.

Por otra parte, se contempla una última actividad enfocada en lograr la prevención de los peligros y riesgos mediante inspecciones periódicas en las áreas de trabajo del centro administrativo GINCCO S.A.S., las cuales se proponen sean llevadas a cabo durante la última semana de cada mes como se detalla en la tabla 14.

Tabla 13. Cronograma de actividades 1

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ABRIL	MAYO						JUNIO
		29	6	13	19	20	26	27	3
OBJETIVO: Garantizar el conocimiento por parte del personal del centro administrativo de GINCCO S.A.S. acerca de la normatividad vigente en el país en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST).									
1. Reunión (es) de socialización dirigida al personal de la empresa acerca de la normatividad general y específica vigente en Colombia en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Asesor ARL Responsable del SG-SST	3 horas							
2. Capacitación dirigida al personal de la empresa acerca del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Asesor ARL Responsable del SG-SST		3 horas						
OBJETIVO: Garantizar la participación de todos los actores involucrados en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para GINCCO S.A.S.									
3. Reunión de socialización de los roles y responsabilidades asignadas a cada uno de los actores involucrados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.	Gerencia Responsable del SG-SST			3 horas					
OBJETIVO: Garantizar comprensión por parte del personal del centro administrativo de GINCCO S.A.S. acerca del estado actual de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.									
4. Capacitación sobre los requisitos definidos por el Decreto 1072 de 2015 para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Responsable del SG-SST				3 horas				
5. Reunión de socialización con el personal sobre los resultados del diagnóstico inicial del SG-SST realizado para la empresa GINCCO S.A.S.	Asesor ARL Responsable del SG-SST					2 horas			
OBJETIVO: Garantizar la reducción del nivel de riesgos asociados al trabajo en el centro administrativo de GINCCO S.A.S., a través de la identificación y prevención de peligros por parte del personal.									
6. Reunión de socialización de los peligros y riesgos identificados.	Responsable del SG-SST						3 horas		

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ABRIL	MAYO						JUNIO
		29	6	13	19	20	26	27	3
7. Talleres de sensibilización sobre medidas de prevención y control de los peligros y riesgos en el área de trabajo para el personal del centro administrativa de GINCCO S.A.S.	Asesor ARL Responsable del SG-SST							3 horas	
8. Realizar inspecciones periódicamente en las áreas de trabajo del Centro Administrativo de GINCCO S.A.S.	Responsable del SG-SST El Trabajador	Ver cronograma de actividades 2							
OBJETIVO: Garantizar el compromiso del personal de la empresa para el mejoramiento continuo del desempeño en seguridad y salud en el trabajo.									
9. Publicar las Políticas en seguridad y salud en el trabajo.	Gerencia Responsable del SG-SST								1 hora y media
10. Socializar las Políticas en seguridad y salud en el trabajo.									
11. Publicar los objetivos del SG-SST.									1 hora y media
12. Socializar los objetivos del SG-SST.									

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14. Cronograma de actividades 2

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ENE				FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEP				OCT				NOV				DIC			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
OBJETIVO: Garantizar la reducción del nivel de riesgos asociados al trabajo en el centro administrativo de GINCCO S.A.S., a través de la identificación y prevención de peligros por parte del personal.																																																	
8. Realizar inspecciones periódicamente en las áreas de trabajo del Centro Administrativo de GINCCO S.A.S.	Responsable del SG-SST El Trabajador				X				X				X				X				X				X				X				X				X				X								

Fuente: Elaboración propia

3.8.2 Presupuesto

Respecto a este punto, para el desarrollo de las actividades no se contemplaron algunos costos como honorarios de capacitadores, viáticos y alquiler de salón de conferencia y equipos audiovisuales, debido a que se ha considerado primeramente, hacer uso de los servicios de asesoría que ofrece la Aseguradora de la empresa y el acompañamiento del responsable del SG-SST para la realización de las capacitaciones; así mismo, considerando que no es necesario que el personal se desplace fuera de las instalaciones de la empresa para recibir las capacitaciones, no se genera costo alguno por gastos de transporte y viáticos; por último, puesto que la empresa cuenta con el espacio y los recursos aptos para el desarrollo de las actividades, no es necesario incurrir en costos adicionales por auditorios y equipos.

No obstante, dada la naturaleza pedagógica de algunas de estas actividades es necesario que la empresa considere un presupuesto para adquirir materiales impresos tales como fotocopias, cartillas, formatos y folletos; papelería como lápices, esferos, cuadernillos, borradores y sacapuntas; refrigerios para el personal debido a la duración de las actividades, y un rubro para gastos imprevistos que pudieran tener lugar durante el desarrollo de las mismas.

Por lo anterior, el presupuesto estimado para la ejecución de las actividades planteadas es el siguiente:

Tabla 15. Presupuesto del plan de acción

No.	ACTIVIDAD	HONORARIOS CAPACITADOR	VIÁTICOS	ALQUILER SALÓN DE CONFERENCIA Y EQUIPOS AUDIOVISUALES	MATERIAL IMPRESO (fotocopias, cartillas, formatos, folletos)	MATERIALES (lápices, cuadernillos, borradores, sacapuntas)	REFRIGERIO	IMPREVISTOS	TOTAL
1	Reunión (es) de socialización dirigida al personal de la empresa acerca de la normatividad general y específica vigente en Colombia en materia de seguridad y salud en el trabajo.	\$0 (Asesor ARL - Responsable SG- SST)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$20.000	\$10.000	\$30.000
2	Capacitación dirigida al personal de la empresa acerca del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	\$0 (Asesor ARL - Responsable SG- SST)	\$0	\$0	\$30.000	\$0	\$20.000	\$10.000	\$60.000
3	Reunión de socialización de los roles y responsabilidades asignadas a cada uno de los actores involucrados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.	\$0 (Gerencia - Responsable SG- SST)	\$0	\$0	\$30.000	\$10.000	\$20.000	\$10.000	\$70.000
4	Capacitación sobre los requisitos definidos por el Decreto 1072 de 2015 para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	\$0 (Responsable SG- SST)	\$0	\$0	\$30.000	\$0	\$20.000	\$10.000	\$60.000
5	Reunión de socialización con el personal sobre los resultados del diagnóstico inicial del SG-SST realizado para la empresa GINCCO S.A.S.	\$0 (Asesor ARL - Responsable SG- SST)	\$0	\$0	\$5.000	\$0	\$15.000	\$10.000	\$30.000

