

SISTEMATIZACION DE LA PRÁCTICA EN LA INICIACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN
EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST EN CONSTRUELECTRICOS JOSÉ
H S.A.S

Eje de sistematización: sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Andrés Felipe Carvajal López. 426254

Corporación Universitaria Minuto De Dios.

Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas

Administración En Salud Ocupacional.

Pereira-Risaralda

Marzo Del 2019.

INICIACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SG-SST EN CONSTRUELECTRICOS JOSÉ H S.A.S

Eje de sistematización: sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST

ANDRES CARVAJAL LOPEZ

Juan David Cardona García

Julian David Cardona Garcia

Docente Asesor

Corporación Universitaria Minuto De Dios.

Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas

Administración En Salud Ocupacional.

Pereira-Risaralda

Marzo Del 2019.

Agradecimientos

A través de la presente carta quiero hacer extensos mis saludos a todas las personas que laboran en la compañía construelectricos José h s.a.s.

En esta ocasión, por medio de la Jefatura de Recursos Humanos quiero agradecer la oportunidad que tuvieron a bien darme para llevar a cabo mis prácticas profesionales en esta compañía. Así mismo, cabe mencionar que considero que haber trabajado en el departamento de seguridad y salud me ha ayudado a adquirir mayor experiencia en cuanto a mi carrera profesional se refiere.

En el transcurso del tiempo que trabajé con ustedes asumiendo el cargo de inspector de seguridad y salud, pude ver muy de cerca la problemática de los trabajadores, sus inquietudes y otras más, que al darles solución favorecerán en las funciones que estas personas desempeñan. Así mismo, estoy muy agradecida por haberme ayudado a cumplir con uno de los requisitos necesarios para poder obtener mi título profesional.



Logo empresa Construelectricos Jose h S.A.S.

Abstract

Through this letter I would like to extend my greetings to all the people who work in the construelectricos Jose h s.a.s. company.

On this occasion, through the Head of Human Resources, I would like to thank you for the opportunity you gave me to carry out my professional practices in this company. Likewise, it is worth mentioning that I believe that having worked in the health and safety department has helped me gain more experience in my professional career.

In the course of the time that I worked with you assuming the position of inspector of security and health, I could see very closely the problems of the workers, their concerns and others, that by giving them solution they will favor in the functions that these people perform. Also, I am very grateful for having helped me meet one of the necessary requirements to obtain my professional degree.

Introducción

El presente informe busca exponer el trabajo realizado y los conocimientos adquiridos mediante el desarrollo de la práctica profesional.

Siendo la sistematización un proceso para resaltar las experiencias y el conocimiento adquirido a través de un procedimiento estratégico en este caso particular de la iniciación del SG-SST, donde tiene por objeto permitir que el alumno participe en el desarrollo de un proyecto particular vinculado a funciones específicas en administración en seguridad y salud en el trabajo, aplicando conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera, tal como lo propone el modelo praxiológico UNIMINUTO.

El eje principal de la sistematización se basa en el SG-SST, buscando su significación e importancia, pues se encontraba documentado pero no ejecutado, lo cual se pudo identificar por medio de la visita inicial de análisis de contexto; por ello, se observa la necesidad de una persona que se encargue del desarrollo colectivo del SG-SST, durante la práctica profesional se desarrolló de acuerdo a la normatividad vigente y conocimiento adquiridos para su desarrollo, disminuyendo AT, EP, EG, y mejorando el estilo de vida de los trabajadores, basados en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 del 2017 (derogada por la resolución 0312 del 2019).

Abstract

This report seeks to expose the work done and the knowledge acquired through the development of professional practice.

Systematization being a process to highlight the experiences and knowledge acquired through a strategic procedure in this particular case of the initiation of the SG-SST, which aims to allow the student to participate in the development of a particular project linked to specific functions in administration in health and safety at work, applying theoretical knowledge acquired during the career, as proposed by the UNIMINUTO praxiological model.

The main axis of the systematization is based on the execution of the SG-SST, looking for its significance and importance, since it was documented but not executed, which could be identified by means of the initial context analysis visit; therefore, the need for a person who is in charge of the collective development of the SG-OSH is observed, during the professional practice it was developed according to the current regulations and knowledge acquired for its development, decreasing AT, EP, EG, and improving the lifestyle of workers, based on decree 1072 of 2015 and resolution 1111 of 2017 (repealed by resolution 0312 of 2019).

Palabras claves

- Sistematización
- Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo o SG-SST
- Actividad económica
- Actividades de alto riesgo
- Actos sub estándar y/o condiciones sub estándar
- Ambiente de trabajo
- Salud
- Bienestar

Keywords

- Systematization
- Occupational safety and health management system or SG-SST
- Economic activity
- High risk activities
- Sub-standard acts and / or sub-standard conditions
- Works environment
- Health

Contenido

Agradecimientos.....	3
Abstract.....	4
Introducción	5
Abstract.....	6
Palabras claves	7
Lista de tablas.....	10
Tabla de ilustraciones	11
Introducción	12
Diagnósticos	13
Antecedentes del problema.....	13
Planteamiento de la necesidad, problema u oportunidad.	14
Justificación	17
Objetivo de la práctica	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos	18
Referente teórico y legal.....	19
Marco teórico	19
Marco legal.....	24
Marco conceptual	37
Contextualización de la práctica.....	47
Caracterización general del campo de práctica.....	47
Nombre de la organización y forma jurídica	47
Objeto social y económico de campo de práctica	47
Filosofía empresarial (misión, visión, valores).....	47
Descripción de la actividad económica del campo de práctica.....	48
Descripción del área del mercado	50
Diseño metodológico	54
Sistematización de experiencias	54
Definición.....	54
Características.....	54
Momentos de la sistematización	55

Actores Claves	57
Porque se sistematiza la ejecución del SG-SST.....	57
Eje de sistematización	58
Aspectos centrales que se desean sistematizar	58
Beneficios de esta sistematización	58
Etapas metodológicas.....	59
Etapas metodológicas	63
Descripción de la práctica	64
Interpretación analítica.....	90
Prospectiva.....	93
Conclusiones.....	101

Lista de tablas

Tabla 1 identificación de capacidades y debilidades de la empresa	15
Tabla 2marco legal	24
Tabla 3 evaluación de riesgos para estas actividades.....	49
Tabla 4 proyectos en Colombia, proyectos en Risaralda que quizás cuenten con el mismo problema	50
Tabla 5Etapas metodológicas	63
Tabla 6 métodos de evaluación para auditorias	96

Tabla de ilustraciones

1 logotipo empresa Construelectricos Jose h S.A.S.....	3
Ilustración 2 posición geográfica de la empresa.....	50
Ilustración 3 diagnostico organizaciona	53
4 Momentos de la sistematización	55
5 plan de emergencias	83
6 plan de emergencias	83
7 capacitación del personal	84
8 capacitación del personal.....	85
9 rotulación de equipos	85
10 inspección de equipos de altura	85
11 inspección de área de trabajo	87
12 inspección de herramienta menor	87
13 inspección de herramienta eléctrica	87
14 plan anual año 2018	88
15 programa de capacitaciones año 2018.....	88
16 estadísticas de accidentalidad	89
17 resolución 0312:2019 articulo 25 alcaldía mayor de Bogotá, Colombia, febrero 2019	91
18 decreto 1072:2015 artículo 2.2.4.6.8 alcaldía mayor de Bogotá, Colombia, junio 2015.	92
19 decreto 1072:2015 artículo 2.2.4.7.6 alcaldía mayor de Bogotá, Colombia, junio 2015.	94
20 decreto 1072:2015 artículo 2.2.4.7.13 alcaldia mayor de Bogotá, Colombia, junio 2015.	95

Introducción

El presente trabajo lleva a cabo la sistematización de la práctica profesional desarrollada en la empresa CONSTRUELECTRICOS JOSÉ H. S.A.S, iniciación del SG-SST, con un eje de sistematización basado en la significación y eficacia a la hora de iniciar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST en una empresa dedicada a servicios y suministros en el área de instalaciones eléctricas en la construcción e industria en general.

Una vez evaluadas las necesidad básicas e inmediatas de la empresa por una persona que se encargara de la iniciación ejecución del SG-SST, se decide vincular a una persona con los conocimientos adecuados para la iniciación del SG-SST, basado en el ciclo PHVA y de acuerdo al decreto 1072 del 2015 y la resolución 1111 del 2017 (derogada por la resolución 0312 del 2019)

Por lo anterior, las condiciones laborales de los trabajadores potencian la minimización de riesgos en las actividades diarias, buscando enfocar estratégicamente los conocimientos para mejorar continuamente.

Para lo cual se realiza un rastreo teórico tanto de la normatividad vigente como de los teóricos que aportan significativamente a la propuesta, con ello se genera una prospectiva que a su vez permite cumplir el objetivo central del proceso de sistematización para con ello mostrar la efectividad del proceso de práctica por medio del diagnóstico y descripción de la misma.

Diagnósticos

Antecedentes del problema

Al momento de la realización de la práctica y/o el contrato laboral, la empresa no contaba con inspector de seguridad, dejando un vacío a los riesgos y las probabilidades de que sucedan accidentes, igualmente a las condiciones sub estándar del trabajo realizado, que se vieron reflejadas en la baja productividad, a pesar de que al momento de la visita inicial se identifica que la empresa cuenta con los recursos necesarios para la contratación, suministro tecnológico y de materiales necesarios para la labor, también cuentan con la documentación y toda la estructura del SG-SST.

La empresa desconocía el entorno donde se desarrollaría el proyecto y la ciudad en la cual se iban a desarrollar los trabajos, por ser el primer proyecto desarrollado en la zona; la falta de planificación en los tiempos en los que empezaría el proyecto, dieron lugar a que los trabajos se iniciaran sin un inspector de seguridad el cual diera inicio al SG-SST, dejando en riesgo latente a accidentes y malas condiciones de trabajo, por falta de divulgación de la

Obligaciones del empleador Decreto 1072 del 2015 artículo 2.2.4.6.8.2

Criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo Decreto 472 de 2015

Multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo ley 1562 de 2012 artículo 13

Planteamiento de la necesidad, problema u oportunidad.

La empresa CONSTRUELECTRICOS JOSE H SAS, radicada en la ciudad de Bogotá D.C y con sede DOSQUEBRADAS RDA, donde realizó un proyecto el cual constaba de la realización de la estructura eléctrica de 6 torres, de la urbanización MITACA, identificó la necesidad de contratar a un profesional universitario en SST para la iniciación del SG-SST.

Con el apoyo de la constructora MITACA, y la dirección administrativa de la empresa, desde el año pasado vienen documentando el sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST para la sede ubicada en el municipio de Dosquebradas.

Con la necesidad de iniciar el SG-SST, se llevó a cabo un convenio con la universidad UNIMINUTO, el cual tuvo como objetivo poner al servicio de los empleados y de la empresa un profesional en administración en seguridad y salud en el trabajo que brindara atención en el eje del sistema, al área administrativa y a todas las personas que pertenecieran a la empresa y a toda aquella que se le pueda generar una condición insegura por las actividades propias de la organización, cumpliendo con el fin de darle cumplimiento a la normatividad nacional vigente. Específicamente (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017 derogada por la resolución 0312 del 2019).

