

# SISTEMATIZACION DE LA PRÁCTICA

Presentado por:

YESSICA MILENA BERMUDEZ CALLE

ID: 000461019

Profesor:

ALVARO MAURICIO SALAZAR CALLE

Asignatura:

OPCION DE GRADO

NRC: 3196

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

BELLO, COLOMBIA

2019

**1. TITULO.**

Sistematización de la práctica desde la experiencia productiva de Grupo Inversiones y Servicios de Colombia.

## Tabla de contenido

1.	TITULO.....	2
2	INTRODUCCION.....	5
3	RESUMEN .....	5
4	PALABRAS CLAVES.....	6
5	JUSTIFICACION .....	7
6	OBJETIVOS.....	8
6.1	OBJETIVO GENERAL .....	8
6.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
7	CONTEXTUALIZACIÓN.....	9
7.1	MISION.....	9
7.2	VISION.....	9
7.3	HISTORIA.....	9
7.4	VALORES CORPORATIVOS.....	10
7.5	ORGANIGRAMA.....	10
7.6	PERIODO DE REALIZACION DE LA PRÁCTICA.....	11
7.7	ROL PARA DESEMPEÑAR Y TAREAS REALIZADAS.....	12
7.8	OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	14
8	ANTECEDENTES.....	14
8.1	AUTORES: .....	14
8.1.1	OBJETIVO GENERAL .....	15
8.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	15
8.1.3	CONCLUSIONES.....	15
8.2	AUTORES: .....	16
8.2.1	OBJETIVO GENERAL .....	16
8.2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
8.2.3	CONCLUSIONES.....	17
8.3	AUTORES: .....	18
8.3.1	OBJETIVO GENERAL: .....	18
8.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	19
8.3.3	CONCLUSIONES.....	19
8.4	AUTORES: .....	21
8.4.1	OBJETIVO GENERAL .....	21

8.4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	21
8.4.3	CONCLUSIONES.....	22
9	MARCO TEORICO .....	23
	LA INTEGRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN, NECESIDAD DE UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL. (España).....	24
	SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y PROCESOS BASADOS EN EL COMPORTAMIENTO: ASPECTOS CLAVES PARA UNA IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN EXITOSAS. (LA HABANA- CUBA).....	24
	UN ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA EMPRESARIAL CUBANO (CUBA) .....	25
	EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PERU) .....	26
	APORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (COLOMBIA).....	27
	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN, UN RETO PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (BARRANQUILLA).....	27
	ADAPTACIÓN DE UNA HERRAMIENTA PARA LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (CALI).....	28
	DE LA SALUD OCUPACIONAL A LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: MÁS QUE SEMÁNTICA, UNA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES. (BOGOTA) .....	29
9.1	MARCO LEGAL.....	30
9.2	MARCO CONCEPTUAL. ....	33
10	METODOLOGIA.....	38
11	DEVOLUCION CREATIVA.....	44
12	CONCLUSIONES .....	46
	BIBLIOGRAFIA.....	47
	Bibliografía .....	47

## **2 INTRODUCCION**

Sistematizar es realizar un proceso de participación en el cual se evaluarán y resaltarán aprendizajes, realizados por la persona involucrada, es por esto que se genera de forma significativa dicho proyecto en el cual podrás abordar según el énfasis del proceso cada uno de sus componentes, rescatando los aprendizajes y las mejoras que se deben poner en práctica para mejorar dicha práctica; en dicho escrito se genera el interrogante y la solución sobre la práctica realizada, en el cual se deja claro los objetivos, desarrollos y logros en los cuales se hizo énfasis en cada texto, generando temas de discusión y confrontación, mejorando la perspectiva sobre la práctica, adentrando en lo profundo de la solución a problemas generados en dicha raíz.

## **3 RESUMEN**

La legislación colombiana vigente, determina la obligación a dar respuesta al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, observando esta necesidad, en el centro de práctica GRUPO INVERSIONES Y SERVICIOS DE COLOMBIA «GRUPO INSERCOL», se inician actividades en pro de la documentación de dicho sistema; La empresa se encuentra ubicada en el barrio belén la palma calle 30 #81-41, constituida desde el año 2017, la edificación es construida en su mayoría con estructura de ladrillo y cemento; techos lisos y ventanales de vidrio, los vecinos de la empresa son casas de familia, y pequeñas empresas en su mayoría ventas de prendas de vestir, cuenta con servicios de Agua potable, electricidad, alcantarillado, recolección de residuos, red de comunicaciones.

Las funciones desempeñadas estuvieron encaminadas a la documentación del sistema de gestión dedicando a este proyecto entre ocho y diez horas por día, alrededor de dos o tres días a la semana para la asistencia en la empresa acompañando las actividades del día a día, guiando de

la mejor manera y aprendiendo de los altos directivos, la practica avanzo de una manera adecuada ya que se evidencio el cambio en la organización elaborando planes y programas para la realización de dicho sistema de gestión, asignando recursos por parte de la gerencia para su elaboración, se observaron objetivos claros trazados en la empresa, y se evidenció la adaptación a protocolos de dichos trabajadores y la clara intención de continuar con los planes y programas para cumplir los objetivos del sistema.

Se realizaron tarjetones para elección de COPASST, y comité de convivencia laboral, a su vez se realizó la votación y se establecieron dichos presidentes con sus respectivos suplentes.

Con el apoyo de la ARL Sura y las investigaciones realizadas se comprobó que por ser una empresa de más de 10 trabajadores y clasificada como riesgo 5, debe cumplir con todos los estándares establecidos por la resolución 0312/2019.

Se realizó la primera autoevaluación dando como resultado 8,5 para un resultado crítico, al momento que se realiza nuevamente la autoevaluación se encuentra un resultado positivo que evidencia el trabajo realizado en el tiempo de práctica, continua en nivel crítico, pero con un puntaje obtenido de 52.

Adicional se verán trabajos similares identificando teorías o autores que han trabajado el tema o aspecto abordándolos a fondo para sistematizar todo aquello referente a sus trabajos, esto apoyado en las bases de datos pertenecientes a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO.

#### **4 PALABRAS CLAVES**

Sistema de gestión, Seguridad y Salud en el trabajo, Documentación, Legislación Colombiana, Practica, Aseguradora de Riesgos Laborales, Dirección.

## 5 JUSTIFICACION

La legislación colombiana vigente, determina la obligación que se tiene para dar respuesta al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, observando esta necesidad, se materializa en el centro de practica GRUPO INVERSIONES Y SERVICOS DE COLOMBIA “GRUPO INSERCOL”, iniciando así por la documentación de dicho sistema. La empresa se encuentra ubicada en el barrio belén la palma calle 30 #81-41, constituida desde el año 2017, la edificación es construida en su mayoría con estructura de ladrillo y cemento; techos lisos y ventanales de vidrio, los vecinos de la empresa son casas de familia, y pequeñas empresas en su mayoría ventas de prendas de vestir, cuenta con servicios de Agua potable, electricidad, alcantarillado, recolección de residuos, red de comunicaciones (teléfonos- celulares- internet).

Para desempeñar la práctica las directivas de la empresa ofrecieron un puesto de trabajo equipado con escritorio, silla, impresora y todo artículo de papelería necesario, el equipo de cómputo fue llevado por el practicante, además se encargaron del acompañamiento continuo del practicante por medio del tutor en el centro de práctica, quien se encargó de apoyar en cada paso a dar, se vinculó al practicante a EPS y ARL SURA, velando siempre por la seguridad de este.