No.	ACTIVIDAD	HONORARIOS CAPACITADOR	VIÁTICOS	ALQUILER SALÓN DE CONFERENCIA Y EQUIPOS AUDIOVISUALES	MATERIAL IMPRESO (fotocopias, cartillas, formatos, folletos)	MATERIALES (lápices, cuadernillos, borradores, sacapuntas)	REFRIGERIO	IMPREVISTOS	TOTAL
6	Reunión de socialización de los peligros y riesgos identificados.	\$0 (Responsable SG-SST)	\$0	\$0	\$5.000	\$0	\$20.000	\$10.000	\$35.000
7	Talleres de sensibilización sobre medidas de prevención y control de los peligros y riesgos en el área de trabajo para el personal del centro administrativa de GINCCO S.A.S.	\$0 (Asesor ARL - Responsable SG-SST)	\$0	\$0	\$50.000	\$10.000	\$20.000	\$10.000	\$90.000
8	Realizar inspecciones periódicamente en las áreas de trabajo del Centro Administrativo de GINCCO S.A.S.	\$0 (Responsable SG-SST - Trabajador)	\$0	\$0	\$15.000	\$5.000	\$0	\$0	\$20.000
9	Publicar las Políticas en seguridad y salud en el trabajo.	\$0 (Gerencia - Responsable SG-SST)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$20.000	\$10.000	\$30.000
10	Socializar las Políticas en seguridad y salud en el trabajo.								
11	Publicar los objetivos del SG-SST.								
12	Socializar los objetivos del SG-SST.								
TOTAL			\$0	\$0	\$165.000	\$25.000	\$155.000	\$80.000	\$425.000

Fuente: elaboración propia

4. CONCLUSIONES

La identificación y análisis de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia mediante la consolidación de la matriz legal para la empresa GINCCO S.A.S., representa el primer paso necesario para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que es el instrumento que enmarca el accionar de la empresa, ajustándolo a las leyes y normas vigentes, con el cual no solo se define el nivel de compromiso que tiene esta respecto a la prevención y protección de la seguridad y salud del trabajador, sino que también garantiza el cumplimiento de sus obligaciones a fin de evitar inconvenientes o repercusiones de orden legal, las cuales de acuerdo con su gravedad pueden darse desde el pago multas o indemnizaciones por la omisión o incumplimiento de una norma, hasta la categorización de una acción como delito penal.

Así mismo, con el desarrollo del presente trabajo se logró la definición de roles y responsabilidades de los participantes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de determinar su actuación, partiendo del papel del empleador como agente principal dentro del proceso de implementación del sistema, así como por parte de los empleados quienes intervienen y asumen responsabilidades dentro de este proceso dado que contribuyen a la identificación y control de peligros y riesgos en la organización, permitiendo la mejora continua del sistema. Por otra parte, se incluyó la participación de las Aseguradoras de Riesgos Laborales como entidades externas que soportan la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión, mediante servicios de asesoría y acompañamiento, así como de vigilancia y control.

Por otra parte, la realización de la evaluación inicial para GINCCO S.A.S. permitió conocer que la empresa se encuentra en un estado de atraso con relación a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, debido a que no se ha llevado a cabo la transición del Programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión como lo exige la ley. Lo anterior, permitió determinar de acuerdo a la normatividad, cuáles serían los principales aspectos a desarrollar en la implementación del SG-SST.

Como resultado de la intervención de las fases de organización y planificación respecto a la actualización de la matriz de requisitos legales, definición de roles y responsabilidades, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, definición de políticas de seguridad y salud en el trabajo y objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se estimó un avance del 18% en el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley (ver tabla 13), lo que representa una base a partir de la cual la empresa puede dar continuidad al proceso de implementación del SG-SST.

Tabla 16. Avance de implementación del SG-SST

ETAPA	# CRITERIOS EVALUADOS	CUMPLE (C)	CUMPLE PARCIALMENTE (CP)	NO CUMPLE (NC)	CUMPLIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST
1. Organización	6	2	1	3	33%
2. Planificación	11	6	1	4	55%
3. Aplicación	16	0	4	12	0%
4. Auditoria	4	0	0	4	0%
5. Mejora	1	0	0	1	0%
TOTAL	38	8	6	24	18%
%	100%	21%	16%	63%	

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, la identificación de peligros y valoración de riesgos de la empresa GINCCO S.A.S., la cual se logró mediante la realización de la Matriz de Peligros y Riesgos propuesta en la Guía Técnica Colombiana GTC 45, se pudo conocer cuáles son los peligros y riesgos a los que están expuestos mayormente el personal que aquí labora; de acuerdo con lo anterior, se evidencio que en el centro de trabajo administrativo de GINCCO S.A.S los factores de riesgo con mayor frecuencia corresponden a los peligros psicosociales y biomecánicos debido a la naturaleza de las labores desempeñadas por el personal, la cuales en su mayoría requieren un gran esfuerzo mental, posturas prolongadas y realización de movimientos repetitivos como aquellos derivados de la escritura y digitación.

Con la realización de la matriz de peligros y riesgos del centro administrativo, se logró determinar cuáles eran los puntos críticos a tratar, a fin de establecer las medidas de intervención necesarias de acuerdo a la jerarquización de controles y las prioridades definidas a partir de los resultados arrojados por la evaluación y valoración de los riesgos.

También, respecto a este punto es pertinente destacar el hecho de que la empresa para algunos de los riesgos identificados cuenta con controles básicos implementados, los cuales aunque no eliminan totalmente la existencia del riesgo, ayudan a reducir la probabilidad de que se presente una situación que afecte la salud y seguridad de los trabajadores. Lo anterior es importante, puesto que permite evidenciar que pese a la no existencia de procedimientos formalmente instaurados para la prevención de riesgos laborales en el centro administrativo, la empresa no es ajena al tema, lo cual puede facilitar la apropiación de la metodología propuesta, entendiendo que la tarea de identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos debe ser una labor permanente en pos de lograr una cultura orientada a la prevención, promoción y mejora continua de la seguridad y salud del trabajador.

De otro lado, la empresa GINCCO S.A.S. no contaba con lineamientos claramente definidos con relación a la seguridad y salud de los trabajadores, por lo cual al definir una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo se determinó el compromiso de la empresa, mediante el establecimiento de unos principios que guían el accionar de todos sus miembros, en aras de garantizar el bienestar del trabajador en todas sus formas, mejorando las condiciones laborales, propiciando la prevención de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales, y promocionando la seguridad y salud del trabajador en su lugar de trabajo. Si bien alcanzar altos niveles de seguridad y salud en la empresa requiere de un trabajo en conjunto, el esfuerzo y la responsabilidad de la dirección constituye un requisito indispensable para su consecución, el cual debe verse reflejado en el establecimiento de políticas, en tanto que es a partir de estas que se da a conocer de manera clara a la organización y a la comunidad cual es el objeto del Sistema de Gestión.