El practicante del programa universitario de administración en seguridad y salud en el trabajo, en su ejercicio se preocupó por la iniciación de las diversas actividades de carácter propio y de alto riesgo, la no iniciación del SG-SST había dejado a los trabajadores vulnerables en todo sentido a los riesgos inherentes de la actividad económica. Por medio del convenio se lograron abarcar temas importantes como por ejemplo: trabajos en altura (trabajos de alto riesgo

DECRETO 2090/2003) presentes en la empresa, con el fin de posibilitar espacios en los que cada sujeto tengan una oportunidad de mejora de calidad de vida, a partir de charlas, capacitaciones, inspecciones, actividades, pausas activas y el conocimiento que pueda ser entregado; esto mejoró cada una de las condiciones de las actividades desarrolladas.

Lo anteriormente expuesto permitió al practicante universitario diagnosticar e identificar las fallas y oportunidades de mejora, para así establecer la ruta para el mejoramiento continuo, y de esta manera conllevar a que la empresa tuviera la oportunidad de mejorar teniendo como punto de partida que se había dejado en la ejecución del SG-SST.

Tabla 1 identificación de capacidades y debilidades de la empresa

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ❖ La infraestructura con la que actualmente cuenta la compañía. ❖ La capacidad de producción y ejecución de nuevos proyectos en tiempos record. ❖ La elección de personal idóneo para cada frente de trabajo en el área operativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La compañía no cuenta con el suficiente reconocimiento en el mercado en comparación con la competencia lo que le representa una debilidad. ❖ La poca trayectoria en el mercado que tiene la empresa, lo que le presenta una desventaja versus la competencia.

<ul style="list-style-type: none"> ❖ La elección del personal idóneo administrativo. ❖ La estructura organizacional de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los proyectos terminados y vendidos de la competencia lo que significa bajo porcentaje en el mercado para nuevas empresas cómo nosotros. ❖ La falta de un sistema de control de gestión.
--	---

Fuente: autoría propia

Lo anterior deja un panorama más amplio de las funciones o retos asumidos durante la práctica profesional, centrandó la atención en el aspecto más relevante y que en términos de tiempo fueran alcanzables, una vez culminado se procede a documentar mediante la sistematización, evidenciando una relación entre el diagnóstico inicial, las necesidades u oportunidades de mejora, el proceso de práctica y el análisis del mismo.

Justificación

Este proyecto de sistematización se realiza con el fin de documentar la práctica profesional, aplicando los conocimientos previamente adquiridos como la experiencia adquirida en el campo de práctica.

Es la construcción donde se realiza quizás el primer trabajo de muchas personas por su fácil acceso y por lo tanto donde se adquieren los primeros conocimientos, donde se aprende sobre hábitos y valores que servirán durante toda su formación social, emocional y cognitiva.

Por ende el objetivo fundamental de iniciar el SG-SST es apoyar y promover buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de una gestión sistemática y estructurada, promoviendo conocimientos de seguridad y salud en los trabajadores que pertenecen a la empresa.

La iniciación del SG-SST busca:

- a) iniciar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para eliminar o minimizar los riesgos al personal y a otras partes interesadas que podrán estar expuestas a peligros que pongan en riesgo su integridad.
- b) iniciar y mejorar de manera continua un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- c) asegurarse de su conformidad con su política de seguridad y salud en el trabajo.
- d) demostrar la conformidad con este estándar.

Con el fin que los empleados conozcan y desarrollen sus actividades de forma segura y en sano juicio en el ambiente de trabajo. De acuerdo a lo anteriormente expuesto se pretende que se

adquieran conocimientos, compartan experiencias y aprendan a solucionar problemas sobre el qué hacer, cómo hacer y propiciar un desarrollo integral en seguridad y salud, con la finalidad de que tengan las herramientas que le orienten a fortalecer y cuidar sus vidas.

Evaluación de los riesgos específicos a minimizar, expuestos en las diferentes actividades en la empresa CONSTRUELECTRICOS JOSE H S.A.S.

Objetivo de la práctica

Objetivo general

Sistematizar la práctica profesional basada en la iniciación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST en la empresa CONSTRUELECTRICOS JOSE H S.A.S.

Objetivos específicos

- Contextualizar la práctica profesional en la empresa construelectricos José h s.a.s. ubicada en el municipio de Dosquebradas Rda.
- Interpretar analíticamente los resultados obtenidos en la práctica profesional en la empresa construelectricos José h s.a.s. tomando como referencia (el decreto 1072 del 2017 y la resolución 0312 del 2019)
- Elaborar una prospectiva de mejoramiento para la ejecución del proceso de la práctica profesional en la empresa construelectricos José h s.a.s

Referente teórico y legal

Marco teórico

Se reconoce que la prevención de los factores de riesgo laborales es la base para una gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo correspondiente a la ejecución de SG-SST, por lo tanto cada empresa o institución debe planificar acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos, evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, el acondicionamiento de los lugares de trabajo etc. Y controlarlos cuando sean perjudiciales para la salud y viene y vayan en contra de la integridad del trabajador

La seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde la prehistoria, ya que el hombre buscaba sobrevivir a las condiciones adversas y los diferentes riesgos y peligros a los que estaba expuesto en su medio habitacional por las condiciones que se presentaban. A medida que el hombre iba haciéndose más adquisitivo y protector en relación con sus propiedades iba estableciendo procedimientos que lo salvaguardaran a él y a su familia, al refugiarse en las cavernas y como defensa a las fieras, aprendió a manejar el fuego, que fue constituida como una nueva protección pero a su vez presentaba peligros, por el riesgo en que se presentaban; cuando comenzaron a perfeccionar sus técnicas primitivas, permite el comienzo de la división primaria del trabajo que fue punto básico de la economía.

Pero la obra clásica de Ramazzini: *DE MORBUIIS ARTIFICUM DIATRIBA* en la edad media donde la seguridad y salud en el trabajo entra en auge, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo.

La revolución industrial y el mejoramiento de la maquinaria, el desarrollo de la química, dio origen a gran cantidad de productos, nuevos procesos de fabricación, incrementó el número

de personas con manejo de máquinas, multiplicó el número de accidentes en los trabajadores, debido a que no se capacitaba al trabajador en el manejo o en las operaciones de la máquina para desempeñar su trabajo.

En 1904, el general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá decía: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados", estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen indudable vigencia en nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad.

En 1910, el mismo Uribe pidió que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo, aduciendo que, si un soldado cae en un campo de batalla, o de por vida queda lisiado, porque si se le indemniza y a un trabajador que pierde su capacidad laboral en su batalla diaria por la vida no se le indemniza.

Años después, a corto tiempo de su asesinato, el congreso aprobó la ley 57 de 1915, fruto póstumo de su ambición y de su esfuerzo, por lo cual se "obligo a las empresas de alumbrado y acueducto público, ferrocarriles y tranvías, fábricas de licores y fósforos, empresas de construcción y albañiles, con no menos de quince obreros, minas, canteras, navegación por embarcaciones mayores, obras públicas nacionales y empresas industriales servidas por maquinas con fuerza mecánica, a otorgar asistencia médica y farmacéutica y a pagar indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte" y a este último evento a sufragar los gastos indispensables de entierro.

Desde el 10 de mayo de 1929, fecha en el cual se presentó, por el entonces ministro José Antonio Montalvo, el primer proyecto de ley tendiente a implantar los seguros sociales en Colombia, proyecto que fue archivado; muchos otros ministros y parlamentarios presentaron a la consideración del Congreso proyectos similares que no recibieron aprobación. Entre ellos, debe desatacarse el presentado por: Francisco José Chaux, Luis Ignacio Andrade, Francisco Pineda Otero, Diego Montoya Cuellar, José Eliecer Gaitán, Moisés Prieto y otros.

En 1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones.

Esta oficina central organizó dependencias en las principales capitales hasta formar una red que fue denominada Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y quedó incorporada al Ministerio del Trabajo. Posteriormente esta oficina se convirtió en el Departamento de Medicina Laboral y con funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y en julio primero de 1936 empezó a regir la ley.

En 1938, mediante la Ley 53, se otorgó protección a la mujer embarazada dándole derecho a ocho semanas de licencia remunerada en la época del parto.

La Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo fue fundada en 1946 y ha desarrollado permanentemente labores importantes de promoción de la medicina del trabajo.

El 21 de julio de 1945, el ministro del trabajo Adán Arraiga Andrade, de la administración de Alfonso López Pumarejo, presentó a consideración del Congreso, el proyecto de ley que se convirtió en la Ley 90 de 1946, creadora de los Seguros Sociales.

La Ley 90 de 1946 fue aprobada el 11 de diciembre de ese año y sancionada por el presidente Mariano Ospina Pérez el 26 de diciembre de 1946.

El ISS empezó a prestar servicios el 26 de septiembre de 1949, siendo su primer director el doctor Carlos Echeverri Herrera. Comenzó a operar con los únicos seguros de enfermedad general y maternidad, y en 1965 bajo la administración del presidente Guillermo León Valencia, se hizo extensivo a accidentes de trabajo y enfermedad profesional; en 1967 siendo presidente el Doctor Carlos Lleras Restrepo, se ampliaron los beneficios a los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

En 1950, se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez. Se determinan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se establece la tabla de evacuación de incapacidades producidas por accidentes de trabajo.

Por su parte, las normas de salud ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente.

En Colombia, si bien es cierto que la salud ocupacional se demoró en establecerse, también es verdad que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para este fin.

Desde 1954, el Ministerio de Salud desarrollo un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección anexa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Este grupo desarrollo el primer diagnóstico de Salud Ocupacional del país, por medio de encuestas y procedió a efectuar los primeros estudios epidemiológicos sobre enfermedades profesionales, dándole énfasis a la neumoconiosis, producida por el polvo del carbón, a la silicosis y a las intoxicaciones profesionales producidas por el plomo y el mercurio.

En 1954, y como aporte de los patronos privados se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambio su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá.

En 1961, el Ministro de Trabajo formo la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En 1964, ya existían tres dependencias dedicadas a la Medicina e Higiene de Trabajo; el grupo de Salud Ocupacional del INPES en el Ministerio de Salud; la sección de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales.²

Pasan muchos años antes de volver la atención a la salud ocupacional y la seguridad industrial, y en el año de 1993 se crea la ley 100 ("Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".), y el decreto ley 1295 de 1994 ("Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".) y en este momento no solo se reparaba al trabajador por los daños, sino que ahora evitaba los riesgos, y nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP), las Instituciones Prestadoras de Servicio (IPS) y las Entidades Promotoras de Salud (EPS).

En el año 2012 nace la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y en el año 2014 se establece el decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Marco legal

Posiblemente el marco legal sea un tema que presente una situación especial, pues las leyes suelen interpretarse como un conjunto de restricciones al quehacer de las empresas, en tanto su formulación, desde los planteamientos de los constituyentes, obedece más a la necesidad de encauzar el delineamiento de un proyecto, en este caso, del desarrollo económico y social del país.

En el siguiente cuadro se presentan las normas que influyen y son referencia en el SG-SST y por lo tanto en la sistematización.

