Sistematización de la práctica diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Empresa Construdrywall del eje SAS
Mayo 2017.

Adriana María Taborda Echeverry

Corporación Universitaria Minuto de Dios.
Programa Educativo
Administración en Salud Ocupacional
Pereira-Colombia

2017

Sistematización de la practica Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Empresa Construdrywall del eje SAS
Mayo 2017.

Adriana María Taborda Echeverry

Asesor:
Javier Uribe Guevara

Corporación Universitaria Minuto de Dios.
Programa Educativo
Administración en Salud Ocupacional
Pereira-Colombia

2017

Contenido

JUSTIFICACIÓN 1

OBJETIVOS 2

Objetivo General 2

Objetivo Especifico 2

CONTEXTUALIZACIÓN 4

MARCO TEÓRICO 6

METODOLOGÍA 9

Enfoque Metodológico 9

Alcance Especifico – Tipo de Investigación 9

Diseño Metodológico 10

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA 11

REFEXION SOBRE LA EXPERIENCIA QUE DEJA LA SISTEMATIZACION 28

BIBLIOGRAFIA 30

JUSTIFICACIÓN

Construdrywall del eje SAS espera mantenerse en el sector de la construcción como instaladores de estructura liviana para lo cual buscan dar cumplimento a la legislación que actualmente rige en Colombia en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Para lograr crecimiento y seguir siendo una empresa competitiva y atractiva para las empresas contratantes, es necesario tener un sistema de gestión que le genere confianza a sus clientes, ya que están en una mejor capacidad de garantizar condiciones laborales seguras tanto para las personas como para los activos de producción que se intervengan.

Al interior de la compañía se requiere diseñar un sistema de gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo que logre un impacto importante en la interacción de las áreas tanto administrativa como operativa, que direccione al personal y los procesos hacia una cultura de autocuidado. Esto aplica para los empleadores y colaboradores de la empresa.

El Diseño del sistema de Gestión SST será un derrotero con el cual se busca obtener condiciones de trabajo más seguras, disminuir las pérdidas derivadas de la accidentalidad y una cultura colectiva del auto-cuidado.

La práctica profesional desarrollada, nos permite conocer el impacto positivo realizado al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Para Construdrywall del eje SAS será novedoso contar con una persona con conocimiento en SG-SST que se encargue de diseñar y coordinar actividades que se deben desarrollar para mejor las condiciones laborales y extra laborales de sus colaboradores. Este diseño acercará a la empresa a dar cumplimiento al decreto único reglamentario 1072 del 2015 y

la actual resolución 1111 del 2017 por la cual se definen los estándares mínimos en materia de SG-SST.

OBJETIVOS

Objetivo General

Sistematizar la práctica profesional diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la empresa Construdrywall del Eje SAS, vigencia septiembre-noviembre de 2017.

Objetivo Especifico

- Identificar el estado inicial de la empresa respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Construir el manual del sistema, a partir de un documento base para el diseño estructural del SG-SST.
- Sistematizar las actividades relacionadas a la fase inicial de implementación, que se desarrollaron durante el periodo de ejecución de la práctica empresarial, comprendido entre febrero y abril de 2017.

- Hacer una revisión del estado actual de las actividades propuestas para la implementación del SG-SST en la empresa Construdrywall del eje SAS, basado en la evaluación de los estándares mínimos del SG-SST de la resolución 1111 de marzo de 2017.
- Realizar una propuesta para un plan de mejora, con los resultados arrojados por la evaluación de los estándares mínimos.
- -Reflexionar sobre las experiencias adquiridas en el durante y después de la práctica profesional por parte del estudiante.

CONTEXTUALIZACIÓN

CONSTRUDRYWALL DE EJE nació en el municipio de Pereira el 9 de agosto de 2013. Cuenta con una trayectoria en el mercado de 4 años que le ha servido para convertirse en una de las empresas líderes a nivel regional en la prestación del servicio de instalación de estructura liviana. Con el crecimiento del sector de la construcción promovido durante los últimos años en Colombia, hubo un crecimiento importante de la empresa, que generó la necesidad de un compromiso en el cumplimiento de la legislación vigente en nuestro país, relacionado con los SG-SST, desde ese momento se trazó como meta principal proyectarse para ser una empresa reconocida como confiable, efectiva y segura a nivel regional y nacional.

Entre sus principales clientes se encuentran constructoras de gran reconocimiento regional, como Gerenciar, ASUL, Núcleo, Construcciones Prometeo, entre otras; según el número de obras que estén en ejecución, cuenta aproximadamente entre 70 a 100 colaboradores operativos, ubicados en los diferentes centros de trabajo donde se prestan los servicios, y aproximadamente 6 colaboradores administrativos que trabajan en oficina.