Por último, la definición de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de GINCCO S.A.S., permiten a la empresa tener claridad sobre los fines que se pretenden alcanzar con la implementación del sistema, teniendo en cuenta su estado actual (necesidades y prioridades) y los planes a futuro a nivel organizacional, conocer su alcance y propiciar la mejora continua del mismo, a través de su revisión y seguimiento constante.

En términos generales podemos concluir que si bien, con el desarrollo del presente trabajo no se logra dar cumplimiento a todos los requisitos exigidos por la ley para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de GINCCO S.A.S., si permite sentar una base determinante para que la empresa pueda dar continuidad a este proceso, en la medida que le otorga un panorama general de lo que la normatividad exige en materia de seguridad y salud para el trabajador, su estado actual y lo que se espera alcanzar con la implementación del SG-SST. De otro lado, para las autoras la realización de la asesoría a la empresa GINCCO S.A.S. significó un proceso de aprendizaje de manera continuo y provechoso, permitiendo la creación de conciencia como personas y futuras profesionales, acerca del compromiso y la responsabilidad social y legal que conlleva la gestión de personal.

5. RECOMENDACIONES

Para el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa GINCCO S.A.S., se recomienda a la empresa:

Primeramente, mayor compromiso por parte de la alta dirección en el presente proceso de transición de Programa de Salud Ocupacional a Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, proveyendo los recursos financieros, materiales y de tiempo necesarios para la consecución de metas y resultados efectivos.

En segundo lugar, dar continuidad al proceso de implementación del Sistema de Gestión, tomando como base los resultados del presente trabajo, apoyándose en las asesorías y capacitaciones brindadas por parte de la Aseguradora de Riesgos Laborales de la empresa. Asimismo, contratar al personal idóneo que prosiga con la complementación de las fases de organización y planificación y de inicio a las siguientes fases de aplicación, auditoria y revisión, y mejoramiento del SG-SST.

Como tercer punto, revisar de manera periódica los objetivos y políticas en seguridad y salud en el trabajo con el fin de evaluar su cumplimiento y eficacia ajustándose a las nuevas necesidades que surjan en el desarrollo del Sistema. De la misma manera, revisar y actualizar la matriz de requisitos legales de acuerdo a las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de depurar la matriz de las leyes, decretos, resoluciones y sentencias derogadas que ya no apliquen a la empresa, a su vez que se recopila la normatividad actual que requiera de su aplicación

Por otra parte, actualizar la matriz de peligros, evaluación y valoración de riesgos anualmente, a través de una efectiva identificación de los factores de riesgos presentes en las actividades laborales del trabajador como resultado de la presencia de un accidente o incidente de trabajo, cambio de procesos, rotación de personal, inclusión de nuevas actividades o simplemente de manera preventiva, con el fin de reducir la probabilidad de que se presenten acontecimientos infortunados al interior de la organización, al tomar acciones y medidas de manera anticipada.

Finalmente, vincular al personal mediante acciones que les permitan tomar conciencia del rol que desempeñan en el proceso de configuración de ambientes de trabajo seguro, a través de la identificación oportuna de riesgos, así como la presentación de propuestas que permitan dar solución a situaciones específicas que representen un problema o amenaza para su seguridad y salud, o la de sus compañeros.

BIBLIOGRAFÍA

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. 3 ed. México: McGraw-Hill Interamericana, 2009. 586 p.

COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional. Bogotá D.C.: Imprenta Nacional de Colombia, 2011. 15 p.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016. (31, marzo, 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. [en línea]. Bogotá D.C., 1989. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>> [citado 05-jun-2016].

------. Resolución 2013 (6, junio, 1986). Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1986. Art 1. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>> [citado 18-sep-2016].

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2015. 304 p.

------. Decreto 1443 (31, julio, 2014). Por el cual se dictan disposiciones para la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2014. no. 49229. 28 p.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 614. (14, marzo, 1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1984. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>> [citado 03-jun-2016].

------. Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1993. no. 41.148. Art 1.

<http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html>
[citado 17-sep-2016]

----- Ley 1562. (11, julio, 2012). Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2014. 304 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 9. (24, enero, 1979). Por el cual se dictan medidas sanitarias. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1979. no. 35308.
<http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html>
[citado 17-sep-2016].

COLOMBIA. MINISTRO DE GOBIERNO. Decreto Ley 1295. (22, junio, 1994). Por la cual se Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1994. no. 41.405. Art 1.
<<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>> [citado 18-sep-2016].

CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. En Colombia cada minuto se accidenta un trabajador. [en línea]. Bogotá, 2014.
<http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=509:accidentalidad&catid=291&Itemid=822> [Citado el 21 de mayo de 2016].

CREUS SOLÉ, Antonio y MAGNOSIO, Jorge Enrique. Seguridad e higiene en el trabajo. Un enfoque integral. Buenos Aires: Alfaomega Grupo Editor Argentino, 2011. 584 p.

DEMING, Edwards. Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 1989. 412 p.

DESSLER, Gary. Administración de personal. 6 ed. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A., 1996. 715 p.

DOLAN, Simón, *et al.* La Gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. 3 ed. Madrid: McGraw-Hill Interamericana, 2007. 508 p.

FEDERACIÓN DE ASEGURADORES DE COLOMBIA. Sistema de Consulta de Información en Riesgos Laborales: RL Datos. [en línea]. Bogotá, 2016. <<https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>> [Citado el 20 de mayo de 2016].

FERNANDEZ GARCIA, Ricardo. Sistema de gestión de la calidad, ambiente y prevención de riesgos laborales: su integración. Alicante: Editorial Club Universitario, 2006. 172 p.

GARCÍA SOLARTE, Mónica; MURILLO VARGAS, Guillermo y GONZÁLEZ CAMPO, Carlos Hernán. Los macro-procesos. Un nuevo enfoque al estudio de la Gestión Humana. Cali. Programa Editorial Universidad del Valle 2011. 216 p.

GÓMEZ MEJÍA, Luis; BALKIN, David y CARDY, Robert. Gestión de recursos humanos. 5 ed. Madrid: Pearson Educación S.A., 2008. 816 p.

HENAO ROBLEDO, Fernando. Salud Ocupacional: conceptos básicos. 2 ed. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2010. 141 p.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC 45. Bogotá D.C.: El Instituto, 2012. 34 p.

------. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos. NTC-OHSAS 18001. Bogotá D.C.: El Instituto, 2007. 24 p.

------. Sistema de Gestión de la Calidad: fundamentos y vocabulario. NTC-ISO 9000. Bogotá D.C.: El Instituto, 2005. 36 p.