Tabla 2marco legal

Tipo de Norma	Número/Fecha	Emitido por	Título de la norma
CPC	1993	Congreso de la República	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA
CST	1950	Congreso de la República	CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Ley	9 de 1979	Ministerio de salud	Código Sanitario Nacional

Ley	46 de 1988	Congreso de la república	Creación y Organización del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de desastres, se otorga facultades extraordinarias al Presidente de la República, y se dictan otras disposiciones.
Ley	55 de 1993	Congreso de la República	Utilización de los productos Químicos en el trabajo. Por la cual se crea el sistema de
Ley	100 de 1993	Congreso de la República	seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Ley	361 de 1997	Congreso de la República	Mecanismos de integración social de las personas con limitación.
Ley	400 de 1997	Congreso de la república	Comentario: El plazo expiró en Diciembre 31/2012.
Ley	769 de 2002	Poder Público Rama Legislativa	Código Nacional de Transito
Ley	776 de 2002	Congreso de la República	Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema

			General de Riesgos Profesionales.
Ley	1010 de 2006	Ministerio de la Protección Social	Acoso Laboral Se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador.
Ley	1335 de 2009	Congreso de la república	Define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a ésta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención
Ley	1355 de 2009	Congreso de la república	Reforma Código Nacional de Transito Adopción de medidas para promover actividades generadoras de recursos para la
Ley	1383 de 2010	Poder Público Rama Legislativa	
Ley	1393 de 2010	Congreso de la	

		república	salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud
Ley	1429 de 2010	Ministerio de la Protección Social	Ley antitrámites
Ley	1523 de 2012	Congreso de la república	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema
			Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones
Ley	1539 de 2012	Congreso de la república	Implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones
Ley	1562 de 2012	Congreso de la República	Administración general de riesgos profesionales
Ley	1616 de 2013	Congreso de la república	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones

Decreto – Ley	1295 DE 1994	Ministerio de Hacienda y Crédito publico	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto - Ley	2800 de 2003	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994. Establece los requisitos de
Decreto – Ley	926 de 2010	Presidencia de la República	carácter técnico y científico para construcciones sismoresistentes NSR-10.
Decreto	614 de 1984	Presidencia de la República	Bases para la organización y administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el país Reglamenta Ley 9 de 1979
Decreto	1843 de 1991	Ministerio de salud	sobre uso y manejo de Plaguicidas
Decreto	1832 de 1994	Presidencia de la República	Tabla de enfermedades profesionales

Decreto	1772 de 1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	Afiliación al sistema general de riesgos profesionales
Decreto	1530 de 1996	Presidencia de la República	Reglamentación parcial de la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994.
Decreto	093 de 1998	Presidencia de la República	Adopción del Plan Nacional de Prevención y atención de desastres.
Decreto	873 de 2001	Presidencia de la República	Se promulga el Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo
Decreto	1575 de 2007	Presidencia de la República	Establece el Sistema para la Protección y Control de la Calidad del Agua para Consumo Humano
Decreto	884 de 2012	Ministerio de Trabajo	Promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones

Decreto	1607 de 2012	Ministerio de la Protección Social	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
Decreto	723 de 2013	Ministerio de Salud y Protección Social	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones
Decreto	1477 de 2014	Ministerio del Trabajo	Tabla de Enfermedades Laborales

Decreto	1443 de 2014	Congreso de la República	Administración general de riesgos profesionales Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las
Decreto	472 de 2015	Ministerio de Trabajo	multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales Por medio del cual se expide el
Decreto	1072 de 2015	Ministerio de Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Disposiciones sobre
Resolución	2400 de 1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Por el cual se dicta el
Resolución	2413 de 1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción. Normas sobre protección y conservación de la audición de
Resolución	8321 de 1983	Ministerio de salud	la salud y bienestar de las personas por causa de la

producción y emisión de ruidos.

			Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de
Resolución	2013 de 1986	Ministerio de salud	trabajo (actualmente comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)
			Organización, funcionamiento
		Ministerio de Trabajo y	y forma de los programas de
Resolución	1016 de 1989	Seguridad social y de salud.	Seguridad y Salud en el Trabajo en el país.
			Actividades Seguridad y
Resolución	1075 de 1992	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	Salud en el Trabajo, farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.

Resolución	180398 de 2004	Ministerio de Minas y Energía	Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE, que fija las condiciones técnicas que garanticen la seguridad en los procesos de Generación, Transmisión, Transformación, Distribución y Utilización de la Energía Eléctrica en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones.
Resolución	156 de 2005	Ministerio de la Protección Social	Formatos de informes de accidentes de trabajo
Resolución	627 de 2006	Ministerio de ambiente, vivienda y desarrollo Territorial	Norma nacional de emisión de ruido y ruido ambiental.
Resolución	1401 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Investigación de accidentes e incidentes Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de
Resolución	2844 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Seguridad y Salud en el Trabajo Basadas en la Evidencia para dolor lumbar, desordenes

			musculo- esqueléticos, hombro
			Doloroso
			Evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución	2346 de 2007	Ministerio de la Protección Social	
Resolución	1956 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco en el trabajo
Resolución	2646 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Riesgos psicolaborales
Resolución	4796 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Se reglamenta la atención por Brigadas o Jornadas de Salud, se adoptan estándares de condiciones técnico científicas para la habilitación de unidades móviles
Resolución	0004 de 2009	Fondo de Prevención y Atención de	Adopta el Plan de Emergencias para la ciudad de Bogotá

Emergencias – FOPAE

Resolución	1918 de 2009	Ministerio de la Protección Social	la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007, Regulación de la Práctica de las evaluaciones médicas y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución	1409 de 2012	Ministerio del Trabajo	Reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Resolución	652 de 2012	Ministerio de Trabajo	establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas
Resolución	1356 de 2012	Ministerio de Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012
Decreto	1072 mayo del	Ministerio de	Por medio del cual se expide el

	2015		trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto	0312	13 febrero	Ministerio de trabajo	Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST
	2019			

Fuente: autoría propia

Marco conceptual

En este capítulo se describen algunos marcos conceptuales relevantes para el análisis de requerimientos.

Hablando de seguridad y salud en el trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

Es muy importante mencionar que tanto los empleadores como los trabajadores tienen múltiples responsabilidades en el SG-SST, por esta razón su participación y colaboración juegan un papel muy importante a la hora de planear y ejecutar el sistema.

Pero abarcando un poco: ¿Qué es seguridad y salud en el trabajo?

Otra definición que encontramos de seguridad y salud en el trabajo es la que define el decreto 1443/2014:

“Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Decreto 1443:2014 alcaldía mayor de Bogotá, Colombia, 31 julio 2014.

Igualmente, se establecieron los siguientes conceptos relacionados con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Acción correctiva: Acción de eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otras situaciones potenciales no deseables.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la

organización, se ha planificado y es estandarizable.

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

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Auditoria: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener “evidencia de auditoria” y evaluarla objetivamente para determinar la extensión en la cual se cumplen los “criterios de auditoria”

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

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

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

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil

sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

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

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

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

Documento: Información y su medio de soporte

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

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

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

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Enfermedad: Condición física o mental adversa e identificable que suceden y/o se empeoran por alguna actividad de trabajo y/o una situación relacionada con el trabajo

Evaluación de riesgo: Proceso de evaluar el riesgo(s) que se presenta durante algún

peligro(s), tomando en cuenta la adecuación de cualquier control existente, y decidiendo si el riesgo(s) es o no aceptable

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Identificación de peligro: El proceso para reconocer que existe peligro y define sus características.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

Incidente: Evento(s) relacionado con el trabajo en que la lesión o enfermedad o fatalidad ocurren, o podrían haber ocurrido

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

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

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

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

campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

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

Organización: Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.

Partes interesadas: Persona o grupo, dentro o fuera del sitio de trabajo preocupado por o afectado por el desempeño S&SO de una organización.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

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

Procedimiento: Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso

Registro: Documento que presenta los resultados alcanzados o que proporciona evidencia de las actividades realizadas.

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

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

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

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

Riesgo Ocupacional: Entiéndase como la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el en los escenarios donde se realiza la práctica o actividad, capaz de producir una enfermedad o accidente.

Riesgo: Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso o exposición y la severidad de lesión o enfermedad que pueden ser causados por el evento o la exposición

Seguridad y Salud en el Trabajo: definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y

social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

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

Sistema de Gestión: Un Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Sitio de trabajo: Cualquier locación física en la que las actividades relacionadas con el trabajo son realizadas bajo el control de la organización.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado

Contextualización de la práctica

Caracterización general del campo de práctica

CONSTRUELÉCTRICOS JOSÉ H. S.A.S, es una empresa dedicada a servicios y suministros en el área de instalaciones eléctricas en la construcción e industria en general.

Para el ejercicio efectivo de su actividad, CONSTRUELÉCTRICOS JOSÉ H. S.A.S ha adoptado los valores de: Responsabilidad, Respeto, Confianza, Equidad, y Compromiso, los cuales son muestra clara de su deseo de contribuir por el logro de cambios culturales voluntarios en el empresariado, con una convivencia pacífica, con el desarrollo sostenible de la sociedad y la construcción de nuevos modelos de solidaridad y democracia

Nombre de la organización y forma jurídica

CONSTRUELECTRICOS JOSE H S.A.S, persona jurídica

Objeto social y económico de campo de práctica

Empresa dedicada a servicios y suministros en el área de instalaciones eléctricas en la construcción e industria en general, con ánimo de lucro.

Filosofía empresarial (misión, visión, valores)

Para el ejercicio efectivo de su actividad, CONSTRUELÉCTRICOS JOSÉ H. S.A.S ha adoptado los valores de: Responsabilidad, Respeto, Confianza, Equidad, y Compromiso, los cuales son muestra clara de su deseo de contribuir por el logro de cambios culturales voluntarios en el empresariado, con una convivencia pacífica, con el desarrollo sostenible de la sociedad y la construcción de nuevos modelos de solidaridad y democracia

MISIÓN

Estamos comprometidos en brindar a nuestros clientes el mejor servicio y atención, incluyendo en el mismo sistema la perspectiva de minimizar costos de operación en porcentajes representativos para el equilibrio financiero de las empresas.

Fortalecer permanentemente nuestra organización para ofrecer cada día un mejor servicio y crecer institucionalmente para servir con mayor eficacia, logrando con ello garantizar a nuestros clientes en general gran satisfacción.

VISIÓN

Consolidarnos como una de las empresas de mayor aceptación en la prestación de servicios y suministro de material en el sector de los sistemas eléctricos. Brindar a nuestros clientes conocimiento y renovar el sistema alternativo de soluciones automáticas para cada una de sus áreas eléctricas.

Descripción de la actividad económica del campo de práctica

Empresa dedicada a servicios y suministros en el área de instalaciones eléctricas en la construcción e industria en general, con ánimo de lucro.

Con un proyecto y/o sede en la obra mitaca IV etapa en la ciudad de Dosquebradas.

En la cual se encuentra desarrollando la instalación de tubería eléctrica para los apartamentos, para posteriormente desarrollar la instalación de toda la red eléctrica del conjunto

Contando en el urbanismo el alumbrado público y la realización de cajas de inspección con su respectiva tubería y alambrada.

Además de esto está a cargo del alumbrado provisional y la alimentación de energía a toda la obra y sus inspecciones y mantenimientos.