La actividad económica de la empresa se basa en el alquiler de maquinaria y transporte de carga, proporcionando soluciones a las pequeñas empresas o medianas empresas que requieren sus servicios orientada siempre a ayuda al cliente, creando un buen desarrollo profesional entre nuestros aliados comerciales, aumentando la rentabilidad para la organización.

Observando el diseño y documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de GRUPO INSERCOL, apoyada siempre en la norma y en la ARL SURA, se realizaron formatos, actas, diagramas de procesos, indicadores y reglamentos, correspondientes a los

requisitos del manual del sistema de gestión, aplicados a la empresa Grupo Inversiones y Servicios de Colombia, según la norma técnica colombiana resolución 0312/2019.

El proyecto de practica avanza de una manera adecuada ya que se evidenció el cambio en la organización elaborando planes y programas para realización y estructuración de dicho sistema de gestión, asignando recursos por parte de la gerencia para la elaboración de dicho sistema se observan objetivos claros trazados en la empresa, y se evidencia la adaptación a protocolos de dichos trabajadores, se evidencia la clara intención de continuar con los planes y programas para cumplir los objetivos del sistema.

Las funciones desempeñadas estuvieron encaminadas a la documentación del sistema de gestión dedicando a este proyecto entre ocho y diez horas por día, alrededor de dos o tres días a la semana para la asistencia en la empresa acompañando las actividades del día a día, guiando de la mejor manera y aprendiendo de los altos directivos, la practica avanza de una manera adecuada ya que se evidenció el cambio en la organización elaborando planes y programas para la realización de dicho sistema de gestión, asignando recursos por parte de la gerencia para su elaboración, se observaron objetivos claros trazados en la empresa, y se evidenció la adaptación a protocolos de dichos trabajadores y la clara intención de continuar con los planes y programas para cumplir los objetivos del sistema.

## **6 OBJETIVOS**

### **6.1 OBJETIVO GENERAL**

Documentar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de GRUPO INSERCOL, apoyada en la Resolución 0312 de 2019 y en la ALR, durante el primer semestre del año 2019.

## **6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los principales riesgos y peligros a los que están expuestos los empleados de la empresa Grupo INSERCOL, con el fin de generar conciencia en ellos y promover acciones de auto cuidado.
- Conformar el COPASST y comité de convivencia laboral por medio de votación en la empresa GRUPO INSERCOL, según la resolución 2013 de 1986.
- Promover la publicación de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, precisando las condiciones de salud de los empleados, para así generar el plan anual de trabajo y cronograma de capacitación anual.

## **7 CONTEXTUALIZACIÓN**

### **7.1 MISION.**

Prestar un servicio confiable y de calidad que genere rentabilidad para nuestros accionistas garantizando relaciones de costo/beneficio con nuestros clientes.

### **7.2 VISION.**

Ser reconocidos como una empresa líder en la prestación de servicios e inversiones, manteniendo una solidez financiera que permita el apalancamiento de nuevos proyectos.

### **7.3 HISTORIA.**

No existe información documentada sobre la historia de la empresa por lo que la historia de Inversiones y Servicio de Colombia se encuentra redactada recurriendo a la memoria de sus socios.

Constituida en el año 2017 por un par de emprendedores quienes pusieron todo su esfuerzo por hacer realidad este sueño que hoy en día esta materializado y reflejado en lo que es Grupo INSERCOL especializada en alquiler de maquinaria y transporte de carga, proporciona soluciones a las pequeñas empresas o medianas empresas que requieren sus servicios.

#### **7.4 VALORES CORPORATIVOS.**

**Actitud positiva:** Siempre dispuestos a dar a los demás lo mejor de mí.

**Respeto:** Todos somos importantes y contribuimos al desarrollo de esta organización por eso es necesario mantener relaciones laborales y comerciales en armonía.

**Responsabilidad:** Asume con agrado las funciones encomendadas garantizando una adecuada administración de los recursos ambientales, físicos y humanos.

**Sinceridad:** Asumimos una postura de transparencia frente a nuestro actuar reflejando la verdad sin intenciones ocultas.

#### **7.5 ORGANIGRAMA.**



## 7.6 PERIODO DE REALIZACION DE LA PRÁCTICA.

Primer semestre del 2019, como fecha de inicio el día 27 febrero de 2019 y fecha de finalización el 30 de mayo de 2019, el total de horas realizadas: 148 horas.

**Primera fase:** Se realiza autoevaluación con base en la resolución 0312/2019.

**Segunda fase:** Se realiza el plan de acción.

**Tercera fase:** Se identifican los criterios a ejecutar como manuales, listas de chequeo, procedimiento de inducción, estadísticas de ausentismo, caracterización de la accidentalidad, indicadores SST, listado maestro de documentos, plan de capacitación y entrenamiento, formato firmas inducción y demás documentos.

**Cuarta Fase:** Se comienza con la creación de documentos específicos.

**Quinta Fase:** Se reportan documentos a la dirección para su lectura y si están de acuerdo cerrar documento con su firma.

**Sexta Fase:** Se realiza nuevamente la autoevaluación con base en la resolución 0312/2019

### **7.7 ROL PARA DESEMPEÑAR Y TAREAS REALIZADAS.**

La practicante fue asignada como responsable para la documentación del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

El principal enfoque fue el levantamiento de los datos necesarios para la realización de dicho sistema. Se realizaron formatos, actas, reglamentos, y documentaciones correspondientes a los requisitos del manual, aplicados a la empresa Grupo Inversiones y Servicios de Colombia, según la norma técnica colombiana resolución 0312 de 2019, decreto 1072 de 2015, resolución 2343 de 2007, los cuales se describen a continuación:

Designación de responsable en SG-SST, formato para entrega de elementos de protección personal, manual SG-SST, procedimiento para exámenes médicos ocupacionales, formato para reporte de actos y condiciones inseguras, requisitos legales SST, procedimiento de identificación y actualización de requisitos legales y evaluación del cumplimiento, procedimiento de control de documentos y registros, procedimientos de capacitación, entrenamiento e inducción en la empresa, presupuesto SG-SST, reglamento de higiene y seguridad industrial, reglamento interno de trabajo, funciones por cargo en SST, metodología definitiva para identificar riesgos y peligros, procedimiento de inducción, estadísticas de ausentismo, caracterización de la accidentalidad, indicadores SST, listado maestro de documentos, plan de capacitación y entrenamiento, formato firmas inducción, matriz necesidades de formación, acta de nombramiento COPASST, acta nombramiento comité de convivencia laboral.

Se elaboró y se revisó la matriz de riesgos de la empresa, además se solicitó a la dirección la encuesta de perfil sociodemográfico, la realización de exámenes médicos para los trabajadores, además de su documentación en dicha carpeta de historia clínica ocupacional, se coordinó toda la logística para el desplazamiento del personal y los pagos pertinentes.

Se elaboró y divulgo la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y objetivos, necesaria para los empleados, contratistas y visitantes, además se solicitó la aprobación por parte de la gerencia.

Se realizaron tarjetones para elección de COPASST, y comité de convivencia laboral, a su vez se realizó la votación y se establecieron dichos presidentes con sus respectivos suplentes.