Construdrywall del eje SAS ofrece instalación, acabados, suministro de personal, mantenimiento y comercialización de productos relacionados con la construcción de estructuras livianas.

En los últimos años la empresa ha tenido un importante crecimiento, pasando de tener dos empleados que son sus fundadores, a contar con una planta administrativa y operativa con un número de colaboradores significativo. Teniendo en cuenta que su actividad incluye tareas de alto riesgo (clase 5) surge la necesidad de cumplir con la normatividad y legislación que

actualmente rige en Colombia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como una consecuencia del comportamiento del mercado y la visión de ser una empresa con crecimiento y competitiva a nivel regional y nacional.

Durante los tres primeros años de operaciones, la empresa carece de un SG-SST y decide empezar con el proceso de diseño del sistema en septiembre de 2016, por lo cual se abre la oportunidad de desarrollar un trabajo de práctica empresarial relacionado con este tema.

MARCO TEÓRICO

Según MolanoVelandia, Jorge hernando; Arevalo Pinilla, Nelsy;,(2013) Desde los inicios de la humanidad el hombre debido a sus labores de caza, recolección, desplazamiento, clima, geografía, se vio enfrentado a riesgos y condiciones que atentaban contra su integridad física, al mismo tiempo, éste, buscaba formas de prevenir que miembros de su grupo o clan, sufrieran accidentes por estos motivos. También desarrollaron métodos de preservación de la salud o curación (emplastos, utilización de plantas, aplicación de calor etcétera). Posteriormente en la era antigua cuando el hombre genera grandes asentamiento, civilizaciones y construcciones de gran tamaño, se pasa a un modelo en el que la mano de obra era desarrollada por esclavos o prisioneros que carecían de importancia para su propietarios ya que abundaban y no eran vistos como personas que merecían cuidados, por el contrario eran vistos como implementos que debían trabajar a cambio de su vida para pagar una pena. Un momento importante en la edad antigua fue el surgimiento del pensamiento Hipocrático, relacionado con los estudios que Hipócrates plantea en el siglo IV a.c. sobre los cuadros de la medicina clínica y la relación que tienen la aparición de enfermedades con el entorno en el que las personas se desenvuelven.

Durante el imperio romano y a finales de este, con la llegada de la edad media, cobran importancia los siervos, quienes al lado de los esclavos eran la mano de obra; labraban la tierra y en algunos casos contaban con el beneplácito de su señor, al ser los responsables de su feudo. Estos podían tener acceso a medios curativos que en su mayoría los ejecutaban las órdenes religiosas.

“En la edad moderna Bernardino Ramazzini analizó más de 54 profesiones y la forma de vida de los obreros, sus patologías y carencias, realizando un minucioso examen de los factores

etiológicos de las afecciones propias de los distintos oficios que existían antes de la Revolución industrial. Incorpora un enfoque preventivo y de diagnóstico al introducir en la anamnesis médica la información acerca del oficio y el medio laboral donde la persona trabaja" (MolanoVelandia, Jorge hernando; Arevalo Pinilla, Nelsy;, 2013, pág. 22) Con la era industrial aparece la maquinaria como ayuda mecánica para el desarrollo de diversos trabajos, dicha maquinaria genera nuevas condiciones y riesgos de accidente por el desconocimiento del uso de la herramienta. A finales de 1800 se establecen las bases del control en los ambientes industriales.

Después de la primera guerra mundial aparece en 1919 la Organización Internacional del Trabajo con el objeto de: protección y promoción de los derechos relacionados con el trabajo. En 1981 publican el convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, el cual fue aplicado de diversas formas en cada uno de los países, lo que generó desigualdad competitiva.

Con la finalidad de establecer parámetros de igualdad en la competitividad productiva de las industrias en cada uno de los países tanto la Unión Europea, como la Comunidad Andina de naciones "de la cual Colombia es país miembro, en la Decisión 584 adoptó el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo", mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros, y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo; Que el artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de

julio de 2012, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST" (Ministerio del trabajo, decreto 1443, 2014).

Para Colombia en mayo de 2015 se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 el cual es una compilación de normas y aspectos legales sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que dan direccionamiento para el diseño de los SG-SST.