Tabla 3 evaluación de riesgos para estas actividades

Riesgos	Probabilidad	Gravedad
Caídas de personas a distinto nivel	BAJA	MUY GRAVE
Caída de objetos por desplome	BAJA	MUY GRAVE
Caídas de personas al mismo nivel	ALTA	GRAVE
Caída de objetos por manipulación	BAJA	LEVE
Caída de objetos	BAJA	GRAVE
Pisadas sobre objetos	BAJA	LEVE
Golpes contra objetos inmóviles	BAJA	LEVE
Golpes con objetos o herramientas	MEDIA	LEVE
Contactos eléctricos	MEDIA	MUY GRAVE
Manipulación de materiales abrasivos	ALTA	LEVE
Enfermedades causadas por agentes físicos	MEDIA	GRAVE

Fuente: autoría propia

Descripción del área del mercado

Calle 9ª número 10-160 variante Turín la popa, Dosquebradas Risaralda.

<https://goo.gl/maps/hb1kA2YrNVQ2>

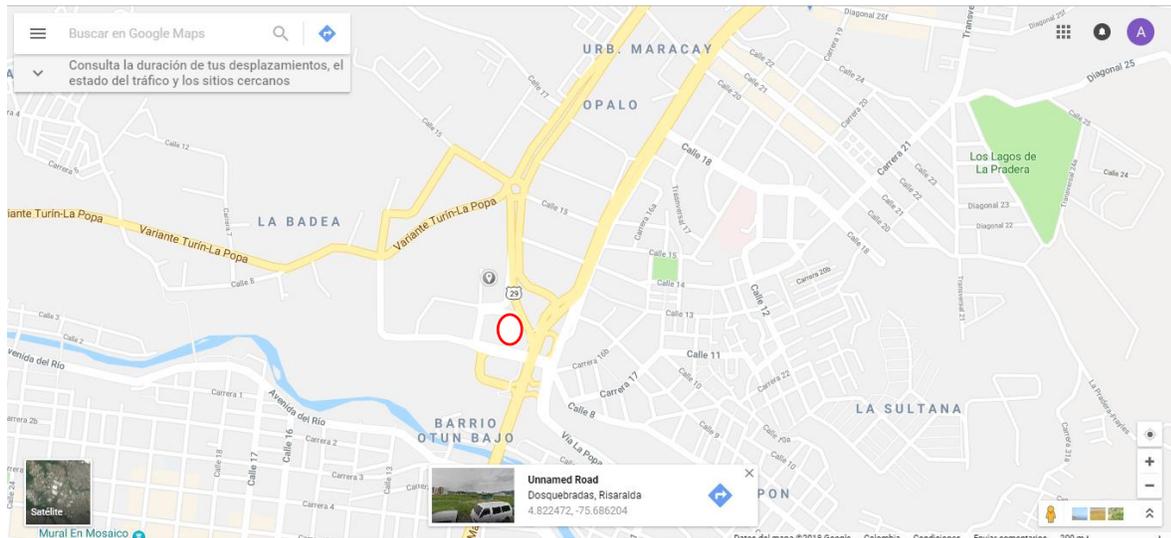


Ilustración 2 posición geográfica de la empresa

Durante el desarrollo de la práctica se trabajó en conjunto con el área de administración en recursos humanos y el área de seguridad industrial, en particular se trabajó directamente con la gerencia de seguridad y salud en el trabajo.

En la sede de la obra mitaca IV etapa se desarrolló un trabajo en conjunto, con una jerarquización de la siguiente manera

Tabla 4 proyectos en Colombia, proyectos en Risaralda que quizás cuenten con el mismo problema

Departamentos y Bogotá	Vivienda de interés social			Vivienda diferente de VIS		
	Total	Casas	Aptos.	Total	Casas	Aptos.

Antioquia	71.473	1.146	70.327	1.375.574	154.882	1.220.692
Arauca	832	832	-	6.730	6.730	-
Atlántico	373.576	240	373.336	344.209	39.364	304.845
Bogotá	567.624	78.656	488.968	953.580	91.359	862.221
Bolívar	127.239	28.499	98.740	236.985	94.294	142.691
Boyacá	43.279	27.897	15.382	213.795	104.256	109.539
Caldas	12.079	-	12.079	156.298	45.562	110.736
Caquetá	246	246	-	26.345	25.031	1.314
Casanare	939	939	-	46.787	21.585	25.202
Cauca	7.145	6.449	696	155.242	74.635	80.607
Cesar	19.662	19.662	-	42.916	9.624	33.292
Córdoba	19.672	19.672	-	92.265	42.862	49.403
Cundinamarca	349.177	1.598	347.579	772.567	339.828	432.739
Chocó	-	-	-	15.640	9.712	5.928

Huila	5.540	5.540	-	156.870	67.037	89.833
La Guajira	29.226	226	29.000	9.294	5.502	3.792
Magdalena	46.611	-	46.611	116.717	16.863	99.854
Meta	3.959	3.796	163	72.404	38.029	34.375
Nariño	144.138	768	143.370	157.355	70.447	86.908
Norte de Stder	71.582	1.224	70.358	98.463	48.094	50.369
Quindío	73.875	3.100	70.775	210.086	75.438	134.648
Risaralda	158.490	51.999	106.491	337.747	147.694	190.053
Santander	81.250	4.040	77.210	208.959	91.174	117.785
Sucre	20.565	1.710	18.855	33.659	19.095	14.564
Tolima	154.840	11.381	143.459	186.781	55.321	131.460
Valle del Cauca	293.739	19.537	274.202	653.644	249.639	404.005
Total	2.676.758	289.157	2.387.601	6.680.912	1.944.057	4.736.855

Fuente: DANE.

Actualizado el 12 de octubre de 2018



Ilustración 3 diagnostico organizaciona

Diseño metodológico

Sistematización de experiencias

Se pretende hacer una sistematización de la experiencia vivida de la práctica profesional para hacer una interpretación crítica de los resultados que se obtuvieron y así evaluar la experiencia.

Siendo la sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo.

Definición

Registrar, de manera ordenada, una experiencia que deseamos compartir con los demás, combinando el quehacer con su sustento teórico, y con énfasis en la identificación de los aprendizajes alcanzados en dicha experiencia.

(Instituto Interamericano de Derechos Humanos)

Características

Al igual que ocurre con la definición de sistematización, hay cierta variedad a la hora de señalar sus rasgos principales. Sin embargo, hemos identificado una serie de características comunes a todo ejercicio de sistematización. Antes de enumerarlas, cabe señalar que a toda sistematización le antecede una práctica. Sin que exista la vivencia de una experiencia no es posible realizar una sistematización. Una vez acontecida la práctica, la sistematización es un **proceso participativo** que permite **ordenar** lo acontecido, recuperar así la **memoria histórica, interpretarla, aprender nuevos conocimientos y compartirlas con otras personas.**

- Procesos
- Participativo
- Ordenado
- Memoria histórica
- Análisis e interpretación
- Aprendizaje y nuevos conocimientos
- Compartir y difundir

Momentos de la sistematización



4 Momentos de la sistematización

Basado en la definición de la sistematización en la cual se busca registrar de manera ordenada, una experiencia que deseamos compartir con los demás, se busca dejar plasmada la

importancia de la iniciación del SG-SST. Dividiéndose en varios momentos y contara con los siguientes elementos.

Planificación de la Sistematización: en este punto se busca crear las bases fundamentales para darle estructura al proyecto, con el fin de tener un eficiente y exitoso proceso.

Registros: todo documento físico o digital que pueda ser relevante durante el proceso de sistematización

Testimonios o recuperación histórica: a partir de esta se recopila y ordena de forma sistemática toda la información procedente de los proyectos.

Análisis e Interpretación crítica y participativa de la experiencia: busca el análisis crítico e interpretativo de las experiencias en el campo de práctica que puedan ser transmitidas a manera de aprendizaje para las generaciones futuras.

Síntesis: es una herramienta que permite comprender e interiorizar el contenido, los acontecimientos e ideas centrales de la investigación.

Socialización: *en* esta fase se aborda la elaboración de un conocimiento adquirido transmisible para la aplicación y uso de otros colegas, buscando que lleguen a todo público interesado y cumplir con los objetivos trazados.

Actores Claves

Sin duda alguna el programa de práctica profesional de la corporación universitaria uniminuto y sus diferentes convenios juegan un rol muy importante a la hora de brindar la oportunidad a los estudiantes de dar ese paso y garantía en poner en práctica los conocimientos de forma física en una empresa, ahora bien la sistematización de dicha práctica y/o experiencia adquirida en la empresa construelectricos jose h s.a.s , no se habría logrado sin el programa de prácticas profesionales y la ayuda de actores importantes, que se han sido participe en el acompañamiento de nuestra práctica, tanto dentro de la organización como el interlocutor y por fuera de ella como el docente de acompañamiento, práctica que se realizó en un lazo de tiempo en el mes de agosto.

Porque se sistematiza la iniciación del SG-SST

En la actualidad son muchas las organizaciones que han decidido gestionar sus riesgos laborales mediante la implantación de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su plantilla. Un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo fomenta los entornos de trabajos seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general.

La iniciación de un sistema implica llevar a cabo las tareas que se plasman en los documentos, con el fin de implementar dicho el SG-SST.

Eje de sistematización: sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Eje de sistematización

Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST

La sistematización de experiencias es una interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso, los factores que han intervenido en él, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo.

Aspectos centrales que se desean sistematizar

- Ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST
- Plan de capacitación anual
- Activación y capacitación de brigada
- Informes para el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST
- Informes de gestión del riesgo
- Desarrollar plan de emergencias
- Realización de inspecciones
- Activar protocolo para trabajos en alturas (tarea de alto riesgo)
- Indicadores de gestión del riesgo.

Beneficios de esta sistematización

Iniciar un SG-SST persigue ante todo crear un ambiente de trabajo en el que prime la seguridad de todos y cada uno de los empleados, en todos los niveles jerárquicos de la organización.

Para poner a gestionar adecuadamente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, muchas organizaciones abogan por seguir los requisitos de ciertas normas.

Tal es el caso de la **ISO 45001**, que establece los principios que ha de seguir todo SG-SST, para lograr la eficacia del mismo y poder tener garantizada la seguridad y salud en el trabajo.

A la hora de iniciar este Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, es recomendable contar con el apoyo de la alta dirección. Éstos, a menudo, no ven más allá del ámbito económico a la hora de tomar decisiones sobre nuevos proyectos a abordar, y siempre se dejan plasmados los sistemas de gestión en solo documentación.

- sirve de apoyo para el cumplimiento de requisitos legales
- mejora la imagen de la empresa
- ayuda en la reducción de la rotación del personal
- mejora de los procesos
- reducción de los índices de AT, EG, EL y ausentismo.

Etapas metodológicas

Teniendo en cuenta que la sistematización de experiencias contiene un componente teórico práctico, se propone un plan de trabajo que se dividirá en varios momentos y se contará con los siguientes elementos:

Planificación de la sistematización: en esta fase se recolecta toda la información vivida en la experiencia con el fin de recrear y sustentar un exitoso proceso, la parte de planificación nos permite crear un cronograma de las actividades a desarrollar

Registros: recopilación de registros documentados o no y/o hallazgos importantes que puedan contribuir a la sistematización de la experiencia.

Análisis e interpretación analítica y participativa de la experiencia: nos permite de una manera crítica resaltar los conocimientos adquiridos, creando una experiencia enriquecedora para los futuros practicantes

Síntesis: etapa donde nos permite entender la experiencia vivida, introduciéndonos en los conocimientos y en cada una de las etapas centrales de la investigación.