MARÍN BLANDÓN, María Adiel y PICO MERCHÁN, María Eugenia. Fundamentos de Salud Ocupacional. Manizales: Universidad de Caldas, Centro Editorial, 2004. 130 p.

MÉNDEZ ÁLVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. 4ª ed. México: Limusa, 2012. 358 p.

MINISTERIO DE TRABAJO. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Guía técnica de implementación para mipymes. Bogotá D.C.: el Ministerio, 2016. 43 p.

MOLINERA MATEOS, Jesús Francisco. Absentismo Laboral. Causas. Control y análisis. Nuevas formas. Técnicas para su reducción. 2a ed. Madrid: FC Editorial, 2006. 270 p.

MONDY, Wayne. Administración de recursos humanos. 11 ed. México: Pearson Educación, 2010. 512 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Tesauro de la OIT. [en línea]. Ginebra, 2015 <<http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>> [Citado el 20 de mayo de 2016].

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Comité Mixto OIT/OMS sobre la higiene del trabajo: tercer informe. [en línea]. Ginebra: OMS, 1957. Serie de informes técnicos: 135. <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37336/1/WHO_TRS_135_spa.pdf> [citado 05-jun-2016].

------. Documentos básicos. 48a ed. [en línea]. Ginebra, 2014. <<http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>> [citado el 28 de mayo de 2016].

------. Salud Ocupacional para todos. [en línea] Ginebra, 1995. <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf> [citado el 03 de junio de 2016].

PÉREZ V., Pastor E. y MÚNERA V., Francisco N. Reflexiones para implementar un sistema de gestión de calidad (ISO 9001: 2000) en cooperativas y empresas de economía solidaria. Bogotá D.C.: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia, 2007.

RODRIGUEZ SERRANO, Juan Carlos. El modelo de gestión de recursos humanos. Barcelona: Editorial UOC, 2011. 142 p.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA (SENA). Mejoramiento continuo del SG-SST. [presentación]. Bogotá: SENA. Presentación en formato PDF, color. 26 p.

------. Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [presentación]. Bogotá: SENA. Presentación en formato PDF, color. 25 p.

------. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [presentación]. Bogotá: SENA. Presentación en formato PDF, color. 63 p.

ANEXOS

ANEXO A. Diario de inspección a las áreas de trabajo del Centro administrativo de GINCCO S.A.S

Observación 1. Descripción del contexto

La empresa se encuentra ubicada en el barrio Ciudad Jardín, sector residencial de estrato 5. Las instalaciones de la empresa corresponden a una vivienda nueva de dos pisos con una entrada única en el primero. La primera planta, cuenta con un espacio amplio en el cual se halla la sala de juntas, una cocina, dos baños, un cuarto que es usado como almacén, un garaje usado como bodega y un pequeño patio trasero; por otra parte, en el piso superior al cual se accede a través de una escalera con pasamanos y con superficie lisa, se encuentran cuatro (4) oficinas cada una con su baño, y por último un pequeño hall o salón de espera.

Observación 2. Descripción de las áreas de trabajo

- **Oficinas:** existen cuatro oficinas en las cuales se ubica el personal de la siguiente manera: en la oficina central y la más espaciosa se ubica el Gerente General y la Gerente Administrativa; en la segunda oficina, la Contadora y la auxiliar contable; en la tercera oficina, la Jefe de compras y por último, en la cuarta oficina, la jefe administrativa. Las oficinas son amplias, cada una cuenta con un baño independiente y pisos de madera.
- **Iluminación:** todas las oficinas cuentan con buena iluminación natural, ya que tienen ventanas grandes por las cuales se filtra la luz. Se evidencia que en algunas horas del día la iluminación puede llegar a ser intensa generando reflejos o deslumbramientos, específicamente en la oficina central y la tercera.
- **Muebles de oficina:** cada una de las oficinas cuenta con escritorios para cada empleado, los cuales son amplios y modernos; respecto a las sillas, esta son giratorias, de brazos, con regulación de altura, cuenta con dimensiones adecuadas y asientos acolchados. Adicionalmente, la oficina del Gerente general y administrativo cuenta con dos sofás y una pequeña mesa para reuniones.
- **Equipo de cómputo:** cada empleado cuenta con un computador de mesa todo en uno instalado sobre el escritorio, la pantalla es grande y se encuentra a la altura adecuada de cada persona, sin embargo está ubicado muy cerca del trabajador a una distancia no recomendable.

Observación 3. Descripción de la jornada laboral

La jornada laboral se desarrolla tranquila, con poco contacto entre el personal, puesto que el medio de comunicación más utilizado internamente es la red (skype). Se escucha el sonar del teléfono celular constantemente y el timbre, que anuncia la llegada del correo dos (2) veces durante la visita.

Observación 4. Condiciones de seguridad

La empresa no cuenta con personal de vigilancia, sin embargo tienen instalado un equipo de cámaras de seguridad, alarmas y cerraduras especiales ubicadas en la entrada principal de la empresa. Las personas que visitan la empresa deben anunciarse en la entrada y alguno de los empleados se encarga de autorizar el ingreso.

Observación 4. Condiciones de limpieza

En las diferentes áreas de trabajo no se evidencia suciedad, en cada oficina hay pequeñas papeleras las cuales son vaciadas a diario. Respecto al aseo general de las instalaciones, pese a que este no se realiza cada día, los espacios se caracterizan por permanecer limpios.

ANEXO B. Guía de entrevista semi-estructurada a la Jefe de administrativa.

1. ¿Cuál es el nombre completo de la empresa? ¿tiene algún significado el nombre?
2. ¿En qué fecha se fundó la empresa?
3. Puede contarnos un poco de la historia de la empresa, ¿cuáles han sido sus fases de desarrollo?
4. ¿Cómo está constituido el personal de la empresa actualmente? ¿cómo inició? ¿es el mismo personal siempre?
5. ¿Cuál es la forma de vinculación del personal en la empresa?
6. ¿Cuáles son los servicios que ofrece la empresa?
7. ¿Cuáles son sus principales clientes?
8. Al interior de la empresa ¿qué normas o reglamentos se manejan?
9. ¿La empresa cuenta con procesos formalizados para gestionar la seguridad y salud de los trabajadores?
10. ¿Considera importante la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa?
11. ¿Tiene conocimiento acerca de los requisitos y compromisos que debe adquirir la empresa con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?
12. ¿Cómo se garantiza la seguridad y salud de los trabajadores?
13. ¿La empresa realiza inspecciones a las áreas de trabajo periódicamente?
14. ¿La empresa realiza capacitaciones sobre los peligros y riesgos, y formas de prevención de los mismos?
15. ¿La empresa cuenta con estadísticas sobre incapacidades por enfermedades laborales o accidentes?