Con el apoyo de la ARL Sura y las investigaciones realizadas se comprobó que por ser una empresa de más de 10 trabajadores y clasificada como riesgo 5, debe cumplir con todos los estándares establecidos por la resolución 0312/2019.

Se realizó la primera autoevaluación dando como resultado 8,5 para un resultado crítico, al momento que se realiza nuevamente la autoevaluación se encuentra un resultado positivo que evidencia el trabajo realizado en el tiempo de práctica, continua en nivel crítico, pero con un puntaje obtenido de 52.

Fueron muchos los nuevos conocimientos adquiridos y muchos conocimientos que se lograron aplicar, el tutor y la parte administrativa de la empresa estuvieron dispuestos siempre a colaborar con las funciones asignadas y recibieron con muy buena actitud las sugerencias. Por no contar con el recurso de una persona con conocimientos en seguridad y salud en el trabajo que estuviera todo el tiempo orientándome, fue necesario buscar apoyo en material didáctico de internet, la ARL y biblioteca virtual de la universidad.

Además del conocimiento en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, fue muy valioso el aportar a dicha empresa toda la documentación necesaria para un mejor reporte en la autoevaluación; en una empresa que sin ser muy grande tiene que cumplir con todas las obligaciones por su nivel de riesgo.

Fue muy satisfactorio, ya que se pudo apoyar al tutor de prácticas en todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo, y entendió que la seguridad no la debe tomar como un gasto sino como una inversión, y sentir que comprendieron es muy motivante, ya que una empresa que invierta en prevención no tendrá que gastar de más en un futuro por incidentes o accidentes.

### **7.8 OPORTUNIDADES DE MEJORA.**

La práctica es un estilo muy enriquecedor, ya que nos acerca a la realidad de lo que vamos a enfrentar muy pronto en el ámbito laboral, considero que el tiempo de realización de las prácticas profesionales termina siendo muy corto, ya que en 148 horas no se logran todos los objetivos y actividades propuestos y se dejan muchas mejoras por realizar, ya que en el transcurso de la practica van apareciendo prioridades, por lo que pienso que este tiempo de práctica debería ser evaluado por la universidad.

Se evidencia falta de compromiso de la gerencia para la realización de actividades de socialización, capacitación y entrenamiento de sus trabajadores, ya que no deciden suspender sus labores para dichos eventos, refieren que no pueden perder tiempo de producción.

## **8 ANTECEDENTES.**

### **8.1 AUTORES:**

KAREN LISETH LOBO PEDRAZA.

BOGOTÁ D.C., COLOMBIA, MAYO 2016.

### **8.1.1 OBJETIVO GENERAL**

Propuesta para implementar un Sistema Integrado de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado NTC-OHSAS 18001: 2007 y Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S.

### **8.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Elaborar un diagnóstico de la situación actual de la empresa
- Identificar los requisitos de la NTC OHSAS 18001: 2007 y del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 que puedan ser aplicados en el Sistema Integrado Gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S.
- Diseñar el Sistema Integrado de Gestión
- Propuesta para la implementación del SIG

### **8.1.3 CONCLUSIONES**

Con el diagnóstico inicial realizado se pudo concluir que la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S. presentaba poco avance en el desarrollo del obligatorio cumplimiento establecido en el Decreto 1072 de 2015 de SG-SST. De acuerdo al resultado la mayor debilidad se presenta en la verificación con un porcentaje de 3.57%, sin embargo en los porcentaje de

PLANEACION, en relación al HACER, se encuentran bajos en 20% y 23%, consecutivamente, sin embargo se observa equilibrio entre ambas, considerando darle aplicación de forma inmediata al diseño presentado y mantener una mejora continua y encontrarse dentro de la legislación dándole cumplimiento a la norma internacional OHSAS 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015; libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6.

Se identificaron los requisitos de la NTC OHSAS 18001: 2007 y del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, aplicándolos al diseño del trabajo.

Obteniendo la estructura de este modelo, podemos concluir que la organización cuenta con un mecanismo de orientación, lineamiento y control, que de ser cumplidos en su totalidad permite dar cumplimiento a ambas normas, siguiendo los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y la OSHAS 18001:2007. Con el último objetivo del proyecto de Propuesta para la implementación del SIG se logró realizar un plan de seguridad y salud de trabajo, como guía para la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S. (LOBO PEDRAZA, 2016)

## **8.2 AUTORES:**

YUDY MILENA NUÑEZ DIAZ.

HERMES LIZANDRO USECHE GALINDO.

BOGOTÁ D.C., 2017

### **8.2.1 OBJETIVO GENERAL**

Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la industria “Productos doña Ceila”.

### **8.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las actividades y los procesos de producción a fin de establecer un diagnóstico que permita enmarcar el sistema de gestión.
- Realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos existentes en el lugar de trabajo.
- Elaborar el Plan de Trabajo Anual en seguridad y salud en el trabajo en concordancia con los estándares mínimos del Decreto 1443 de 2014 (acogido en el Decreto 1072 de 2015).
- Elaborar el plan de seguimiento y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar el estudio de factibilidad y viabilidad de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.

### **8.2.3 CONCLUSIONES**

Una vez analizados los procesos de producción de la empresa Productos Doña Ceila se identificaron y evaluaron integralmente peligros y riesgos de distinta naturaleza, de acuerdo a la Guía Técnica Colombiana - GTC 45.

Se diagnosticaron los riesgos existentes en los diferentes puestos de trabajo, siendo los peligros tipificados como “Biomecánico: Manipulación manual de cargas” y “Biomecánico: Postura – mantenida y forzada” los de mayor significancia, seguido del riesgo físico por exposición a altas temperaturas, los cuales guardan relación con los resultados arrojados por la encuesta de percepción y de morbilidad sentida.

El Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo se elaboró en concordancia con los Estándares del Decreto 1443 de 2014 (acogido en el Decreto 1072 de 2015), tuvo 21 componentes y se planeó realizar 130 actividades, las cuales igualmente fueron establecidas al definir el plan para cerrar la brecha con los estándares contenidos en la Resolución 1111 de 2017.

Los componentes del Plan de Trabajo Anual diseñado para la empresa Productos Doña Ceila contó con 45 indicadores que permiten hacer un seguimiento y evaluación eficiente sobre el nivel de gestión lograda con su implementación.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es viable y factible puesto que presenta una relación costo beneficio menor a 1, siendo una categoría positiva para emprender su implementación.

Una vez realizado el proceso anterior se identifica la pertinencia de la elaboración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Productos Doña Ceila.

(NUÑEZ DIAZ & USECHE GALINDO, 2017)

### **8.3 AUTORES:**

DIANA PATRICIA GÓMEZ CÁRDENAS

SONIA ANGÉLICA LÓPEZ MAPE.

BOGOTÁ D.C 2017

#### **8.3.1 OBJETIVO GENERAL:**

Documentar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo los parámetros establecidos en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, contribuyendo al cumplimiento de dicho decreto y al beneficio de ACM SAS.

### **8.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Evaluar la condición actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de ACM SAS frente a los estándares que dicta el decreto 1072 de 2015.
- Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo, que afecten la seguridad y salud de los empleados, por medio de la elaboración de la matriz de peligros.
- Planificar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en cuanto a política, objetivos, indicadores, plan anual y presupuestos y designación de responsabilidades
- Documentar los requisitos establecidos para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de ACM.