Socialización: la cual busca la comunicación asertiva del proyecto, dándonos a conocer las bases, entendible para el público meta y cumpliendo los objetivos trazados.

- **Definición de los objetivos:** en este ítem se definen los retos a desarrollar en el proceso de Sistematización de las Prácticas Profesionales.
- **Contextualización de la práctica:** Aquí se delimita y enfoca el proceso de sistematización hacia los factores que interesa destacar.

Se realiza el rastreo de antecedentes de los actores, se contextualiza a nivel local, nacional e internacional según sea necesario (problemas y tendencias, enfoques y métodos destacados, categorías relevantes) señalando la línea de continuidad o de ruptura que el proyecto marca respecto a los antecedentes. De aquí se desprenden: el problema o pregunta sobre los que gira la sistematización. Se responde cuestionamientos tales como, ¿Por qué se quiere sistematizar esta experiencia y no otra?, ¿Cuál será el enfoque central, el hilo conductor que atraviese el análisis de toda la experiencia?, ¿Qué aspectos centrales de esa experiencia nos interesa sistematizar?

- **Descripción de la Práctica:** En esta fase se trata de recuperar y reconstruir el proceso de la práctica que se quiere sistematizar. Se elabora un discurso descriptivo de la práctica, para ello es necesario obtener información lo más clara y precisa posible de lo que ha ido

ocurriendo con relación a la práctica. Esto es, leer el presente de la práctica en función de sus antecedentes y de lo que se pretende.

Se identifican los elementos de la práctica, se clasifican y ordenarlos para objetivar lo vivido, para convertir la práctica en objeto de estudio e interpretación teórica, a la vez que en objeto de transformación.

- **Fortalecimiento Contextual:** esta fase facilita la recopilación de los soportes contextuales (teóricos, legales, geográficos) requeridos para facilitar el proceso.
- **Interpretación Crítica de la Práctica Reconstruida:** Con base en la descripción que se hizo de la práctica, se hace un análisis y síntesis de ella a través de una interpretación crítica del proceso sustentada en el marco teórico y el estado del arte realizado previamente. Se trata de analizar los aspectos esenciales del proceso, esto es, penetrar por partes en la práctica. Ubicar las tensiones y contradicciones que marcaron el proceso, y con esos elementos, volver a ver el conjunto del proceso, o sea, realizar una síntesis.
- **Prospectiva:** En esta etapa se trata de dar respuesta a los siguientes cuestionamientos.

¿Cómo se puede transformar esta práctica para lograr mejores resultados? Con base en las enseñanzas que se obtuvieron, ¿qué perspectivas se abren para plantear nuevas alternativas para generar una nueva práctica más rica y eficaz? ¿Qué decisiones se pueden tomar para mejorar la práctica? Es decir: ¿qué sugerencias y recomendaciones se pueden hacer para el mejoramiento de la práctica? ¿Qué elementos de la práctica se deben dejar de lado y cuáles se deben consolidar? ¿Cuáles se deben innovar y cuáles se deben crear? ¿Cuáles deben ser los nuevos ejes estructuradores de la práctica? ¿Cómo se deben reformular los objetivos? ¿Cuáles deben ser las nuevas estrategias metodológicas?

(Peresson, 1996)

Puede mencionar la documentación, formatos o ruta de que siguió para esta práctica y ponerlos como anexo

Etapas metodológicas

Tabla 5 Etapas metodológicas

Objetivo específico	Etapas	Método	Tipo de información	Herramienta de recolección de la información
Contextualización de la práctica profesional en la empresa construelectricos jose h s.a.s.	Etapa 1: contextualización de la práctica profesional	Redacción de la contextualización de la práctica ‘ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST’	Cualitativa	Informe final de la práctica ‘ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST’
Interpretación analítica de los resultados obtenidos en la práctica profesional	Etapa 2: interpretación analítica de la práctica constructiva	Elaboración de una síntesis analítica del proceso sustentado en la elaboración de la practica	Cualitativa	Informe final de la práctica ‘ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST’ Descripción de la practica en el proceso de sistematización
Elaboración de una prospectiva de mejoramiento para la ejecución del proceso de la práctica profesional	Etapa 3: prospectiva	Elaboración de una prospectiva de mejoramiento para la práctica ‘ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST’	Cualitativa	Informe final de la práctica ‘ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST’ Evaluación inicial el SG-SST de construelectricos jose h s.a.s.

Descripción de la práctica

La práctica profesional se inició en noveno semestre periodo académico, una vez que se cumplió con el 80% de los créditos del plan de estudio (115 créditos), cuando este requisito se llevó a cabalidad, la Corporación Universitaria Minuto de Dios brinda un espacio llamado “Seminario de Aprestamiento Laboral”, el cual fue obligatorio su inscripción y asistencia para poder empezar las prácticas, allí, se explicó, que la práctica profesional es una actividad académica de formación profesional a través del aprendizaje experiencial, comprendiendo y generando mediante la aplicación de conocimientos, procesos de transformación social para el sector productivo, a su vez, se explicó cuáles eran las modalidades existentes a la hora de realizarlas, Algunas de ellas son: Empresarial, homologación, intervención, entre otras.

Una vez que se culminó el proceso mencionado anteriormente se registró la asignatura práctica profesional en el sistema génesis inscribiendo el NRC correspondiente, luego en el primer encuentro el docente asesor de la asignatura explicó nuevamente en qué consistía la práctica y sus modalidades, allí se escogió como realizar práctica profesional. Se eligió la modalidad intervención y se ejecutó en la empresa **CONSTRUELECTRICOS JOSE H S.A.S.** la **INICIACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST**, objetivo general de la práctica, ya que no se encontraba iniciado en la sede de Dosquebradas Rda.

Formalizado todo el proceso de documentos de la entidad cooperadora y la universidad, se llevó a cabo, el desarrollo del cronograma de actividades con sus respectivos objetivos específicos de la práctica profesional, los cuales eran:

- Comparación de evaluación inicial y evaluación final, según los estándares mínimos resolución 1111 del 2017

		DIAGNÓSTICO RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 EVALUACION INICIAL	
INFORMACIÓN EMPRESA			
Nombre del inspector SST	Andres Felipe Carvajal Lopez	Fecha	1 de septiembre de 2018
Nombre de la contratista	CONSTRUELECTRICOS JOSE H S.A.S.	NIT	830100805-2
No. de trabajadores directos	16		
Sector económico	instalacion de redes electricas en construccion	Riesgo	V
Personas que atienden la visita	Yeiner Otalora	Cargo	encargado de obra
		Cargo	
		Cargo	
Correo	mitaka@construelectricos.com	Teléfono	3165789013
Representante legal	carlos humberto coronel		

5 portada evaluación inicial

Tabla 6 valores y calificación evaluación inicial

		DIAGNÓSTICO RESOLUCIÓN 1111 DE 2017							
ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%) Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y	I.I.I. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	0,5	4		0			2

desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	Trabajo SG-SST							
	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
	1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
	1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5			0			
	1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0			
	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5			0			
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2			0		
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2	6		0		0
		1.2.3 Responsables del Sistema de	2			0		

		Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)							
GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				14
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0				
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de	1		1				

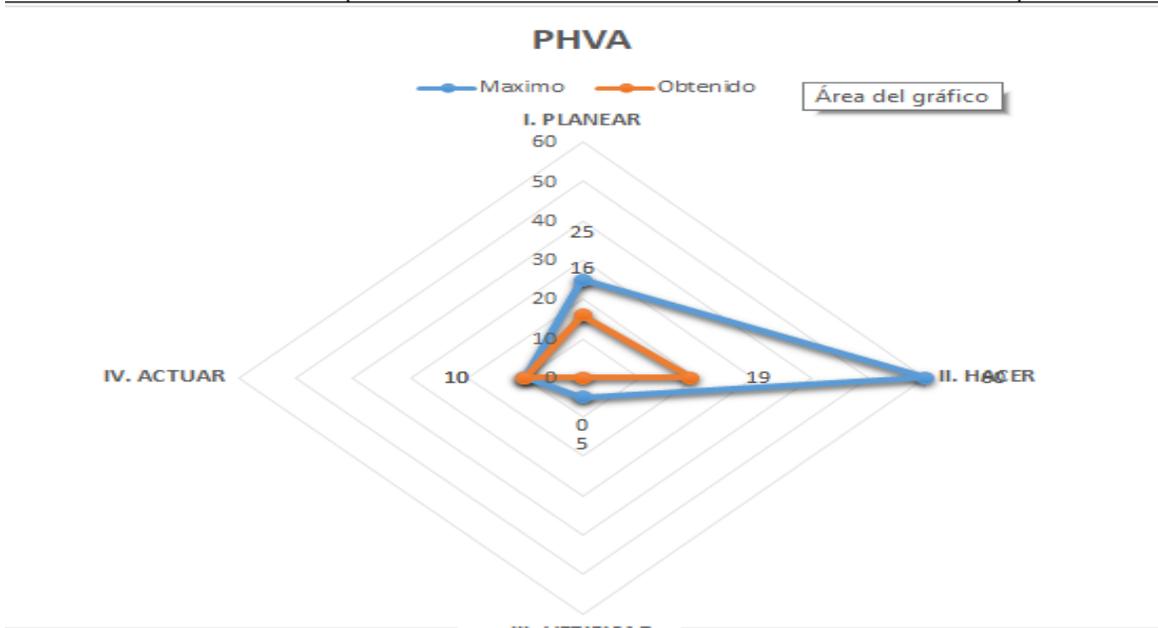
		laborales						
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1			0		
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1			0		
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			2
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0			
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6		0		0
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0		

		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				11
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			0			
	Medidas de prevención y control para	4.2.1 Se implementan las medidas de	2,5	15		0			5