Actualmente se reglamentó en la Resolución 1111 del 2017 el conjunto de normas, requisitos y procedimientos que son de obligatorio cumplimiento en el ejercicio del desarrollo de las actividades de los empleadores y contratantes en el sistema general de riesgos laborales; allí se definen los estándares mínimos que debe cumplir los SG-SST de cada una de las empresas.

METODOLOGÍA

Enfoque Metodológico

Mixto (Cualitativo y Cuantitativo) Se inicia con la verificación de la existencia o ausencia de procedimientos iniciales para el diseño del SG-SST tomando un documento base que sale de la resolución 1443 el cual se irá adaptando a las actividades de la empresa. Posteriormente se realiza un seguimiento cuantitativo basados en la evaluación de los estándares mínimo del SG-SST que arroja unos resultados con los cuales se establece el plan de mejora.

Alcance Especifico – Tipo de Investigación

En la sistematización que se realiza, el tipo de investigación es Descriptivo ya que como su nombre lo indica, describe la realidad inicial de la empresa y cada uno de los procesos para llegar a diseñar el SG-SST

Diseño Metodológico

El diseño Metodológico que se aplica es descriptivo de tipo mixto cualitativo-cuantitativo.

En el diseño Descriptivo Cualitativo se realiza:

- Observación del funcionamiento de los procesos que deben integrar el SG-SST
- Análisis documental de las actividades que integran el SG-SST

En el diseño Descriptivo Cuantitativo se realiza:

- Calificación de cada uno de los procedimientos que integran los estándares mínimos según su cumplimiento o no cumplimiento en el aplicativo de la resolución 1111 de 2017 el cuál arroja unos resultados estadísticos del estado en el cual se encuentra el SG-SST con miras a proponer un plan de mejora.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

En el mes de septiembre de 2016 la empresa **Construdrywall del Eje SAS**, contrata asesoría externa para el diseño e implementación del SG-SST. Se resalta esta información ya que en esa fecha quien desarrolla el presente documento, se encontraba trabajando para la empresa CLASER SAS quienes fueron los asesores contratados por Construdrywall del Eje. Vale la pena aclarar que la práctica empresarial se ejecutó seis meses después (desde el 22 de febrero al 7 de abril del 2017). La empresa asesora para la cual laboraba, brinda asesoría en seguridad industrial y salud ocupacional a diversas empresas. Después de un análisis, fue el trabajo realizado en Construdrywall el que más se adaptaba para el desarrollo la práctica empresarial por los siguientes motivos: 1) Se estuvo presente desde el inicio del proceso de diseño hasta la fase inicial de implementación. 2) Es la empresa con la que había mayor contacto. 3) Se tiene la documentación más amplia 4) Es la empresa que tuvo mejor aceptación a la propuesta del desarrollo de la práctica empresarial.

En este punto, se hace claridad que el proceso de diseño del SG-SST fue dirigido por Martha Isabel Cardozo Rojas, Profesional en Salud Ocupacional y Especialista en Higiene del Trabajo con LPSST 083-16, quien trabajaba para esa fecha en la empresa CLASER SAS.

Estado Inicial del SG-SST. En el mes de Septiembre de 2016 se realiza una revisión de la documentación existente relacionada, encontrando como punto de partida una evaluación inicial desarrollada y calificada por un profesional en salud ocupacional que había sido contratado 4 meses antes; el documento se deja consignado en el ANEXO 1 sub Anexo 29 Evaluación Inicial del SG-SST Mayo de 2016 de Ricardo Orozco. De este documento y de los otros revisados se encuentra que sólo se existía evidencia del plan anual de capacitación y

formato de permiso de trabajo en alturas; dicha información era suelta y no estaba concadenada con algún documento que se acercase a un sistema de gestión. También se puede decir que la evaluación inicial a la que se hace referencia, arroja una porcentaje de cumplimento del 15%; sin embargo este formato fue desarrollado en el año 2014 y responde a los requerimientos del decreto 1443 de Julio del 2014, en el que se evalúan sólo 6 aspectos (Normatividad Vigente, Identificación de peligros y valoración de riesgos, Amenazas y vulnerabilidad, Programa de Capacitación Anual, Programa de Vigilancia, Indicadores del SG-SST) los cuales no corresponden a la totalidad de los aspectos que darían cumplimiento al decreto 1072 del 2015 que rige para el momento en el que se realiza la revisión. Por estas razones, se toma la decisión de realizar un nuevo diseño del SG-SST que no introduce en él la documentación antes mencionada.

Construcción del manual del SG-SST. Se construye el documento, partiendo de una plantilla de la ARL Sura que contiene todos los procedimientos establecidos en el decreto 1072 de Marzo del 2015. A continuación se describe el proceso de la consecución de la información que fue consignada en el documento final y que se presenta en el ANEXO 28.