ANEXO C. Respuestas a entrevista por parte de la Jefe administrativa

1. ¿Cuál es el nombre completo de la empresa? ¿tiene algún significado el nombre?

R/ GINCCO S.A.S. GINCCO significa Guzmán Ingeniero Constructor Consultor.

2. ¿En qué fecha se fundó la empresa?

R/ La empresa se fundó por documento legal el 30 abril de 2010 y en matricula de la Cámara de Comercio el día 6 de mayo de 2010, sin embargo, siempre se ha celebrado y se tiene como fecha de fundación el 10 de mayo de 2010.

3. Puede contarnos un poco de la historia de la empresa, ¿cuáles han sido sus fases de desarrollo?

R/ Inicialmente el Ingeniero se alió con otros compañeros y comenzaron a trabajar como una “mini-sociedad”, luego de un tiempo el Ingeniero decidió fundar su empresa aparte. GINCCO comenzó como una sociedad limitada, pero dados los beneficios que traía consigo ser una empresa de Sociedad por Acciones Simplificada, la empresa se convirtió en GINCO S.A.S.

En los últimos dos años la empresa ha crecido de manera importante, pues ha contado con buenos contratos que han venido superando los años anteriores. El año anterior (2015) se pudo concretar el mayor contrato que ha tenido GINCCO, con una empresa chilena para la realización de un proyecto en la ciudad de Medellín por un valor aproximado de 7.400 millones de pesos, que le ha permitido a GINCCO ir escalando y convertirse en una empresa más sólida.

4. ¿Cómo está constituido el personal de la empresa actualmente? ¿Cómo inició? ¿Es el mismo personal siempre?

R/ Bueno, la empresa inició con el Gerente solo, él cotizaba los trabajos, compraba los insumos, contrataba el personal, era el residente de obra, el hacía absolutamente todo. Luego, se contrató a una jefe administrativa que trabajó hasta el año 2014. Poco a poco se fue contratando al personal como lo iba requiriendo la carga laboral.

La empresa en la actualidad está constituida en su centro administrativo por dos socios, esposo y esposa, siendo el ingeniero, el Gerente general y su esposa, la Gerente administrativa; así mismo, se cuenta con cuatro (4) cargos fijos: jefe administrativa, jefe de compras, contadora y por último, un auxiliar contable. En el momento la empresa está en proceso de contratación de un profesional en salud ocupacional, que se haga cargo de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otra parte, en obra se encuentra siempre el cargo de Director de obra, que es el mismo Gerente, el residente de obra que es un ingeniero civil encargado de la obra, el maestro de obra, el oficial de obra, los ayudantes y el almacenista, y dependiendo del proyecto a ejecutar, la auxiliar SISO y el auxiliar de residencia.

Para el caso de obras, el personal no siempre es el mismo, este depende del lugar en donde se desarrollará la obra, debido a que se realizan obras en todo el país, el único personal que siempre nos ha acompañado son el maestro de obra y el oficial de obra, los demás trabajadores se contratan directamente de la zona en donde se va a trabajar.

5. ¿Cuál es la forma de vinculación del personal en la empresa?

R/ La vinculación del personal es directamente por la empresa, la realización de las afiliaciones a seguridad social se hacen por la empresa y toda la nómina se paga por GINCCO. Sin embargo, cuando no es posible encontrar trabajadores por parte de GINCCO, se realizan acuerdos con empresas contratistas que pueden prestar personal a la empresa, pagando directamente a la empresa contratista por el trabajo de la mano de obra prestada, es decir, su jornal y cubriendo el 50% del valor de la seguridad social de estos trabajadores, que siguen estando directamente bajo la responsabilidad del contratista y no de GINCCO.

Lo anterior, debido a que este gremio es muy informal, y muchos contratistas no pagan a su personal la seguridad social de acuerdo a la ley, por lo cual se llega a un acuerdo con el contratista de pagarle el 50% de la seguridad social del trabajador y que ellos se encarguen de pagar el otro 50%, cumpliendo con la ley, de tener asegurados a sus empleados.

6. ¿Cuáles son los servicios que ofrece la empresa?

R/ La empresa cuenta con tres áreas de desarrollo: construcción a nivel Industrial, brindando servicios en todo lo relacionado a la parte industrial como bodegas, centros logísticos de almacenamiento, pisos industriales, mampostería y acabados, cimentaciones, entre otras; infraestructura y urbanismo, en la parte de construcción de vías, puentes, pontones, sistemas de acueducto y alcantarillado, entre otros; y consultorías, brindando servicios en gerencia y control de proyectos, interventorías, estudios geotécnicos, entre otros, los cuales realiza en mismo Gerente.

7. ¿Cuáles son sus principales clientes?

R/ GINCCO posee dos tipos de clientes, uno por el sector privado entre los cuales está actualmente Bavaria, hace unos años Cervecería Unión, Productos Ramo Antioquia, GTD FLYWAN una compañía chilena, Desarrolladora de Zonas Francas, Construcciones en Zonas Francas entre muchos otros.

En el sector público, se encuentran: INVÍAS, Corporación Nata Kiwe, Corporación Autónoma Regional del Cauca (C.R.C), entre otros.

8. Al interior de la empresa ¿qué normas o reglamentos se manejan?

R/ Actualmente se maneja solo el Reglamento Interno de Trabajo y el Programa de Salud Ocupacional, porque actualmente la empresa está en el proceso de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. ¿La empresa cuenta con procesos formalizados para gestionar la seguridad y salud de los trabajadores?

R/ Las actividades que realiza la empresa en materia de prevención, promoción y mejora de seguridad y salud de los trabajadores son informales, ya que no se cuenta con procesos claramente definidos e instaurados. En la actualidad GINCCO solo cuenta con un Programa de Salud Ocupacional básico, que está desactualizado y requiere ser mejorado de acuerdo con la nueva ley que habla ya no de un programa sino de un Sistema de Gestión que es más amplio.

10. ¿Considera importante la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa?

R/ La empresa desde su creación ha pasado por diferentes etapas de desarrollo, en la actualidad debido al crecimiento que ha tenido, así como los retos que exige estar en un mercado con muchos competidores, ha sido necesario poner en marcha todas aquellas estrategias que nos permitan mejorar la gestión de la empresa, tal es el caso de la implementación del SG-SST con el cual podremos dar cumplimiento a las normas, al igual que mejorar los mecanismos para garantizar la seguridad de los trabajadores.