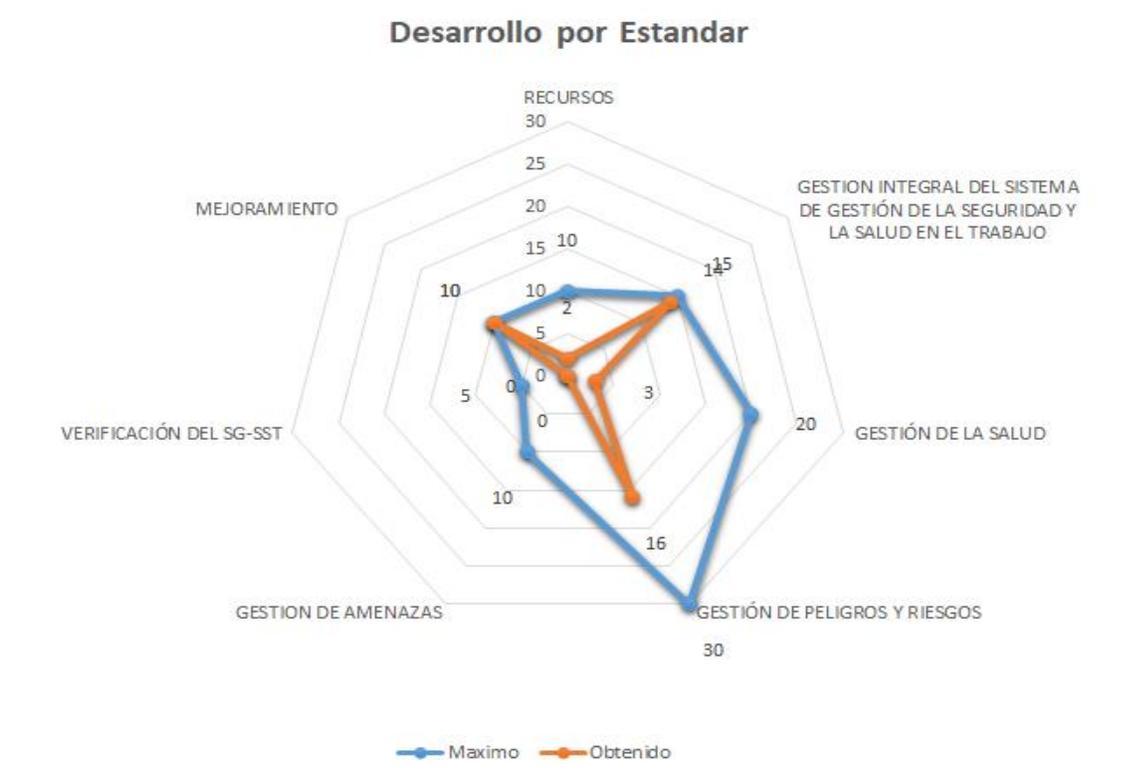
III. VERIFICAR	intervenir los peligros/riesgos (15%)	prevención y control de peligros								
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0					
		4.2.3 Hay procedimientos , instructivos, fichas, protocolos	2,5	2,5						
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0					
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	2,5						
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		0					
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	0			0	
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0				
		VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0			0
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año		1,25	0					
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría		1,25	0					
		6.1.4 Planificar		1,25	0					

			auditoría con el COPASST						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
TOTALES				100	45	0	0	0	45
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST									
EL CONTRATISTA SE ENCUENTRA EN UN ESTADO:					CRITIC 0				

Fuente: autoría propia



6 diagnostico evaluación inicial



7 diagnostico evaluación inicial

en la cual se evidencian un estado crítico de la empresa, con temas importantes a intervenir.

		DIAGNÓSTICO RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 EVALUACION FINAL	
INFORMACIÓN EMPRESA			
Nombre deL inspector SST	Andres Felipe Carvajal Lopez	Fecha	1 de noviembre de 2018
Nombre de la contratista	CONSTRUELECTRICOS JOSE H.S.A.S.	NIT	830100805-2
No. de trabajadores directos	16		
Sector económico	instalacion de redes electricas en construccion	Riesgo	V
Personas que atienden la visita	Yeiner Otalora	Cargo	encargado de obra
		Cargo	
		Cargo	
Correo	mitaka@construelectricos.com	Teléfono	3165789013
Representante legal	carlos humberto coronel		

8 portada evaluación final

Tabla 7 valores y clasificación evaluación final

		DIAGNÓSTICO RESOLUCIÓN 1111 DE 2017							
ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
					JUSTIFICA	NO JUSTIFICA			
I. PLANEAR	RECURSOS (100%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y	I.I.I. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	0,5	4	0,5			4

desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	Trabajo SG-SST							
	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
	1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
	1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
	1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0,5			1,5
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0,5			
		1.2.3 Responsables	2		0,5			

		del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)							
GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				14,5
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y firmado	2		2				
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0,5				
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de	1		1				

III. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)		comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST						
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1			
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2			
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1			
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1			
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos			1	1					
3.1.5 Custodia de Historias Clínicas			1	1					
3.1.6			1	1					

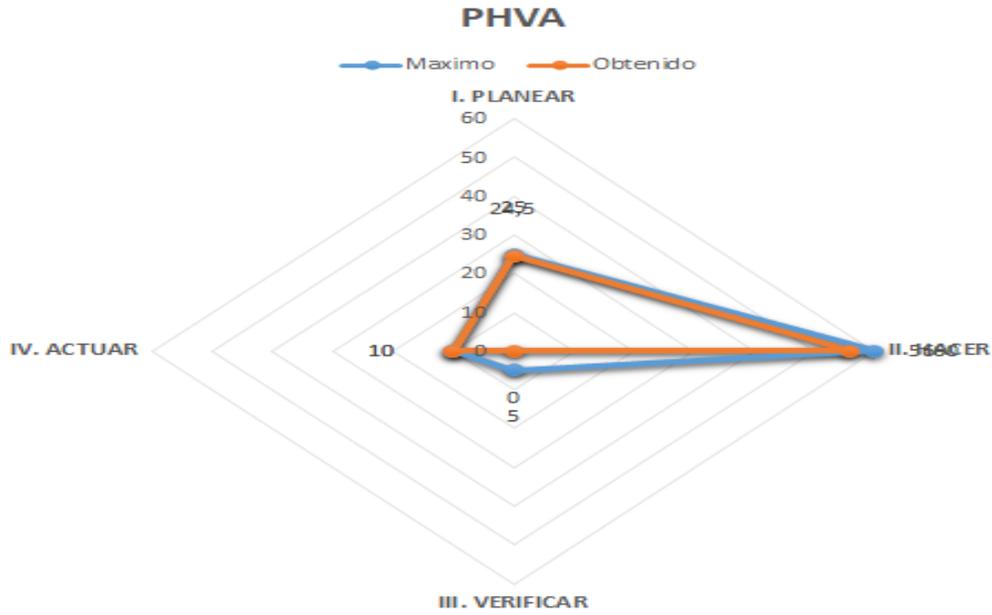
		Restricciones y recomendaciones médicas laborales						
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			5
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1			6
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de	1		1			

		Trabajo y Enfermedad Laboral						
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			11
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4			
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3			
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y	4		0			

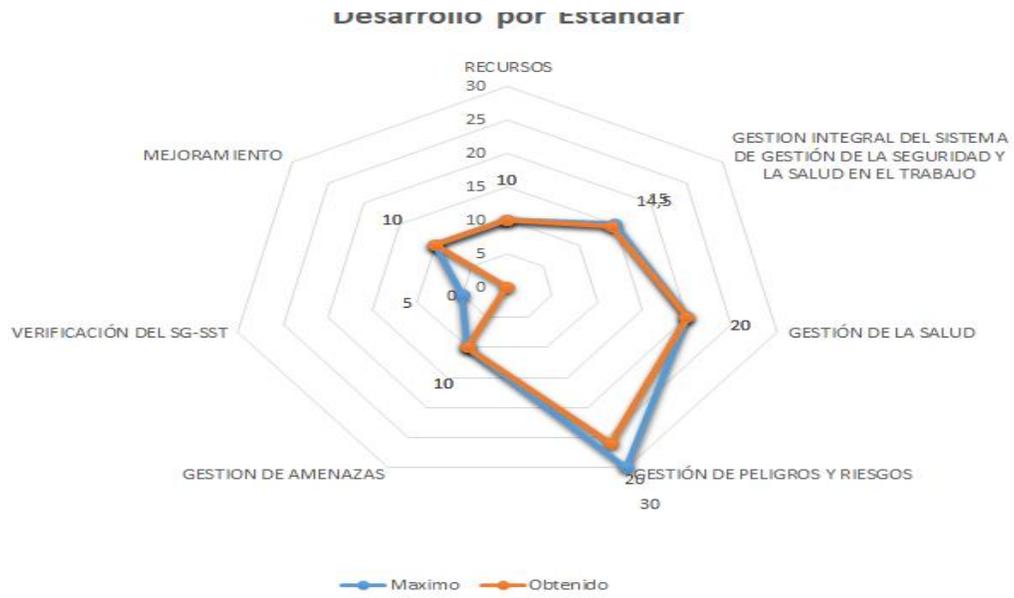
III. VERIFICAR	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	biológicos							
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				15
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		10	5			
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	5					
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5		0		0
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0			
			6.1.3 Revisión anual por la alta	1,25		0			

			dirección, resultados y alcance de la auditoría						
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25			0		
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
TOTALES				100	86	0	0	0	86
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST									
EL CONTRATISTA SE ENCUENTRA EN UN ESTADO:						ACEPTABLE			

Fuente: autoría propia



9 diagnostico evaluación final



10 diagnostico evaluación final

En la evaluación final se evidencia que la empresa mejora significativamente, estando a un estado aceptable y con tendencia a la mejora si sigue las recomendaciones dejadas en la etapa práctica.

- Activación del plan de emergencias, desarrollando actividades de conformación y capacitación de la brigada de emergencias, para las diferentes respuestas ante emergencias.

Actividades realizadas

- Empaquetamiento y embalaje
- Traslado de heridos
- Respuesta ante emergencias
- Realización de simulacro de emergencia
- Conformación de brigada de emergencias
- Reanimación cardio pulmonar RCP
- Primeros auxilios
- Elementos del botiquín



12 plan de emergencias



11 plan de emergencias

- Implementación de cronograma de capacitaciones anuales y charlas pre operacionales
Dar cumplimiento al cronograma de capacitaciones fortaleza las aptitudes y actitudes del personal a la hora de realizar las tareas, mejorando sus conocimientos y las condiciones de trabajo en las cuales desarrolla las actividades, minimizando los riesgos que están presentes en la actividad económica

Actividades

- Capacitaciones
 - ✓ Manejo de herramientas
 - ✓ Manejo de equipos eléctricos
 - ✓ Uso adecuado de EPI
 - ✓ Autocuidado ETC.
- Charlas pre operacionales
 - ✓ Inspección de equipos
 - ✓ Inspección de área adyacente
 - ✓ Uso adecuado de equipos de altura





14 capacitación del personal

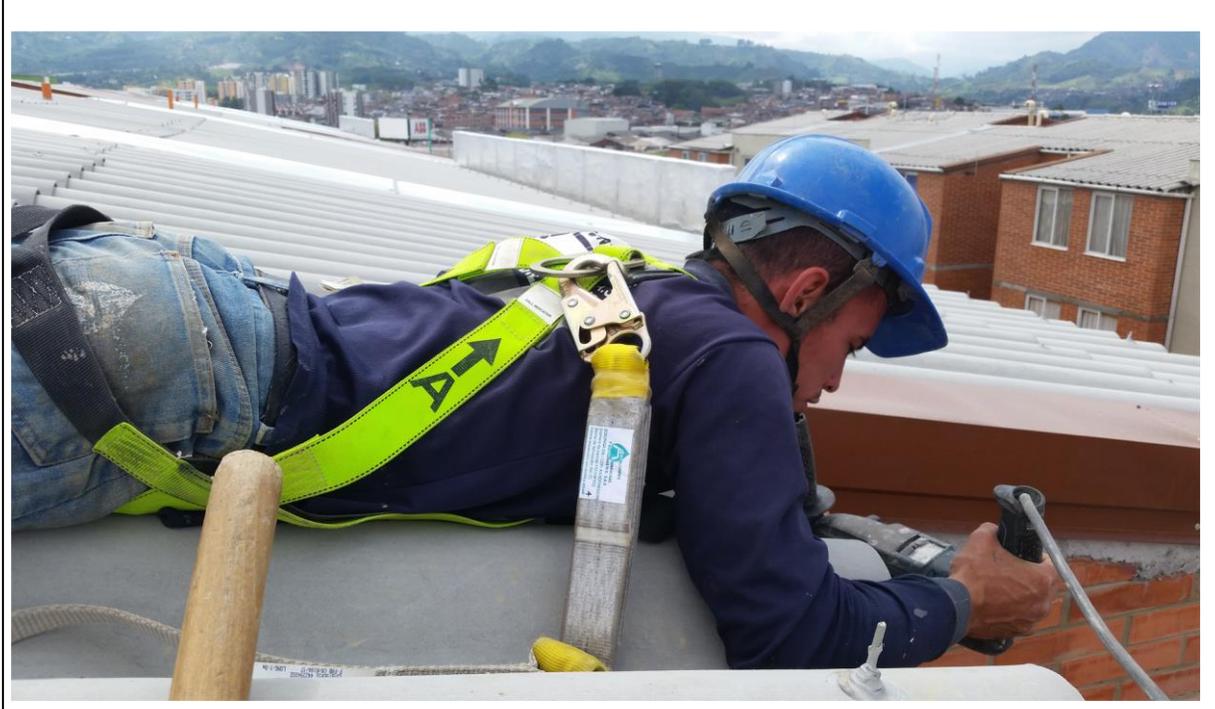
- Implementación de permisos, inspección de trabajos y equipos en alturas.