- Identificación de la Empresa: Los datos generales son extraídos de la cámara de comercio, allí se destacan la Actividad económica de donde se deriva la clase de riesgo (V para este caso).
- Centros de Trabajo: para el momento de la recolección de la información son 7 con un total de 77 trabajadores operativos y 6 administrativos.

- Proceso productivo, materia prima, herramientas y turnos de trabajo: esta información es recolectada consignando en el manual, las descripciones de los supervisores de obra.
- Organigrama de la empresa: No existía un organigrama de la empresa y fue construido con la información suministrada por el gerente.
- Política de SST: Se construye teniendo en cuenta los 8 requisitos que se refieren en el decreto 1443 del 2014 en los artículos 5 y 6.
- Política de Alcohol y Droga: viene sugerida en la plantilla de la ARL, debe quedar claro que es de obligatorio cumplimiento y hace parte del contrato de trabajo.
- Roles y responsabilidades frente al SG-SST: ser realizó basados en el decreto 1072 sección 6.
- Perfil socio demográfico: se extrajo de una encuesta suministrada por la ARL que se realizó a los colaboradores.
- Recursos: en esta sección se estableció el comité paritario por votación, y la brigada fue conformada de manera voluntaria. Se construyó un presupuesto teniendo en cuenta lo necesario para realizar el cumplimiento de las actividades mínimas encaminadas a mejorar las condiciones de los trabajadores, dicho presupuesto fue presentado, revisado, modificado y avalado por la gerencia.
- Metodología para la identificación, evaluación y valoración de riesgos: fue construida teniendo en cuenta la GTC-45.
- Plan de Trabajo anual: Se realizó basados en el formato suministrado por la ARL.

- Comité de convivencia laboral y COPPAST: los comités fueron conformados por representantes por parte del empleador y por parte de los trabajadores, las personas que se postularon fueron elegida mediante votación en ambos casos cuyo registro se encuentra en las actas de conformación del COPAST De igual forma se hizo con el Comité de Convivencia Laboral
- Cronograma de Capacitaciones: Se definió de acuerdo a las actividades que desarrolla la empresa, se acordaron cuatro capacitaciones mensuales y las suministra la empresa CLASER SAS.
- Conservación de documentos: la recolección, y mantenimiento de sus registros, se estableció a partir de los requisitos de la legislación colombiana en SST y según los criterios organizacionales definidos como, conservar de forma física la evidencia. La información que alimenta el sistema de gestión se realiza y guarda de forma física en los archivos de Construdrywall y los documentos legales del sistema se conservan de forma virtual por parte de CLASER SAS y una copia digital e impresa en las oficinas de Construdrywall del Eje.
- Comunicaciones: Basados en los recursos con los que cuenta la empresa, se determina que se realice por medio de inducciones de SST, Carteleras y campañas de SST.
- Reglamento de higiene y seguridad: Se toma de una formato basé que suministró la ARL Positiva y se adaptó a las condiciones de la empresa, después de su redacción, se aprobó y firmó por el gerente y permanece publicado en los centros de trabajo.

- Identificación de peligros ,evaluación y valoración de Riesgos : la organización implementó como metodología LA GTC 45, y desarrolló el respectivo procedimiento teniendo en cuenta, los procesos, la maquinaria, los insumos empleados, las personas expuestas, el tiempo de exposición.
- Tareas de alto riesgo: Se sacan de la calificación más alta que queda consignada en la matriz de riesgo del anterior punto. Luego se plantearon procedimientos de trabajo para minimizar el riesgo ya que estas tareas no puede ser sustituida.
- Evaluación inicial del sistema de gestión: Se realizó en noviembre de 2016, teniendo ya un avance importante en la documentación, basado en el formato del decreto 1443 en el capítulo IV el cual suministra la ARL en un aplicativo de Excel.
- Indicadores del sistema: El cuadro de indicadores se encuentra inmerso dentro del documento base de allí se definen los tipos de indicador.
- Elementos de protección Personal: los Elementos de Protección Personal son definidos de acuerdo a la tarea que se va a desarrollar por los trabajadores, para esto se establece una matriz de elementos de protección personal que nos define elemento para cada cargo.
- Inspecciones de Seguridad: las inspecciones de seguridad y seguridad en el trabajo se realizan por medio de formatos suministrados por la ARL y adaptados a las necesidades de Construdrywall del eje SAS, estos formatos diligenciados por las personas encargadas del SG-SST.
- Vigilancia a la Salud de los trabajadores: la información con la cual se hace seguimiento a la salud de los colaboradores es tomada del diagnóstico que emite el

profesional que practica los exámenes médicos, de acuerdo a esto se procede a realizar programas de vigilancia epidemiológica, promoción y de prevención.