11. ¿Tiene conocimiento acerca de los requisitos y compromisos que debe adquirir la empresa con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

R/ Tenemos conocimiento acerca de la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo con los plazos establecidos en el Decreto 1443 de 2014, así como información general; sin embargo, no conocemos en detalle el contenido de la normatividad.

12. ¿Cómo se garantiza la seguridad y salud de los trabajadores?

R/ La empresa de acuerdo con la complejidad de las obras a realizar, vincula a una auxiliar SISO (Auxiliar en Seguridad y Salud Ocupacional), quien se encarga de la coordinación, vigilancia y control de las actividades de la obra, especialmente de aquellas que implican riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores; Inspección en áreas de trabajo para garantizar el porte y uso adecuado de los elementos de protección personal (EPP) por parte de los trabajadores; dicta charlas informativas, entre otras funciones. Así mismo, ofrece

dotación de elementos de protección personal para todos los trabajadores del centro operativo.

Por otra parte, la empresa realiza exámenes de ingreso laboral para todo el personal a vincular tanto del centro administrativo como operativo, así como la respectiva afiliación de cada trabajador al Sistema de Seguridad Social.

13. ¿La empresa realiza inspecciones a las áreas de trabajo periódicamente?

R/ La empresa realiza inspecciones solo en el centro operativo, las cuales son dirigidas por la Auxiliar SISO que esté vinculada en ese momento; sin embargo, estas son realizadas únicamente a los diferentes frentes de trabajo que operan durante el desarrollo de una obra.

14. ¿La empresa realiza capacitaciones sobre los peligros y riesgos, y formas de prevención de los mismos?

R/ Respecto al personal del centro administrativo, no se realiza ningún tipo de formación en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, con relación al personal del centro operativo, la SISO realiza diariamente charlas sobre prevención de riesgos, las cuales son de aproximadamente de 10 a 15 minutos con el fin de que no se vea afectada la jornada laboral de los trabajadores.

15. ¿La empresa cuenta con estadísticas sobre incapacidades por enfermedades laborales o accidentes?

R/ En el momento la empresa no cuenta con estas estadísticas, dado que no posee información sobre la existencia de alguna enfermedad laboral en su personal actual o pasado, y la información de las incapacidades por accidentes de trabajo se usa al momento de generar el reporte ante la aseguradora y luego es archivada como soporte ante alguna eventualidad.

ANEXO D. Cuestionario

CUESTIONARIO

Nombre del trabajador: _____

Nombre del Cargo: _____

1. Defina brevemente las funciones que desempeña en su cargo.

2. ¿Cuál es su horario de trabajo?

3. ¿Eventualmente hace horas extras para cumplir con la carga laboral?

Sí _____ No _____ ¿Cuánto tiempo? _____

4. Durante el desarrollo de sus labores es responsable de:

- 4.1 Equipos y bienes _____
- 4.2 Recursos financieros _____
- 4.3 Personas o recurso humano _____
- 4.4 Proveedores _____
- 4.5 Clientes _____
- 4.6 Información confidencial _____

5. En una escala de 1 a 5, siendo 1 la calificación más baja ¿cuál es el nivel de riesgo al que usted considera se encuentra expuesto en su puesto de trabajo?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

6. Entre los riesgos más comunes, ¿cuál cree que es el riesgo al que se encuentra expuesto la mayor parte de su tiempo laboral?

- 6.1 Psicosociales _____
- 6.2 Biomecánicos _____
- 6.3 Mecánicos _____
- 6.4 Químicos _____
- 6.5 Físicos _____
- 6.6 De seguridad (público) _____
- 6.7 De seguridad (tecnológico) _____
- 6.8 Fenómenos naturales _____

7. ¿Cree usted que existe una situación en su puesto de trabajo que pueda generarle daño a usted, algún compañero o algún bien de la empresa?

8. ¿Quién o quiénes son los más susceptibles a sufrir daño por esta situación?

9. De existir una situación, ¿cómo cree que podría ocurrir el daño?

10. ¿En qué momento podría ocurrir el daño?

ANEXO E. Matriz Legal

ANEXO F. Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

ANEXO G. Formato de inspección

	CONTROL DE INSPECCIÓN				Versión:				
					Código:				
	OFICINAS y EDIFICACIONES				Formato No.:				
					Fecha:		Pág. 1 de 2		
Obra/Proyecto:					No.:				
Área a Inspeccionar:									
Inspector(es):									
				Fecha Inspección:	D	M	A	Hora:	
OFICINAS									
Descripción				Si	No	NA	Observaciones		
1. Cuenta con el espacio y distribución adecuado para el normal desarrollo de las funciones.									
2. Dispone de buena iluminación natural/artificial.									
3. Se tiene control para evitar los reflejos o deslumbramientos en la pantalla de los computadores.									
4. Se dispone de un mantenimiento adecuado a las lámparas.									
5. Cumple con un nivel de temperatura entre los 18° y 23°C.									
6. Se cumple con los niveles de confort de ruido.									
7. Se dispone de todos los equipos y herramientas de trabajo necesarias y adecuadas para el buen desarrollo de las labores (Computo, impresora, grapadora, perforadoras, etc.)									
8. Los equipos de computo se encuentran en buen estado (sin defectos, golpes o daños en pantalla, teclado y mouse).									
9. Los equipos de computo funcionan de manera normal y cuentan con todas sus partes (monitor, teclado, mouse e impresora).									
10. Los equipos de computo dispone de un buen Sistema operativo (no obsoleto) y este funciona de manera correcta.									
11. Se dispone de escritorios y sillas que cumplen con los requisitos de ergonomía.									
12. Las sillas se encuentran en buen estado (rodachines, cojinería, espaldar, sistema de autorregulación, etc.).									
13. Se cuenta con descansa pies (para quien lo requiera).									
14. Se dispone de instalaciones eléctricas en buen estado.									
15. La red de cableado se encuentra protegida y canalizada.									
16. Los swiches y tomacorrientes funcionan de manera adecuada.									
17. Las oficinas disponen de un espacio libre de cargas, cajas o elementos almacenados.									
18. Los escritorios/mesas de trabajo albergan solo los elementos necesarios para el desarrollo de las labores, sin congestión de papeles/documentos, libros de vasos, platos, comidas, etc.									
19. Los equipos de computo y sus partes (Teclado, mouse, impresora) se encuentran limpios y en buen estado.									
20. Los libros, carpetas y demás archivo se encuentra limpias, ordenadas, señalizadas y en buen estado.									