Con esta tarea se elimina el riesgo al que estaban expuestos los trabajadores al trabajar en alturas superiores al 1.5m de alturas sin ningún equipo de protección contra caídas.

Actividades

- Permisos de trabajo en alturas
- Inspección de área de trabajo
- Inspección de equipos
- Hoja de vida de equipos
- Entre las actividades varias se realiza la implementación de inspecciones, indicadores de ausentismo, accidentalidad, frecuencia, severidad, lesión incapacitante, entre otros
 - Inspección de orden y aseo

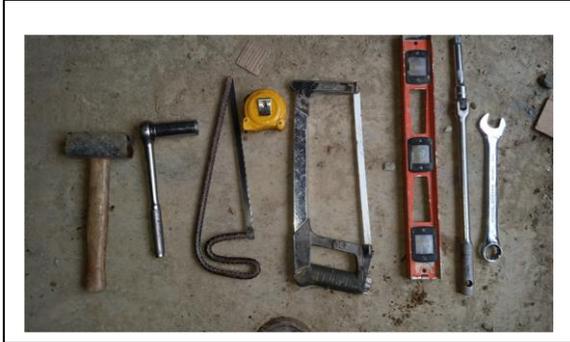
*16 inspección de equipos de altura 15 rotulación de equipos
y*



➤ riesgo eléctrico



- inspección de productos químicos
- Inspección de elementos de protección



18 inspección de herramienta menor

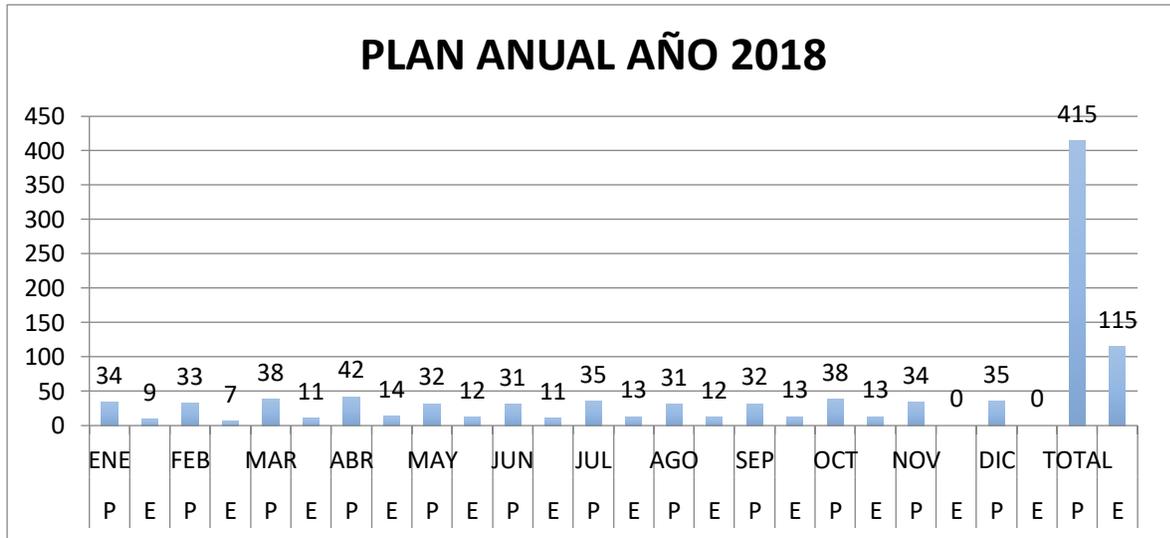


17 inspección de área de trabajo



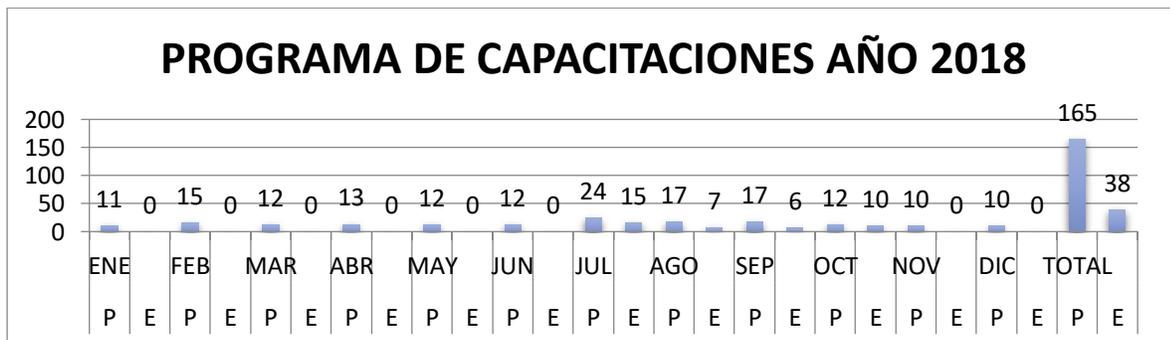
19 inspección de herramienta eléctrica

- A continuación se muestra la gráfica del plan de trabajo anual en el cual se interpretan los datos de las actividades planeadas y las ejecutadas



20 plan anual año 2018

- Continuación se muestra la gráfica de cronograma de capacitaciones anuales en el cual se interpretan las capacitaciones planeadas y las ejecutadas



21 programa de capacitaciones año 2018

- A continuación se muestra la tabla con los registros de accidentalidad y sus respectivos índices

ESTADÍSTICA DE ACCIDENTALIDAD													CODIGO			
													VERSIÓN			
													FECHA			
													PARTE 1 DE 2			
DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN DEL PERIODO													TOTAL AÑO		
	PERIODO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
	No. Trabajadores	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5					5
	Horas/día trabajadas	6000	5760	5760	6000	6000	6912	6912	6000	6000	6240					6158
Días Hábiles/mes	25	24	24	25	25	24	24	25	25	26				25		
Horas hombre trabajadas en el periodo	750000	691200	691200	750000	750000	995328	995328	750000	750000	811200	0	0		7.934.256		
Cantidad accidentes en el mes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1				1		
Cantidad de casos de AT con tiempo perdido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1				1		
Días perdidos por incapacidad de AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2				2		
Días cargados por severidad de AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0		
Total de días perdidos y cargados por AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0		2		
Índice de frecuencia (I.F)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,296	#DIV/0!	#DIV/0!		0,030		
Tasa de Accidentalidad de la Empresa	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	#DIV/0!	#DIV/0!		19,23%		
Índice de severidad (I.S.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,592	#DIV/0!	#DIV/0!		0,060497166		
Índice de lesión incapacitante (I.L.I.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	#DIV/0!	#DIV/0!		0,000		

22 estadísticas de accidentalidad

NOTA: es necesario resaltar que semanal y mensualmente se entregaba un informe a las gerencias de las actividades, registros e impactos que tenían las mismas, con el fin de darle cumplimiento a la mejora continua.

El tutor realizaba un seguimiento semanal de las actividades con el fin de mejorar el trabajo que se venía desarrollando para la compañía en convenio.

Una vez realizada la ejecución se encontraron varios déficit los cuales se pudieron eliminar de forma inmediata y otros que estaban el proceso de cumplimiento y/o sustitución.

Interpretación analítica

En la ejecución de la práctica profesional “iniciación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST en Construelectricos José h S.A.S., 2017” a través de la visita inicial y el diagnóstico de la auditoria interna del sistema de gestión, se evidencio que el SG-SST estaba documentado pero no iniciado se toma la decisión de empezar la iniciación del SG-SST, dando cumplimiento a los deberes del empleador y compromisos plasmados en los objetivos de la empresa y dando cumplimiento a la legislación nacional vigente. Por esta razón, se decide enfatizar este proceso de sistematización en la importancia que tiene la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Como se observó en la descripción de la práctica profesional, la iniciación del SG-SST es un proceso sistematizado que toda empresa debería implementar, pero que muy pocas saben aprovechar este recurso a su favor tanto de sus empleados como del rendimiento de la misma. Dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) es fundamental la iniciación dado que no sirve de nada tener el documento en papel sin haber activados cada uno de los puntos plasmados en él, como lo menciona el Decreto 1072 de 2015, el cual articula el paso a paso que se debe de tener en cuenta a la hora de diseñar, implementar, ejecutar y desarrollar cada uno de los procesos y componentes que tiene la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro del sistema de gestión.

Con la iniciación del SG-SST se debe de tener en cuenta los estándares mínimos, cumpliendo con los 62 estándares mínimos para las empresas que se dedican a la construcción como está estipulado en la Resolución 0312 de 2019

Haciendo ver la gestión documental y la iniciación como una unión pues un sistema se debe ver como un todo, un complemento que se da entre las diferentes partes que lo componen y

los responsables de su diseño e iniciación, no podemos solo intervenir una parte del sistema si queremos desarrollar un sistema de éxito, o si en realidad queremos hacer algo por lo trabajadores.

Se debe ser conscientes de que este es un proceso que está incluido en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) que es un ciclo sin fin, solo de mejoras continuas que ayuda a obtener mejores resultados, con productos competitivos, reduciendo costos y precios, optimizando la productividad y aumentando la rentabilidad de la empresa, todo esto, se logra utilizando la mejor herramienta o metodología que toda empresa posee, que son las perspectivas a la hora de planear claramente hasta donde se quiere llegar con los objetivos y metas definidas de los sistemas de gestión organizacional.

Para comprender un poco más la resolución 0312:2019 artículo 25., se puede observar la siguiente ilustración que nos muestra la estructura de la norma.

		<p>Sistema de Gestión de SST, se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento.</p> <p>En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019.</p>	<p>entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.</p>	<p>De enero a diciembre de 2018</p>
--	--	--	---	-------------------------------------

23 resolución 0312:2019 artículo 25 alcaldía mayor de Bogotá, Colombia, febrero 2019

Dando cumplimiento la presente resolución y la demás legal vigente se resalta la importancia a la cual se dio cumplimiento con la ejecución del SG-SST, ejecutando un sistema

articulado que cumple con las políticas y compromisos adquiridos por la empresa, y minimizando los riesgos a los cuales estuvieron expuesto a la hora de iniciar actividades sin la ejecución de dicho sistema.

En la siguiente ilustración se dan a conocer algunas de las obligaciones del empleado según el decreto 1072:2015 artículo 2.2.4.6.8

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

24 decreto 1072:2015 artículo 2.2.4.6.8 alcaldía mayor de Bogotá, Colombia, junio 2015.

Dando cumplimiento al decreto 1072:2015 y evitando sanciones por parte del ministerio de trabajo, deja claro que la ejecución del SG-SST no es solo una herramienta que previene, minimiza y mejora las condiciones de los trabajadores, sino también que da cumplimiento a normas establecidas por ley evitando sanciones que repercuten económica mente y productivamente en la empresa.

Prospectiva

Conforme a la metodología planteada para el desarrollo del proceso de sistematización de la presente práctica profesional iniciación del SG-SST en la empresa Construelectricos José h S.A.S., se elaboran las siguientes propuestas para los tres actores más representativos, La Organización, La Corporación Universitaria Minuto de Dios y los aspectos de mejoramiento de competencias para los próximos practicantes.

Para la organización: Construelectricos José h S.A.S

Propuesta

Diseño del plan de auditorías internas y externas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo articulado con los sistemas de gestión organizacional basados en las normas nacionales resolución 0312:2019 y decreto 1072:2015 e internacionales ISO 14001:2015

Objetivo General

Diseñar el plan de auditorías internas y externas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo articulado con los sistemas de gestión organizacional basados en las normas nacionales Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 19011, Resolución 0312:2019 y decreto 1072:2015 e internacionales ISO 14001:2015 Norma Internacional de Auditoría NIA 265.

Objetivos Específicos

- Crear plantillas para las auditorías internas según Norma Internacional de Auditoría NIA 265 y la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 19011
- Definir actores recursos y actores que intervendrán en cada una de las auditorias
- aplicar proceso Deming PHVA

Justificación

Esta propuesta busca garantizar la mejora continua de los estándares de la empresa, dando cumplimiento a la legislación colombiana vigente, conociendo su estado actual, el cual le permitirá conocer sus debilidades, fortalezas y amenazas, con el fin de desarrollar los planes anuales de trabajo e intervenciones que se necesiten con urgencia.

Desarrollo

Para la ejecución de esta propuesta se tendrá en cuenta la siguiente normatividad:

- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 0312 de 2019
- NTC-ISO 19011
- ISO 45001:2015
- Ciclo Deming PHVA

Realizando la unificación del SG-SST garantizando un éxito en sus actividades.

Artículo 2.2.4.7.6. Auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales. Es el mecanismo sistemático y continuo de evaluación del cumplimiento de estándares de calidad complementarios a los estándares mínimos, conforme a los programas de auditoría, que deberán ser concordantes con la intencionalidad de los estándares de acreditación y superiores a los que se determinan como básicos en el Sistema de Estándares Mínimos según lo determine el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces.

Los procesos de auditoría serán obligatorios para todos los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales mencionados en el artículo 2.2.4.7.2. del presente Decreto.

(Decreto 2923 de 2011, art. 6)

25decreto 1072:2015 artículo 2.2.4.7.6 alcaldía mayor de Bogotá, Colombia, junio 2015.

Artículo 2.2.4.7.13. Sanciones. Corresponde a la Superintendencia Financiera, la Superintendencia Nacional de Salud, las Direcciones Departamentales y Distritales de Salud y a las Direcciones Territoriales o quienes hagan sus veces, de conformidad con las

DECRETO NÚMERO 1072 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

VERSIÓN ACTUALIZADA A 15 DE ABRIL DE 2016

competencias asignadas en las normas legales vigentes, imponer las sanciones frente al incumplimiento de las disposiciones del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Decreto 2923 de 2011, art. 13)

26 decreto 1072:2015 artículo 2.2.4.7.13 alcaldía mayor de Bogotá, Colombia, junio 2015.

Tabla 8 métodos de evaluación para auditorías

	Paso 1	Paso 2	Paso 3
Áreas de competencias	Atributos personales y conocimientos y habilidades	Criterios de evaluación	Métodos de evaluación
Atributos personales	Ético, de mentalidad abierta, diplomático, observador, perceptivo, versátil, tenaz, decidido, seguro de sí mismo	desempeño satisfactorio en el lugar de trabajo	Evaluación del desempeño
Conocimientos y habilidades genéricos			
Principios, procedimientos y técnicas de auditoría	Aptitud para llevar a cabo una auditoría de acuerdo con los procedimientos internos, comunicándose con compañeros conocidos del lugar de trabajo.	Haber completado el curso de formación de auditor interno Haber realizado tres auditorías como miembro de un equipo auditor interno.	Revisión de los registros de formación
Documentos del sistema de gestión y documentos de referencia	Aptitud para aplicar las partes pertinentes del manual del sistema de	Haber leído y entendido los procedimientos del manual del sistema de gestión pertinentes	Observación Evaluación entre partes Revisión de los registros

	gestión y de Calidad los procedimientos relacionados.	a los objetivos, el alcance y los criterios de la auditoría.	de formación Examen Entrevista
Situaciones de la organización	Aptitud para operar de forma eficaz dentro de la cultura de la organización y, la estructura de la organización e informativa.	Haber trabajado para la organización al menos durante un año en tareas de supervisión.	Revisión de los registros laborales
Leyes, reglamentos y otros requisitos aplicables	Aptitud para identificar y entender la aplicación de la leyes y reglamentos pertinentes relativos a los procesos, productos y/o emisiones al medio ambiente.	Haber completado un curso de formación sobre las leyes pertinentes para las actividades y procesos que van a auditarse.	Revisión de los registros de formación
Conocimientos y habilidades específicos relativos a la calidad			
Métodos y técnicas relacionados con la	Aptitud para describir los métodos de control de calidad internos. Aptitud para diferenciar entre los requisitos para	Haber completado formación en la aplicación de métodos de control de la calidad.	Revisión de los registros de
Calidad	ensayos/pruebas en procesos finales.	Haber demostrado el uso en el lugar de trabajo	formación

Procesos y productos, incluyendo servicios	Aptitud para identificar los productos, su proceso de producción, especificaciones y uso final.	de procedimientos de ensayo/prueba en proceso final. Haber trabajado en la planificación de producción como empleado de planificación de proceso. Haber trabajado en el departamento de servicios.	Observación Revisión de los registros laborales
--	---	---	--

Propuesta

Se hacen las siguientes recomendaciones para UNIMINUTO:

- Iniciar el noveno octavo o noveno semestre con la materia opción de grado, con el fin de que haya una vinculación directa a la hora de realizar las prácticas profesionales, y se pueda realizar un proceso sistemático de las dos etapas
- realizar una asignación de más tutores para las actividades de prácticas, con el fin de que se intensifiquen las visitas e intervenciones la hora de la realización de las prácticas profesionales
- realizar un acompañamiento desde el primer semestre con temas importantes como normas APA, semilleros de investigación, sistematización y las diferentes modalidades de práctica profesional, con el fin de fortalecer los conocimientos y afianzar la confianza de los estudiantes.

Para el estudiante de UNIMINUTO

Se hacen las siguientes propuestas o recomendaciones para los próximos estudiantes de UNIMINUTO:

- capacitarse y fortalecer los conocimiento en normas APA desde el primer semestre, no justificarse o basarse solo en lo que los tutores exigen, siempre ir más allá del conocimiento que nos trasmiten, pues estamos en una modalidad a distancia, la cual la mayor parte del conocimiento adquirido va a ser individual
- realizar un estudio anticipado e investigativo de cuál es la práctica profesional correcta que desea realizar

- elegir correctamente el campo de práctica, que pueda fortalecer y/o aportar a la carrera que desarrolla, siendo un proceso en el cual las dos partes se beneficien

Conclusiones

Aunque es importante en esta conclusión resaltar la importancia que tiene la ejecución de un SG-SST, pues toda empresa debería implementar uno pues este dará los lineamientos, herramientas y controles para poder realizar una gestión del riesgo exitosa.

Debemos enfocarnos en contar la experiencia a la hora de realizar las prácticas profesionales y el desarrollo praxiologico que tuvo el estudiante a la hora de intervenir un punto o puntos técnicos, con conocimiento adquiridos durante su carrera y experiencia.

La realización de una praxis en una empresa y del modelo que maneja la universidad UNIMINUTO es quizás para muchos de los estudiantes uno de sus primeros empleado, ampliando el punto de vista del ámbito laboral y permitiendo poner en práctica las técnicas y conocimientos adquiridos, este espacio propicio para su desarrollo tanto técnico como personal ha permitido vivido una experiencia única pero no ultima, pues al dar su primer paso por el ámbito laboral se da cuenta de la responsabilidad que ha adquirido y el compromiso que tiene para con las personas.

Velar por la vida de una persona no es fácil y más aún cuando las personas e han vuelto reacias al cambio, este tipo de impedimentos nos hacen pensar a cerca de las capacidades y prioridades de las personas, pues al poner el dinero por delante de sus propias vidas, se han olvidado de lo importante que es vivir y lo maravilloso que es estar sano, mientras se desarrolla la práctica se llega a diferentes tipos de conclusiones, como por ejemplo ¿Por qué es estado solo vela por resoluciones que benefician a las empresa y no a los empleados? Por otra parte ¿Por qué es importante salvar a alguien que no quiere ser salvado?, ¿vale la pena promover la seguridad y la salud?, nos encontramos con diferentes tipos de incógnitas que nos han llevado a este punto.

Hoy en día mueren muchas personas por temas de seguridad, siento que no es casualidad que yo y mis compañeros estemos hoy acá, hablando de porqué es importante una práctica o sistematización, la práctica y la sistematización nos ha llevado a darnos cuenta de que hemos elegido la carrera correcta y que los miedos que nos agobiaban ya no están, al poder acercarnos de un manera práctica a las persona entendimos que el trabajo que tenemos es mucho y la sensibilización que debemos transmitir es aún más.

Quiero desearles mis mejores deseos a los futuros practicantes pues conmigo no termina este proceso y siento que abrimos el campo a las personas que vienen detrás de nosotros, pues este no es un trabajo de una sola persona, es un trabajo en conjunto con las viejas y nuevas generaciones de prácticas, praxiologicamente UNIMINUTO hoy nos despide.

Referencias

Colmena seguros. (2019). Resolución 0312 de 2019 nivel Nacional. Obtenido de

<https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-0312-de-2019-26-03-19.pdf>

Ruiz, M. Y. (2012). Normas APA 6° Edición. Obtenido de ACADEMIA:

https://www.academia.edu/5159535/NORMAS_APA_6ta_Edici%C3%B3n

César G. Lizarazoa. Organización iberoamericana de seguridad social [archivo PDF].

Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Recuperado 19 de marzo de 2017;

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombi_a1.pdf

Rodríguez, C. Técnicas y procedimientos en Salud Ocupacional. Primera Edición.

Bogotá, Colombia: Sociedad Colombiana de Medicina del trabajo; 2015, p. 12 – 14.

Actualízate. (2018). Actualízate. Obtenido de

<https://www.nueva-iso-45001.com/2016/03/iso-dis-45001-planificacion/>

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2015). Decreto único reglamentario 1072 de 2015 nivel Nacional.

Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Línea del tiempo de la salud ocupacional en Colombia. (2018). línea del tiempo de la salud

ocupacional en Colombia. Obtenido de <https://www.timetoast.com/timelines/linea-del-tiempo-de-las-alud-ocupacional-en-colombia>