- Plan de emergencias: Se realiza basado en documento suministrado por La ARL compuesto de protocolos y procedimientos que buscan proteger la integridad física de las personas expuestas, el documento es realizado bajo seguimiento de profesionales especializados de emergencias y contingencias.
- Investigación de accidentes e incidentes de trabajo: para esto se define un formato, procedimiento y metodología árbol de causas que es usada para la investigación y el análisis que nos arrojaran la causa de la ocurrencia del accidente.
- Acciones correctivas y preventivas. Estas acciones se plantean de tal manera que guarden correlación con la investigación del accidente de trabajo.

Descripción de la fase inicial de implementación.

En el mes de Diciembre de 2016 se empieza la primera fase de implementación para la empresa Construdrywall del Eje SAS con el desarrollo de algunas actividades consignadas en el plan anual de trabajo inmerso en el SG-SST, las cuales relaciono a continuación:

- Socialización de la Política de SST: se da a conocer la política de SST a todos los colaboradores de la organización como lo exige el decreto 1072 de 2015. La socialización se realizó por medio de charla en cada uno de los 6 centros de trabajo y al personal administrativo se realizó en las oficinas. De cada una de las charlas, se deja evidencia en un formato de capacitación y asistencia.
- Socialización de la Política de Alcohol y Droga: Se realiza por medio de charla en cada centro de trabajo, donde se deja claro que el incumplimiento de la política

es causal de despido por poner en riesgo la integridad física de las personas internas y externas. El cumplimiento de esta hace parte del contrato de trabajo.

- Roles y responsabilidades frente al SG-SST: Tarea no realizada durante la fase inicial de implementación.
- Plan de Trabajo anual: Se realizan inducciones, re inducciones, entrega de EPP, inspecciones de EPCC, de cada actividad realizada se deja evidencia en planillas y formatos que alimenta la carpeta física del SG-SST.
- Comité de convivencia laboral y COPPAST: Fueron conformados y convocados por primera vez en el mes de diciembre 2016 :

El día 16 Diciembre se eligió el Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, El mismo día se eligió el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL dando cumplimiento a la resolución 652 de 2012, Resolución 2646 de 2008 y a la Ley 1010 de 2006, así como lo dispuesto en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

La modalidad utilizada para su elección fue votación del personal para elegir los representantes de los trabajares.

- Cronograma de Capacitaciones: Se dio cumplimiento al cronograma de capacitaciones en el periodo comprendido entre Diciembre de 2016 a Mayo de 2017 dentro del horario laboral tal cual como lo indica la legislación, dependiendo de la necesidad se realizaban 4 capacitaciones mensuales; evidencia recolectada por medio de firma de los trabajadores como muestra de asistencia y participación se consigna la evidencia en la carpeta del SG-SST.

- Conservación de documentos: los documentos recolectados como evidencia de la implementación del sistema se encuentran dentro de la carpeta SG-SST que permanece en la oficina administrativa de Construdrywall del eje SAS con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de seguridad y Salud en el Trabajo, también se encuentran en formato digital.
- Tareas de alto riesgo: Cuando se ponderaron los riesgos, se ve reflejado que la actividad critica a desempeñar en el ejercicio de su labor es el Trabajo en Alturas para lo cual diariamente se les inspeccionan los EPCC y se les otorga un permiso firmado por un Coordinador de trabajo en Alturas, de acuerdo a las condiciones presentadas al momento de iniciar, se otorga o no dicho permiso; cuando se presentan condiciones sub estándares deben ser corregidas, de lo contrario no se dará inicio a la actividad .
- Evaluación inicial del sistema de gestión: Esta evaluación Se realizó en noviembre de 2016, teniendo ya un avance importante en la documentación, arrojando como resultado un cumplimiento del 51% en el SG-SST que se basó en el formato del decreto 1443. Se evalúa bajo 8 aspectos con 54 preguntas en total, asignando un valor de 5 para un cumplimiento total, 3 para el cumplimiento parcial, 1 para no cumplimiento, 0 no aplica. Del 51% de cumplimiento obtenido se obtiene un 24% en cumplimiento total y un 27% en cumplimiento parcial.
- Elementos de protección Personal: los Elementos de Protección Personal se suministran cada mes como mínimo, los colaboradores para solicitar sus EPP deben conservar los deteriorados como evidencia del uso, la empresa cuenta con un formato

con la información de cada persona a la que se le hizo entrega de los elementos; estos formatos quedan consignados en la carpeta del SG-SST.