	CONTROL DE INSPECCIÓN	Versión:	
		Código:	
		Formato No.:	
		Fecha:	
OFICINAS y EDIFICACIONES			

OFICINAS				
Descripción	Si	No	NA	Observaciones
21. Los puestos de trabajo se encuentran debidamente aseados (paredes, pisos, ventanas, estantes, equipos de computo, escritorios, sillas, cables, sistema de ventilación/aire acondicionado, etc.).				
22. Las oficinas disponen de señalización de emergencias, de manera clara y visible (rutas de evacuación, salidas de emergencia, extintores).				
23. Las vías de evacuación se encuentran disponibles y libres de cualquier obstáculo.				
24. Las salidas de emergencia se encuentran disponibles y sin objetos que obstaculicen su paso.				
25. El lugar donde se ubican los extintores es visible, libre de obstáculos y disponible en todo momento.				

EDIFICACIONES				
Descripción	Si	No	NA	Observaciones
1. La(s) edificación(es) se encuentra(n) en buen estado.				
2. Los techos se encuentran en buenas condiciones (sin goteras u otras fallas).				
3. Las paredes están en buenas condiciones (sin grietas, huecos, inclinaciones, humedad, etc.).				
4. Los pisos se encuentran en buen estado (sin hundimientos, huecos, humedad, etc.).				
5. La(s) edificación(es) presentan algún tipo de falla estructural.				
6. Se cuenta con instalaciones eléctricas (servicio de energía) y estas funcionan correctamente.				
7. Se dispone de servicio de acueducto y alcantarillado, y este funciona adecuadamente.				
8. Se cuenta con servicios de telefonía fija, celular e internet.				
9. Se dispone de un sistema de ventilación (ventiladores o aire acondicionado) en buen estado.				
10. La(s) edificación(es) dispone(n) de un sistema de seguridad (alarma, vigilancia satelital).				
11. Las escaleras de la edificación son seguras (cuentan con pasamanos o barandillas, cintas antideslizantes, nivel de peldaños adecuados).				
12. Se dispone de señalización de rutas de evacuación, salidas de emergencia, entre otros.				
13. Las paredes, ventanas, escaleras y pisos se encuentran limpios y libres de cosas innecesarias.				
14. Las lámparas y/o bombillas están limpias y en buen estado.				
15. Las áreas comunes como salas, cocina, baños, corredores, se encuentran limpias y libres de basuras y cualquier otro obstáculo.				

Inspector Responsable:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Cargo:	Cargo:	Cargo:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

ANEXO H. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GINCCO S.A.S en compromiso con el bienestar de sus trabajadores establece dentro de sus prioridades la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, velando por la protección de la salud del trabajador en todas sus formas sea físico, mental y emocional, a través de la aplicación de mejoras en las condiciones de trabajo y su medio ambiente, la prevención de incidentes y accidentes de trabajo, así como de enfermedades laborales, con el fin de asegurar las mejores condiciones laborales para un desarrollo más óptimo del trabajador.

Como parte de esta política se ha de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el cual GINCCO S.A.S se compromete a:

- Cumplir con la normatividad vigente en Colombia, que sea de aplicación a la empresa de manera general y particular en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procurar el completo bienestar de la población trabajadora (físico, mental y emocional) a través de:
 - La implementación de medidas de seguridad en el lugar de trabajo como lo son: 1) el uso obligatorio de los elementos de protección personal (EPP); 2) equipos, herramientas y maquinaria en óptimas condiciones 3) mantenimiento de las instalaciones, equipos, herramientas y maquinaria.
 - Asignación adecuada de la carga laboral.
 - Creación de espacios de integración y actividades de esparcimiento.
- Propiciar un medio ambiente de trabajo óptimo para la labor del trabajador, por medio de la realización de acciones de inspección del lugar de trabajo, identificación de los peligros y riesgos existentes, su evaluación, control y respectivas acciones de mejora.
- Promover una cultura de bienestar en el trabajo, creando conciencia en el trabajador sobre su responsabilidad en la preservación de su seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Capacitar y entrenar adecuadamente a los trabajadores en todos los niveles organizacionales, en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en sus fases de ingreso, desarrollo de funciones, cambio de puesto, cambio de proyectos (obras) y demás fases durante su desempeño en la organización.

FIRMA
Gerente General

Santiago de Cali, XX de XXXX de XXXX

ANEXO I. Política de No Alcohol y Drogas

POLÍTICA DE NO ALCOHOL Y DROGAS

GINCCO S.A.S. entiende que el consumo de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, así como el tabaco afectan la salud, seguridad y ambiente de trabajo de sus empleados, impactando de manera negativa sobre sus funciones y desempeño al interior de la organización. Por lo cual, la empresa ha establecido y definido su compromiso con el bienestar y la seguridad de sus trabajadores a través de una Política de No Alcohol y Drogas, con el fin de:

- Prevenir la presencia de accidentes y/o incidentes de trabajo, enfermedades comunes y/o laborales, así como de conflictos sociales que pudieran desencadenarse al interior de la organización.
- Preservar la salud e integridad física de sus empleados.
- Mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y de su entorno.

Para el cumplimiento de esta Política, GINCCO S.A.S. ha establecido que los trabajadores, contratistas y subcontratistas de la empresa no deberán:

- Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas, lo cual queda prohibido de manera explícita.
- Fumar en el interior de las instalaciones de la empresa, y en cualquier lugar donde se encuentre en desarrollo algún proyecto/obra de la empresa.
- Hacer uso de sustancias psicoactivas, así como el consumo de bebidas alcohólicas al interior de la empresa que incluye sus oficinas y lugar de la obra en desarrollo, lo cual será causal de sanción.
- Consumir drogas que requieran receta médica y para lo cual el trabajador no posea la debida constancia de que le fueron recetadas.
- Poseer, fabricar, vender o distribuir cualquier tipo de bebida(s) alcohólica(s) o sustancia(s) psicoactiva(s) al interior de la empresa en cualquiera de sus centros de trabajo (oficinas y lugar de la obra en desarrollo).

Esta política es de obligatorio cumplimiento para cada miembro que se encuentre laborando al interior de la organización.

FIRMA
Gerente General

Santiago de Cali, XX de XXXX de XXXX

ANEXO J. Política de Convivencia Laboral

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

Las relaciones interpersonales al interior de la empresa son un factor importante que GINCCO S.A.S. reconoce y entiende, debido a su gran peso en la construcción del clima organizacional, el desempeño laboral de sus trabajadores y el desarrollo normal de la empresa.

Por tanto, GINCCO S.A.S. promueve a través de su Política de Convivencia Laboral, una sana convivencia al interior de la empresa fundamentada en principios y valores como el Respeto, la Tolerancia, la Amabilidad, la Honestidad y la Confianza, la Participación, el Trabajo en Equipo y la Cooperación, con el propósito de construir un clima organizacional propicio para el desarrollo agradable del trabajo, un óptimo desempeño de sus trabajadores en las labores encomendadas y una mejora en la productividad y resultado final en la organización.