### **8.3.3 CONCLUSIONES**

Se deja documentado e implementado el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo en ACM SAS, tal como lo requiere la legislación actual, en caso dado que el Ministerio de trabajo realice alguna inspección, se tendrán las evidencias requeridas para soportar los avances en la transición del programa de salud ocupacional al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Con el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo se abren las puertas hacia la certificación en sistemas integrados de gestión, ya que el Decreto 1072 de 2015 contribuye a la mejora continua y representa la aplicación adecuada de las medidas de

prevención y control realizando un aporte importante que facilita la implementación e integración de todos los sistemas de gestión.

Después de realizarse la lista de chequeo, se evidenció que la compañía contaba con un programa de salud ocupacional actualizado hasta 2013, por ende, al solicitarse las evidencias de cumplimiento de los parámetros establecidos se concluyó que había un avance del 2%.

Se evidencio que el diagnóstico realizado, fue insuficiente para detectar e indagar más detalladamente el estado de salud de los trabajadores, debió ser más específico frente a sintomatologías que determinaran posibles patologías, no debió ser tan sesgado a enfermedades detectadas por la EPS La elaboración de la matriz de peligros permitió determinar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, los más altos son; Biomecánico, por postura prolongada, choque eléctrico, por condiciones de seguridad y Físico por el ruido, con estos resultados se pudo definir los controles para la minimización y prevención de la ocurrencia de accidentes o incidentes de trabajo.

Es necesario generar un proceso constante de actualización a los cambios que se generen dentro de la organización, ya sea por inclusión de nuevos procesos, equipos o personal, o por otra parte la realización de mejoras de las condiciones de las áreas o puestos de trabajo.

Es importante continuar con el proceso de identificación de peligros por parte de la empresa, de acuerdo a los cambios, se deben registrar en el documento y así mismo se deben valorar nuevamente, teniendo en cuenta las nuevas condiciones que se presenten la planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se debe seguir tomando como una herramienta útil para la organización del sistema, se logra dejar un proceso planificado claramente con recursos, asignación de responsables y responsabilidades, objetivos y metas

propios del proceso, entonces se debe dar el empleo adecuado y seguir el proceso interno con la rendición de cuentas al interior de la compañía, haciendo eficaz el proceso de mejora continua.

Es importante que la gerencia de continuidad al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo puesto que es una herramienta útil para la organización, ya que clarifica responsables y responsabilidades; así mismo es de vital importancia que se asigne una persona encargada del área, puesto que la labor la realiza el área de recursos humanos. (HÓMEZ CÁRDENAS & LÓPEZ MAPE, 2017).

#### **8.4 AUTORES:**

JONATHAN MURCIA AMOROCHO.

HERNNY JHOAN SANMIGUEL AMAYA.

BUCARAMANGA 2017.

##### **8.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Implementar el sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo para la empresa GAMAC COLOMBIA S.A.S en base al decreto 1072 del 2015, en la ciudad de Bucaramanga

##### **8.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Diagnosticar la situación actual de la empresa GAMAC en SGSST mediante una lista de chequeo estableciendo fortalezas y oportunidades de mejora en el tema.
- Diseño y aplicación de un sg-sst bajo el decreto 1072 en la empresa gamac Colombia s.a.s.

- Diseñar la estructura documental del SGSST para GAMAC mediante la estructuración de políticas, objetivos y documentación de procesos, procedimientos y registros aplicables a la SST.
- Desarrollar instrumentos, planes y mecanismos de acuerdo con los estándares del decreto 1072 de 2015 de que soporten la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Implementar el SG SST a través de la sensibilización de los empleados, la distribución de documentos, el acompañamiento a los procesos y la ejecución de los requisitos de medición, análisis y mejora.
- Verificar la implementación del Sistema de SST mediante dos auditorías internas estableciendo oportunidades de mejora.

### **8.4.3 CONCLUSIONES**

La organización GAMAC COLOMBIA S.A.S deriva y destaca la importancia del desarrollo de este proyecto teniendo en cuenta que la empresa no contaba con nada del SG-SST estructurado, por esta razón la se opta el diseño e implementación del Decreto 1072 del 2015.

En GAMAC COLOMBIA S.A.S desarrolla un análisis frente a los riesgos, se encuentra el factor mecánico por lesiones debido a manejo inadecuado de herramientas y materiales sólidos priorizándose de vital importancia y preocupación en de la planta, por consiguiente, temiendo la necesidad de controlarlo de manera permanente con el objetivo de evitar las malas condiciones de los trabajadores.

Apareciendo el factor de riesgo locativo que se presenta por la carencia de orden y aseo, y aplicación de las 5'S llevando a generar accidentes de trabajo y con ella la mala distribución de la planta.

Se evidencia el incremento de los malos hábitos por parte de los trabajadores de la empresa GAMAC COLOMBIA S.A.S abriendo la posibilidad de que ocurran los accidentes de trabajo.

Dentro del análisis se encuentra que es necesario de la creación del COPASSO, en el caso de GAMAC COLOMBIA S.A.S la asignación del VIGÍA con el fin de controlar los niveles de las condiciones de los trabajadores.

En GAMAC COLOMBIA S.A.S se tiene como objetivo prevenir los riesgos posibles a ocurrir para lo cual se convierte de fundamental importancia la motivación y control de los trabajadores a usar los elementos de protección personal. DISEÑO Y APLICACIÓN DE UN SG-SST BAJO EL DECRETO 1072 EN LA EMPRESA GAMAC COLOMBIA S.A.S; demostró el compromiso tanto desde la gerencia como de los trabajadores por el interés de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en el decreto 1072 de 2015, destinando recursos para la implementación del mismo, entendiendo que la destinación de estos recursos es una inversión a largo plazo que añadirá un valor agregado a la compañía. (Murcia Amorocho & Sanmiguel Amaya, 2017).

## **9 MARCO TEORICO**

A continuación, se hace referencia al desarrollo teórico referente al avance y cambio relacionado con el sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo, se evidencia

seguidamente la revisión de fuentes documentales que permitieron dicho análisis, dicha consulta se realizó según situación geográfica, comenzando desde lo internacional hacia lo regional.

### **LA INTEGRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN, NECESIDAD DE UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL. (España).**

Se evidencio que el modelo empresarial de los últimos años necesita sistemas de gestión unificados, con la participación de todos sus trabajadores y que, en estos modelos de gestión, no solo es importante lo económico y la productividad, sino que se identifica la satisfacción de los trabajadores, de los clientes y del entorno social en el que desarrolla su labor en materia de seguridad y salud en el trabajo, creando la mejora continua.

Se evidencia que es importante el cumplimiento legislativo y normativo que obliga a las empresas a realizar grandes cambios ya que se evidencia que la mejora continua y la certificación, serán pilares fundamentales del desarrollo empresarial.

Los Sistemas de Gestión Integrada (SGI), se han enfocado en el logro de unos determinados resultados, en relación con los objetivos de la Seguridad y Salud, la Calidad y el Medio Ambiente, para satisfacer las necesidades, expectativas y requisitos de las partes interesadas, según corresponda. (FRAGUELA FORMOSO, CARRAL COUCE, IGLESIAS RODRÍGUEZ, CASTRO PONTE, & RODRÍGUEZ GUERREIRO, 2011)

### **SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y PROCESOS BASADOS EN EL COMPORTAMIENTO: ASPECTOS CLAVES PARA UNA IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN EXITOSAS. (LA HABANA- CUBA).**

Nos deja claro como los procesos de gestión de la seguridad basados en los comportamientos tienen cada vez más seguidores y terreno en las empresas gracias a su efectividad al ser correctamente aplicados, consiste en definir los comportamientos críticos para la seguridad, analizar y modificar convenientemente los antecedentes y en ocasiones las consecuencias.

Siendo fáciles de entender, a pesar de requerir mucho tiempo en su realización, a partir de su implementación se evidencia variables que se dan dependiente de la empresa tanto en su madurez hacia la seguridad, su tecnología, organización, tipo de labores, y ubicación, clasificando así la Seguridad en Comportamientos generando buenas Prácticas en cuanto a la concentración, y a la ética, generando así estrategia y modelo a seguir. (Montero Martínez , 2011)

## **UN ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA EMPRESARIAL CUBANO (CUBA)**

Se encargaron de estudiar los Sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo debido a que evidenciaron que era de gran importancia para el sector laboral, ya que esto constituye un parámetro para diferenciar una empresa socialmente responsable de la que no lo es, hablan de la seguridad y la salud en el trabajo como tema de interés conllevando a las normas específicas de este campo comprendiendo a gran escala la tendencia regulativa, así como el reconocimiento en normativas especiales.

Nos dejan claro que en el ordenamiento jurídico laboral cubano se evidencia el reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo, velando por la protección a los trabajadores

frente a determinados riesgos laborales. Pero en la norma jurídica, a pesar de permitir la autonomía permiten que cada empresa actualice sus procedimientos adecuando así a sus necesidades, no siento esto algo negativo ya que las empresas seleccionadas para dicho estudio, cuentan con la implementación de manera positiva en cuanto a la prevención de riesgos referentes al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (Céspedes Socarrás & Martínez Cumbreña, 2016)

### **EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PERU)**

Se evidencia que la seguridad y salud en el trabajo es un tema fundamental ya que si se es responsable en este tema la eficiencia de los trabajadores aumentara, y los posibles accidentes o riesgos laborales disminuirán, describiendo los principios establecidos para comprender la orientación de las normas instauradas en la presente ley de seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental así: el principio de seguridad, responsabilidad, orden normativo, cooperación e información, sosteniendo así del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, en estos principios que tienen dos fuentes centrales. La primera, las reflexiones sobre la materia de la seguridad y salud en el trabajo plasmadas; La segunda, la experiencia socio-técnica de los procesos de elaboración normativa, siendo estos procesos tanto de los representantes de las organizaciones de empleadores, como de las organizaciones sindicales y las entidades públicas que conformaron el Comité de Elaboración del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; y los legisladores del Congreso de la República. (Ospina Salinas, 2011)

## **APORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (COLOMBIA).**

Las diferentes disciplinas, entre las cuales se encuentran las ciencias económicas y de la administración, estas anteriores encargadas de hacer evidente la variedad de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SGSST) que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) buscó unificar a través de las Directrices; Este estudio se basó en publicarlos, efectuando una revisión sistemática exploratoria de bases de datos y en un portal de información técnica de Prevención Integral, concluyendo que los elementos planteados en las directrices de la OIT pueden ser integrados a otros sistemas de gestión, garantizando la activa participación de todos los actores de la organización, lo cual implica cambios estructurales y culturales para la misma; por esto la salud y seguridad debe conocer y apropiarse de dicho sistema para facilitar su ejecución.

Se evidencia la diversidad de sistemas de gestión propuestas sin embargo, ninguna tiene directrices relativas a los sistemas de gestión en salud y seguridad en el trabajo, los factores políticos, económicos y sociales son definitivos para marcar los desarrollos en materia de salud y seguridad en el trabajo; tenemos como ejemplo la Unión Europea, entidad que ha hecho que el tema de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo sea el más desarrollado en este continente, trabajando en las necesidades de sus países, y luego se preocuparon por los modelos internacionales. (Carvajal Montealegre & Molano Velandia, 2012)

## **SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN, UN RETO PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (BARRANQUILLA).**

Ellos se encargaron de analizar diversas teorías y modelos que contribuyen en el aumento de la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, por medio de la implementación de Sistemas Integrados de Gestión, tanto en la calidad, como en la gestión medioambiental y la gestión de la prevención de riesgos laborales, a pesar de su diferente origen, tienen en común la calidad que se ha visto en la necesidad de mejorar la competitividad empresarial, siendo así la seguridad impulsada por el establecimiento de regulaciones gubernamentales y por las organizaciones sindicales, las pequeñas y medianas empresas tienen una alta competitividad y a su vez desventajas por posibles uniones aduaneras o tratados de libre comercio, por lo cual en Colombia se evidencian una preocupación ya que estas empresas forman un gran porcentaje de las empresas del país, se evidencia el apoyo por parte del gobierno ya que intentan ayudarlas con este proceso de mejoramiento, conllevando a “mejores prácticas” para así mejorar la competitividad, siendo siempre Las PYMES (pequeñas y medianas empresas) el grupo predominante de empresas, estas son altamente productoras de empleos; para que una PYME crezca debe cambiar su mentalidad y definir que lo importante es la satisfacción del cliente. (González Vilorio, 2011)

### **ADAPTACIÓN DE UNA HERRAMIENTA PARA LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (CALI)**

Se evidencian cambios críticos y positivos que implican transformación en la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (GSST), como son pocos los estudios en este tema se apoyaron en un instrumento francés que se acopló a la metodología en primer lugar, comprobaron que la GSST ha sido poco estudiada en el país; así, Y segundo, generar una versión apropiada similar al de origen francés.

La investigación permitió obtener un instrumento para evaluar la gestión en seguridad y salud en el trabajo en las empresas, basados en los parámetros del sistema francés, el cual se evidencia adelantado a comparación de las empresas colombianas, creando así un método de evaluación interna y externa basadas en la política, la organización y planeación, la implementación y operación, la evaluación, y el ajuste y mejoramiento continuo, siendo consecutivas y aplicables en todos los niveles y por todos los involucrado en la organización. (RODRÍGUEZ ROJAS & MOLANO VELANDIA, 2012)

### **DE LA SALUD OCUPACIONAL A LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: MÁS QUE SEMÁNTICA, UNA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES. (BOGOTA)**

Con este trabajo se evidencio que existe exposición a diferentes situaciones en el trabajo capaces de producir tanto un daño leve como la muerte creando así un riesgo laboral con diferentes enfoques de intervención según sea el riesgo y el tipo de empresa, evolucionando así en los conceptos de salud y trabajo, se basa en el análisis por medios de un texto cronológico hacia la prevención de riesgos laborales interviniendo en los diferentes escenarios, dejando claro que tanto en el pasado como en el presente se ha velado por la salud y la seguridad de los trabajadores, teniéndose un primer gran acercamiento a partir de la II Guerra Mundial cuando se evidencio la importancia de enfocarse en el estado de salud de la población laboral para así dar respuesta a la industria, desde allí se viene promoviendo esta salud que a hoy en día se aplica con mas, siendo el empresario el que determina las condiciones de trabajo.

Reafirmando que los riesgos de salud y seguridad en el trabajo afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones, es por esto que afectan la producción, siendo así la verdadera

gestión de seguridad y salud en el trabajo desde la dirección, comprendiendo que de la rentabilidad económica y social que implica la concepción de dicho sistema de trabajo, depende su alta productividad y que debe ser plasmado en un documento que conozca cada miembro de la empresa, siendo así organizados y cumpliendo el alcance para la sostenibilidad de dicha organización. (Molano Velandia & Arévalo Pinilla, 2013)

### 9.1 MARCO LEGAL

<b>Resolución 0312 de 2019</b>	Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
<b>Resolución 2400 de 1979</b>	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
<b>Resolución 2013 de 1986</b>	Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
<b>Resolución 1016 de 1989</b>	Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
<b>Ley 9 de 1999</b>	Congreso de Colombia Código Sanitario Nacional

<b>Ley 100 de 1993</b>	Congreso de Colombia Crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
<b>Decreto 1295 de 1994</b>	Ministro de Gobierno de la República de Colombia Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
<b>Decreto 2644 de 1994</b>	Presidencia de la República de Colombia Expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49,99% y la prestación económica correspondiente
<b>Ley 776 de 2002</b>	Congreso de Colombia Dicta normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Congreso de Colombia Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
<b>Resolución 2346 de 2007</b>	Ministerio de la Protección Social Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
<b>Resolución 1401 de 2007</b>	Ministerio de la Protección Social Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
<b>Resolución 2646 de 2008</b>	Ministerio de la Protección Social Establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente

	de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
<b>Ley 1562 de 2012</b>	Congreso de Colombia Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional
<b>Resolución 652 de 2012</b>	Ministerio de Trabajo Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
<b>Decreto 1477 de 2014</b>	Presidencia de la República de Colombia Expide la Tabla de Enfermedades Laborales
<b>Decreto 1507 de 2014</b>	Presidencia de la República de Colombia Expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional
<b>Resolución 6045 de 2014</b>	Ministerio de Trabajo Adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Presidencia de la República de Colombia Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
<b>Decreto 1443 de julio de 2014</b>	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<b>Decreto Único</b>	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

<b>Reglamentario Sector Trabajo 1072 de 2015 articulo desde 2.2.4.6.1 a 2.2.4.6.37</b>	
<b>Decreto 171 2016</b>	que Modifica periodo de transición para la entrada en vigencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Ministerio de Trabajo
<b>Decreto 052 de 2017</b>	que Modifica periodo de transición para la entrada en vigencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Ministerio de Trabajo
<b>Ley 776 de 2002</b>	reforma a las prestaciones en SGRP.
<b>Decreto 2800 de 2003</b>	afiliación al SGRP de trabajadores independientes.
<b>Resolución 2346 de 2007</b>	Historias Clínicas Ocupacionales.
<b>Resolución 1409 de 2012</b>	trabajo en alturas.

## **9.2 MARCO CONCEPTUAL.**

Este glosario describe de forma sencilla los términos más relevantes del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, de acuerdo el decreto 1072 de 2015.

**Acción correctiva:** Acción que pretende corregir la causa de una no situación no deseable.

**Acción de mejora:** Acción para lograr mejoras en el desempeño de la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con la política organizacional.

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar las causas de una situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización por su baja frecuencia.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Amenaza: Peligro de que un evento de origen natural, causado, o inducido por acción humana, ocurra y ponga en peligro vidas, lesiones u otros impactos en la salud, daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones dañinas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: Toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica de una empresa.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando las fallas y buscando ideas para solucionar esos problemas.
- Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Condiciones de salud:** El conjunto de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de los trabajadores

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Los factores que tienen el potencial de generar riesgos para la seguridad y salud. Por ejemplo: Las instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo; Los procedimientos para la utilización de los agentes y; la organización de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

**Descripción sociodemográfica:** Perfil de los trabajadores que incluye la descripción de las características sociales y demográficas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

**Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia

**Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera al realizar una acción.

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**Emergencia:** Situación de peligro o desastre que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios, o de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

**Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo y la probabilidad de que dicho riesgo ocurra.

**Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal, parálisis total de las actividades y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción de una instalación.

**Identificación del peligro:** Proceso para entender si existe un peligro y definir las características de éste.

**Indicadores de estructura:** Medidas verificables de los recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Indicadores de proceso:** Medidas verificables del desarrollo e implementación del SGSST.

**Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido.

**Matriz legal:** Es la suma de los requisitos exigidos a la empresa para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Mejora continua:** Proceso de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en su desempeño.

**No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros,

**Peligro:** Situación con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, que define su alcance y compromete a toda la organización.

**Registro:** Documento que presenta resultados o evidencia de las actividades desempeñadas.

**Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

**Revisión proactiva:** Es el compromiso de la empresa de tener iniciativa y capacidad de anticipación para desarrollar acciones preventivas y correctivas, así como tomar decisiones para generar mejoras en el SGSST.

**Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo por enfermedad.

**Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

**Riesgo:** La probabilidad de que ocurra uno o más eventos peligrosos y la severidad del daño que pueden causar.

**Valoración del riesgo:** Emitir un juicio sobre la tolerancia del riesgo estimado.

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** La recopilación, análisis, interpretación y difusión continua y sistemática de datos enfocados en 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.

## **10 METODOLOGIA.**

Al ingresar a la práctica ocupe un puesto importante para esta organización la cual se encontraba un poco descuidada en este aspecto, en primera instancia se pidió a la administración toda la documentación relacionada con seguridad y salud en el trabajo, encontrando solo afiliación a la aseguradora de riesgos laborales, posterior a esto, se elaboró la autoevaluación con base a la resolución 0312 de 2019, identificando en esta todos los aspectos faltantes a esta empresa, en los cuales se comenzó a trabajar. El tutor de prácticas me facilitó una plantilla de un manual de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la cual seguí paso a paso y comencé por la creación de la política, y objetivos de seguridad y salud en el trabajo.



**GRUPO INVERSIONES Y SERVICIOS DE COLOMBIA S.A.S.  
POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Grupo Inversiones y Servicios de Colombia S.A.S, en desarrollo de sus actividades y con el fin de prevenir accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias se comprometa a:

- Garantizar desde gerencia los recursos necesarios para la identificación, evaluación, control y/o eliminación de los riesgos presentes en todas las actividades desarrolladas en la organización.
- Implementar y mejorar continuamente el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir con la normatividad nacional vigente, aplicable en materia de riesgos laborales.

Promoviendo así una cultura de seguridad y salud laboral como valor y principio de actuación, siendo una responsabilidad por convicción de todos los empleados de Grupo INSERCOL, reflejada en el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos en la legislación colombiana vigente.

JUAN CARLON GUEVARA  
Representante legal GRUPO INSERCOL.

Versión 1, fecha: febrero 27 de 2019.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	Versión: 01
	Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Fecha: 05/03/2019

**Objetivos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.**

En coherencia con la política de SST, la empresa ha definido los siguientes objetivos:

- Identificar los peligros y riesgos existentes en la empresa según centro de trabajo.
- Ejecutar el plan de acción para la disminución de riesgos y peligros definidos.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes funciones en la empresa a través de las actividades de promoción y protección de la salud.
- Evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa para garantizar la mejora continua.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.

JUAN CARLON GUEVARA  
Representante legal GRUPO INSERCOL.

Versión 1, fecha: febrero 27 de 2019.

Estos objetivos fueron divulgados a los trabajadores y publicados en un lugar visible de la empresa. Observando la necesidad de realizar capacitación continua se realizó el formato de firmas y el plan de capacitación anual y entrenamiento.

<b>CÓDIGO</b> 1	<b>FORMATO</b> FORMATO No.1 - REGISTRO DE INDUCCION, CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	<b>VERSIÓN</b> 1.0	
<b>FECHA</b> _____			
<b>OBJETO DE CAPACITACIÓN</b> _____			
<b>LUGAR:</b> _____			
<b>NOMBRE DEL CAPACITADOR:</b> _____			
<b>EMPRESA:</b> _____			
<b>TEMA:</b> _____			
<b>HORA DE INICIO:</b> _____		<b>HORA DE TERMINACIÓN:</b> _____	
<b>TIPO</b>			
INDUCCIÓN	<input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>
CHARLA INFORMATIVA	<input type="checkbox"/>	ENTRENAMIENTO	<input type="checkbox"/>
		OTRO	<input type="checkbox"/>
<b>NOMBRE</b>	<b>IDENTIFICACIÓN</b>	<b>CARGO</b>	<b>FIRMA</b>

	<b>GRUPO INVERSIONES Y SERVICIOS DE COLOMBIA.</b>											<b>SST</b>					
												versión: 01					
												Marzo 03 del 2019					
<b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>											Página 1 de 5						
GRUPO	ITEM	TEMA	ANUAL												RECURSOS UTILIZADOS	RESPONSABLE	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
TODOS	1	Inducción y/o Reinducción del SG-SST														Computador, instalaciones de la empresa.	Coor SST/ Jefe
	2	Riesgos laborales														Computador, instalaciones de la empresa.	Coor SST/ Jefe
	3	COPA-SST														Computador, instalaciones de la empresa.	Coor SST
	4	Comité de convivencia Laboral (Generalidades)														Computador, instalaciones de la empresa.	Jefe
BRIGADA EMERGENCIA	5	Primeros Auxilios														Instalaciones de la empresa, camillas extintores, botiquines	Coor SST
	6	Conato de incendios y manejo de extintores														Instalaciones de la empresa, camillas extintores, botiquines	Coor SST

Posterior a esto, comenzaron las capacitaciones y entrenamientos correspondientes en los cuales la ARL SURA nos apoyó, previamente nos contactamos con ellos por su plataforma virtual, en la cual nos ofrecieron varios temas de capacitación en los cuales debía inscribir a los trabajadores, los cuales asistieron a la citación de forma cumplida.

Se clasifico el nivel de riesgo de los trabajadores en la ARL SURA por medio de su plataforma virtual, pasando a los trabajadores de riesgo 5 a riesgo 4, ya que estaban mal clasificados, y con base a la tabla profesional de riesgos laborales se logró consolidar el tipo de riesgo en el que realmente debían estar, adicionalmente se crearon los centros de trabajo en dicha

plataforma para su correspondiente clasificación, esto no solo beneficio a los trabajadores sino a la administración, ya que con este cambio bajaron los aportes a realizar a la ARL SURA.

Se desarrollo el reglamento interno de trabajo, ya que no contaban con uno, y ahora éste hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados con todos los trabajadores, además, se elaboró el reglamento de higiene y seguridad industrial.

También se llevó a cabo una reunión con el representante legal, para realizar el presupuesto para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el cual se concretó la matriz presupuestal, además se dio el reporte de los avances realizados en la práctica, y se les hizo la observación de la importancia de las historias clínicas ocupacionales, por lo cual se pidió autorización para realizarlas, ya con su previa autorización, nos dirigimos al laboratorio medico de exámenes ocupacionales y se recolectaron dichas historias, con las cuales se creo la carpeta de historias clínicas ocupacionales, las cuales hoy en día se consignan de forma confidencial, custodiando así la historia clínica de cada empleado.

Finalmente, se realizó un recorrido por las obras en las cuales los trabajadores desempeñan su labor, observando los riesgos y peligros a los cuales estaban expuestos, verificando el uso de los elementos de protección personal y adicionalmente inventariando aquellos que les hacía falta, este mismo día se socializaron las fichas de seguridad de cada elemento de protección personal, entendiendó así, el correcto uso de cada uno. Esta visita sirvió para desarrollar la matriz de riesgos y peligros.

Y viendo la necesidad de crear la brigada de emergencias, el comité de convivencia laboral y el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, se les divulgo la citación a una

reunión para realizar dicha votación a los comités y se abrió la convocatoria para vincularse e iniciar con la brigada de emergencias.



Para la votación se realizaron tarjetones para cada comité, en los cuales participaron todos los trabajadores, realizando el acta de nombramiento de cada comité quedando firmada por los integrantes de estos, el representante legal y los asistentes, siendo una votación correcta y transparente en la cual se evidencio el derecho al voto libre.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Versión: 01
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	FORMATO	TARJETÓN PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE EL COMITÉ DE DECONVIVENCIA LABORAL	

|

**TARJETÓN PARA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE GRUPO INSERCOL.**  
PERIODO: Segundo trimestre del 2019

Nombre: Luis Alonso Rodríguez #1	Nombre: Miguel Ángel Álvarez #2	Nombre: Julián David Cossio #3	Nombre: Luis Fernando Acosta #4	Nombre: Miguel Fernando Medina #5	Nombre: Oscar Alejandro Torres #6	Nombre: Santiago Ibarra Mesa #7
Nombre: Juan Carlos Medina #8	Nombre: Jaime Vera Martínez #9	Nombre: Santiago Cadavid Rojas #10	Nombre: Pedro Rubén Monsalve #11	Nombre: Leidy Sepúlveda Zea #12	Nombre: Alejandra Guevara Castaño #13	Nombre: John Jairo López Rodríguez #14

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Versión: 01
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	FORMATO	TARJETÓN PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE EL COPASST	

**TARJETÓN PARA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -COPASST DE GRUPO INSERCOL.**  
PERIODO: Segundo trimestre del 2019

Nombre: Luis Alonso Rodríguez #1	Nombre: Miguel Ángel Álvarez #2	Nombre: Julián David Cossio #3	Nombre: Luis Fernando Acosta #4	Nombre: Miguel Fernando Medina #5	Nombre: Oscar Alejandro Torres #6	Nombre: Santiago Ibarra Mesa #7
Nombre: Juan Carlos Medina #8	Nombre: Jaime Vera Martínez #9	Nombre: Santiago Cadavid Rojas #10	Nombre: Pedro Rubén Monsalve #11	Nombre: Leidy Sepúlveda Zea #12	Nombre: Alejandra Guevara Castaño #13	Nombre: John Jairo López Rodríguez #14

En conclusión, la práctica se basó en realizar la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual se levantó dicha documentación, siempre apoyada por la ARL SURA, quienes fueron parte fundamental en este proceso, adicional a esto, el tutor de prácticas fue el encargado de la revisión de dicho material, el cual corrigió para así ser divulgado y socializado a las directivas y trabajadores de Grupo Inversiones y Servicios de Colombia. Vale

la pena destacar que GRUPO INSERCOL era una empresa que no le importaba la seguridad de sus trabajadores, ya que la veían como un gasto, entonces se logró cambiar la mentalidad y ahora la siguen viendo como un beneficio, ya que evidenciaron que el cuidado evita el ausentismo laboral y pérdidas económicas para la organización.

## **11 DEVOLUCION CREATIVA.**

La práctica enriquece el saber, propiciando de manera real a lo que se va a enfrentar prontamente, se aprendió a manejar la plataforma virtual de la aseguradora de riesgos laborales, donde se crearon nuevos centros de trabajo, se levantaron datos necesarios para dicho sistema formatos, actas, reglamentos, y documentación, al Designar las responsabilidades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se vieron mucha falencias, y poco interés desde la alta dirección, pero al pasar del tiempo se vio el interés en aumento, accedieron a la entrega de elementos de protección personal los cuales empezaron a quedar registrados en plantilla correspondientes, al igual que al entregar dichos implementos se socializaba con los empleados la manera adecuada, al principio un poco reacios al cambio de la buena utilización pero con buena habla y mejor escucha de ellos se lograron grandes avances, la creación del Manual en seguridad y salud en el trabajo fue un poco dispendioso ya que se evidencia la dificultad en realizar de cero dichos documentos de los cuales no tenía mucho conocimiento, viéndome así obligada a indagar la manera correcta de realizarlos, al crear las historias ocupacionales fue difícil, pedir a la empresa de exámenes médicos dichos reportes ya que al compartir la información llegaba en formatos rechazados por el sistema por lo cual, se realizó el desplazamiento a dicha instrucción prestadora del servicio donde se recibieron exámenes

médicos en físico, la socialización del formato para reporte de actos y condiciones inseguras fue difícil de interpretar por los trabajadores por lo que nos vimos obligados a poner ejemplos claros para ir llenado entre todas dichas casillas, realizar las capacitaciones fue todo un proceso en el cual se obtuvo apoyo desde la dirección y desde la asegurados de riesgos laborales, al permitirme inscribir los trabajadores a diferentes cursos ofertados con ellos, en la identificación de riesgos y peligros se generaron dificultades en el desplazamiento a las obras donde se prestan los servicios, ya que para dicho ingreso se debía contar con permisos especiales emitidos por la entidad compradora del servicio, para la reunión donde se concretó el personal del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y el comité de convivencia laboral, se tuvieron dificultades en cuanto al tiempo dado por las directivas a los trabajadores ya que dicha reunión incluía parar actividades productivas por cierto periodo de tiempo, para la realización de la encuesta de perfil sociodemográfico se repartió por individuo y se les explico uno por uno debido a su nivel educativo, por lo que tenían muchas dudas al respecto, coordinar la logística para el desplazamiento del personal y los pagos pertinentes a la entidad que realizo los exámenes médicos fue otro logro y una experiencia satisfactoria, ya que se logró como era esperado.

Los rasgos más significativos fue el cambio drástico de una organización pobre en el sentido de la seguridad y salud de los trabajadores, ver como desde la práctica se fortaleció generando beneficios tanto para las directivas como para los empleados y los aprendizajes que deja como practica laboral.

La manera de enriquecer el proceso de practica se debe enfatizar en aumentar tanto el tiempo de practica como las visitas de los docentes, para así tener más respaldo, en cuanto a asesorías y mejorar así el producto final.

## 12 CONCLUSIONES

Se puede evidencia que el Grupo Inversiones y Servicios de Colombia cuenta con una cultura del cuidado mas adherida tanto por sus empleados como por las directivas, generando así una visualización de mejora tanto en el presente como en el futuro, mejorada hacia la calidad de vida y entorno laboral.

Se identificaron los principales riesgos y peligros a los que están expuestos los empleados, por medio de visita a áreas críticas de la empresa Grupo Inversiones y Servicios de Colombia, generando conciencia en los empleados, promoviendo las acciones de auto cuidado.

Se conformo el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia laboral por medio de votación en la empresa Grupo Inversiones y Servicios de Colombia, según la resolución 2013 de 1986, dejando consignado dicha votación y por escrito en actas dichos electos por el empleador y los empleados.

Se público y divulgo de manera explícita la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, socializando individualmente y atendiendo dudas sobre dicho tema, a su vez se recolectaron firmas de dicha capacitación e información recibida.

Se recolectaron y precisaron las condiciones de salud de los empleados, generando así el plan anual de trabajo y cronograma de capacitación anual, el cual se llevó a cabo en el tiempo que se realizó la practica con la ayuda de la aseguradora de riesgos laborales Suramericana.

Se evidencio el avance adquirido en dicha práctica al realizar la confrontación entre la primera autoevaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la segunda autoevaluación de dicho sistema, dando como resultado la primera un 8,5 para un resultado crítico, y la segunda se encuentra un resultado positivo donde se ve plasmado el trabajo realizado

en el tiempo de práctica, con un puntaje obtenido de 52 continua en critico pero se observan estrategias encaminadas hacia la mejora de dicho sistema

## **BIBLIOGRAFIA.**

### **Bibliografía**

- Carvajal Montealegre, D. M., & Molano Velandia, J. H. (ENERO A DICIEMBRE de 2012). *Dialnet*. Obtenido de file:///C:/Users/YESSICA/Downloads/Dialnet-AporteDeLosSistemasDeGestionEnPrevencionDeRiesgosL-4781915.pdf
- Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (ENERO - JUNIO de 2016). *SCIELO*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702016000100001&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702016000100001&script=sci_arttext&tlng=en)
- FRAGUELA FORMOSO, J. A., CARRAL COUCE, L., IGLESIAS RODRÍGUEZ, C., CASTRO PONTE, A., & RODRÍGUEZ GUERREIRO, M. J. (ENERO de 2011). *researchgate.net*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/262441931\\_Integration\\_of\\_management\\_systems\\_Need\\_for\\_a\\_new\\_entrepreneurial\\_culture](https://www.researchgate.net/publication/262441931_Integration_of_management_systems_Need_for_a_new_entrepreneurial_culture)
- González Viloría, S. (MAYO de 2011). *repositorio.uac.edu*. Obtenido de <http://repositorio.uac.edu.co/handle/11619/1631>
- HÓMEZ CÁRDENAS , D. P., & LÓPEZ MAPE, S. A. (2017). *Udistrital.edu.co*. Obtenido de Udistrital.edu.co: <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/5279/6/L%C3%B3pezMapeSoniaAng%C3%A9lica2017.pdf>
- LOBO PEDRAZA, K. L. (Mayo de 2016). *Escuelaing.edu.co*. Obtenido de <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/Lobo%20Pedraza%2C%20Karen%20Liseth%20-%202016.pdf>
- Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (ENERO - MARZO de 2013). *REDALYC*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- Montero Martínez , R. (ENERO-ABRIL de 2011). *redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433575003.pdf>
- Murcia Amorocho, J., & Sanmiguel Amaya, H. (2017). *Usta.edu.co*. Obtenido de Usta.edu.co: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4691/MurciaAmorochoJonathanSanmiguelAmayaHernnyJhoan2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

NUÑEZ DIAZ, Y. M., & USECHE GALINDO, H. L. (2017). *Udistrital.edu.co*. Obtenido de Udistrital.edu.co:  
<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6443/1/Nu%C3%B1ezD%C3%ADazYudyMilena2017.pdf>

Ospina Salinas, E. (2011). *revistas.pucp.edu*. Obtenido de  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/13170/13783>

RODRÍGUEZ ROJAS, Y. L., & MOLANO VELANDIA, J. H. (SEPTIEMBRE- DICIEMBRE de 2012). *redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/478/47826850002.pdf>