- Inspecciones de Seguridad: las inspecciones se realizan a las instalaciones de los centros de trabajo diariamente, se inspecciona el uso y el cuidado de los EPP por lo menos cada 2 meses y semanal mente se realiza inspección a los equipos utilizados para trabajo seguro en alturas (TSA) y las herramientas. Dentro de estas también se observa los comportamientos de los colaboradores en cuanto a la realización adecuada de las tareas que se desarrollen de manera cuidadosa para evitar lesiones tanto individuales como colectivas, se hacen las recomendaciones y de hacer caso omiso se procede a hacer llamado de atención escrito y firmado por el trabajador .
- Investigación de accidentes e incidentes de trabajo: El apoyo para este punto se basó en la recolección de información. de material fotográfico que era utilizado por el profesional encargado del sistemas para realizar las investigaciones de accidente, también se alimentan las carpetas AUSENTISMO Y CARACTERIZACION DE AT para llevar un registro y así hacer un análisis de los días perdidos por Accidentes de Trabajo AT y Enfermedad General EG.

Descripción de la evaluación del estado actual de la organización bajo el aplicativo de la resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 ANEXO 1 sub Anexo 30

Se realiza evaluación de los estándares mínimos aplicando la resolución vigente para dar cumplimiento a la primera fase de implementación dispuesto en la resolución como obligatoriedad para las organizaciones y de paso analizar el estado en el que se encuentra la organización luego de la realización de la práctica profesional. Como medida para el análisis y

las acciones de mejora que se propondrán a la organización. Dicha evaluación se califica con una tabla de valores que tiene en cuenta el ciclo PHVA , en el PLANEAR se califican 40 ítems divididos en 2 estándar , Primero encontramos el primer estándar; RECURSOS con un peso porcentual de 4%; para los 8 primeros ítems cada valor del estándar es de 0,5% arrojando una calificación de 3,5%. Para los 3 últimos ítems del estándar de recursos que contempla las capacitaciones, el peso porcentual es de 6% y cada valor del ítem es de 2% arrojando una calificación de 6%. La calificación total de los recursos, tienen un valor de 10% quedando así con un 9,5% de cumplimiento.

También encontramos en el PLANEAR, segundo estándar “GESTION INTEGRAL DEL SG-SST “su calificación total es de 15% contando con preguntas con valores entre 1% y 2 % para un resultado final de 8% de cumplimiento.

En la siguiente fase hablaremos del HACER que cuenta. Con 30 ítems divididos en 3 estándares de la siguiente manera: gestión de la salud con un peso porcentual de 20% divididos en 18 ítems con porcentajes que oscilan de entre 9,5 y 6%, el valor de cada ítem es de 1% arrojando un valor de cumplimiento de 16% para este estándar

El siguiente estándar se refiere a la “GESTION DE PELLIGROS Y RIESGOS “con un valor porcentual de 30% con 10 ítems que su calificación varía desde 2,5% al 3% y 4%, arrojando una calificación de 21% de cumplimiento.

El 3 estándar medido es “GESTION DE AMENZAS “Contando con 2 ítems con porcentajes de 5% para un valor de 10% de cumplimiento.

Esto indica que el valor de total cumplimiento en este ítem es de 51%.

En la parte de VERIFICACION del SG-SST el porcentaje total es de 5% calificando 4 ítems con un valor porcentual de 1,25%, para una calificación de cumplimiento total de 1,25%.

La última fase es el ACTUAR allí encontramos un estándar con 4 ítems con valor porcentual de 2,5% por ítem para un cumplimiento de 0% en la calificación total.

Para una calificación total de 65,75% registran una calificación moderadamente aceptable.

Quedando el resultado por ciclo de la siguiente manera

PLANEAR: 70% Moderadamente Aceptable

HACER: 78,3 % Moderadamente Aceptable

VERIFICAR: 25 % Crítico

ACTUAR: 0 % Crítico

Con relación a los resultados arrojados se procede a fijar las acciones para cada ítem que contiene la no conformidad y será el aporte entregado para la mejora continua del SG-SST que se detallara en el plan de mejora.

CONCLUSIONES:

Del desarrollo de la evaluación inicial, se desprenden varios aspectos importantes a mencionar. Por una parte, la documentación existente se pudo analizar a través de un formato cuantitativo que finalmente arrojó un porcentaje de cumplimiento del SG-SST de un 15%, es decir, a la luz de este resultado no existía un Sistema de Gestión como tal, sino información de algunos procesos individuales. El porcentaje obtenido de la evaluación, indica que para ese momento era indispensable realizar el diseño de un SG-SST con el fin de generar procedimientos que logren concadenar la información en búsqueda del cumplimiento del decreto 1443 del 2014 que para ese momento se encontraba vigente. De acuerdo al diagnóstico presentado a la dirección de la empresa Construdrywall del Eje SAS se tomó la decisión de asignar el diseño del sistema de gestión a una empresa externa dedicada a estos temas, y no contratar personal interno, debido a los costos iniciales, posteriormente asumieron el concepto de que el SG-SST no sólo era un documento sino una serie de procesos que requieren implementación y retro alimentación para lograr mejora las condiciones de trabajo y funcionamiento de la empresa. Por otra parte se puede observar que el formato de evaluación inicial empleado para ese momento, evalúa una serie de aspectos básicos con un criterio muy general, comparado con el formato actual de evaluación de estándares mínimos de la resolución 1111 de marzo de 2017, lo que muestra el avance importante que se ha dado en Colombia en el desarrollo de los SG-SST.

Para el diseño del SG-SST se empleó un *documento base* que generalmente suministran las ARL (para este caso SURA); este documento tiene una gran importancia ya que en él se encuentra sintetizada toda la extensa normatividad en una serie de capítulos que facilitan el

desarrollo del diseño del sistema para dar cumplimiento a los requisitos legales. Sin este *documento base* sería muy complicado darle forma a un diseño que reúna todos los requerimientos normativos.

A medida que se va diseñando y dando forma al documento, se empiezan a generar dos aspectos importantes: 1) una radiografía que nos presenta la estructura del sistema de gestión y2) el compromiso de los colaboradores y la apropiación de una cultura de seguridad y salud en el trabajo. Al final del diseño del Sistema se realizó una evaluación inicial, previa al proceso de implementación; en esta se realizó una calificación cuantitativa con un resultado arrojado del 51%, esto nos muestra que al final del proceso documental del diseño, tenemos alrededor de la mitad del sistema desarrollado.

La fase inicial de implementación del SG-SST en la práctica empresarial, es una experiencia importante para el desarrollo profesional; nos permite ponernos en contacto con el proceso, afrontar los obstáculos de cada tarea, incrementa el nivel de preparación y conocimiento que finalmente es transferido a los colaboradores como parte de nuestro aporte a las empresas. La implementación inicial es parte fundamental en los registros y evidencias que exige la ley, al mismo tiempo que acerca cada vez más a la organización en la cultura del auto cuidado, minimiza la probabilidad de incidentes o accidente, genera condiciones trabajo más seguras y ambientes de trabajo saludables.

La evaluación actual de los estándares mínimos a la luz de la resolución 1111 de marzo del 2017 nos ubica en el estado en que se encuentra el sistema de gestión, después del camino recorrido desde el diseño hasta el momento actual. Los resultados nos muestran una calificación Moderadamente Aceptable en el Planear y el Hacer (del ciclo PHVA) con un porcentaje de cumplimiento del 70% y 73% respectivamente; al mismo tiempo muestra falencias en el Verificar y Actuar con una calificación Critica del 25% y 0% respectivamente. Sin embargo, contextualizando el tiempo que lleva funcionando el sistema de gestión inferior a 1 año, se debe considerar que aunque la calificación está a un 25% del cumplimiento total, aún no es momento de llegar a la fase de verificación, pues algunas de estas tarea tienen una periodo de verificación anual, por ejemplo la auditoría del sistema y la revisión por la alta gerencia. En el actuar a pesar de que la calificación es 0%, con esta evaluación se hacen una serie de observaciones de las falencias con las que cuenta el sistema y con estos resultados se plantea un plan de mejora importante para lograr un cumplimiento de al menos de un 90% en el SG-SST. El plan de mejora al que se hace mención, está consignado en el capítulo siguiente.

PLAN DE MEJORA

Las acciones que se encuentran consignadas en la siguiente tabla, constituyen las no conformidades que se encontraron en los ítems que se evaluaron en formato de diagnóstico del aplicativo de la resolución 1111. A continuación se relaciona el listado de las no conformidades y se plantean una serie de actividades concretas a realizar, de tal manera que con el desarrollo de estas se llegue a un porcentaje de cumplimiento del 90% del SG-SST. El plan de acción completo para la mejora del Sistema, se encuentra consignado en la hoja Plan de Acción del documento de Excel ANEXO 30, allí se describen las fechas, los responsables, los recurso entre otros.

Ítem de Estándar a mejorar	Actividad concreta a realizar
1- Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	Realizar pago de seguridad de acuerdo con el salario real
2. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisados del SG SST	Llevar indicadores para cada objetivo propuesto en el SG-SST
3.Rendición sobre el desempeño	Presentar informe anual a gerencia según resolución 1072 de 2015
4. Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST	Crear procedimiento y formato de auto reporte de condiciones de salud

5. Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST	Establecer una metodología para la adquisición de bienes, servicios, materiales, insumos, equipos, así como la selección evaluación y reevaluación de proveedores y contratistas críticos
6. Evaluación y selección de proveedores y contratista	Establecer una metodología para la adquisición de bienes, servicios, materiales, insumos, equipos, así como la selección evaluación y reevaluación de proveedores y contratistas críticos
7. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST	Realizar seguimiento a los avances y observaciones del empleado frente al cambio realizado
8. Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros – Periodicidad	Realizar exámenes de ingreso a todo el personal en el momento de su ingreso
9. Restricciones y Recomendaciones Laborales	Cambiar puestos de trabajo para personal con restricciones laborales

10. Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros)	Realizar capacitación en estilos de vida saludable
11. Medición de la severidad de los AT y EL	Crear indicador de la severidad de los ATEP
12. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Estudiar si aplican mediciones ambientales para la organización
13.Se verifica aplicación de las medidas prevención y control	hacer seguimiento a las medidas de prevención y control
14. Inspección con el COPASST o Vigía	El COPASST debe realizar inspecciones de SST
15.La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	Realizar las auditorias anuales
16. Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría	Revisiones por la alta gerencia para verificar el estado del SST
17. Planificación Auditorías con el COPASST	Capacitar el COPASST para que realice las auditorías al SG-SST
18.Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST	
19. Toma de Medidas Correctivas, Preventivas	Crear procedimiento para

y De Mejora	las acciones correctivas ,preventivas y de mejora
20. Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Ejecutar los planes de acción propuestos en la investigaciones de los accidentes

REFEXION SOBRE LA EXPERIENCIA QUE DEJA LA SISTEMATIZACION

La práctica profesional deja como aspectos positivos la puesta en práctica del conocimiento adquirido en el transcurso de la carrera, como también los nuevos conocimientos que se presentan en el desarrollo de la labor diaria que no se contemplan en el pensum. Durante el transcurso de la carrera universitaria, se impartieron conocimientos sobre riesgo, biológico, físico, químico, eléctrico etcétera, sin embargo no se incluye el riesgo en la construcción que en otras universidades si se enseña. Teniendo en cuenta que el sector de la construcción es el que más capta profesionales de nuestra área de conocimiento, considero importante que se incluya una materia que se relacione a los riesgos en la construcción, que mejore nuestra competitividad al momento de enfrentarnos al mercado laboral. Existen otros conocimientos aplicados, muy importantes, que siempre en las empresas se relacionan al cargo de los profesionales en salud ocupacional y que durante la práctica profesional fueron un vacío en el conocimiento aplicado, tales como primeros auxilios, planes de contingencia y emergencia, elaboración de política de seguridad, reglamentos de higiene, entre otros y que ahora desde la experiencia adquirida en considero que deben ser incluidos en las materias del pensum.

ANEXO 1 con sus respectivos sub anexos

Anexo 2 Registro fotografico

BIBLIOGRAFIA

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa. (06 de 2014).

www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa. (06 de 2014). Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

http://decreto1072.co/. (26 de mayo de 2015). Obtenido de http://decreto1072.co/

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf. (27 de 03 de 2017). Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf. (27 de 03 de 2017). Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf. (27 de 03 de 2017).

Fernández, P., & Díaz, P. (27 de Mayo de 2002). *Fisterra*. Obtenido de Investigación cuantitativa y cualitativa: http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp

Molano Velandia , J. H. (2013). *https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1677602561?pq-origsite=summon%20articulo%20revista%20innovar]*. Obtenido de https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1677602561?pq-origsite=summon%20articulo%20revista%20innovar]: https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1677602561?pq-origsite=summon%20articulo%20revista%20innovar]

MolanoVelandia, Jorge hernando; Arevalo Pinilla, Nelsy;. (2013). *https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1677602561?pq-origsite=summon%20articulo%20revista%20innovar]*. Obtenido de https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1677602561?pq-origsite=summon%20articulo%20revista%20innovar]