La empresa rechaza todo tipo de conductas que vayan en contra de los fines propuestos para una sana convivencia en su interior, tipificadas como acoso laboral en la Ley 1010 de 2006 tales como comportamientos abusivos, ofensivos y hostiles, agresiones verbales y físicas, todo tipo de maltrato y/o trato desconsiderado entre pares, de la alta dirección a sus trabajadores y de estos hacia la alta dirección, así como a personas externas a la organización como clientes, proveedores, contratistas y visitantes, los cuales atentan contra la dignidad humana.

Por último, GINCCO S.A.S se compromete a trabajar en el desarrollo de esta política para una sana convivencia e invita a sus trabajadores para que de forma activa hagan parte de esta construcción.

FIRMA
Gerente General

Santiago de Cali, XX de XXXX de XXXX

ANEXO K. Formato de reporte de accidentes o incidentes de trabajo

	FORMATO DE REPORTE DE ACCIDENTES O INCIDENTES DE TRABAJO		Versión:		
			Código:		
	ACTOS Y/O CONDICIONES INSEGURAS		Formato No.:		
		Fecha:			Pág. 1 de 2
Obra/Proyecto:				No.:	
I. DATOS GENERALES					
Lugar de la observación:					
Reportado por:		Cargo:			
Área/Actividad que desempeña:		Fecha:		Hora:	
II. ACTO/CONDICIÓN INSEGURA IDENTIFICADA					
Acto Sub-estándar: acción o práctica(s) incorrecta(s) que realiza una persona y que por no cumplir con las normas (estándares) de seguridad establecidos, pueden originar eventos tales como incidentes, accidentes, etc.			Condición Sub-estándar: corresponde a la presencia de peligros/riesgos en el ambiente de trabajo, provenientes de las instalaciones, maquinaria, equipos, herramientas, etc.		
Acto Sub-estándar:			Condición Sub-estándar:		
III. DESCRIPCIÓN (Tomar como referencia la tabla 1.)					
CAUSAS (posibles)			CONSECUENCIAS (posibles)		
IV. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN					
Acción			Responsable		
Reportó:		Supervisó:		Cargo:	
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Nombre:		Nombre:		Nombre:	
Cargo:		Cargo:		Cargo:	
Fecha:		Fecha:		Fecha:	

	FORMATO DE REPORTE DE ACCIDENTES O INCIDENTES DE TRABAJO	Versión:	
		Código:	
		Formato No.:	
	ACTOS Y/O CONDICIONES INSEGURAS	Fecha:	

Tabla 1.	
Actos Inseguros	Condiciones Inseguras
1. Operar/manejar equipos/maquinaria sin autorización. 2. Operar/manejar equipos/maquinaria sin la protección adecuada. 3. No señalar o advertir cuando se requiere. 4. No asegurar los equipos/maquinaria adecuadamente. 5. Operar a una velocidad inadecuada. 6. Usar equipos/herramientas/maquinaria defectuosa o en mal estado. 7. Usar los equipos/maquinaria de manera incorrecta. 8. No usar o usar de manera inadecuada el equipo de protección personal. 9. Instalar cargas de manera incorrecta e inadecuada. 10. Realizar almacenamiento de manera incorrecta. 11. Levantar objetos/carga de manera incorrecta. 12. Posición inadecuada para realizar las labores. 13. Realizar mantenimiento de los equipos cuando están en operación. 14. No seguir o incumplir los procedimientos establecidos. 15. Realizar las labores bajo el efecto de alcohol y/o sustancias psicoactivas. 16. Realizar bromas/juegos durante la realización de las labores. 17. Otro(s)	1. Instalaciones en malas condiciones. 2. Espacio de instalaciones limitado para el desarrollo del trabajo. 3. Piso húmedo. 4. Equipos de protección personal inadecuados y/o insuficientes. 5. Herramientas inadecuadas y/o insuficientes. 6. Sistemas de advertencia y señalización insuficientes. 7. Falta de orden y limpieza en el lugar de trabajo. 8. Peligro de explosión / incendio 9. Condiciones ambientales peligrosas (polvos, humos, gases, vapores, residuos, etc.) 10. Alta exposición a ruidos. 11. Alta Exposición a temperaturas altas o bajas. 12. Alta exposición a sustancias químicas. 13. Falta de iluminación o iluminación excesiva. 14. Sistema de ventilación deficiente. 15. Otra(s)

Reportó: _____ Supervisó: _____ Cargo: _____

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Cargo:	Cargo:	Cargo:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

ANEXO L. Formato de autoreporte de condiciones de salud

	AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD		Versión:	
			Código:	
			Formato No.:	
			Fecha:	
1. DATOS DEL TRABAJADOR				
NOMBRE COMPLETO:				
No. IDENTIFICACIÓN:		CARGO:		
2. DATOS DEL AUTOREPORTE				
FECHA: DÍA MES AÑO				
1. ¿Presenta actualmente alguna enfermedad? SI NO ¿Cuál(es)?				
2. ¿Se encuentra en la actualidad en algún tipo de tratamiento médico? SI NO ¿Cuál(es)?				
3. ¿Presenta algún tipo de anomalía en su estado de salud (síntomas físicos o emocionales, dolores)? SI NO ¿Cuál(es)? Y ¿Por cuánto tiempo?				
4. ¿Ha consultado a su servicio médico por la presencia de estos síntomas o dolores? SI NO ¿Por qué?				
5. ¿Practica alguna actividad deportiva o lúdica? O ¿hace ejercicio regularmente? SI NO ¿Cuál(es)?				
3. ANTECEDENTES PERSONALES				
Hipertensión Arterial y/o enfermedad coronaria		SI	NO	
Diabetes o hipoglucemia		SI	NO	
Enfermedad Respiratoria (bronquitis, asma)		SI	NO	
Anemia		SI	NO	
Convulsiones, vértigo o epilepsia		SI	NO	
Trastornos psiquiátricos		SI	NO	
Enfermedades de la piel		SI	NO	
Enfermedades Cardiovasculares (arritmias, infartos)		SI	NO	
Enfermedades Crónicas (Artritis, Hepatitis B, C)		SI	NO	
Alergias respiratorias (rinitis), de la piel (descamación, ampollas, erupciones)		SI	NO	
4. OBSERVACIONES/COMENTARIOS				

FIRMA TRABAJADOR: _____

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Cargo:	Cargo:	Cargo:
Fecha:	Fecha:	Fecha: