

**RESUMEN ANALITICO DE INVESTIGACIÓN
– RAI-**

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA
EMPRESA AMERICANA DE CONSTRUCTORES**

CAMPAÑA Muriel Hugo, LUCERO Campaña Daniel, MORANTES Ortiz Lady**

PALABRAS CLAVE

Accidentalidad; Gestión; Seguridad; Trabajo

DESCRIPCIÓN

El trabajo tuvo como objetivo el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Americana de Construcciones (AMECON), que garantice el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de marzo de 2017 en la ciudad de Pasto. Para el cumplimiento de tal propósito se determinó el estado inicial se realizó el análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de (AMECON), con el fin de establecer el grado de cumplimiento de los requisitos vigentes para el año 2018. Una vez obtenidos estos resultados se pudo establecer un plan de trabajo anual proyectado para el año 2019 que incluya el proceso de diseño, la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en esta empresa. Este proceso permitió definir un manual de gestión que articule claramente los documentos del sistema, de tal manera que sea replicable eficientemente en nuevos centros de trabajo y líneas de negocio, garantizando que responda de manera ágil a las expectativas de crecimiento de la organización.

FUENTES

Se trabajó con 7 referencias distribuidas de la siguiente manera: Manual relacionados con sistemas de gestión, 2 artículos sobre normatividad, 2 manuales de salud laboral y 2 manuales de riesgos laborales.

CONTENIDO

El soporte teórico del presente trabajo se fundamenta entre otros temas en el de la seguridad industrial definida como el conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipo instalaciones y

todos aquellos elementos necesarios para producir en las mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las encargadas de prevenir los accidentes y deben cumplirse en su totalidad (González, F. 1992). Otro insumo teórico importante fue Norma técnica colombiana NTC-OHSAS 18001, que son estándares voluntarios que buscan asegurar el mejoramiento de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, a través de una gestión sistemática y estructurada, la cual es compatible y complementaria con los sistemas de gestión de calidad y medio ambiente, esta norma puede ser aplicada a cualquier tipo de empresa sin importar su tamaño o actividad económica lo cual posteriormente a su implementación traerá unos beneficios como: Mejorar credibilidad con clientes, proveedores, bancos, caso de que la empresa quiera exportar sus productos será más accesible, logra la mejora en sus procesos según el ciclo (P, H, V, A) Planear, Hacer, Verificar, permite lograr una certificación con estándares internacionales y lo más importante reducir el porcentaje de accidentalidad. Articulando los anteriores temas teóricos con el tema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que desde sus fundamentos precisa que la seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores para protegerlos de los factores de riesgos ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus necesidades fisiológicas. Además, tiende a promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas mediante acciones dirigidas a establecer satisfactorias relaciones entre el hombre, el trabajo y el medio ambiente en que labora, busca la mejor adaptación del hombre a su trabajo y viceversa. Proceso vital enfatizando el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno psicosocial. Para lograr cumplir con la salud en el trabajo, se requiere de la formulación de políticas nacionales y particulares al interior de las

empresas que deben obedecer y seguir los lineamientos legales. Fue importante tener en cuenta un marco legal que respalde todo el proceso de ahí que se tuvo en cuenta que los (SG-SST) están amparados en la legislación vigente en materia de las normas impuestas en el territorio nacional de Colombia y concordante con las políticas del ministerio de protección social y del trabajo, siendo actualizadas según los cambios contemplados por dictámenes del Congreso de la República y la Presidencia Nacional, de ahí que se tuvo en cuenta los siguientes decretos y leyes: Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017. Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos. Decreto 1530 de 1996. Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador, Decreto 2090 de 2003. Actividades de alto riesgo, Decreto 0723 de 2013 Afiliación a sistema general de riesgos, labores y actividades de alto riesgo y la Ley 1122 de 2007. Modificaciones en el sistema general de seguridad de seguridad social en salud. Este marco teórico es lo que respaldó los objetivos propuestos para el presente trabajo de grado y que estuvieron encaminados a diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Americana de Construcciones (AMECON), que garantice el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de marzo de 2017 en la ciudad de Pasto.

y para este se plantearon unos objetivos específicos como: Determinar el estado inicial y realizar el análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de (AMECON), con el fin de establecer el grado de cumplimiento de los requisitos vigentes para el año 2018, establecer el Plan de Trabajo Anual para 2019 que incluya el proceso de diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa y definir un Manual de Gestión que articule claramente los documentos del sistema, de tal manera que sea replicable eficientemente en nuevos centros de trabajo y líneas de negocio, garantizando que responda de manera ágil a las expectativas de crecimiento de la organización.

METODOLOGIA

Por tratarse de un trabajo de grado no abordado desde la investigación sino desde el diseño de un sistema de gestión para una empresa, se da a conocer los procedimientos llevados a cabo para tal propósito. En primer lugar, se realizó una descripción del estado en el que se encontraba la empresa en relación a la seguridad y salud en el

trabajo, posteriormente se estableció un plan de trabajo para el siguiente año que abarque desde el diseño hasta el mantenimiento de un SG-SST, para luego definir un manual de gestión articulado que responda a la dinámica de la empresa en términos de crecimiento y variabilidades.

CONCLUSIONES

Es importante que las empresas realicen una evaluación inicial que les permita determinar el estado en el cual se encuentran para el diseño de sus Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud.

Las empresas deben seguir la normatividad correspondiente en los procesos de implementación de SG-SST lo que las llevará a actuar en consecuencia.

La implementación de SG-SST, van más allá de disminuir o eliminar riesgos, los beneficios se evidencian en mayor rendimiento y por ende en mayor productividad de las empresas.

La empresa Americana de Construcciones SAS, no contaba con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que la ubicaba en una empresa con alto nivel de riesgo.

Se puede evidenciar el avance en la concientización de las responsabilidades que se tienen como trabajador al usar los implementos de protección personal, el óptimo manejo de las herramientas, el adecuado uso de las zonas laborales, y la asistencia a las capacitaciones ofrecidas por el empleador puesto que de su propio cuidado depende el éxito de lo establecido por la empresa, de igual manera se logra que la empresa plantee compromisos y responsabilidades en cuanto a oportunas capacitaciones, la dotación pertinente para cada trabajador según su función y el constante seguimiento a la salud de sus trabajadores.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La empresa Americana de Construcciones SAS, destina los recursos necesarios para todos los procesos que requiere la puesta en marcha de una política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa Americana de Construcciones SAS, pensando en la responsabilidad social pretende asegurar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales a la empresa.

ANEXOS

El total de anexos del trabajo investigativo es de 26 y se destacan como los más importantes solo anexos: A) Anexo E – Identificación de peligros y evaluación de riesgos. B) Anexo F – COPPAST. C) Anexo H – Programa de vigilancia epidemiológica. D) Anexo L - Programa de prevención y protección contra caídas para Trabajo seguro en alturas

** Estudiantes de especialización en sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA AMERICANA DE CONSTRUCTORES DE LA
CIUDAD DE PASTO**

**CAMPAÑA MURIEL HUGO ALBERTO
LUCERO CAMPAÑA DANIEL FERNANDO
MORANTES ORTIZ LADY PAOLA**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESPECIALIACION EN SG-SST
BOGOTÁ 2 DE JULIO 2018**

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA AMERICANA DE CONSTRUCTORES DE LA
CIUDAD DE PASTO**

**EDGAR JAVIER GONZÁLEZ
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESPECIALIACION EN SG-SST
BOGOTÁ 2 DE JULIO 2018**

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

CENTRO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESPECIALIACION EN SG-SST

El Consejo de la Escuela de La Salud, en sesión para temas de investigación, hace constar que; previo análisis y discusión de resultado de evaluación de jurados, otorgó al trabajo titulado: **“DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA AMERICANA DE CONSTRUCTORES DE LA CIUDAD DE PASTO”**

La calificación de APROBADO

Para optar al título de Especialista en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para constancia se firma a los 2 días del mes de Julio de 2018.

Nombre y firma

Director programa

Nombre y firma

Director Escuela

Nombre y firma

Director centro de investigación

Contenido

Resumen.....	1
Introducción	2
Problema	3
Pregunta de investigación	4
Objetivos	4
General	4
Específicos.....	4
Justificación.....	5
Marco referencial.....	1
Antecedentes.....	1
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	1
Seguridad industrial	1
Norma técnica colombiana NTC-OHSAS 18001.....	2
Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	3
Metodología	6
Generalidades de la empresa.....	8
Situación actual de la empresa.....	8
Distribución del personal.....	9

Jornada laboral.....	9
Reseña histórica	9
Aspectos locativos.....	9
Misión.....	10
Visión	10
Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	11
Marco legal	11
Política en salud y seguridad en el trabajo	11
Objetivos.....	12
Roles y responsabilidades.....	14
Perfil sociodemográfico	16
Recursos	17
Identificación de peligros e identificación de los riesgos.....	19
COPASST o Vigía	21
Comité de convivencia laboral	23
Programas en salud y seguridad en el trabajo.....	26
Programa de vigilancia epidemiológica	27
Programa del riesgo de intervención psicosocial.....	28
Programa de auditoria	28
Programa de comunicación y auto reporte.....	28

Programa de prevención y protección contra caídas para trabajo seguro en alturas	28
Programa de promoción y prevención en salud.....	28
Documentación	28
Conservación documental	28
Comunicaciones.....	30
Afiliaciones de seguridad social	32
Evaluación y selección de proveedores.....	32
Evaluaciones médicas	32
Entornos saludables.....	33
Evaluación inicial.....	34
Accidentes, incidentes y enfermedad laboral	35
Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	36
Elementos de protección personal	40
Gestiona del cambio	40
Auditoria de cumplimiento.....	41
Revisión por la alta dirección	42
Acciones correctivas y preventivas.....	43
Mejora continua	44
Conclusiones	53

Referencias.....	55
Anexo A.....	57
Anexo B.....	62
Anexo C.....	65
Anexo D.....	67
Anexo E.....	69
Anexo F.....	80
Anexo G.....	90
Anexo H.....	91
Anexo I.....	104
Anexo J.....	113
Anexo K.....	121
Anexo L.....	125
Anexo M.....	136
Anexo N.....	144
Anexo O.....	147
Anexo P.....	150
Anexo Q.....	151
Anexo R.....	152
Anexo S.....	161

Anexo T 163

Anexo U 164

Anexo V 167

Anexo W 168

Anexo X 169

Anexo Y 170

Anexo Z 171

Resumen

El presente trabajo estuvo encaminado al diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa americana de construcciones (AMECON), para el cumplimiento de este propósito se aplicaron los lineamientos metodológicos correspondiente al modelo del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación "ICONTEC", recopilado en la Guía Técnica Colombiana (GTC 45), del 2012.

Encontrándose la empresa en estado crítico por carecer del sistema, esto permitió diseñar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Introducción

El avance tecnológico y el aumento de la demanda a causa del acelerado crecimiento de la población en las ciudades, obligó a buscar un sistema que multiplicara la producción¹ a fin de tener la capacidad de dar una respuesta eficiente y oportuna que les permita competir en el mercado, haciendo un uso óptimo de sus recursos; es por esto, que se hace necesario implementar sistemas de gestión.

El desarrollo de la Ingeniería Industrial ha equilibrado el trabajo del hombre con la maquinaria, es decir, ha contribuido a mejorar la productividad de los recursos y de los procesos necesarios para promover bienes o servicios, minimizando los riesgos y perfeccionando la seguridad en el trabajo, de esta manera, surgen los sistemas de gestión y seguridad en el trabajo, como una respuesta a la necesidad de mitigar los riesgos y peligros que se presentan en cada organización, independientemente de su razón social. Para ello, el mundo empresarial ha adquirido el compromiso de asumir la seguridad y salud de sus trabajadores.

En el caso de Colombia, la implementación de la Norma Técnica (OHSAS) 18001, se encuentra reglamentada más recientemente por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017 que obliga a todas las empresas a implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando de esta manera, el bienestar de toda la población trabajadora del país, mitigando los riesgos y reduciendo al mínimo los niveles de accidentalidad. (Cruz,J y Garnica, A. 2001)

Problema

Los accidentes de trabajo son comunes en los diferentes tipos de empresas ya sean de bienes y/o servicios, puesto que los factores de riesgo están presentes en los diferentes escenarios de la vida cotidiana; los accidentes de trabajo se presentan como sucesos repentinos que sobrevienen por causa o con ocasión del trabajo y que producen en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, los accidentes no pueden ser solo físicos, pues la higiene y la salud juega un papel sumamente importante en las empresas, ya que las plantas producen desechos y desperdicios que atentan contra la salud de sus empleados.

En este orden de ideas y siguiendo el contexto laboral actual de Colombia, existen diversos factores directos e indirectos que pueden afectar las condiciones de salud en el trabajador, que pueden desarrollar enfermedades laborales en el sector construcción debido a diferentes riesgos como: las operaciones que realizan por la exposición a sustancias químicas, operaciones con objetos de grandes pesos, exposición a agentes patógenos, además de las exigencias músculo esqueléticas a las que se ven expuestos, tareas de formas rutinarias y monótonas, posturas inadecuadas, subcontratación, turnos fuera de la ley establecida en Colombia, además de que todo esto sumado a las actividades extra laborales que ejecuta cada persona y a unas condiciones individuales y biológicas.

Es por todo lo anterior, que este proyecto de grado estará enfocado en el diseño del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Americana de Constructores de la ciudad de Pasto, buscando con esto contribuir a la empresa al mejoramiento de su operación y al cuidado de sus empleados. con este plan se busca la

reducción de accidentes, reducción de desechos, normas de higiene, salud en el trabajo y brindar las garantías necesarias para que los empleados no se vean en riesgo a la hora de realizar su trabajo. (Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. 1994)

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las necesidades referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la empresa Americana de Construcciones en Pasto, Colombia?

Objetivos

General

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Americana de construcciones (AMECON), que garantice el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de marzo de 2017 en la ciudad de Pasto.

Específicos

Determinar el estado inicial y realizar el análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de (AMECON), con el fin de establecer el grado de cumplimiento de los requisitos vigentes para el año 2018.

Establecer el Plan de Trabajo Anual para 2019 que incluya el proceso de diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa.

Definir un Manual de Gestión que articule claramente los documentos del sistema, de tal manera que sea replicable eficientemente en nuevos centros de trabajo y líneas de

negocio, garantizando que responda de manera ágil a las expectativas de crecimiento de la organización.

Justificación

El trabajo es una actividad imprescindible para la vida, no sólo por la remuneración que se recibe, sino porque suele constituirse en un medio para alcanzar la realización personal y para el desarrollo de una sociedad. Pero muchas veces las condiciones y ambientes laborales pueden contribuir al deterioro de la salud en los trabajadores.

El inicio de la seguridad se remonta a épocas primitivas, donde el hombre quiso conservar su cuerpo en perfecto estado de funcionamiento, tanto físico como mental (Organización Panamericana de la Salud, OPS, 2017)

En la Región de las Américas se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10,7 en la agricultura y 6,9 en el sector de los servicios. Diariamente se registran 770 casos nuevos de enfermedades de origen laboral, lo que contabiliza 281.000 casos por año en la región, según reporte de la Organización Panamericana de la Salud

En Colombia se calcula en 20 millones la población activa económicamente y en edad de trabajar, de estos sólo 9 millones tienen cobertura en seguridad laboral y social, los demás son trabajadores informales, expuestos a riesgos y sin registro de eventos. Tomando cifras de trabajadores afiliados, según el Consejo Colombiano de Seguridad en el año 2013 se tuvieron 543.079 accidentes laborales calificados y 755 muertes, con un promedio de 62 accidentes por hora, 10.246 personas con enfermedades laborales y 2 muertes calificadas.

Así mismo, los pagos por pensiones de invalidez a causa de accidentes de trabajo fueron 207 y 42 por enfermedad de origen laboral (Mintrabajo, 2014).

Por esto se hace muy importante que la empresa (AMECON) enfatice en minimizar y controlar los riesgos laborales, aproveche el tiempo evitando interrupciones de producción, consolide la imagen de la empresa ante los trabajadores, los clientes y los proveedores y asegure el cumplimiento de la legislación colombiana, y brinde a sus empleados la seguridad que requiere el cumplimiento de sus labores.

Marco referencial

Antecedentes

Autor / año	Objetivo	Método	Resultado	Conclusion
Agudelo Paula / 2017	Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa (CVG) Seguridad Industrial	El proceso se desarrolló en tres etapas, para una primera etapa se utilizó un método de investigación documental. Para la segunda etapa, desarrollaron una investigación Descriptiva observacional al	Se identificaron las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer o actualizar el plan de trabajo anual del siguiente período	Se diseñó y posteriormente se implementó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa (CVG) SEGURIDAD INDUSTRIAL S.A.S

		interior de la Empresa.		
Gonzales Nury / 2009	Diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma (NTC-OHSAS) 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS	Se establecieron 3 ítems para poder evaluar el cumplimiento de la empresa frente a la norma (NTC-OHSAS) Requisito: En este ítem se encuentran los elementos del Sistema de Gestión del S&SO Descripción: En este	En las instalaciones de la empresa WILCOS S.A. se evidencio la falta de uso de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores, por esto se desarrolló un programa de capacitación el cual tiene como objetivo fundamental sensibilizar al personal e informar las consecuencias que estos pueden sufrir al no utilizarlos.	Para la empresa WILCOS S.A. es muy importante la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional como se demuestro a lo largo del trabajo de grado

		<p>ítem se relacionan los requisitos que la organización debe establecer y mantener para lograr un Sistema de Gestión de Seguridad Salud Ocupacional.</p> <p>Observaciones: En este ítem se describe la situación de la empresa WILCOS frente a los requisitos exigidos</p>		
--	--	---	--	--

		por la norma.		
Tiria Nydia / 2006	Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos del decreto 1072 de 2015, teniendo en cuenta cada uno de los requisitos legales, de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Obcivil Obras Civiles S.A	Se aplicó un análisis de identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad, de este modo podrá establecer las relaciones causa-efecto entre los elementos que componen su objeto de investigación. El análisis descompone	Se diseñó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos del decreto 1443 de 2014, teniendo en cuenta cada uno de los requisitos legales, de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa OBCIVIL Obras Civiles S.A.	Se estableció bajo el principio de mejoramiento continuo – (PHVA) un sistema de planificación del (SGSST)

		el todo en sus partes y las identifica.		
Chacon Alexander / 2016	Diseñar y documentar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para una empresa contratista de construcción	Identificación de las Amenazas, Análisis de Vulnerabilidad, Respuesta y apoyo, plan efectivo	Se diseña un Sistema de gestión que con el paso del tiempo, fortalecimiento y su posterior implementación se lograra demostrar la importancia y todos los beneficios que puede tener la empresa Construcciones López Barón SAS	Se diseñó un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo bajo los requisitos exigidos en la norma (NTC-OHSAS) 18001 y dando cumplimiento a la legislación vigente en Colombia.

Marco conceptual

Termino	Definición	Fuente
Accidente de trabajo	Todo suceso repentino que prevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica una invalidez o la muerte.	Ley 1562 de 2012, artículo 3
Cronograma	Registro pormenorizado del plan de acción del programa, en el cual se inscriben las tareas los responsables y las fechas precisas de realización.	Bastidas Diego, 2011, pag 8
Política de seguridad y salud en el trabajo	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.	Decreto 1443 de 2014 Art 2
Ausentismo	Condición de ausente del trabajo. Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de las enfermedades laborales, de las enfermedades generales, de los accidentes de trabajo y de las consultas de salud.	Ley 1562 de 2012, artículo 3

Organización	compañía, corporación, firma o empresa, autoridad o parte o combinación de ella sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.	(ISO) 14001:2004
Seguridad y salud en el trabajo	Condiciones y factores que afectan o podrían afectar la salud y seguridad de los empleados o de otros trabajadores (incluyendo a los trabajadores temporales y personales contratado), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.	(ISO) 9000:2005
Riesgo	Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) evento(s) o exposición(es).	(OHSAS) 18001:2007
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	Ley 1562 de 2012 Art 4

	<p>la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes</p>	
Auditoria	<p>proceso sistemático e independiente y documentado para obtener evidencia objetiva y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los “criterios de auditoria”.</p>	(ISO) 9000:2005
Exposición	<p>Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.</p>	(GT 45)

Marco teórico

El ser humano desde siempre ha desarrollado actividades que le permitan asegurar su subsistencia y dominar el medio en el que vive. Siendo pueblos nómadas y cazadores por naturaleza, estaban expuestos a varios riesgos y era de esperarse que presentaran lesiones con ocasión de sus labores, y es así como se han hallado en muestras arqueológicas vestigios de lesiones óseas secundarias posiblemente al ataque de sus presas o a la exploración de nuevos territorios por colonizar.

La revolución industrial marca el inicio de la seguridad industrial como consecuencia de la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria, lo que produjo el incremento de accidentes y enfermedades laborales.(Ramirez, C 2005).

Seguridad industrial

Desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, intensivo-defensivo. Así nació la seguridad industrial, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado (Ramirez, S. 1994)

La seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipo instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para producir en las mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las encargadas de prevenir los accidentes y deben cumplirse en su totalidad (González, F. 1992).

Norma técnica colombiana NTC-OHSAS 18001

La siguiente información es tomada del libro “Sistema de gestión en seguridad & salud ocupacional y otros documentos complementarios” del (ICONTEC). Estas normas fueron creadas a partir de la concertación de un gran número de organismos normalizadores y certificadores del mundo como respuesta a la constante demanda de los clientes por contar con la existencia de un documento reconocido internacionalmente que incluyera los requisitos mínimos para administrar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional (S & SO). En el año 2000, (ICONTEC) adoptó estas normas como Normas Técnicas Colombianas.

La norma (OSHAS) 18001 son estándares voluntarios que buscan asegurar el mejoramiento de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, a través de una gestión sistemática y estructurada, la cual es compatible y complementaria con los sistemas de gestión de calidad y medio ambiente.

Las normas (OHSAS) 18001 podrán ser aplicada a cualquier tipo de empresa sin importar su tamaño o actividad económica los cual posteriormente a su implementación traerá unos beneficios como:

- Mejorar credibilidad con clientes, proveedores, bancos.
- En caso de que la empresa quiera exportar sus productos será más accesible.
- Mejora en sus procesos según el ciclo (P, H, V, A) Planear, Hacer, Verificar, Actuar
- Lograr una certificación con estándares internacionales.
- Comprometer al personal con condiciones de trabajo seguras.
- Reducir el porcentaje de accidentalidad.
- Una empresa sin (OHSAS) 18001:2007 presenta las siguientes características:

- Mayores índices de accidentalidad
- Mayores visitas de las empresas aseguradoras o autoridades
- Multas por incumplimiento de normatividad vigente.
- Rechazos por credibilidad frente a los clientes.
- Restricciones con los Bancos
- Falta de permisos de trabajo
- Quejas, Sanciones, Rechazo, Cierres.

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores para protegerlos de los factores de riesgos ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus necesidades fisiológicas.

Debe promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas mediante acciones dirigidas a establecer satisfactorias relaciones entre el hombre, el trabajo y el medio ambiente en que labora, busca la mejor adaptación del hombre a su trabajo y viceversa. Proceso vital enfatizando el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno psicosocial. Para lograr cumplir con la salud en el trabajo, se requiere de la formulación de políticas nacionales y particulares al interior de las empresas que deben obedecer y seguir los lineamientos legales.

La (O.S.H.A.) Occupational Safety and Health Administration. Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional. Es una agencia reguladora más importante para la seguridad y Salud Laboral.

La seguridad en el lugar de trabajo y las normas de salud se verifican por profesionales en seguridad y salud en el trabajo. Estas normas tienen la fuerza de la ley y los empleados tienen que cumplir con los requerimientos contenidos en ellas. Los elementos y las etapas para desarrollar el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, se presentan a continuación:

- La política de (SST) instituye un sentido general de dirección y establece los objetivos que la organización busca con el sistema de gestión.
- Ser apropiada con la naturaleza, visión, misión, objetivos y escala de riesgos de los trabajadores.
- Incluir explícitamente un compromiso de mejoramiento continuo.
- Cumplir con la legislación vigente aplicable de (SST).
- Estar documentada, y revisada periódicamente para verificar su cumplimiento.
- Comunicarse a todos los empleados de la organización para que tomen conciencia de sus obligaciones.
- La planificación se refiere a los procedimientos adecuados para la posterior implementación y mantenimiento del sistema:
 - La organización debe planear las actividades para la identificación de peligros, las medidas de control y la evaluación de riesgos.
 - Debe ser consecuente con los objetivos del sistema de gestión.
 - Debe establecer los medios y el cronograma con los cuales se logran los objetivos del sistema de gestión.

- La implementación y la operación se hace a partir de la identificación de todos los recursos necesarios, y el éxito depende del grado de compromiso de todos los miembros de la organización.
- Definir la autoridad y la responsabilidad.
- Comunicación de las funciones a todos los miembros de la organización.
- Participación de todos los niveles de la organización.
- Crear programas de capacitación y entrenamiento basado en la evaluación de las diferentes competencias a nivel de conocimiento, educación, habilidades y experiencias.
- Controlar todos los documentos y registros del sistema y de la organización.
- La verificación y acción correctivas se refieren a las acciones que deben tomarse para el mejoramiento continuo del sistema:
- Establecer procedimientos para hacer seguimiento y medir el desempeño del sistema.
- Implementar acciones preventivas, correctivas, y el manejo de las no conformidades.
- Disponer de los registros de S & SO y de resultados de auditorías.
- La revisión por parte de la gerencia determina si la dirección del sistema es la apropiada de acuerdo a los objetivos y políticas de la organización:
- Medir el desempeño mediante la información estadística que se tiene de reporte de lesiones, de no conformidad, de incidentes etc.
- La dirección debe permitir la retroalimentación que garantice el cumplimiento de los objetivos.

- Revisar la información que le permita definir si está bien implementada o hacer los ajustes correspondientes.

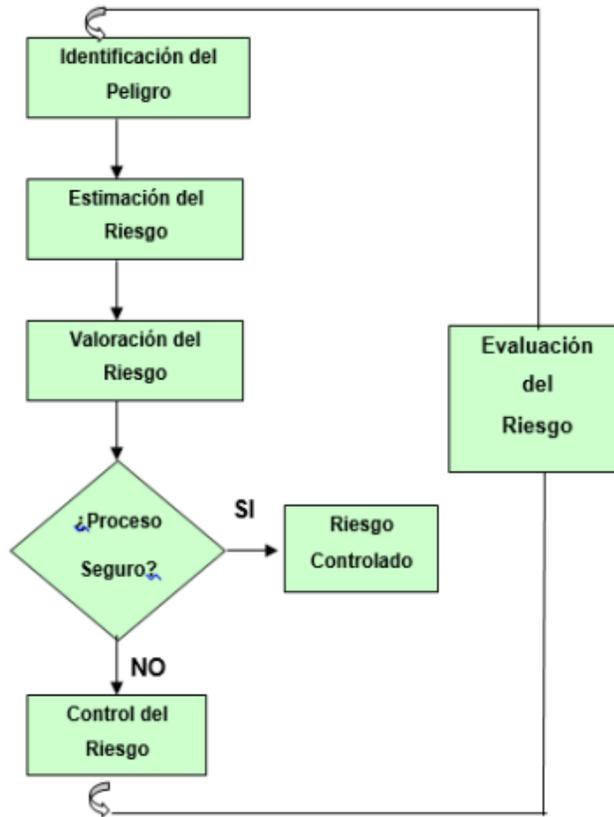
Metodología

La metodología utilizada corresponde al modelo del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), recopilado en la Guía Técnica Colombiana (GTC 45), del 2012. Se trata de un modelo dinámico de recolección, tratamiento y análisis de información sobre los factores de riesgo laborales, así como el establecimiento de la exposición a la que están sometidos los trabajadores en un área de trabajo. Esta información permite la implementación, desarrollo, orientación de las actividades de prevención y control de dichos factores en el (SG SST) de la Empresa.

Para ello es importante tener en cuenta:

- Determinar quién podría salir lesionado y con qué gravedad, incluidos los trabajadores, contratistas y público en general.
- Incluir actividades rutinarias y no rutinarias en el proceso.
- Decidir cuál es la probabilidad de que ocurra el peligro.
- Definir de qué modo pueden eliminarse o reducirse estos peligros.
- Establecer prioridades para la acción, basándose en la disminución del riesgo, el número de afectados, entre otros.
- Desarrollar medidas de control.

Incluir consultas a los trabajadores durante el proceso y proporcionarles información sobre los peligros existentes en la actividad, igualmente busca tener en los procesos una gestión del riesgo, basados en el siguiente flujo grama: (Decreto 1072, 2015).



Flujo grama para identificar peligros. Fuente: (Arl Sura, 2016)

Generalidades de la empresa**Situación actual de la empresa**

Datos Empresa	Descripción Empresa
Nombre	Americana de construcciones
NIT	814000302-2
Ubicación	Calle 17 # 40 -36
Barrio	Paraná
Municipio	Pasto
Departamento	Nariño
Actividad Económica	Construcción de obras civiles y obras viales a nivel nacional
Actividad Principal	Construcción de vías a nivel nacional
Fecha Inicio	Jun 1995
Representante legal	Orlando Benavides Cáceres

Distribución del personal

A continuación se muestran generalidades con respecto a la matriz.

# TRABAJADORES	ÁREA	TIPO DE CONTRATACIÓN
5	Administrativa	Termino fijo
2	Financiera	Termino fijo
2	Transporte	Termino fijo
50	Construcción	Termino fijo

Jornada laboral

Lunes a viernes 8:00am a 12:00pm – 2:00pm a 6:00 pm

Sábados 8:00am a 12:00pm

Reseña histórica

Americana de construcciones es una empresa establecida en el departamento de Nariño con empresas filiales en Cali, Bogotá y EEUU. Constituida en el año 1995, cuyos 22 años de funcionamiento ha demostrado su seriedad y compromiso, en el desarrollo de la infraestructura del occidente Colombiano, siendo reconocida por sus ejecutorias y su constante investigación e innovación en los proyectos encomendados especialmente los viales.

Aspectos locativos

AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS, es una casa, dividida en dos áreas, en donde el segundo piso cumple a función de residencia unifamiliar y el primer piso de oficinas para áreas administrativas y financieras. La empresa cuenta con los servicios de

agua sanitaria, alcantarillado, luz eléctrica, internet, telefonía, y circuito cerrado de televisión. La empresa se encuentra ubicada en el municipio de Pasto, Nariño



Fuente: Google Maps

Misión

Somos una empresa dedicada a la construcción, mejoramiento y rehabilitación de obras de infraestructura vial; pavimentos hidráulicos, asfálticos, alcantarillados, acueductos, edificaciones de uso institucional; planificación y ejecución de proyectos de carácter urbanístico, consultorías y licitaciones.

Visión

Para el 2020 será una empresa destacada y reconocida a nivel regional por su experiencia en la construcción y consultoría de obras civiles, guiados por la honestidad e integridad en el trabajo en equipo y su innovación.

Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Marco legal

El (SG- SST) está sustentado en la legislación vigente en materia de las normas impuestas en el territorio nacional de Colombia y concordante con las políticas del ministerio de protección social y del trabajo, siendo actualizadas según los cambios contemplados por dictámenes del Congreso de la República y la Presidencia Nacional; matriz de requisitos legales que se encuentra en Matriz legal (Anexo A) del presente banco de documentos. A continuación, se presentan las normas más representativas.

- Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017. Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.
- Decreto 1530 de 1996. Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.
- Decreto 2090 de 2003. Actividades de alto riesgo.
- Decreto 0723 de 2013. Afiliación a sistema general de riesgos, labores y actividades de alto riesgo.
- Ley 1122 de 2007. Modificaciones en el sistema general de seguridad de seguridad social en salud.

Política en salud y seguridad en el trabajo

AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS se compromete con la protección de todos sus trabajadores, promoverá y mantendrá la seguridad y la salud de cada uno de ellos, para esto, desarrollará en forma permanente el Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo contribuyendo a que se trabaje en un ambiente saludable, mejore su

calidad de vida, incremente la motivación y productividad, y que la empresa alcance la competitividad y el éxito.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Todos los empleados, contratistas y temporales tienen la responsabilidad y el compromiso de contribuir al logro de los objetivos de (SST), y cumplir con las normas y procedimientos aplicables, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente, son responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias negativas para los empleados y la organización.

Objetivos

La Dirección de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS consciente de la importancia de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y de la conservación de los puestos de trabajo, el patrimonio y la continuidad de la empresa, establece su política de prevención proporcionando el marco de referencia para establecer y revisar los siguientes objetivos:

OBJETIVO	INDICADOR	RESPONSABLE	FRECUENCIA	META
<p>Brindar ambientes de trabajo sanos y seguros, acorde con los factores de riesgos identificados a fin de prevenir la ocurrencia de AT, EL y daños a infraestructura.</p>	<p>$\frac{\text{Total de riesgos controlados}}{\text{Total de riesgos identificados en la IPER}} * 100$</p>	<p>Responsable de SG-SST</p>	<p>1 vez al año</p>	<p>90 %</p>
<p>Asignar los recursos necesarios para la gestión del SG SST de la empresa, que permitan evaluar la efectividad de los recursos asignados y los planes ejecutados.</p>	<p>EVALUACIÓN DE LA ASIGNACIÓN DE RECURSO ASIGNADOS AL SISTEMA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Responsable de SG-SST</p>	<p>Anualmente</p>	<p>95 %</p>
<p>Asegurar el cumplimiento de las actividades programadas para el desarrollo del SG SST.</p>	<p>Número de actividades ejecutadas en el PLAN ANUAL en SST * 100 / Numero de actividades programadas en el PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Responsable de SG-SST</p>	<p>Anualmente</p>	<p>95 %</p>
<p>Asegurar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales a la empresa.</p>	<p>$\frac{\text{Numero de requisitos legales cumplidos}}{\text{Numero de requisitos legales aplicables a la empresa}} * 100$</p> <p>Nota: además se evaluara la comunicación de los mismo a los responsables de su cumplimiento</p>	<p>Responsable de SG-SST</p>	<p>Semestralmente</p>	<p>100 %</p>
<p>Asegurar la mejora continua de cada uno de los procesos del SG SST.</p>	<p>$\frac{\text{Número de acciones propuestas}}{\text{Número de acciones eficaces}} x100$</p>	<p>Responsable de SG-SST</p>	<p>Semestralmente</p>	<p>95 %</p>

Fuente: Presente trabajo

Roles y responsabilidades

Empleador

- Pagar la totalidad de las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del (SG-SST) de la entidad y procurar su financiación.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de Salud y seguridad en el trabajo.
- Notificar a la (A.R.L.) POSITIVA, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Registrar ante el Ministerio de Protección Social, el Comité Paritario de salud y seguridad en el trabajo.

Responsable de SG-SST

- Asumir la dirección del Programa asesorando a la entidad para la formulación de reglas y procedimientos administrativos objetivos y en la solución de problemas en materia de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial.
- Informar a la dirección del centro sobre actividades y situaciones de salud y seguridad en el trabajo.

- Verificar el cumplimiento de la política, por parte de todos los miembros de la organización, ayudándolos para que cumplan con su responsabilidad en Salud y seguridad en el trabajo.
- Copiar, analizar y difundir información sobre cada subprograma y experiencias adquiridas a través de lesiones, daños o pérdidas con el fin de que se tomen las medidas de prevención y control respectivas.
- Establecer mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento de las actividades de Salud y seguridad en el trabajo.
- Establecer campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por la salud y seguridad en el trabajo para todo el personal.
- Integrar las actividades de salud ocupacional de todos los niveles de la entidad.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.

Empleados

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Observar las normas y reglamentos de salud y seguridad en el trabajo de la entidad
- Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos
- Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la entidad en general.

- Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
- Tomar parte activa del comité, comisiones y programas de inspección que se asignen.

Vigía

- Proponer y participar en actividades de Salud y seguridad en el trabajo, dirigidas a empleados del Centro.
- Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la entidad de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en cada área o sección, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud y seguridad en el trabajo.

Ver anexo B.

Perfil sociodemográfico

En el Anexo C se puede ver el modelo de perfil sociodemográfico el cual debe ser diligenciado con el compromiso de cumplimiento de las normas respecto a la privacidad de datos personales.

Recursos

Humanos

Se cuenta con personal capacitado en talento humano y gestión, implementación y verificación de (SG-SST) con los perfiles mencionados a continuación.

- Medico con licencia ocupacional, con experiencia en la creación de documentos de (SST), el cual desempeñara las funciones de gestor del documento e implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo.
- Ingeniero de procesos con experiencia en apoyo en implementación del SST, el cual se desempeñará con capacitación en (P y P y EPP)y sirviendo de apoyo para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, además de cumplir con otras funciones en la empresa.
- Vigía de SST, el cual será seleccionado por votación al interior de la empresa el cual se desempeñará instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de salud y seguridad en el trabajo en los lugares de trabajo e informar a las autoridades de salud ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo. Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los Programas de Salud y seguridad en el trabajo. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas de prevención y de control. Proponer actividades de capacitación en salud y seguridad en el trabajo dirigidas a todos los niveles de la empresa. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y proponer al

empleador las medidas correctivas necesarias. Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud y seguridad en el trabajo, además estudiar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

Financiero

Se efectúa una planeación presupuestal en forma anual y se verifica su ejecución en cada labor teniendo en cuenta los elementos y actividades a realizar.

Para la planeación presupuestal anual se asignará \$3.967.800 pesos, los cuales serán invertidos en compra de (EPP y P y P) como lo describe el Anexo D.

Además, se incluirá el pago por contrato en prestación de servicios al médico con licencia ocupacional encargado del (SST) y una bonificación al profesional que apoya la implementación del (SST).

Como resultado el capital destinado anualmente para el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo corresponde al monto de \$23.407.800 de pesos

Recursos Financieros

Elementos de protección personal	\$ 2.981.800
Promoción y Prevención	\$ 986.000
Recursos Humanos	\$ 19.440.000

Técnico

Americana de construcciones SAS, cuenta con el equipamiento mínimamente básico requerido para gestionar y administrar con eficiencia y eficacia todas las actividades contenidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como:

- Hardware
- Software
- Comunicaciones
- Cámaras de seguridad

Identificación de peligros e identificación de los riesgos

Ver Anexo E. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos, en los cuales se hace la evaluación de los peligros y riesgos según el área.

Para la identificación de los peligros, evaluación y la valoración de riesgos, la organización implementó como metodología de la (GTC 45), y desarrolló el respectivo procedimiento, teniendo en cuenta:

El inventario de:

- Procesos.
- Actividades rutinarias y no rutinarias.
- Maquinarias y equipos.
- Inventario de materias primas, insumos, químicos, productos intermedios y terminados, y residuos generados, para identificar agentes potencialmente cancerígenos.

- Sucursales o centros de trabajo.
- Trabajadores vinculados que realizan actividades de alto riesgo en forma permanente.
- La identificación de peligros en cada proceso, actividad, maquinaria, equipo y sucursal o centro de trabajo.
- La identificación de los controles existentes y su evaluación en cuanto a suficiencia y calidad.
- La determinación de la probabilidad de sufrir una pérdida al momento de exponerse al riesgo.
- La determinación de la consecuencia potencial de exponerse a cada uno de los peligros.
- La valoración del riesgo.
- La determinación de la aceptabilidad del riesgo.

El procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo indica que debe:

- Ser realizado con la participación de los trabajadores de cada proceso.
- Estar documentado.
- Ser actualizado en revisión anual, por el ingreso de nuevos riesgos como resultado de cambios en procesos, equipos, adquisiciones o posterior a investigación de accidentes graves, fatales o por la ocurrencia de eventos catastróficos.
- Estar soportado en herramientas de análisis de seguridad más profundos, cuando la complejidad del riesgo o su criticidad lo requieran o cuando sea necesario según lo establecido por la legislación colombiana.

- Incluir a los trabajadores que se dedican en forma permanente a las actividades de alto riesgo.
- Ser comunicado a los representantes de los trabajadores.

Para fomentar el auto reporte de condiciones de trabajo y salud, la organización implementó las siguientes herramientas:

- Encuesta de condiciones de trabajo.
- Concepto del trabajador en la evaluación de puesto de trabajo.
- Encuesta de condiciones de salud.

Ver Anexo S matriz peligros.

Ver Anexo T formato de encuesta condiciones de trabajo, condiciones de salud.

COPASST o Vigía

El (COPASST) o vigía constituye un medio importante para promocionar la salud laboral en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía. El artículo 35

del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Elección comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

- Elija el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el vigía de seguridad y salud en el trabajo. Tenga en cuenta que debe estar conformado por representantes del empleador y de los trabajadores. El empleador los nombrará directamente y los trabajadores lo harán mediante votación libre.
- Organice el proceso de votación y elección de los candidatos que van a representar a los trabajadores: En este paso es necesario elaborar los votos, elegir los jurados que colaboraran en el proceso y diligenciar el acta de apertura de las votaciones.
- Realice el proceso de votación y elección de los representantes: Registre en un formato el nombre, cédula y firma de la persona que va a votar, con el fin de respaldar los datos de votación que posteriormente se obtendrán. Una vez finalice la votación diligencie el acta de cierre de las votaciones y proceda a efectuar el conteo de los votos dejando constancia de ello en un formato.
- Conformado el comité preséntelo ante todo el personal de la empresa y divulgue las funciones básicas que les tocará desarrollar.
- Diligencie y envíe una copia del acta de conformación del comité.
- Programe en el menor tiempo posible una primera reunión para determinar los procedimientos y el plan de trabajo a desarrollar.
- Diligencie y envíe, a más tardar a los 8 (ocho) días de constituido el comité, en original y dos (2) copias el formato de inscripción de comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o vigía de seguridad y salud en el trabajo. Al diligenciar este formato tenga en

cuenta: En el ítem I cuando se solicita el código de actividad, colocar el número que corresponde a la clase de riesgo, según lo especificado en el Decreto 1607 de 2002.

Todas las actas, formatos de votación y listas deben diligenciarse completamente y únicamente las que le suministra la empresa Anexo F.

Teniendo en cuenta que AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS cuenta con un promedio de 48 empleados de vinculación directa con la compañía, ha gestionado la designación del (COPPAST) de acuerdo a lo estipulado por la Resolución 2013 de 1986, el período de funcionamiento de este será de 2 años a partir de su conformación.

Comité de convivencia laboral

Integrantes

De acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 1356 del 18 de julio de 2012, mediante la cual se modificó la Resolución No. 0652 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes.

Los anteriores representantes serán designados de la siguiente forma:

- Representantes de los trabajadores: Por votación abierta, mediante elección secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

Talento Humano será el responsable de coordinar el proceso para la selección de los representantes de los trabajadores.

- Representante del empleador: Serán designados por el Gerente General.

El Comité de Convivencia Laboral, no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

Periodo

El período del Comité será de 2 años, contados a partir de la fecha de su conformación y comunicación mediante acto administrativo.

Los representantes de los trabajadores pueden ser reelegidos por una sola vez de manera consecutiva.

Funciones

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- Presentar a la alta dirección de la entidad, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.

Programas en salud y seguridad en el trabajo

Programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo

La organización identificó las de necesidades de formación para cada cargo, utilizando las siguientes fuentes de información:

- Política en Seguridad y Salud en el trabajo
- Responsabilidades en el (SG-SST)
- Requisitos de conocimientos y competencias en (SST) por cargo
- Riesgos inherentes
- Requisitos legales y otros
- Gestión del comportamiento
- Tareas críticas
- Tareas de alto riesgo
- Aspectos de salud (SVE)
- Encuestas de jefes y trabajadores
- Investigación de accidentes y casi accidentes

A partir de esta identificación de necesidades, la organización establece el plan anual de formación que es construido con el (COPASST) o Vigía de (SST) y es aprobado por la alta dirección. Este plan se revisa y actualiza cada año.

El alcance del plan de formación cubre:

- Trabajadores vinculados
- Contratista.
- Cooperados.
- Trabajadores en misión

- Estudiantes

Toda formación dictada debe quedar con el registro de asistencia, las que duren más de cuatro (4) horas deben tener evaluación de lo aprendido (aplicada al 100% de los asistentes) y evaluación del facilitador (diligenciadas por al menos el 50% de los asistentes).

Es compromiso de la organización asegurar la inducción y reinducción para:

- Trabajadores que ingresan a la compañía o que sean transferidos a otros cargos.
- Trabajadores con ausencias superiores a 30 días, por incapacidad o licencias.
- Contratistas y demás terceros que desarrollen funciones en las instalaciones.

La empresa AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS, brinda a todo el talento humano una serie de capacitación las cuales se dividen por cargo (Anexo G), cada capacitación debe cumplir unas actividades mínimas. Algunas de las capacitaciones que brindara la empresa son las siguientes:

- Capacitación al (COPASST) o Vigía.
- Capacitación en Promoción y Prevención (PyP).
- Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitación en elementos de protección personal (EPP).
- Capacitación en primeros auxilios.
- Capacitación ante emergencias.

Programa de vigilancia epidemiológica

Ver Anexos H

Programa del riesgo de intervención psicosocial

Ver Anexo I

Programa de auditoria

Ver Anexo J

Programa de comunicación y auto reporte

Ver Anexo K

Programa de prevención y protección contra caídas para trabajo seguro en alturas

Ver Anexo L

Programa de promoción y prevención en salud.

Ver Anexo M

Documentación

Ver Anexo N en donde el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los documentos en relación con el (SG-SST)

Conservación documental

Los registros son una parte importante del (SG-SST), su adecuada gestión es uno de los aspectos que garantiza la efectividad del sistema.

Para demostrar el cumplimiento con el (SG-SST), y garantizar que la política y sus objetivos se han alcanzados, la organización estableció y mantiene un sistema para la identificación, recolección, y mantenimiento de sus registros, establecido a partir de los requisitos de la legislación colombiana en (SST) según los criterios organizacionales definidos.

Dentro de los documentos y registros a conservar la organización consideran, entre otros, los siguientes:

- Información sobre la legislación en (SST) aplicable.
- Registros de las formaciones proporcionada a todos los empleados (incluida la inducción y la reinducción) y la información (SST) entregada a ellos.
- Registros de entrenamientos, simulacros y simulaciones ejecutados en desarrollo del plan para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Registros de las inspecciones realizadas.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en (SST).
- Registros de no conformidades, incidentes, accidentes, enfermedades laborales y la investigación y análisis de estos eventos.
- Registros de los análisis de seguridad realizados a las tareas críticas no rutinarias o trabajos de alto riesgo, los permisos y procedimientos definidos.
- Registros de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y medidas de prevención y control definidas.
- Registro de entrega de elementos de protección personal.

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores y los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores.
- Los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, y las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos, cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente.
- Registros relacionados con la evaluación del desempeño de la (SST).
- Registros de las revisiones por la alta dirección.
- Informes de auditorías internas o externas del (SG-SST).

Ver Anexo O

Comunicaciones

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

- La recepción, el direccionamiento a quien debe responder y la documentación de la respuesta a las comunicaciones de las partes externas e internas interesadas, debiéndose:
- Registrar en el centro de control documental de la organización la fecha de recibo de las comunicaciones recibidas en forma física y de las recibidas vía e-mail que requieran ser respondidas.

- Registrar en el centro de control documental la fecha de envío al encargado de dar respuesta.
- Registrar en el centro de control documental la fecha de envío de la respuesta y archivar la respectiva respuesta.
- Generar bimestralmente, desde el centro de control documental, informe a la alta dirección sobre la oportunidad de respuesta de todos los involucrados, para la toma de los correctivos necesarios.
- La definición de los medios y mecanismo para dar a conocer el (SG-SST) a los trabajadores y contratistas, que incluyen:
- La inducción y reinducción, además de formaciones específicas en el (SG-SST)
 - Carteleras
 - Boletines.
 - Cartas de la gerencia.
 - Campañas de (SST).
- La estructuración de los siguientes canales para recolectar inquietudes, ideas, y aportes de los trabajadores:
 - Buzones de sugerencias.
 - Reportes de condiciones.
 - Reportes a través de la intranet.
 - Ideas de mejora.

Afiliaciones de seguridad social

Todo empleado en AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS debe estar afiliado por parte del empleador al sistema de riesgos laborales, pensiones y salud, sin excepción.

Ver Anexo P.

Evaluación y selección de proveedores

Los proveedores tanto para materia prima como para el sistema de salud y seguridad en el trabajo son elegidos de acuerdo a la metodología de pesos explicada en el procedimiento de Selección y evaluación proveedores y contratistas (Anexo Q), adjunto en el banco de datos de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Evaluaciones médicas

Todo dependiente de la empresa AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS, debe realizarse examen médico ocupacional al ingreso, periódicamente, al cambio de labor y al desvincularse de la empresa.

Toda evaluación médica tiene que contener los siguientes requerimientos mínimos:

- Información de perfil de cargo que ocupa en la empresa.
- Historial de accidentes o enfermedades laborales y no laborales.
- Restricciones y recomendaciones realizadas por el médico que evalúa.

La periodicidad de los exámenes médicos ocupacionales debe ser semestral, además del examen de ingreso y desvinculación, si el personal cambia de cargo o de oficio, es obligatorio que se realice el examen antes de empezar a ejecutar sus nuevas labores.

Todo examen realizado debe guardarse bajo custodia de fácil acceso además de llenar los datos básicos para registro básico de exámenes de la empresa.

Entornos saludables

Controles tabaquismo, alcoholismo y fármaco-dependencia.

Con el apoyo de las (EPS), Cajas de Compensación y (ARL), se harán talleres de sensibilización para la prevención del consumo de Sustancias Psicoactivas: FARMACODEPENDENCIA, ALCOHOLISMO Y TABAQUISMO de acuerdo a resol.1075/92.

Se publicará en carteleras material educativo alusivo al tema. Si se evidencian casos que ameriten intervención se hará abordaje inicialmente con psicología y de ser necesario se remitirá a la (EPS) respectiva del trabajador.

Además, se hace de estricto cumplimiento las políticas: “política de alcohol, tabaco y consumo de sustancias psicoactivas” y “política de higiene industrial”

Anexo R Política de alcohol, tabaco y consumo de sustancias psicoactivas

Anexo S Política de higiene industrial

Recursos de saneamiento básico

Agua potable

La empresa cuenta con un óptimo sistema de alcantarillado que previene inundaciones y encharcamientos, además cuenta con 4 griferías para fácil acceso al agua potable.

Servicio sanitario

AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS cuenta 2 baños unisex enchapados en cerámica con emboquillado anti hongos, los cuales se mantienen en buenas condiciones higiénicas.

Disposición de basura

En la empresa se hace una clasificación de residuos (orgánicos, reciclables, no reciclables) para esto se determinan tres contenedores diferentes marcados debidamente para cada función. La recolección de desechos orgánicos y no reciclables se realizan una vez al día a iniciar la jornada, y es transportada dos veces en semana por la empresa de aseo de la ciudad en camiones exclusivos para este uso.

Evaluación inicial

Como primer paso para el diseño de su SG-SST la organización realizó su evaluación inicial del sistema con personal idóneo y usando la herramienta diseñada por POSITIVA (ARL) para tal efecto; dicha evaluación se encuentra documentada de conformidad con la normatividad vigente y sirvió como base para actualizar el plan de trabajo anual.

Ver Anexo V

Accidentes, incidentes y enfermedad laboral

Reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral

AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS plantea la forma sistemática a seguir para la notificación de accidentes de trabajo en la empresa. El procedimiento se aplica a todos los trabajadores que sufran accidentes de trabajo.

Procedimiento

- El empleado deberá Notificar al jefe inmediato o responsable de Salud Ocupacional el accidente o incidente de forma inmediata
- Preste los primeros auxilios, ya que todo el personal cuenta con capacitación para hacerlo.
- Verifique si necesita atención médica. Si se trata de un evento en el que se encuentra en peligro la vida del accidentado trasládalo en el menor tiempo posible a la institución de salud más cercana.
- Verifique si el empleado es vinculado o contratista, el responsable del contrato o responsable de salud ocupacional debe comunicarse con la empresa temporal o contratista para notificar el accidente de trabajo a su respectiva ARL y direccionar la atención requerida.
- Verifique si el accidente es de origen laboral.
- Llame a la (ARL) y solicite orientación para acceder a la atención y reportar el evento.
- Diligencie la matriz de ausentismo.

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Para la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la organización estableció y mantiene un procedimiento en el que se definen las responsabilidades según lo establecido en la legislación colombiana, y las metodologías usadas para la investigación y el análisis.

Al interior de la empresa la notificación de un accidente o incidente de alto potencial dispara una “alerta de seguridad” que es documentada a través de un informe enviado a todos los niveles gerenciales, a partir del cual se convoca el equipo investigador.

Periódicamente se revisan las investigaciones y análisis para identificar si se están llegando a las causas raíces que los originaron y si los correctivos propuestos garantizan la no repetición del evento o de eventos similares.

Ver en procedimientos Investigación de incidentes y accidentes de trabajo (Anexo W).

Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

La organización estableció la batería de indicadores que evaluarán la efectividad del (SG-SST), entre los cuales se encuentran:

Tipo de indicador	Nombre	Definición
Estructura	Política de (SST)	Divulgación de la política de (SST)
	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad divulgados

	Plan de trabajo anual	Áreas con Plan de Trabajo anual en (SST)
	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades
	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros
	Funcionamiento del (COPASST)	Funcionamiento del (COPASST)
	Recursos	Asignación de Recursos Humanos
	Plan de emergencias	Sedes con Plan de emergencia
	Capacitación en (SST)	Áreas con Plan de capacitación anual en (SST)
Proceso	Autoevaluación	Evaluación inicial del (SG-SST)
	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el (SGSST)
	Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados
	Plan de accidentalidad	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad
	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados
	Simulacros	Porcentaje de simulacros realizados por sede

Resultado	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las (HHT) durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como número de AT ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el último año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
	Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de (HHT) durante un periodo y multiplicado por K
	Índice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un índice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparación entre

		diferentes periodos.
	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período
	Índice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.
	Índice de Severidad del Ausentismo	Es la relación entre los días de incapacidad por enfermedad común y el total de (HHT), multiplicado por 240.000
	Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relación al tiempo programado.
	Cobertura de la inducción	Muestra el porcentaje de personas que reciben la inducción

	% Cubrimiento (EPP)	Proporción de trabajadores que reciben los (EPP)
	% uso (EPP)	Muestra el porcentaje de personas que usan los

Elementos de protección personal

AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS, llevará un control de entrega de elementos de protección personal acorde a las necesidades generadas por cada cargo de trabajo y se cumplirá con los siguientes parámetros:

- Registro individual, mediante diligenciamiento del Formato de Entrega de Elemento de Protección Personal.
- Inspecciones de Elementos de Protección Personal.

Ver Anexo X.

Gestión del cambio

Para garantizar que todos los cambios que se realicen en la organización ingresen con los riesgos controlados, se estableció el procedimiento para la gestión o administración de los cambios (temporales o definitivos) que incluye:

- Cambios en instalaciones.
- Cambios en las condiciones de trabajo, el proceso, las materias primas e insumos, maquinaria y equipos.
- Cambios en la estructura organizacional.
- Cambios en las actividades de los servicios prestados.
- Cambios en condiciones de trabajo, incluyendo equipos

El procedimiento se activa al identificarse cualquier posible cambio y finaliza al implementar las mejoras requeridas por el (SG-SST) (incluida la información y formación de los empleados) que aseguren que el cambio ha sido asimilado por la organización sin generar desviaciones en su desempeño (SST).

Ver Anexo Y procedimientos Gestión del cambio.

Auditoria de cumplimiento

Para la realización de la auditoría interna anual, la organización define el programa consultando previamente las áreas de interés con la alta gerencia, las necesidades de las partes interesadas y el (COPASST) o Vigía de (SST).

Los objetivos del programa de auditoría:

- Determinar el grado de conformidad del (SG-SST) con los criterios de auditoría
- Determinar el grado de conformidad de las actividades y los procesos, con los requisitos y los procedimientos del (SG-SST).
- Evaluar la capacidad del (SG-SST) para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales, contractuales o de otro tipo con los que la organización se comprometa.
- Evaluar la eficacia del (SG-SST) para lograr los objetivos especificados

Para cada auditoría del programa, el equipo auditor define el respectivo plan, que es compartido con el área o proceso a auditar, siendo responsabilidad del líder del área auditada definir las acciones correctivas o preventivas resultado de los hallazgos de la auditoría.

La selección de los auditores se hace garantizando su formación e independencia con el proceso auditado.

Los resultados del programa de auditoría es una de las entradas utilizadas en la revisión por la alta dirección.

Revisión por la alta dirección

La revisión por la dirección se realiza anualmente con la participación del Gerente con el Comité de Gerencia, acompañados por el asignado por la empresa para el desarrollo del (SG-SST).

Como entradas para la revisión se usan:

- Los cambios, o cambios esperados en los requisitos legales o de otro tipo que pueden tener repercusiones en el sistema de gestión.
- Cambios en otras necesidades que puedan tener repercusiones en el sistema de gestión. Estos requisitos pueden provenir de organismos de la industria, clientes o cualquier otra entidad a la que la organización se suscriba.
- Los cambios en las tecnologías y prácticas disponibles.
- Objetivos de organización y los programas que se requiere para garantizar que estos objetivos se pueden alcanzar (o los avances de los programas y objetivos).
- Los cambios o modificaciones previstas a las actividades de la organización, o el alcance del sistema de gestión.
- Los resultados de las actividades de participación del trabajador.
- Los resultados de las investigaciones de accidentes o incidentes, solicitudes o casos de enfermedad relacionada con el trabajo.
- El avance en las acciones correctivas o preventivas, incluida la eficacia de las medidas adoptadas.
- Resultados y tendencias relativas a las inspecciones del lugar de trabajo.

- Los resultados de las auditorías internas y externas.
- Resultados de la vigilancia del ambiente de trabajo.
- Resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Los resultados de los ejercicios o evaluaciones de la respuesta de emergencia.
- Desempeño de los indicadores claves de gestión.
- Los cambios en el alcance de las actividades de la organización, por ejemplo: nuevos procesos, lugares, tecnologías y otros aspectos.
- Los cambios en la estructura de la organización, incluidos cambios significativos en los niveles de trabajadores implicados, los patrones de trabajo y tipo de trabajo.
- Las salidas de la revisión, que son comunicados al (COPASST) o Vigía de (SST) debe aportar a:
 - La revisión de la política.
 - La revisión y ajuste de los objetivos.
 - Ajuste en los requerimientos de recursos.
 - Ajustes o definición de áreas de interés en las auditorías internas.
 - Ajustes del (SG-SST).
 - Definición de acciones correctivas y preventivas.

Acciones correctivas y preventivas

Para la definición de las acciones correctivas y preventivas, la organización definió las siguientes fuentes:

- Evaluación inicial.
- Auditoría de cumplimiento del (SG-SST).
- Revisión por la alta dirección.

- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Inspecciones de (SST).

El proceso que se sigue es el siguiente:

- Identificación y registro de las no conformidades reales o potenciales.
- Determinación de causas raíces.
- Definición de acciones correctivas o preventivas.
- Implementación de las acciones correctivas y preventivas.
- Revisión de las acciones correctivas y preventivas.
- Si la acción no es efectiva se debe redefinir.
- Si la acción es efectiva se profeso a su cierre.

Mejora continua

AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS, es consciente de la importancia y beneficios que trae el contar con un (SG-SST), razón por la cual cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada una de sus actividades del día a día, con lo cual tanto ellos como la organización obtienen beneficios.

La organización es consciente que al mantener su (SG-SST), la mejora continua se refleja de manera evidente en la realización diaria de cada una de las actividades desarrolladas en los procesos.

La empresa garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

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

investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;

- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el (COPASST) y/o Vigía e (SST).

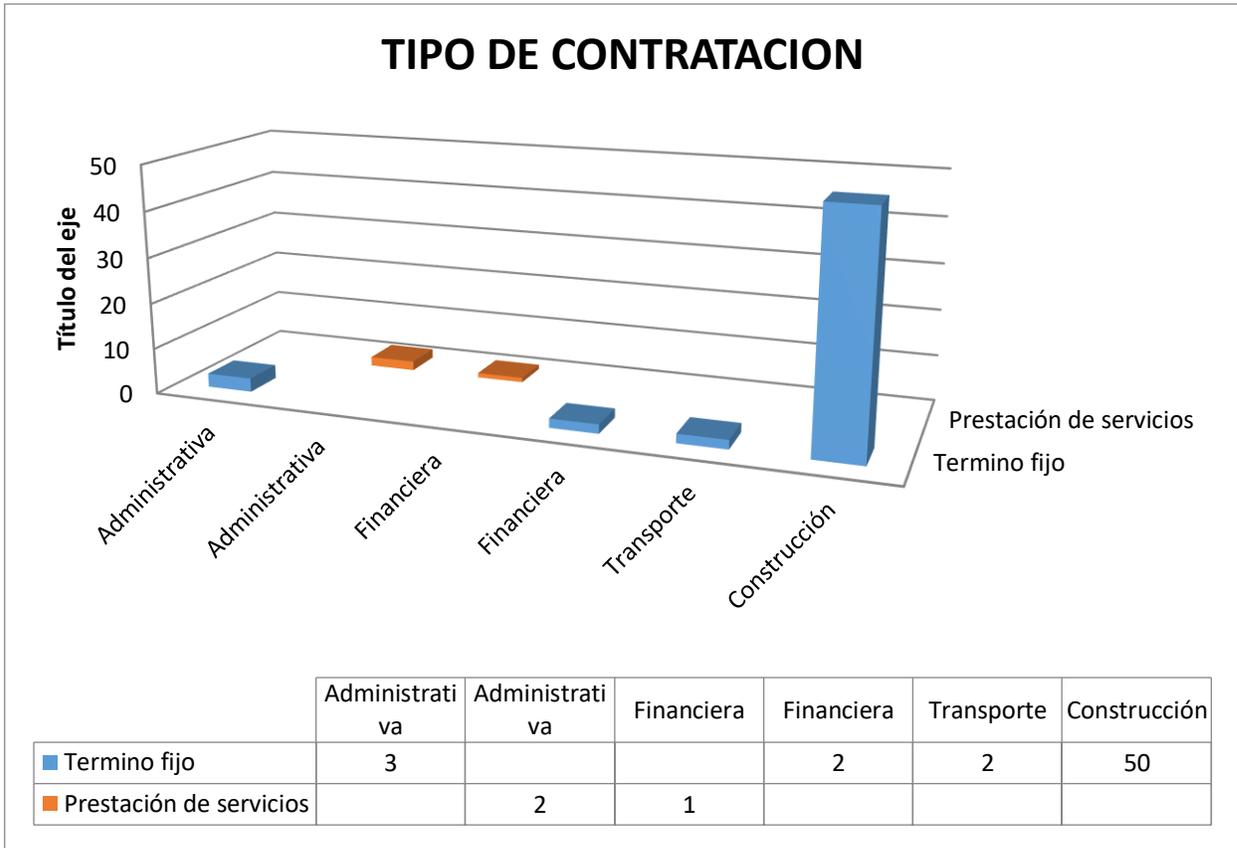
- El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

- El presente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) rige a partir de la fecha y es aplicable para todos los empleados, contratistas y visitantes.

Ver Anexo Z.

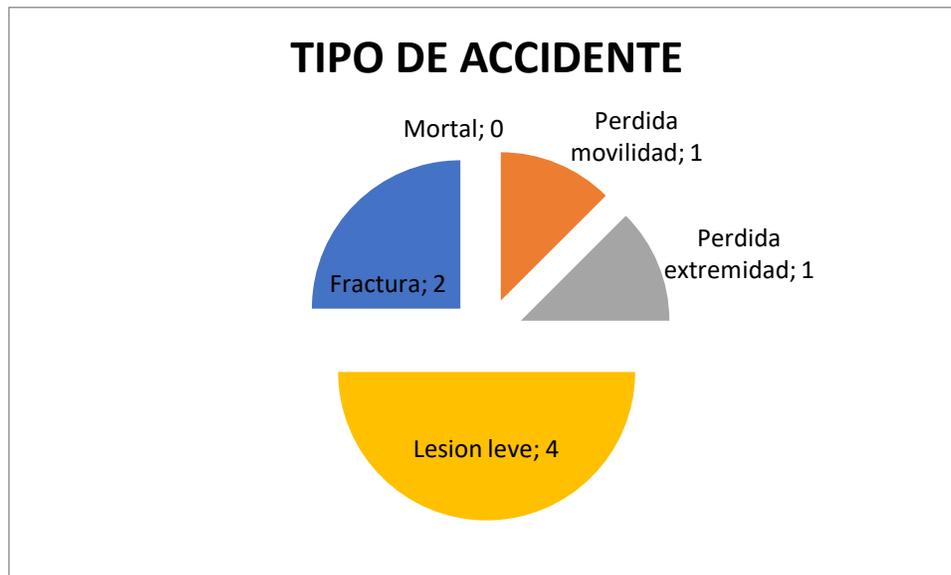
Análisis de resultados

Los resultados presentados a continuación corresponden a un proceso de sistematización de la aplicación de encuestas y revisión de históricos de la empresa.

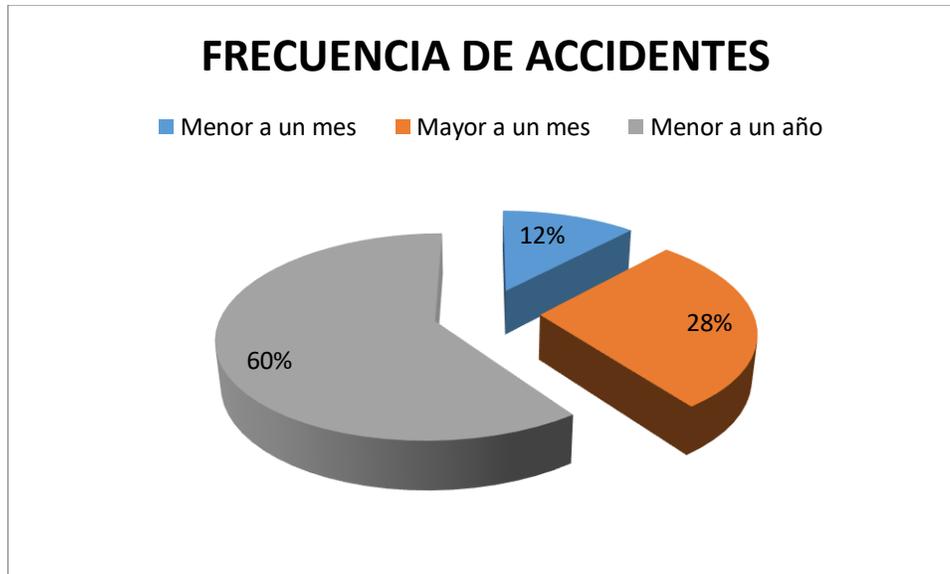


La gráfica evidencia que el mayor número de colaboradores de la empresa tienen un tipo de contratación a término fijo correspondiendo a 57, de los cuales la mayoría se encuentran en el área de la construcción. También se destaca la contratación por OPS, con apenas 3 empleados ubicados en áreas administrativa y financiera. En conclusión se puede determinar que para el riesgo de accidentabilidad y de prevención debe tener un enfoque especial en aquel personal que tiene contrato a término fijo y quienes son los que se encuentran más expuestos por estar en el área de construcción quienes manipulan herramientas y los lugares donde desarrollan sus tareas hacen que sean un punto fijo de

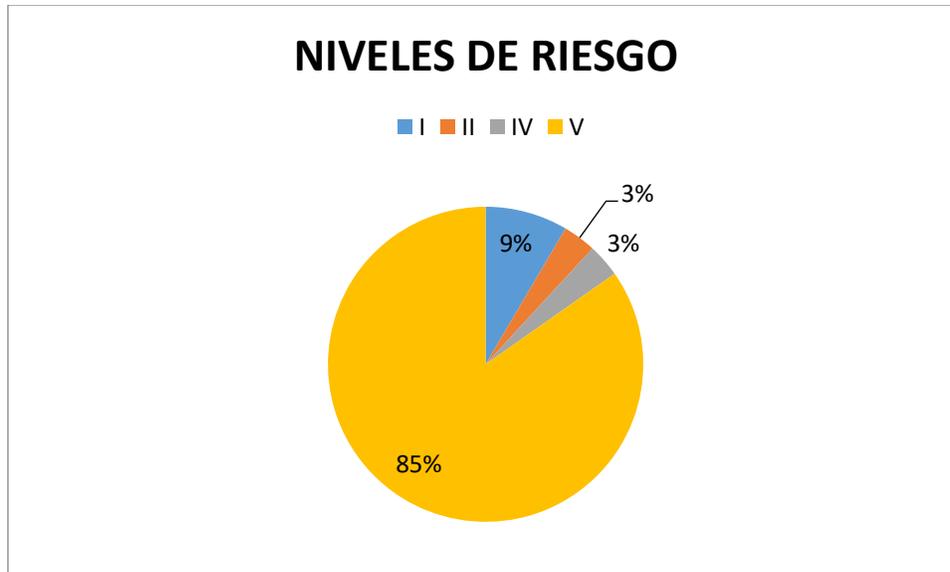
accidente laboral si no se tiene un sólido plan de capacitación y evaluación, control y prevención.



Con relación a los tipos de accidentes la mayoría de ellos estuvieron relacionados a lesión leve y la minoría se ubicó en nivel de mortalidad, y en cuanto a pérdida de movilidad, extremidad y fractura con 1, 1 y 2 respectivamente permite evidenciar mínimas diferencias entre los tipos de accidentes presentados, además se puede evidenciar que si bien la mayoría son por accidentes leves o menores que tiene mayo incidencia cada vez se hace más presente las Fracturas, los accidentes que generan pérdida de movilidad y pérdida de extremidades se hacen presente en 25 % cada uno lo que genera alertas en los planes de prevención y el uso de implementos de protección personal.

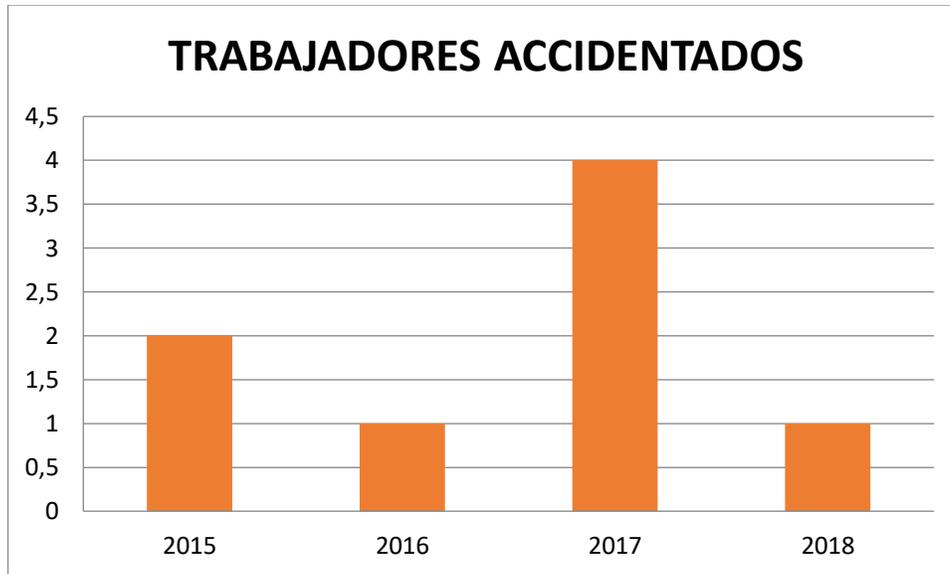


Con relación a la frecuencia de accidentes los resultados permiten observar que la gran mayoría se presentaron en un periodo de tiempo menor a un año correspondiendo a un 60% y la menor con un 12% en un periodo menor a un mes y en un nivel intermedio con un 28% se produjeron en un periodo mayor a un mes. Esto permite observar la relación tiempo-número de accidentalidad en donde a mayor tiempo mayor frecuencia de accidentes. Pero también es significativo el grupo mayor a un mes donde proporcionalmente la frecuencia fue alta; la prioridad de los accidentes muestran que son con baja frecuencia pero que considerablemente están en aumento y que pueden llegar hacer eventos repetitivos y quizás por la misma causa, es por ellos que se deben realizar las respectivas correcciones y evoluciones del plan de control de riesgo.



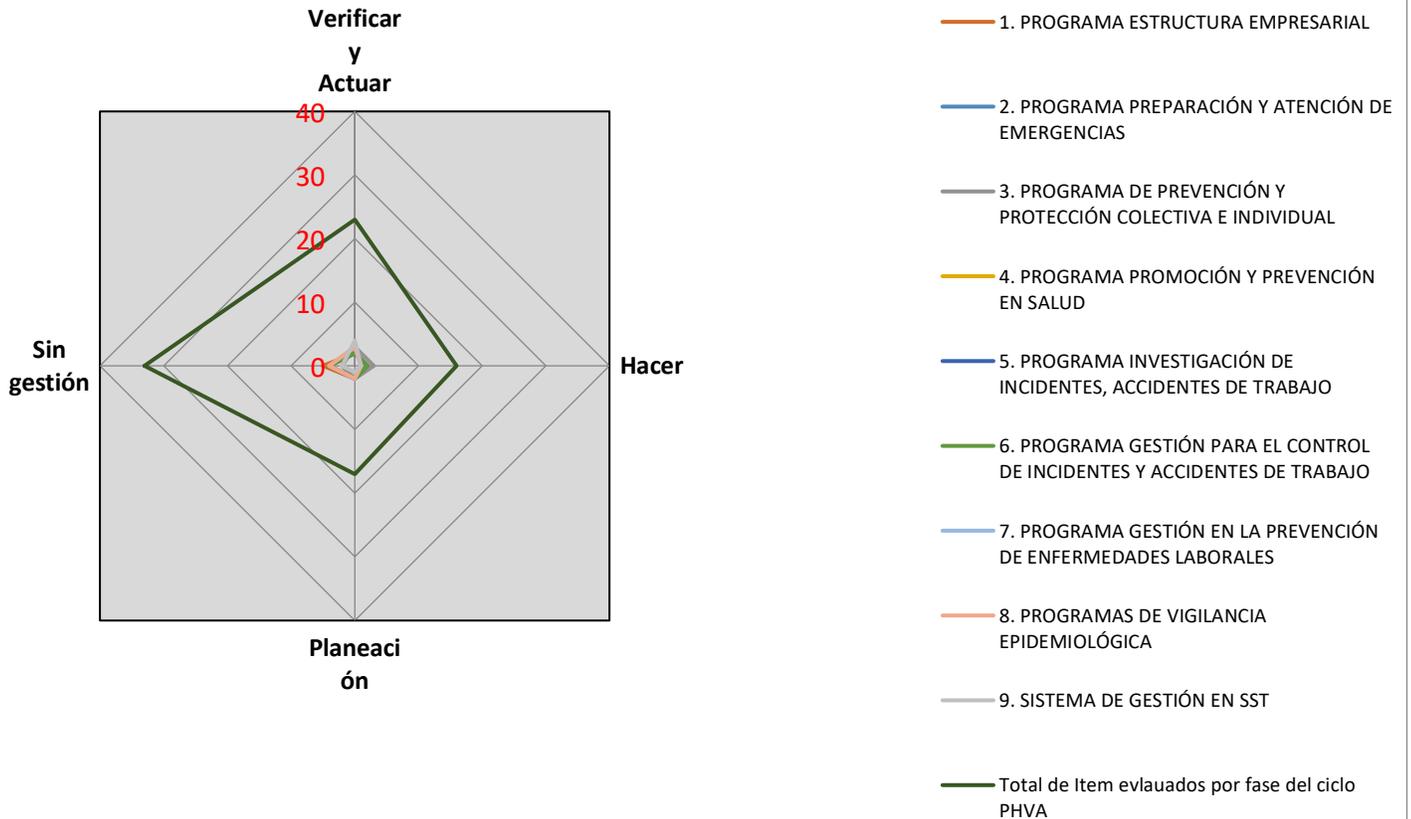
Para los niveles de riesgo en la empresa los resultados obtenidos permiten ver que el nivel V es el riesgo más alto con un 85% y los más bajos corresponden a los niveles II y IV con un 3%. Es interesante observar la gran diferencia entre los riesgos de V nivel en relación con los otros niveles de riesgo.

El alto nivel de riesgo hace que la frecuencia sea cada vez más vulnerable si no se implementan y corrigen los planes de control y prevención, lo que se busca con los planes de SGSST es tener un amplio portafolio de planes de reacción , corrección de los eventos actuales que han llevado a dichos accidentes.



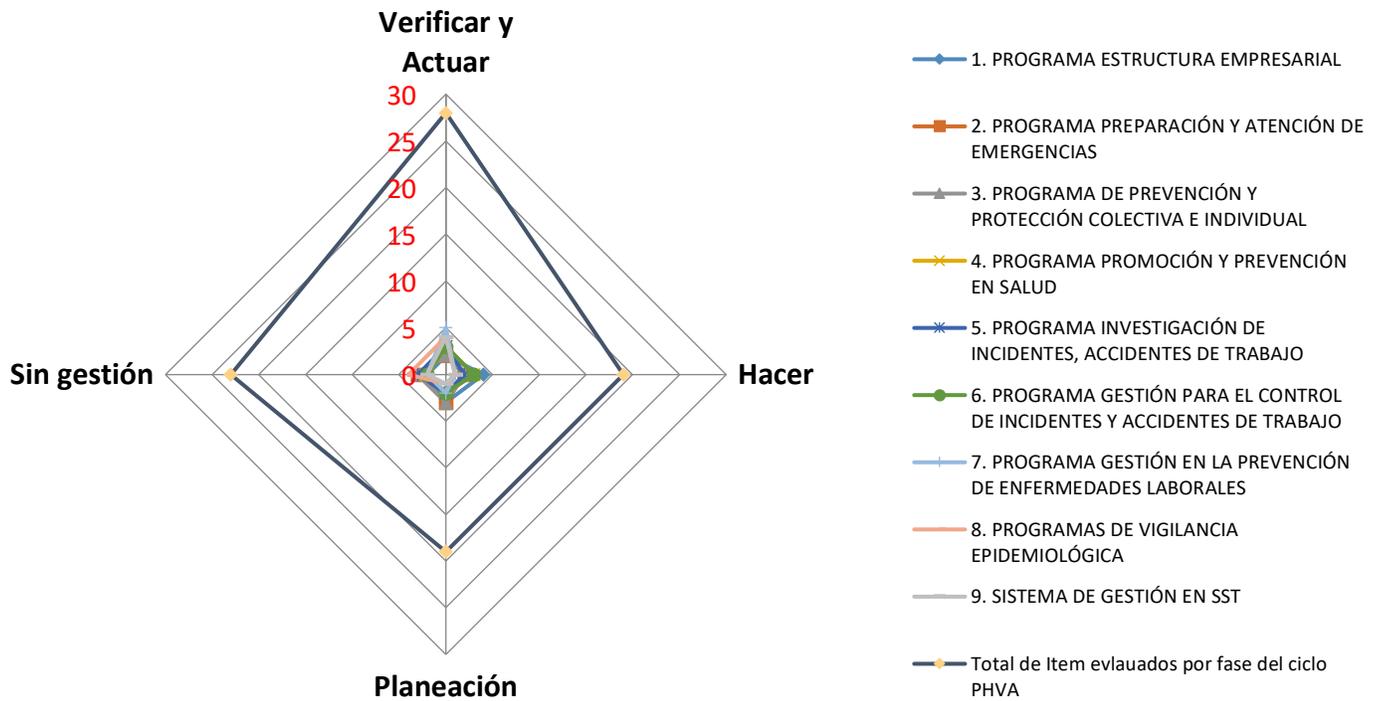
La tabla muestra la relación tiempo determinado en años, con porcentajes de número de colaboradores accidentados en cada periodo. Se evidencia que la tasa de accidentalidad general en los últimos cuatro años es baja, con un máximo de 4% para el año 2017 y 1% para los años 2016 y 2018 con un 1%. Para el año presente en relación al anterior la tasa se redujo en un 3%, las estadísticas de muestras en con las sugerencias e implementación de los planes de SGSST se espera la disminución de los trabajadores accidentados desde el año 2017 y lo que va corrido del año 2018, se debe monitorear el transcurso del segundo semestre puesto que se encuentra en el mismo nivel que al finalizar el año 2016 el aumento del 2016 al 2017 es preocupante puesto casi que triplico la variable.

Diagnóstico inicial del Sistema de Gestión



Con relación a la gráfica de diagnóstico inicial del Sistema de Gestión, se puede evidenciar que el resultado correspondiente al total de ítems evaluados por la fase ciclo PHVA, el mayor valor corresponde la arista de sin gestión con una medida aproximada al límite, para los criterios Verificar y Actuar y planeación las puntuaciones se encuentran altas y para el criterio Hacer es medio bajo. Para los programas y sistema, la gráfica presenta resultados muy bajos.

Avance diagnóstico final del Sistema de Gestión



Para la gráfica Avance Diagnostico Final del Sistema de Gestión, se puede observar una medida alta en el criterio Verificar y Actuar, lo mismo para el criterio Sin gestión, pero comparativamente menor que la anterior gráfica. Para los criterios Planeación y Hacer los puntajes se encuentran en un nivel medio, pero superior que en la tabla anterior. Las medidas para programas y sistema el puntaje es bajo, pero evidencian cambios positivos con relación a la gráfica anterior.

Conclusiones

Con la investigación se pudo identificar necesidades, proponer nuevos procesos y establecer planes de mejora para el bienestar de los trabajadores de la empresa AMECON llevando todo el proceso con las normas básicas establecidas.

Se logra plantear manual de gestión, control y seguimiento a los AT que se puedan presentar en la organización, lo que conlleva a tener un tiempo de reacción y respuesta a dichos sucesos de una manera más oportuna y de mayor seguimiento para minimización de estos.

Es importante que las empresas realicen una evaluación inicial que les permita determinar el estado en el cual se encuentran para el diseño de sus Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud.

Las empresas deben seguir la normatividad correspondiente en los procesos de implementación de SG-SST lo que las llevará a actuar en consecuencia.

La implementación de SG-SST, van más allá de disminuir o eliminar riesgos, los beneficios se evidencian en mayor rendimiento y por ende en mayor productividad de las empresas.

La empresa Americana de Construcciones SAS, no contaba con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que la ubicaba en una empresa con alto nivel de riesgo.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La empresa Americana de Construcciones SAS, destina los recursos necesarios para todos los procesos que requiere la puesta en marcha de una política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa Americana de Construcciones SAS, pensando en la responsabilidad social pretende asegurar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales a la empresa.

Por último se puede evidenciar el avance en la concientización de las responsabilidades que se tienen como trabajador al usar los implementos de protección personal, el óptimo manejo de las herramientas, el adecuado uso de las zonas laborales, y la asistencia a las capacitaciones ofrecidas por el empleador puesto que de su propio cuidado depende el éxito de lo establecido por la empresa, de igual manera se logra que la empresa plantee compromisos y responsabilidades en cuanto a las oportunas capacitaciones, la dotación pertinente para cada trabajador según su función y el constante seguimiento a la salud de sus trabajadores.

Referencias

- Atehortua, Federico y Alonso, B. (2009). *Sistema de gestión integral, una sola gestión, un solo equipo*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC. Medellín.
- Rodríguez, C. (2011). *Nuevos protocolos para el diagnóstico de Enfermedades profesionales*. Primera edición. Sociedad Colombiana de Medicina del trabajo. Bogotá
- ARSEG (2014). *Compendio de Normas Legales en Colombia sobre salud ocupacional*. Primera Edición. Bogotá.
- Decreto 1072. (2015). *Identificación y Evaluación de Riesgos*.
- Cortes J. (2007). *Técnicas de Prevención de riesgos laborales seguridad e higiene en el trabajo*. novena edición Madrid.
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Código Sustantivo del trabajo Decreto Ley 2663 de 1950*. Bogotá.
- Ministerio del Trabajo. (2016) *Indicadores del Sistema general de riesgos laborales cifras 2011-2015*. Bogotá.

Anexos

Anexo A

REQUISITOS LEGALES AMECON									
FECHA DE ELABORACION: DD_03_, MM_05_,AA_2018_			NIT 814000302-2						
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION:									
CLASIFICACION		NORMA	AÑO DE EMISION	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	EXISTE EVIDENCIA ACTUALIZADA		OBSERVACIONES
GENERAL	ESPECIFICA						SI	NO	
X		DECRETO 1072	2015	Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos	Plan de Emergencias.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
X		LEY 1122	2007	Modificaciones en el sistema general de seguridad de seguridad social en salud	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
X		LEY 1562	2002	Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST

X		LEY 776	2012	Se dictan normas sobre la organización administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
X		DECRETO 4147	1989	Unidad nacional para la gestión del riesgo de desastres	Plan de Emergencias.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
X		DECRETO 2464	1994	Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
X		DECRETO 1530	1996	Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador	Plan de Emergencias.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST

	X	DECRETO 2090	2003	Actividades de alto riesgo	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
	X	DECRETO 0723	2013	Afiliación a sistema general de riesgos, labores y actividades de alto riesgo	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
X		DECRETO 1443	2014	Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
	X	RESOLUCION 2400	1979	Estatuto de seguridad industrial	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST

	X	RESOLUCION 2413	1979	Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
	X	RESOLUCION 1792	1990	Se adoptan valores limites permisibles para la exposición ocupacional al ruido	Plan de Emergencias.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
X		RESOLUCION 156	2005	Formatos de informes de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
X		RESOLUCION 1457	2008	Toda empresa deberá poner en funcionamiento el comité partidario de salud ocupacional	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST

	X	RESOLUCION 3673	2008	Reglamento técnico de trabajo seguro en alturas	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
X		CIRCULAR 0038	2008	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en la empresa	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST
	X	RESOLUCION 2787	2003	Determinar la forma como los independientes contratistas deben aportar a las ARL	Plan de SG-SST.	Gerente, persona encargada de SST.		X	La empresa no cuenta con la norma, debe implementarse en el plan de emergencias o en el SG-SST

Anexo B**ROLES Y RESPONSABILIDADES**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de la gerencia con el apoyo de:

- Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo designado.
- Jefes de áreas o procesos
- Comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo

Rol	Responsabilidad
Gerente	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
	Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
Talento humano	Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
	Promover la comprensión de la política en los trabajadores.

Rol	Responsabilidad
	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo. Participar en las inspecciones de seguridad.
Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
	Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
	Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
	Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. Implementación y seguimiento del SG-SST.
Trabajadores	Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
	Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
Comité paritario o vigía en seguridad y salud en el trabajo	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
	Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
	Visitar periódicamente las instalaciones.
	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad. Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
Comité de convivencia laboral	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que

Rol	Responsabilidad
	dieron lugar a la queja.
	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
	Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos,
	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

Anexo C

Datos Sociodemográficos y Sociolaborales

Fecha: _____ Cedula: _____

Nombre empleado: _____

Agencia donde labora: _____

Fecha de ingreso a la empresa: _____

Tipo de contrato: _____

Tiempo vinculado en la empresa: _____ Tiempo en el cargo actual: _____

Cargos ocupados en la empresa: _____

Turno de Trabajo: _____

Edad: _____

Genero: Masculino: _____ Femenino: _____

Peso: _____ Estatura: _____

Pertenece a alguna etnia: Si _____ No _____ Cual: _____

¿Cómo es u manejo del paquete de Office? Bueno _____ Regular _____ Malo _____

Escolaridad
: Ninguna _____ Primaria _____ Secundaria: _____ Técnica _____ Tecnológica _____

Profesional _____ Otro _____ Cual: _____

Cursos adicionales Si _____ No _____ Cuales: _____

Estado Civil: Soltero(a) _____ Casado(a) _____ Unión libre _____ Divorciado _____ Viudo _____

¿Tiene Hijos? Si _____ No _____ Número de Hijos: _____ Personas a cargo: _____

¿Cuántas personas viven con usted? _____

Ingresos de grupo familiar: _____

El sector donde vive es: Urbano _____ Rural _____

Tipo de vivienda: Casa _____ Apartamento _____ Habitación _____

Lugar de residencia: _____ Estrato _____

Tenencia de vivienda: Propia _____ Arrendada _____ Anticres _____ Familiar _____ Hipoteca _____

Hobbies: Deporte _____ Música _____ Artesanía _____ Coleccionista _____ Otro _____ Cual: _____

Usted se traslada del trabajo a su casa y de su casa al trabajo en: A pie _____ Bicicleta _____ Motocicleta _____

Automóvil _____ Bus colectivo _____ Taxi _____ Otro _____ Cual: _____

¿A que dedica su tiempo libre? Familia _____ Computador _____ Amigos _____ Televisión _____

Video Juegos _____ Otros _____ Cual: _____

Anexo D**RECURSOS FINANCIEROS****Elementos de protección personal**

EPP	Cantidad anual	Valor
Botas	15	\$ 780.000
Guantes	20	\$ 120.000
Gafas	10	\$ 55.000
Impermeables	10	\$ 255.000
Overol	15	\$ 825.000
Careta	2	\$ 20.800
Delantal	2	\$ 30.000
Protector auditivo	20	\$ 240.000
Cinturón de carga	4	\$ 76.000
Cascos	12	\$ 300.000
Arnés	2	\$ 280.000
Total		\$ 2.981.800

Promoción y Prevención

PyP	Cantidad anual	Valor
Sillas ergonómicas	3	\$ 240.000
Soportes de gel teclado y mouse	3	\$ 30.000
Afiches	3	\$ 27.000
Señalización	30	\$ 180.000
Impresiones	200	\$ 20.000
Dotación Brigada emergencia		
--Camilla	1	\$ 100.000
--Frazada	1	\$ 20.000
--Toalla de manos	3	\$ 15.000
--Soga 10 metros	1	\$ 30.000
--Botella de agua	10	\$ 15.000
--Linterna	2	\$ 10.000

--Tijera	1	\$ 3.000
--Guantes	10	\$ 10.000
--Tapabocas	10	\$ 8.000
--Pito	2	\$ 5.000
--Arnés	1	\$ 150.000
Dotación primeros auxilios		
--Gasa	4	\$ 21.000
--Esparadrapo	4	\$ 17.000
--Aspirina	10	\$ 10.000
--Ibuprofeno	10	\$ 15.000
--Toalla higiénica	4	\$ 7.000
--Condón	3	\$ 9.000
--Venda adhesiva	10	\$ 7.000
--Venda elástica	2	\$ 5.000
--Jabón	3	\$ 9.000
--Alcohol	1	\$ 5.000
--Isodine	2	\$ 18.000
Total		\$ 986.000

Recursos Humanos

Recursos Humanos	Cantidad anual	Valor
Responsable SG SST	12	\$ 18.000.000
Aux y apoyo SG SST	12	\$ 1.440.000
Total		\$ 19.440.000

Anexo E

**INFORME IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y
EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS**

EMPRESA: AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la herramienta utilizada para la identificación de los peligros, la posterior valoración de los riesgos y su consecuente determinación e implementación de controles, esto dentro del marco de la gestión del riesgo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ofreciendo un modelo claro y consistente para su gestión, todo esto teniendo en cuenta los principios fundamentales de la norma **GTC-45** Versión 2012, que involucra la identificación y clasificación de los procesos de la Organización, la identificación de los peligros relacionados a cada proceso, seguida de la descripción de las medidas establecidas por la Organización, la evaluación cuantitativa del riesgo, la determinación de los criterios para priorización de la intervención y el establecimientos de los planes de acción requeridos.

Se presenta entonces así la *MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES* para la empresa **AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.A.S**, como herramienta base para la gestión de sus riesgos laborales.

METODOLOGÍA.

A continuación, se presenta la metodología utilizada para el diseño de la *MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES*:

Solicitud de la empresa cliente.

Se realiza inicialmente, por parte de **AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.A.S**, la solicitud para realizar el recorrido de verificación de las condiciones para levantar las evidencias necesarias.

Recorrido de reconocimiento y evidencias.

Luego de haber coordinado la actividad, se realizó el recorrido in situ, acompañado por representante de la empresa cliente, donde se levantan las evidencias respectivas para el diseño de la Matriz.

Reunión con Dirección.

Se realiza reunión final con representante de la empresa cliente, donde se le indican las evidencias iniciales encontradas, comprometiéndose con entregar informe por escrito.

Diseño de la Matriz.

Con base en la información recopilada se genera la **MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES**, que se entrega adjunta al presente documento, para lo cual se utilizó el protocolo técnico establecido en el ANEXO 1, anotando que esta metodología se basa en lo establecido por la GTC 45

ANEXO 1

DEFINICIONES.

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, aun fuera del lugar y horas de trabajo. 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 considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca 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 encuentre en misión. (Ley 1562 de 2012)

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

ACTIVIDAD NO RUTINARIA. Actividad que no forma parte de la operación normal o que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

CONSECUENCIA. Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo.

ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL. Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.

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. (Ley 1562 de 2012).

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL. Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos. Ejemplo, Sistema de detección contra caídas.

EVALUACION HIGIENICA. Medición de los agentes higiénicos presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente (VLP).

EVALUACION DEL RIESGO. Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia.

EXPOSICION. Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.

IDENTIFICACION DEL PELIGRO. Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

LUGAR DE TRABAJO. Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización. (NTC-OHSAS 18001)

MACROPROCESO. Unidad de negocio de la Organización que agrupa varios procesos de la misma naturaleza o con los mismos objetivos

MEDIDA(S) DE CONTROL. Medida (s) implementada (s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

MONITOREO BIOLOGICO. Evaluación periódica de muestras biológicas (ejemplo sangre, orina, heces, cabellos, leche materna, entre otros) tomadas a los trabajadores, con el fin de hacer seguimiento a la exposición a sustancias químicas, a sus metabólicos o a los efectos que estas producen en los trabajadores.

NIVEL DE DEFICIENCIA (ND). Magnitud de la relación esperable entre el conjunto de peligros detectados, su relación causal directa con posibles accidentes o enfermedades y la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

NIVEL DE EXPOSICIÓN (NE). Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

NIVEL DE PROBABILIDAD (NP). Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

NIVEL DE CONSECUENCIA. (NC). Medida de la severidad de las consecuencias.

NIVEL DE RIESGO. Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

PARTES INTERESADAS. Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud ocupacional una organización (NTC-OHSAS 18001).

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

PROBABILIDAD. Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias.

PROCESO. Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. (NTC-ISO 9000).

RIESGO. Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un (os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que pueda ser causado por el (los) evento (s) o la exposición(es) (NTC –OHSAS 18001).

RIESGO ACEPTABLE. Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar, respecto a sus obligaciones y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001).

VALORACION DE RIESGO. Proceso de evaluar el (los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el (los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC –OHSAS 18001).

VLP. “Valores límite permisible” son valores definidos por la American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). El VLP se define como la concentración de un contaminante químico en el aire, por debajo del cual se espera que la mayoría de los trabajadores puedan estar expuestos repetidamente día tras día, sin sufrir efectos adversos a la salud.

CLASIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.

Luego del recorrido donde se realizó el reconocimiento de todos los procesos tanto operativos como administrativos, se realiza la clasificación de estos procesos, teniendo en cuenta que deben agruparse en los dos Macro-procesos generales: OPERATIVO y ADMINISTRATIVO. Con los procesos ya clasificados, se procede a describir las

actividades relativas a cada uno de estos procesos, teniendo en cuenta que esta descripción sea de forma general sin entrar en detalles propios de la labor. Posteriormente se identifica si la actividad es rutinaria o no rutinaria (Ver Definiciones) y finalmente se describen las medidas de intervención que la organización ha establecido con la finalidad de intervenir el riesgo, clasificándolas en medidas en la Fuente (interviene de forma directa el origen del riesgo), en el Medio (interviene el medio presente entre el origen del riesgo y el trabajador), en la Persona (se refiere a los elementos de protección personal) o Administrativas (se refiere a medidas tomadas por la organización como procedimientos, protocolos, normas, políticas, capacitaciones, entre otras).

IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS.

Con los procesos ya clasificados y segregados, se procede a identificar los peligros asociados a cada uno de estos, en primera instancia describiendo la actividad que lo origina y posteriormente seleccionando el respectivo peligro, luego de ello se establecen los posibles efectos de dicho peligro.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS.

Luego de identificado los peligros se procede a evaluar el riesgo, para lo cual se establecen los siguientes pasos:

- Con base en lo identificado como medidas de intervención existentes se califica el *NIVEL DE DEFICIENCIA*.
- Teniendo en cuenta lo evaluado en el recorrido se califica el *NIVEL DE EXPOSICION*.

- El producto del NIVEL DE DEFICIENCIA y el NIVEL DE EXPOSICION se denomina NIVEL DE PROBABILIDAD.
- Teniendo en cuenta lo evaluado en el recorrido se califica el *NIVEL DE CONSECUENCIA*.
- El producto del NIVEL DE PROBABILIDAD y el NIVEL DE CONSECUENCIA se denomina NIVEL DE RIESGO.

ESTABLECIMIENTO DE LOS CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES.

Con la finalidad de dar una guía a la organización para que establezca cual será el nivel de intervención del riesgo por priorización, se presentan tres variables que la organización analizará y determinará su importancia para el establecimiento de los controles, estas son:

- **NUMERO DE TRABAJADORES:** Se refiere a la cantidad de personas expuestas el riesgo.
- **PEOR CONSECUENCIA:** Lesión o enfermedad más grave puede generar el riesgo.
- **EXISTENCIA DE REQUISITO LEGAL:** Marco legal relativo el riesgo analizado.

ESTABLECIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE CONTROL SUGERIDAS.

Para finalizar se establecen las medidas respectivas para la intervención del riesgo evaluado, anotando que las recomendaciones van enfocadas en su mayoría a implementación de programas y no a la realización de actividades puntuales de corrección. En aquellos riesgos que fueron calificados como RIESGO ACEPTABLE, se recomienda

seguir con las medidas de intervención actuales, evaluando periódicamente su eficacia, por medio de los indicadores de gestión que la empresa establezca. Las medidas de intervención se establecen teniendo en cuenta la siguiente jerarquía (NTC-OHSAS 18001):

- **ELIMINACIÓN:** Actividades que eliminan definitivamente la fuente del riesgo, sin cambiarlo por otro.
- **SUSTITUCIÓN:** Cambios en diseño o proceso para que el riesgo se modifique por uno de menos peligrosidad.
- **CONTROL DE INGENIERÍA:** Modificaciones, diseños, rediseños o intervenciones en los procesos o locaciones que buscan mitigar e riesgo.
- **SEÑALIZACIÓN O DEMARCACIÓN:** Avisos informativos que indique con letras y pictogramas el peligro estará visible y en idioma español, cumplirá con lo establecido en la NTC 1461.
- **CONTROL ADMINISTRATIVO:** Medidas como procedimientos, protocolos, normas, políticas y programas de capacitación, entrenamientos y sensibilización entre otras
- **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Incluye los Equipos de Protección Personal

Anexo F

Ciudad y Fecha (En hoja membreteada)

PARA:

DE: *(Gerencia General, Dirección de RRHH, etc.)*

ASUNTO: Elección de candidatos en representación de los trabajadores para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con vigencia del año () al año ()

(Nombre de la empresa) dando cumplimiento a la legislación laboral relacionada con la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, convoca a la inscripción de los *(número: depende del número de trabajadores según resolución 2013 de 1986)* candidatos con sus respectivos suplentes en representación de los trabajadores.

La hoja de inscripción de candidatos o plancha debe reclamarse en la oficina de *(contacto de salud ocupacional)* hasta el día *(máximo dos días hábiles)* y deberá ser diligenciada y entregada nuevamente como fecha límite el día *(máximo 3 días hábiles)*.

Las planchas presentadas estarán en cartelera para conocimiento de todos los empleados por (*máximo dos días hábiles*).

La votación de las diferentes planchas que se presenten se realizará el día (*máximo 4 días de entregadas las hojas de inscripción*) en (*lugar de votación: la portería, la entrada al restaurante, la entrada al vestuario, la entrada al salón de producción o área de servicio*) a las (*00:00 horas*).

El conteo de votos se realizará el día () a las (*00:00 horas*) en presencia de un representante de cada una de las planchas presentadas y el jurado de votación.

Elegidos los representantes y sus respectivos suplentes se programará una primera reunión para determinar las funciones del comité y el plan de trabajo.

Cordialmente

Gerente/ Director RRHH/ Jefe de Personal

ANEXO 1

**HOJA DE INSCRIPCIÓN DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Empresa: _____

Período: _____

NOMBRE	OFICIO	SECCIÓN	FECHA

Responsable: _____

Fecha de cierre: _____

ANEXO 2.

FORMATO PARA VOTOS

VOTOS POR CANDIDATOS INDIVIDUALES

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	
VOTO PARA ELECCIÓN	
Candidato 1	<input type="checkbox"/>
Candidato 2	<input type="checkbox"/>
Candidato 3	<input type="checkbox"/>
Candidato 4	<input type="checkbox"/>

ANEXO 3.

**ACTA DE APERTURA DE ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS AL
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

EMPRESA _____

PERIODO _____

Siendo las _____ del día _____ de _____, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para el período que va de _____ de _____ a _____ de _____.

En calidad de jurados de votación se encargó a los señores:

Nombre y Firma del Coordinador de la mesa de votación

Nombre y Firma del Colaborador de la mesa de votación

ANEXO 4.

REGISTRO DE VOTANTES

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPRESA _____

N o.	NOMBRE	No. CÉDULA O REGISTRO	FIRMA DEL TRABAJADOR
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

FECHA: _____ RESPONSABLE: _____

ANEXO 5.

**ACTA DE CIERRE DE LAS VOTACIONES PARA ELECCIÓN DE LOS
CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

EMPRESA _____

PERIODO _____

Siendo las _____ del día _____ de _____, se dio por finalizado el proceso de votación para elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para el período que va de _____ de _____ a _____ de _____.

Como jurados de mesa estuvieron los señores (as):

ANEXO 6.**RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS:**

PERSONA	NUMERO DE VOTOS
PERSONA 1	
PERSONA 2	
PERSONA 3	
PERSONA 4	
VOTOS EN BLANCO:	
VOTOS ANULADOS:	
TOTAL VOTOS:	

Resultaron elegidos en ésta votación las siguientes personas:

NOMBRE	OFICIO	SECCIÓN	CATEGORÍA	
			PRINCIPAL	SUPLENTE

Nombre y Firma del Coordinador de
la mesa de votación

Nombre y Firma del Colaborador de
la mesa de votación

ANEXO 7.

**ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO O VIGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

EMPRESA _____

PERIODO _____

El día _____ se eligió el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el vigía de seguridad y salud en el trabajo dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994 y a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social.

La modalidad utilizada para su elección fue _____

Resultaron elegidos _____

El número de votos obtenidos fue _____

El representante legal de la empresa designa a _____

Como presidente del comité y por votación del comité se nombra a _____

Como secretario (a) del mismo.

Nombre y Firma del Coordinador de la mesa de votación

Nombre y Firma del Colaborador de la mesa de votación

Anexo G

Únicamente disponible en formato EXCEL debido a la extensión del mismo

Anexo H

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

(Lesiones osteomusculares)

OBJETIVOS

Identificar los factores de riesgos para lesiones osteomusculares que pueden afectar la seguridad y la salud de los trabajadores de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS en las diferentes área de trabajo con el fin de adoptar medidas preventivas para mejorar la capacidad laboral.

ALCANCE

Podría decirse que es toda la población laboral de la empresa, ya que de una u otra forma está expuesta a riesgos de tipo ergonómico.

METODOLOGÍA

El programa para patologías osteomusculares define las siguientes actividades para el conocimiento del área de trabajo y del perfil del trabajador que debe desempeñarla:

Visitas a los puestos de trabajo:

Se programan y se realizan visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes con el objeto de establecer los correctivos necesarios.

Con base en estos hallazgos se define el perfil laboral y las recomendaciones al puesto de trabajo.

Definición del PERFIL BIO – LABORAL

En la prevención de patologías lumbares, tiene una gran influencia el tipo de trabajador que desempeña la actividad además de conocer la funciones y características implícitas del cargo, desde el proceso de selección se definen las pautas de personal elegible además se que se conocen y detectan de manera oportuna que profesionales se encuentra en riesgo no solo por sus características inherentes sino también por el conocimiento de sus antecedentes laborales previos además del análisis de los riesgos del cargo a desempeñar; con un adecuado conocimiento del puesto y del trabajador que lo desempeñara, se podrá establecer un adecuado programa de seguimiento, educación y prevención de la enfermedad a estudio.

En el PROCESO DE SELECCIÓN se busca determinar qué candidatos reúnen ciertas características definidas previamente para el puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta que la patología a estudio son las Osteomusculares, se debe definir un perfil del trabajador que va a desempeñar las funciones, para ello se realiza:

- Análisis del puesto de trabajo.
- Definición de los requerimientos del trabajador.
- Definición de los estándares además de realizar la plantilla para el puesto para luego compararla con la del trabajador.

- Definición de criterios mayores y menores.
- Recomendaciones.

La evaluación inicial del trabajador y el análisis del puesto de trabajo serán la pautas que definan el seguimiento periódico por parte del programa de medicina preventiva, y esta información servirá de base y de comparación a la hora de realizar la encuesta de morbilidad y los exámenes periódicos no solo en la educación y prevención sino también en la detección oportuna.

ACTIVIDADES

Actividades de promoción y prevención

Motivación

Sensibilizar al personal administrativo y operativo antes del inicio labores para que haya participación activa y compromiso de toda la empresa.

Prevención

Educación de higiene postural y realización de pausas activas como brazos flexionados por codos, manos hacia arriba con palmas afuera, giros laterales de izquierda a derecha de cabeza, movimientos de elevación descenso de hombros, estirar las piernas y mover los dedos pies.

Se deberá hacer énfasis en la mecanización para la movilización de objetos pesados y en los pesos máximos para levantar del piso o cargar en el hombro, acorde con el sexo del trabajador, además se debe dar instrucciones para transportar objetos de acuerdo con la forma y el peso de estos.

Plan de capacitación

Se hace necesario implementar un programa de capacitación que tenga por objeto la promoción de la salud y la prevención de patologías lumbares, incluso de carácter profesional.

La educación en salud del programa incluye los siguientes contenidos:

- Identificación de los factores de riesgo: postura estática, postura extrema, repetitividad, fuerza, factor ambiental, factor psicosocial y de organización laboral.
- Efectos en la salud del pobre cuidado postural, instrucción en síntomas, hallazgos, pronóstico.
- Entrenamiento conductual específico tales como higiene de columna, mecánica corporal correcta, estilos de vida saludables, ejercicios preventivos, manejo del estrés, entre otros de la siguiente manera:
- Normas de protección a nivel postural y de movimientos y esfuerzos: Referido a los cuidados y hábitos que debemos tener para evitar deterioro de nuestra columna vertebral, incluyen: Cómo levantar y transportar objetos, Cómo dormir, Cómo levantarse, y agacharse, Cómo sentarse, Cómo permanecer de pie, Cómo sentarse y/o conducir un vehículo, Cómo practicar deportes.
- Normas para ejercicios de calentamiento, estiramiento y fortalecimiento durante la jornada laboral y por fuera de la misma:
- Este componente incluirá también indicaciones de terapia específica como son los ejercicios de Fortalecimiento, estiramiento, recuperación, entre otros.

- Se deberá hacer énfasis en la mecanización para la movilización o inmovilización de objetos pesados y en los pesos máximos para levantar o sostener o posturas de extremidades superiores con respecto a la espalda, acorde con el sexo del trabajador, además se debe dar instrucciones para transportar objetos de acuerdo con la forma y el peso de estos.
- Técnicas de relajación. Las técnicas de relajación están especialmente indicadas en el manejo del estrés, en los trastornos de tipo psicossomático y en todas aquellas alteraciones en que la ansiedad o angustia es la que provoca los desórdenes funcionales.
- Manejo del tiempo libre. Se dan pautas al trabajador para que planee y organice actividades incluyendo actividades recreativas.
- Promoción de estilos de vida y trabajo saludables, enfatizando en corrección de factores de riesgo individuales modificables a través de estrategias variadas:
- Educación, capacitación, inducción específica al puesto de trabajo.
- Desarrollo de condiciones física: Ejercicios de fortalecimiento en la implementación de programas dirigidos de ejercicio aeróbico que han demostrado una influencia positiva en la recuperación funcional. Se promueve la realización de ejercicios de bajo impacto tales como caminata, natación o bicicletas estacionarias con graduación controlada de la resistencia. Como base de estos programas de ejercicio es el conocimiento cada vez mayor de la biomecánica acerca de las estructuras de soporte de la columna vertebral y muscular, que indican efectos beneficiosos de la actividad física en la función de ligamentos, músculos, huesos y discos intervertebrales.

- Prevención del sobrepeso: El sobrepeso se asocia con cambios degenerativos discales en columna lumbar. Se incentiva a buenos hábitos alimentarios con una dieta balanceada para mantener un peso acorde con la estatura.
- Programas de Prevención de hábitos como el fumar y el abuso de sustancias como el alcohol o estimulantes que se asocian a mayor discapacidad.

Estas actividades se organizan como:

- Charlas educativas por puesto de trabajo.
- Jornadas de ejercicio colectivas e individuales por puestos de trabajo. (Educación postural).
- Implementación de las pausas activas en la jornada laboral diaria.
- Educación para el aprovechamiento de los tiempos de Descanso.
- Campañas informativas y educativas sobre “ESTILOS DE VIDA SALUDABLES”.
- Campañas educativas sobre dieta balanceada
- Boletines informativos, de educación y motivación publicados en la Intranet y Outlook de la institución.

La educación forma parte integral del control periódico y por consiguiente sus acciones deben programarse y ajustarse sistemáticamente de acuerdo con las necesidades. El proceso educativo debe iniciarse desde el momento del ingreso del trabajador, en su etapa de inducción y será permanente mientras subsista la exposición al factor de riesgo.

Se programará estas actividades educativas y de promoción, de manera frecuente, llevará registro de las mismas y evaluará su impacto en los trabajadores.

Atención a las personas

Los trabajadores de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS serán evaluados por el programa preventivo a través de la encuesta de morbilidad sentida y examen médico de ingreso, Periódico y de retiro.

Exámenes médicos:

Exámenes médicos de ingreso: Se realizan a todo candidato que se profile como trabajador con el propósito de conocer las características físicas del trabajador relacionándolas con sus antecedentes personales, laborales y estilos de vida. Lo realiza el médico ocupacional o laboral conociendo las condiciones y los riesgos a los que se va a estar expuesto el trabajador, debe estar alerta para reconocer patologías preexistentes que pudieran agravarse como consecuencia de la exposición a esas condiciones laborales, para esto la empresa informa al especialista el perfil bio-laboral diseñado para el cargo en donde se describen las tareas y el medio en que el empleado desarrolla su labor. Como resultado de este el medico especialista entrega un certificado médico indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones o condiciones que se requieran adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor las cuales deben ser tenidas en cuenta en caso de contratarse. En la selección se tienen en cuenta el cumplimiento de los criterios mayores y menores establecidos en el perfil laboral.

Exámenes médicos periódicos: Se realizan Exámenes médicos periódicos programados anuales de los trabajadores. Estos se orientan a la detección de condiciones individuales de riesgo, de morbilidad asociada y capacidad funcional comparados con el examen médico de ingreso, con cada valoración que se realice de este tipo y con la sintomatología asociada con el propósito de detectar nuevos casos, o pacientes que pueden estar en riesgo para definir medidas de manejo o control y prevención específicas.

Como información básica para realizar las valoraciones medicas ocupacionales la empresa suministra información sobre los resultados de indicadores epidemiológicos y el diagnostico de las condiciones de salud (resultados de la encuesta de morbilidad sentida para SINTOMAS OSTEOMUSCULARES), además de los criterios mayores y menores definidos en el perfil laboral.

El diagnostico o las recomendaciones dadas como resultado de esta valoración determinan la conducta a seguir. Si como resultado de la valoración médica ocupacional realizada se diagnostica PATOLOGIA OSTEOMUSCULAR, el médico ocupacional o laboral debe remitir al trabajador para la atención de servicios de salud que requiera a la E.P.S. a la cual se encuentra afiliado.

También se realizarán evaluaciones médicas de retiro, enfocados de acuerdo al factor de riesgo al cual se encontraba expuesto el trabajador. Su objetivo es determinar el estado de salud al retirarse el trabajador de la exposición. Sirve para futuras reclamaciones por Enfermedad Profesional. El gerente entrega la orden para la realización del examen y el trabajador toma la decisión de realizarlo o no.

Exámenes de reintegro en los casos que así lo requieren. Son necesarios para garantizar que las condiciones del puesto de trabajo sean compatibles con el perfil del trabajador.

Actividades dirigidas al ambiente

La información puede ser suministrada por evaluación a los puestos de trabajo detectando los niveles de fuente de riesgo indicando el número de trabajadores expuestos a él. Sin embargo los requerimientos del programa de Vigilancia por lesiones osteomusculares requieren asociar el riesgo ocupacional al oficio del trabajador, por lo que se requiere ubicar en el panorama de factores de riesgo según el oficio del trabajador por dependencia, con base en evaluaciones ambientales de estos.

En cuanto a los factores de riesgo ergonómico estos se clasifican en categorías: repetitividad, esfuerzo, movilidad, postura corporal, stress de contacto, vibración. La evaluación de los puestos de trabajo será llevada a cabo a través de una lista de chequeo, se realizará una intervención específica de acuerdo a los hallazgos de la evaluación.

Luego de la intervención es necesario de nuevo considerar la evaluación ergonómica y biomecánica para determinar si tal intervención ha sido eficaz. La evaluación específica, que consiste en determinar las posibilidades de adquirir las patologías a prevenir, tendrán una nueva evaluación al cabo de un año.

Los oficios que tengan en la evaluación alguna alteración, tendrán una intervención específica, de acuerdo con el riesgo y los hallazgos de la evaluación

RESPONSABILIDADES

Responsabilidad de la gerencia

- Evaluar anualmente el sistema y hacer los ajustes necesarios.
- Identificar las posibles fuentes del factor de riesgo controlables y establecer prioridades para su control y cumplimiento.
- Evaluar la compra de equipos con base en el criterio técnico de salud ocupacional.
- Asignar presupuesto para la implementación de controles y mantenimiento del PVE.
- Proporcionar el tiempo necesario y las condiciones idóneas para que se realicen las evaluaciones de puestos de trabajo en forma adecuada.
- Garantizar la contratación de profesionales idóneos para que realicen las evaluaciones. (Licencia, experiencia)
- Enfatizar la importancia de las actividades de capacitación y establecer como prioridad la asistencia a estas actividades.
- Invertir recursos con el fin de proporcionar ayudas didácticas (folletos, plegables, películas), dentro de las actividades de capacitación.

Responsabilidades del coordinador del programa

- Concienciar a la Gerencia de la empresa de la necesidad y los beneficios de las medidas de control.
- Coordinar las fases del SVE.
- Coordinar las actividades y las políticas de la Gerencia para los estudios ambientales con el fin de definir las áreas críticas, determinar a qué trabajadores y cargos se les

efectuarán evaluaciones, identificar los empleados que deben incluirse en el programa y definir las fuentes que se evaluarán para realizar posibles controles de higiene industrial.

- Definir los criterios para el manejo de la información y las mediciones que deben tomarse.
- Presentar informes concisos y claros para la alta gerencia y al comité de vigilancia Epidemiológica en la manera en que se soliciten y de acuerdo al cronograma de manera semestral. Debe anexarse la documentación, e incluir las hojas en que se recolectó la información y resultados en original.
- Mantener continúa comunicación entre los asesores, trabajadores y funcionarios de la empresa con el fin de realizar un adecuado diseño de los controles y desarrollo de las actividades del programa.
- Programar las actividades de capacitación necesarias sobre los temas de interés frente al factor de riesgo, para todo el personal de la empresa.
- Exigir que se emplee una historia clínica completa y diseñada para el fin específico.
- Determinar la precisión, integridad, legibilidad, claridad y verificabilidad de la información del programa.
- Mantener en archivo los registros del programa, por lo menos durante 30 años.
- Adquirir los conocimientos técnicos y actualizarse sobre cómo desarrollar el programa y las sesiones educativas.
- Definir los objetivos y planes de las sesiones educativas, al promover conductas de salud seguras, no sólo laborales sino extralaborales.

- Brindar retroalimentación a los trabajadores de los resultados del programa, evaluaciones de puestos de trabajo, medidas correctivas, a través de las actividades de capacitación, por medio de metodologías que faciliten la participación activa de los mismos.

Responsabilidad del comité

Vigilar la adecuada ejecución de las actividades y las políticas de la Gerencia para los estudios ambientales con el fin de definir las áreas críticas, determinar a qué trabajadores y cargos se les efectuarán evaluaciones, identificar los empleados que deben incluirse en el programa y definir las fuentes que se evaluarán para realizar posibles controles de higiene industrial.

- Definir los criterios para el manejo de la información y las mediciones que deben tomarse.
- Solicitar informes concisos y claros al Coordinador en salud ocupacional de la empresa para tomar medidas de control y presentar el informe a la alta.
- Debe contar con toda la documentación, e incluir las hojas en que se recolectó la información y resultados en original.
- Evaluar el cumplimiento de los objetivos del PVE, plantear estrategias que permitan modificar, plantear o reforzar el programa
- Promover conductas de saludes seguras, no sólo laborales sino extralaborales.
- Definir los objetivos y planes de las sesiones educativas, al promover conductas de saludes seguras, no sólo laborales sino extralaborales.

Responsabilidad de los empleados

- La colaboración de los trabajadores es fundamental para la evaluación de medidas de control de ingeniería, ya que son ellos los que conocen la adecuada operación de máquinas y equipos.
- Los trabajadores expuestos deben informar sobre necesidades de mantenimiento de los equipos
- Proporcionar ideas, impresiones y conocimientos sobre las fuentes de riesgo y las posibles medidas de control, al respectivo coordinador del programa.
- Participar de forma activa en la implementación y ejecución del programa, así como seguir las recomendaciones y practicar el autocuidado.
- Tomar una actitud proactiva que les permita mejorar las actividades de capacitación, hacer sugerencias sobre la misma y participar con preguntas y comentarios.
- Ser multiplicadores de la información del programa y de la información recibida en las actividades de capacitación haciendo partícipes a los compañeros de trabajo.

Anexo I

PROGRAMA DE VIGILANCIA EN INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

DEFINICIONES

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

OBJETIVOS

Objetivos Generales

Disminuir la incidencia de los trastornos de salud asociados a factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS mediante la implementación y desarrollo del programa integral y sistemático de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los mismos.

Objetivos Específicos

- Identificar y priorizar a los trabajadores de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES a sufrir una enfermedad relacionada con los factores de riesgo psicosocial para clasificarlos por grupos de intervención de acuerdo con la información obtenida.
- Promover actitudes o respuestas asertivas frente a las situaciones estresantes que se presentan en los espacios laborales, a través del desarrollo de actividades educativas y formativas.
- Facilitar el conocimiento institucional y la motivación de los trabajadores a través de actividades de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación.
- Promover una cultura que fomente el apoyo, las relaciones sociales positivas, el respeto por la integridad y la dignidad humana en todos los niveles de la organización, para mejorar continuamente la salud y el bienestar de funcionarios y empleados.
- Generar habilidades sociales para la concertación y negociación en los miembros de los comités paritarios de salud ocupacional, a través de actividades de capacitación.

- Minimizar los efectos de la exposición al factor de riesgo psicosocial en los casos identificados a través de consultorías individuales, organizacionales y de intervención en crisis.
- Efectuar seguimiento permanente a los casos reportados de enfermedad por factor de riesgo psicosocial, que tengan recomendaciones médicas laborales, con el fin de verificar su cumplimiento.

Metas

- Diagnosticar los factores de riesgos psicosocial en los trabajadores de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES, cubriendo el 100% de estos.
- Intervenir la población identificada como prioritaria de acuerdo al resultado del diagnóstico de riesgo psicosocial, para prevenir las patologías por factores de riesgo psicosocial así: 60% en el 2018, 40% en el 2019 y mantener a partir del 2020 hasta el nuevo diagnóstico.
- Intervenir el 90% de los casos que requieran consultoría organizacional e individual, e intervención en crisis, de acuerdo con la problemática identificada por los coordinadores de Salud Ocupacional.
- Realizar talleres extensivos en prevención del Riesgo para determinar las situaciones de vulnerabilidad.
- Divulgar (a través de material impreso: afiches, plegables) las medidas de prevención y protección tendientes a promover actitudes y respuestas asertivas de autocuidado.
Capacitar al 90% de los miembros de los Comités Paritarios.

MARCO DE REFERENCIA

El desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica para AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS a las obligaciones contempladas en Seguridad y Salud en el Trabajo, la Política de Salud Ocupacional y las exigencias legales contenidas en la Resolución 2646 de 2008, proferida por el Ministerio de Protección Social.

POBLACION OBJETO

Todos los trabajadores de la empresa.

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACION

Para el desarrollo del programa de Gestión se establecerán tres fases, las cuales se desarrollarán simultáneamente según la problemática identificada:

DIAGNOSTICO OBJETIVO

Evaluar a los empleados con el fin de identificar los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud y el ambiente laboral.

Alcance

Todos los trabajadores de la empresa.

Actividades

- Generar una base de datos y análisis de los resultados

- Establecer las recomendaciones que permitan el control de las condiciones de riesgo identificadas.
- Desarrollar y aplicar otros instrumentos de diagnóstico que se consideren necesarios, tales como grupos focales para la valoración subjetiva del factor de riesgo psicosocial.

SENSIBILIZACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Objetivo

Sensibilizar y capacitar a los trabajadores sobre el factor de riesgo psicosocial y los mecanismos de control.

Alcance

Todos los trabajadores de la empresa.

Actividades

- Definición de los temas de capacitación: La entidad tiene establecidos unos temas de capacitación dirigidos a todos los empleados. Estos temas son:
 - Inducción
 - Autoconocimiento, Autoestima y Recursos Personales
 - Crecimiento Personal
 - Manejo de la Tensión Laboral
 - Comunicación, Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo
 - Desarrollo de Habilidades para el Control de la Actividad Laboral
 - Vida Extralaboral y Bienestar del trabajador

- Prevención de acoso laboral

Con base en los resultados del diagnóstico se establecerán otros temas, según la necesidad identificada y la población a cubrir.

- Diseñar los contenidos de los temas de capacitación establecidos en el punto anterior (seguir procedimiento de formación del sistema).
- Elaboración y desarrollo del cronograma de capacitación, con base en el modelo de cronograma definido para salud y seguridad en el trabajo.

INTERVENCION EN CASOS IDENTIFICADOS OBJETIVO

Intervenir los casos de problemática psicosocial identificados, a través de las estrategias de Consultoría Organizacional, Consultoría psicológica individual o Intervención en Crisis y control de adicciones.

Alcance

Todos los trabajadores de la empresa.

Actividades

- Intervención en crisis o consultoría individual.
- Intervención grupal
- Identificación de consumidores de tabaco, alcohol y psicoactivos
- Entrenamiento en el control de las adicciones
- Derivación a programas e instituciones especializadas en los casos críticos

EVALUACION DEL PROGRAMA

Se hará a través del seguimiento de los indicadores de cada actividad, los cuales permitirán medir el cumplimiento de las metas planteadas.

- Cobertura sensibilización:

$$\frac{\text{No. de trabajadores sensibilizados} * 100}{\text{No total de trabajadores}}$$

No total de trabajadores

- Cobertura de la divulgación de actividades de prevención y protección (seguridad física y acoso laboral por medios impresos):

$$\frac{\text{No. de trabajadores asistentes a la actividad} * 100}{\text{No total de trabajadores}}$$

No total de trabajadores

- Cobertura de miembros de COPASOS capacitados en habilidades de conciliación:

$$\frac{\text{No. de miembros capacitados} * 100}{\text{No total de miembros de COPASOS}}$$

No total de miembros de COPASOS

- Cobertura Población Objeto. Consultoría Organizacional, Consultoría Psicológica

Individual y Programa Intervención en Crisis

$$\frac{\text{No. trabajadores intervenidos} * 100}{\text{No. trabajadores identificados}}$$

No. trabajadores identificados

- Cobertura Sensibilización Prevención de Adicciones:

$$\frac{\text{No. de trabajadores asistentes a actividades de prevención adicciones} * 100}{\text{No total de trabajadores}}$$

No total de trabajadores

Anexo J

PROGRAMA DE AUDITORIA

OBJETIVOS

Determinar las responsabilidades y Requisitos para la Planificación y Realización de Auditorías, para informar de los resultados y para mantener los registros correspondientes frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS.

ALCANCE

Este procedimiento aplica a las actividades a desarrollar en las auditorías Internas que se realicen a los procesos y elementos de los Sistemas de Gestión adoptados por AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS.

DEFINICIONES

Alcance de la Auditoría: El alcance describe la extensión y límites de la auditoría en términos de localización física, unidades organizacionales, actividades y procesos por auditar, y el periodo de tiempo cubierto por la auditoría.

- Auditado: Organización o persona que se somete a una auditoría.
- Auditor: Persona con la competencia para llevar a cabo una auditoría.
- Auditor Líder: Persona externa o funcionario de la Organización que coordina y direcciona el desarrollo de la auditoría interna y que cumple con el perfil establecido.

- Auditoría: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de auditoría.
- Auditoría Interna: Proceso sistemático, objetivo e independiente realizado por la misma Organización.
- Competencia: Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes.
- Conclusiones de Auditoría: Resultados de una auditoría que proporciona el equipo auditor tras considerar los objetivos de la auditoría y todos los hallazgos de la misma.
- Criterios de la Auditoría: Comprende la normatividad y documentos utilizados como referencia para realizar la auditoría.
- Equipo Auditor: Una o más personas que llevan a cabo una auditoría, con el apoyo de expertos técnicos, si se requieren.
- Evidencia de la Auditoría: Registros, declaraciones de hecho u otra información que sea pertinente para los criterios de auditoría y que sea verificable.
- Hallazgos de la Auditoría: Resultados de la evaluación de la evidencia recopilada en la auditoría, frente a los criterios de la misma. Los hallazgos pueden indicar conformidad o no conformidad con los criterios de la auditoría, u oportunidades de mejora

RESPONSABLE

El responsable de la adecuada aplicación del programa de auditorías internas del sistema es el coordinador del Área de Salud Ocupacional y el coordinador de talento humano. Son los encargados de elaborar, apoyar y hacer seguimiento al “Programa de Auditorías Internas del Sistema”. Participar en la formación y selección del equipo de

auditores internos del sistema, coordinando estas actividades con los líderes de los procesos de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS.

PERFILES

Auditores

- Educación: Profesional universitario en cualquier disciplina, preferiblemente con formación en la rama de la salud y experiencia en salud ocupacional o afines.
- Formación: Cumplir como mínimo 16 horas de formación como auditor interno en NTC-OHSAS 18001 y certificación de participación en auditorías internas en el campo de la salud ocupacional. Conocimiento y capacidad de aplicación de la normatividad vigente para la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Competencias

- Aplica principios, procedimientos y técnicas de auditoría en la evaluación de los procesos auditados para asegurar la cultura del mejoramiento continuo en la institución.
- Planifica y organiza, establece prioridades, recopila, clasifica y analiza información relevante para el cumplimiento de los criterios de la auditoría.
- Demuestra y aplica los parámetros legales en educación superior vigentes con el fin de fortalecer la interacción entre los procesos en el logro de mayores niveles de calidad en la organización educativa.
- Reconoce y refiere en la evaluación los referentes institucionales y si es el caso profesionales, disciplinares y sociales en procura del fortalecimiento del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Aporta al mejoramiento del proceso a través del reconocimiento de iniciativas y recomendaciones, el análisis de problemas y situaciones potenciales, motivando la formulación de acciones de mejoramiento y de innovación articulados en Planes de mejoramiento de la calidad.
- Demuestra conocimiento del proceso, interés y respeto por la información sustentada y apreciaciones del equipo auditado en un diálogo permanente que facilita el desarrollo de la auditoría, así como propicia acuerdos que permitan avanzar en el fortalecimiento del sistema.

Nota: en caso de realizarse una auditoría interna por un ente externo, los auditores externos deben cumplir con las disposiciones establecidas en este documento.

Auditados

Las personas que reciben la auditoría interna responden las preguntas de los auditores con objetividad y veracidad, así como suministran oportunamente la información solicitada que permita valorar el cumplimiento de los criterios de la auditoría.

Quienes tienen la autoridad en cada proceso deben velar porque se tomen, lo antes posible, a la entrega del informe de auditoría, las acciones de mejora que puedan surgir de los resultados de la auditoría.

PROGRAMA

El programa de auditorías internas se orienta a la evaluación de la mejora de la capacidad de la Empresa para cumplir sus objetivos estratégicos. Por la complejidad del servicio que ofrece es flexible y ajustada a cada proceso y sus interacciones, teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- Integrar las exigencias y compromisos de los procesos del sistema de seguridad y salud en el trabajo como referentes para la formulación de oportunidades de mejora y de valoración de la capacidad de innovación en el proceso auditado.
- Identificar los cambios significativos efectuados en el proceso o en una actividad, desde la anterior auditoría interna de calidad, en lo relacionado con los referentes, los resultados, métodos, recursos y responsabilidad.
- Analizar previamente los referentes normativos externos e internos para valorar su implementación y cumplimiento.
- Tener en cuenta los informes de anteriores auditorías, tanto internas como externas, de los procesos o actividades que se van a auditar.
- Considerar las solicitudes de mejoramiento (quejas/reclamos) de los empleados con respecto al desempeño del proceso que se va a auditar.
- Programar por lo menos un ciclo de auditorías internas de seguridad y salud en el trabajo por lo menos una vez en el año; si se requiere, se pueden programar auditorías internas de calidad adicionales al programa inicial.

Después de revisar estos lineamientos, la programación de auditorías internas de salud y seguridad en el trabajo reflejará los resultados del análisis así:

- En la selección y conformación del equipo auditor.
- En el número de auditores asignados para auditar cada proceso. Pueden ser dos o más, donde estará un auditor líder y los demás actuarán como auditores en formación u observadores.
- En la experiencia específica de los auditores que auditarán cada proceso.
- En la duración de cada auditoría para cada proceso o actividad, tanto para la preparación como para la ejecución de la misma.

INFORME DE LA AUDITORIA

El informe general de auditorías se realiza una vez concluido cada ciclo de auditorías con el fin de realizar seguimiento, revisar y mejorar el programa de auditoría, identificar necesidades de capacitación y de recursos para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos, comunicar los logros globales del programa de auditoría a la alta dirección.

Las etapas básicas contempladas para la elaboración del informe son:

- Verificación de entrega de informes y registros de las auditorías programadas.
- Revisión e identificación de tendencias en los hallazgos registrados
- Identificación de tendencias en las fortalezas
- Identificación de tendencias en el señalamiento de no conformidades reales, no conformidades potenciales y oportunidades de mejora.

- Valoración del cumplimiento de los criterios y alcance del ciclo de auditorías internas.
- Redacción del documento Informe general de auditorías
- Aprobación por parte del Representante a la alta dirección
- Socialización del informe de auditorías a través de intranet y/o el aplicativo disponible.
- Inclusión del informe de auditoría como insumo para la revisión por la alta dirección.

PROCEDIMIENTO

- Preparación de las actividades de auditoría
- Realización de la revisión de la documentación en la preparación de la auditoría
- Preparación del plan de auditoría
- Asignación de las tareas al equipo auditor
- Preparación de los documentos de trabajo
- Realización de las actividades de auditoría interna
- Realización de la reunión de apertura
- Realización de la revisión de la documentación durante la auditoría
- Comunicación durante la auditoría
- Asignación de funciones y responsabilidades de los guías y los observadores
- Recopilación y verificación de la información
- Generación de hallazgos de la auditoría
- Preparación de las conclusiones de auditoría
- Realización de la reunión de cierre
- Preparación y distribución del informe de auditoría
- Preparación del informe de auditoría

- Distribución del informe de auditoría
- Finalización de la auditoría

Anexo K

PROGRAMA DE COMUNICACIÓN Y AUTO REPORTE

OBJETIVO

Establecer mecanismos de comunicación, participación y consulta para asegurar que la información que el SG-SST comunica a los trabajadores y otras partes interesadas sea recibida de manera clara, oportuna y concisa, de cara a obtener los resultados esperados con su difusión.

ALCANCE

Aplica a todas las comunicaciones que se lleven a cabo en AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS., relacionados con el SG-SST.

DEFINICIONES

- *Comunicación:* Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor.
- *Consulta:* Acto de tratar un asunto con una o varias personas.
- *Participación:* Intervención en un suceso, en un acto o en una actividad.

RESPONSABLE

EL GERENTE es responsable de suministrar todos los recursos necesarios para la difusión de información por parte del SG-SST.

ASESOR DE TALENTO HUMANO Y RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO son responsables de hacer gestiones de difusión de la información en cuestión, al personal pertinente, para el cumplimiento y la respectiva evaluación de las actividades correspondientes.

TODO EL PERSONAL es responsable de participar y cumplir lo dispuesto en las comunicaciones del SG-SST, de cara a lograr hábitos de trabajo seguros y estilos de vida saludables respecto a las condiciones laborales que presenten.

CONDICIONES GENERALES

Este procedimiento se aplicará cada vez que se requiera comunicar, motivar la participación y/o consultar en cualquier aspecto del SG-SST a los trabajadores, visitantes y/o partes interesadas. En AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS. se tienen canales de comunicación, encaminados a difundir y motivar la participación de los trabajadores en aspectos del SG-SST, tales como:

- Reuniones mensuales del COPASST.
- Reuniones trimestrales del Comité de Convivencia Laboral.
- Tarjeta de reporte de condiciones y/o actos inseguras.
- Actividades de esparcimiento empresariales.
- Memorandos.
- Comunicados Gerenciales (escritos o por e-mail).
- Carteleras de comunicaciones.
- Capacitaciones SST.

- Lecciones aprendidas.
- Criterios SST establecidos para proveedores.
- Folletos, cartillas y otras publicaciones empresariales.

Las visitas de inspección periódicas a campo (plantas operativas, obras en ejecución, etc.) realizadas por el SG-SST y la gerencia son un medio para que los trabajadores participen continuamente en la identificación de peligros, reporte e investigación de condiciones laborales.

Se tendrá como mecanismo de participación la Tarjeta de reporte de condiciones y/o actos inseguras, donde el trabajador podrá reportar de forma escrita todas aquellas condiciones (área o entorno) o actos (trabajadores, contratistas, etc) inseguros que él considere que podrían poner en peligro la integridad suya y la de los demás.

Se tendrá carteleras de comunicaciones en las instalaciones de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS en las cuales se publicará información que sean de interés general o del SG-SST.

Los requerimientos, quejas y reclamos de las partes externas, se tramitarán una vez sean recibidos (sean cartas, correos electrónicos, manifestaciones verbales, otros), en un plazo no mayor a 15 días hábiles.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

ETAPAS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	<p>Reporte de actos y condiciones inseguras: Analizar la información y generar corrección o acción correctiva (si se requiere), Comunicar al personal la viabilidad de la solicitud, Seguimiento a las acciones generadas en los reportes, Verificar la efectividad de la acción y gestionar su cierre.</p>	<p>Todo el Personal SG-SST</p>	<p>REPORTES DE ACTOS Y CONDICIONES</p>
2.	<p>Reuniones COPASST: Se discuten inquietudes del SG-SST al interior de la empresa y se establecen planes de acción en las actas del COPASST para su seguimiento y cierre.</p>	<p>Miembros del COPASSTSG-SST</p>	<p>Actas de COPASST</p>
3.	<p>Reuniones CCL: Se discuten inquietudes del SG-SST al interior de la empresa y se establecen planes de acción en las actas del CCL para su seguimiento y cierre.</p>	<p>Miembros del Comité de Convivencia Laboral SG-SST</p>	<p>ACTA DE REUNION</p>
4.	<p>Memorandos: Documentación de información a comunicar, personal al que se dirige y firma de aprobación.</p>	<p>Asesor de Talento Humano SG-SST Gerencia</p>	<p>OFICIO</p>

Anexo L**PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS PARA
TRABAJO SEGURO EN ALTURAS****JUSTIFICACIÓN**

El trabajo en alturas es considerado como una tarea de alto riesgo que hace parte de infinidad de labores requeridas en la industria del país; debido a las condiciones que se requieren para desarrollar tales actividades y las consecuencias que tienen para los trabajadores, se convierte en un riesgo profesional que requiere reglamentación y regulación especial.

Toda tarea u ocupación que desafíe la gravedad, conlleva a un riesgo de accidente por caída a distinto nivel. Cualquier trabajo en condiciones normales, no presume mayor siniestralidad; sin embargo, la falla en algún aspecto personal o de seguridad acarrea frecuentemente consecuencias negativas. El trabajo en alturas no es ajeno a las adversidades que se pueden generar de un accidente laboral; por lo tanto, se hace necesario incrementar precauciones e implementar el programa de protección contra caídas como medida de prevención según lo descrito en el Artículo 10 de la Resolución 3673 de septiembre 26 de 2008.

La meta primordial de este programa de protección contra caídas es el de preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores que realizan labores

a más de 1,5 metros, la cual incluye pautas para la ejecución de actividades, coordinación y supervisión de la seguridad en las alturas.

OBJETIVOS

Objetivo general

Documentar y Diseñar los Procedimientos de Trabajo Seguro en Alturas con el fin de disminuir los factores de riesgo asociados a esta actividad; a través de controles preventivos y de protección, aplicando la legislación nacional vigente.

Objetivos específicos

- Establecer el diagnóstico de salud ocupacional a partir del perfil de condiciones de trabajo y de salud, con el objeto de aplicar los controles preventivos y mecanismos de protección frente al riesgo profesional
- Estandarizar los procedimientos a seguir para trabajo en alturas con el fin de disminuir la potencialidad de lesión o daño, asegurando así la protección y cuidado de la salud de los trabajadores.
- Identificar los requerimientos y especificaciones de los Elementos de Seguridad, Protección Personal y Sistemas de Protección Contra Caídas que deban ser utilizados durante el trabajo en alturas.

ALCANCE

Este programa aplica para todos los trabajos en alturas, que se ejecutados por los funcionarios de planta, administrativos y financieros de la empresa sobre los 1,5m desde el piso al punto inferior del trabajo.

RESPONSABLE

Líder Talento Humano

Coordinador Seguridad y Salud en el trabajo

CONTENIDO

1. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

GERENCIA

- Cubrir todas las condiciones de riesgo existentes mediante medidas de control contra caídas de personas y objetos, las cuales deben ser dirigidas a su prevención en forma colectiva, antes de implementar medidas individuales de protección contra caídas. En ningún caso, podrán ejecutarse trabajos sin la adopción previa de dichas medidas colectivas.
- Implementar el Programa de Protección Contra Caídas de conformidad con el presente documento y la Resolución 3673 DE 2008 Reglamento Técnico de Trabajo Seguro en Alturas. Proporcionar las medidas necesarias para la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados al trabajo en alturas.
- Garantizar que la estructura de anclaje utilizada tenga como mínimo una resistencia de 5000 libras (22.2 Kilonewtons – 2.272 Kg) por persona conectada, en la

implementación de medidas colectivas e individuales de protección contra caídas de personas. Así mismo, debe garantizar que los sistemas de protección contra caídas garanticen la misma resistencia.

- Garantizar un programa de capacitación y entrenamiento a todo trabajador que esté expuesto al riesgo de trabajo en alturas, antes de iniciar tareas y uno de reentrenamiento, por lo menos una vez al año, el cual debe incluir los aspectos para capacitación establecidos en la resolución 3673 DE 2008 Reglamento Técnico de Trabajo Seguro en Alturas.
- Garantizar la operatividad de un programa de inspección conforme a las disposiciones de la resolución 3673 DE 2008 Reglamento Técnico de Trabajo Seguro en Alturas, de los sistemas de protección contra caídas por lo menos una vez al año, por intermedio de una persona o equipo de personas, competentes y/o calificadas.
- Solicitar las pruebas que garanticen el buen funcionamiento del sistema de protección contra caídas o los certificados que lo avalen. Las pruebas deben cumplir con los estándares nacionales e internacionales vigentes para cada componente del sistema, en caso de no poder realizar las pruebas se debe solicitar las memorias de cálculo y datos del sistema que se puedan simular para representar o demostrar una condición similar o semejante de la funcionalidad y función del diseño del sistema de protección contra caídas.
- Asegurar la compatibilidad de los componentes del sistema de protección contra caídas; para ello debe evaluar o probar completamente si el cambio o modificación de un sistema cumple con el estándar a través de una persona competente o calificada.

- Disponer de personal capacitado, competente y calificado para las actividades con trabajos en alturas.
- Destinar recursos necesarios para la implementación de las medidas de prevención y protección contra caídas requeridas para el desarrollo puntual de todos los trabajos en alturas.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente.

JEFE DE DIVISIÓN Y/O SUPERVISOR

Implementar el programa de protección contra caídas, para lo cual debe:

- Adoptar medidas compensatorias y eficaces de seguridad, cuando la ejecución de un trabajo particular exija el retiro temporal de cualquier dispositivo de prevención colectiva contra caídas. Una vez concluido el trabajo particular, se volverán a colocar en su lugar los dispositivos de prevención colectiva contra caídas.
- Garantizar un programa de capacitación y entrenamiento a todo trabajador que esté expuesto al riesgo de trabajo en alturas, antes de iniciar tareas y uno de reentrenamiento, por lo menos una vez al año, el cual debe incluir los aspectos para capacitación establecidos en la resolución 3673 de 2008.
- Solicitar las pruebas que garanticen el buen funcionamiento del sistema de protección contra caídas o los certificados que lo avalen. Las pruebas deben cumplir con los estándares nacionales e internacionales vigentes para cada componente del sistema, en caso de no poder realizar las pruebas se debe solicitar las memorias de cálculo y datos del sistema que se puedan simular para representar o demostrar una condición similar o

semejante de la funcionalidad y función del diseño del sistema de protección contra caídas.

- Garantizar que la estructura de anclaje utilizada tenga como mínimo una resistencia de 5000 libras (22.2 Kilonewtons – 2.272 Kg) si es calculada ó 3600 libras si es probada por persona conectada, en la implementación de medidas colectivas e individuales de protección contra caídas de personas. Así mismo, debe garantizar que los sistemas de protección contra caídas garanticen la misma resistencia.
- Garantizar la operatividad de un programa de inspección conforme a las disposiciones de la resolución 3673 de 2008, de los sistemas de protección contra caídas por lo menos una vez al año, por intermedio de una persona o equipo de personas, competentes y/o calificadas según corresponda, sea con recursos propios o contratados.
- Asegurar la compatibilidad de los componentes del sistema de protección contra caídas; para ello debe evaluar o probar completamente si el cambio o modificación de un sistema cumple con el estándar a través de una persona competente o calificada.

COORDINADOR DE TALENTO HUMANO Y SALUD OCUPACIONAL

- Incluir en el programa de salud ocupacional, los procedimientos, elementos y disposiciones establecidas en la resolución 3673 de 2008.
- Implementar el Programa de Protección contra Caídas de conformidad con la resolución 3673 de 2008, las medidas necesarias para la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados al trabajo en alturas.
- Disponer de personal capacitado, competente y calificado para las actividades con trabajos en alturas.

- Diseñar los perfiles exigidos para la vinculación de trabajadores que realizaran trabajos en alturas, de acuerdo con la actividad económica de la Empresa.
- Diseñar un programa de evaluación de las condiciones de aptitud psicofísica de los trabajadores, necesarias para realizar trabajos en alturas. Aplicarlo cada año.
- Mantener actualizados todos los procedimientos de Seguridad Industrial aplicados durante el desempeño laboral

TRABAJADORES

- Asistir a la capacitación, participar en las actividades de entrenamiento y reentrenamiento programados y aprobar satisfactoriamente las evaluaciones de conocimientos y de desempeño.
- Cumplir todos los procedimientos establecidos por la empresa.
- Informar sobre cualquier condición de salud que le genere restricciones antes de realizar cualquier tipo de trabajo en alturas.
- Utilizar las medidas de prevención y protección contra caídas que sean implementadas por el empleador.
- Reportar el deterioro o daño de los sistemas colectivos o individuales, de prevención y protección contra caídas.
- Participar en la elaboración y el diligenciamiento del permiso de trabajo en alturas, así como acatar las disposiciones del mismo.

2. PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION.

La capacitación debe realizarse a dos tipos de población objeto: las personas que realizan labores de tipo administrativo (empleadores, jefes y supervisores) y a las personas que realizan labores operativas (trabajadores en alturas, jefes y supervisores). Esta capacitación debe ser realizada por entrenadores certificados.

La capacitación se realizará en tres niveles: básico, medio y avanzado, dependiendo de la actividad económica, los riesgos reales y potenciales y el nivel de exposición del trabajador.

La empresa establecerá un programa de formación y certificación, por ende, ningún trabajador podrá trabajar en alturas sin contar con la certificación respectiva que acredite las competencias laborales, del nivel para el cual fue certificado.

3. MEDIDAS COLECTIVAS DE PREVENCIÓN

La empresa implementara diversas actividades dirigidas a informar o demarcar la zona de peligro y evitar una caída de alturas o ser lesionado por objetos que caigan. Estas medidas, previenen el acercamiento de los trabajadores o de terceros a las zonas de peligro de caídas, sirven como barreras informativas y corresponden a medidas de control en el medio.

Cuando por razones del desarrollo de la tarea, el trabajador deba ingresar al área o zona de peligro demarcada, será obligatorio, en todo caso, el uso de sistemas de protección contra caídas.

Siempre se debe informar, entrenar y capacitar a los trabajadores y contratistas sobre cualquier medida que se aplique.

Dentro de las principales medidas colectivas de prevención que la empresa implementara están:

3.1. Delimitación del área: Medida de prevención que tiene por objeto limitar el área o zona de peligro de caída de personas y prevenir el acercamiento de personas a ésta. La delimitación de la zona de peligro de caída de personas se hará mediante cuerdas, cables, vallas, cadenas, cintas, reatas, bandas, conos, balizas, banderas, de cualquier tipo de material, de color amarillo y negro, combinados, si son permanentes y naranja y blanco, combinados, si son temporales. Los elementos utilizados para delimitar las zonas de peligro y riesgo pueden ir o no enganchados a soportes de señalización, según sea necesario y pueden ser utilizados solos o combinados entre sí, de tal manera que se garantice su visibilidad de día y de noche. Siempre que se utilice un sistema de delimitación, cualquiera que sea, se debe utilizar señalización.

En las áreas de trabajo en alturas en donde no sea viable el sistema de delimitación, deben adoptarse otras medidas de protección contra caídas. Siempre que un trabajador

ingrese a la zona de peligro, debe estar previamente autorizado (permiso de trabajo en alturas) y con las medidas de protección contra caídas, en caso de que no haya barandas que cumplan con las especificaciones descritas en la presente resolución.

Para la prevención de caídas de objetos se deben delimitar áreas para paso peatonal y mallas escombreras. Así mismo, evitar que las personas ingresen a zonas con peligro de caída de objetos.

3.2. Señalización del área: Medida de prevención que incluye entre otros, avisos informativos que indican con letras o símbolos gráficos el peligro de caída de personas y objetos. La señalización debe estar visible a cualquier persona e instalada a máximo 2 m de distancia entre sí sobre el plano horizontal y a una altura de fácil visualización y cumplir con la reglamentación nacional correspondiente.

4. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA TRABAJO EN ALTURAS:

Los elementos mínimos de protección personal para trabajo en alturas con los que deben tener los funcionarios de planta que realicen actividades se encuentran en la matriz de EPP.

Se deben garantizar como elementos esenciales para la ejecución de las actividades en alturas los siguientes:

- Casco con resistencia y absorción ante impactos, según la necesidad podrán ser dieléctricos; contarán con barbuquejo de tres puntos de apoyo fabricado con materiales resistentes que fijen el casco a la cabeza y eviten su movimiento o caída.

- Gafas de seguridad que protejan a los ojos de impactos, rayos UV, deslumbramiento.
- Protección auditiva si es necesaria.
- Guantes antideslizantes, flexibles de alta resistencia a la abrasión.
- Bota antideslizante y otros requerimientos según la actividad económica y el oficio.
- Ropa de trabajo, de acuerdo a los factores de riesgo y condiciones climáticas.

Anexo M

PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

OBJETIVOS

Crear un entorno de trabajo seguro y saludable no es necesariamente muy fácil ni tampoco extremadamente difícil. Conseguir el objetivo que se ha marcado “Trabajadores sanos en empresas saludables” puede hacerse de forma paulatina buscando que las intervenciones concuerden con el nivel de compromiso de la empresa y con los recursos disponibles. Las características de una buena gestión de la salud en el trabajo se pueden resumir en:

ALCANCE

Todo el personal y áreas de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS.

RESPONSABLE

Coordinador talento humano

Líder SG SST

ACTIVIDADES

Actividades de promoción y prevención

Motivación

Sensibilizar al personal administrativo y operativo antes del inicio labores para que haya participación activa y compromiso de toda la empresa.

Prevención

Educación de higiene postural y realización de pausas activas como brazos flexionados por codos, manos hacia arriba con palmas afuera, giros laterales de izquierda a derecha de cabeza, movimientos de elevación descenso de hombros, estirar las piernas y mover los dedos pies.

Se deberá hacer énfasis en la mecanización para la movilización de objetos pesados y en los pesos máximos para levantar del piso o cargar en el hombro, acorde con el sexo del trabajador, además se debe dar instrucciones para transportar objetos de acuerdo con la forma y el peso de estos.

Plan de capacitación

Se hace necesario implementar un programa de capacitación que tenga por objeto la promoción de la salud y la prevención de patologías lumbares, incluso de carácter profesional.

La educación en salud del programa incluye los siguientes contenidos:

Identificación de los factores de riesgo: postura estática, postura extrema, repetitividad, fuerza, factor ambiental, factor psicosocial y de organización laboral.

Efectos en la salud del pobre cuidado postural, instrucción en síntomas, hallazgos, pronóstico.

Entrenamiento conductual específico tales como higiene de columna, mecánica corporal correcta, estilos de vida saludables, ejercicios preventivos, manejo del estrés, entre otros de la siguiente manera:

- Normas de protección a nivel postural y de movimientos y esfuerzos: Referido a los cuidados y hábitos que debemos tener para evitar deterioro de nuestra columna vertebral, incluyen: Cómo levantar y transportar objetos, Cómo dormir, Cómo levantarse, y agacharse, Cómo sentarse, Cómo permanecer de pie, Cómo sentarse y/o conducir un vehículo, Cómo practicar deportes.
- Normas para ejercicios de calentamiento, estiramiento y fortalecimiento durante la jornada laboral y por fuera de la misma:
- Este componente incluirá también indicaciones de terapia específica como son los ejercicios de Fortalecimiento, estiramiento, recuperación, entre otros.
- Se deberá hacer énfasis en la mecanización para la movilización o inmovilización de objetos pesados y en los pesos máximos para levantar o sostener o posturas de extremidades superiores con respecto a la espalda, acorde con el sexo del trabajador, además se debe dar instrucciones para transportar objetos de acuerdo con la forma y el peso de estos.
- Técnicas de relajación. Las técnicas de relajación están especialmente indicadas en el manejo del estrés, en los trastornos de tipo psicosomático y en todas aquellas alteraciones en que la ansiedad o angustia es la que provoca los desórdenes funcionales.
- Manejo del tiempo libre. Se dan pautas al trabajador para que planee y organice actividades incluyendo actividades recreativas.
- Promoción de estilos de vida y trabajo saludables, enfatizando en corrección de factores de riesgo individuales modificables a través de estrategias variadas:
- Educación, capacitación, inducción específica al puesto de trabajo.

- Desarrollo de condiciones física: Ejercicios de fortalecimiento en la implementación de programas dirigidos de ejercicio aeróbico que han demostrado una influencia positiva en la recuperación funcional. Se promueve la realización de ejercicios de bajo impacto tales como caminata, natación o bicicletas estacionarias con graduación controlada de la resistencia. Como base de estos programas de ejercicio es el conocimiento cada vez mayor de la biomecánica acerca de las estructuras de soporte de la columna vertebral y muscular, que indican efectos beneficiosos de la actividad física en la función de ligamentos, músculos, huesos y discos intervertebrales.
- Prevención del sobrepeso: El sobrepeso se asocia con cambios degenerativos discales en columna lumbar. Se incentiva a buenos hábitos alimentarios con una dieta balanceada para mantener un peso acorde con la estatura.
- Programas de Prevención de hábitos como el fumar y el abuso de sustancias como el alcohol o estimulantes que se asocian a mayor discapacidad.

Estas actividades se organizan como:

- Charlas educativas por puesto de trabajo.
- Jornadas de ejercicio colectivas e individuales por puestos de trabajo. (Educación postural).
- Implementación de las pausas activas en la jornada laboral diaria.
- Educación para el aprovechamiento de los tiempos de Descanso.
- Campañas informativas y educativas sobre “ESTILOS DE VIDA SALUDABLES”.
- Campañas educativas sobre dieta balanceada

- Boletines informativos, de educación y motivación publicados en la Intranet y Outlook de la institución.

La educación forma parte integral del control periódico y por consiguiente sus acciones deben programarse y ajustarse sistemáticamente de acuerdo con las necesidades. El proceso educativo debe iniciarse desde el momento del ingreso del trabajador, en su etapa de inducción y será permanente mientras subsista la exposición al factor de riesgo.

Se programará estas actividades educativas y de promoción, de manera frecuente, llevará registro de las mismas y evaluará su impacto en los trabajadores.

Atención a las personas

Los trabajadores de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS serán evaluados por el programa preventivo a través de la encuesta de morbilidad sentida y examen médico de ingreso, Periódico y de retiro.

Exámenes médicos:

Exámenes médicos de ingreso: Se realizan a todo candidato que se perfile como trabajador con el propósito de conocer las características físicas del trabajador relacionándolas con sus antecedentes personales, laborales y estilos de vida. Lo realiza el médico ocupacional o laboral conociendo las condiciones y los riesgos a los que se va a estar expuesto el trabajador, debe estar alerta para reconocer patologías preexistentes que pudieran agravarse como consecuencia de la exposición a esas condiciones laborales, para

esto la empresa informa al especialista el perfil bio-laboral diseñado para el cargo en donde se describen las tareas y el medio en que el empleado desarrolla su labor. Como resultado de este el medico especialista entrega un certificado médico indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones o condiciones que se requieran adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor las cuales deben ser tenidas en cuenta en caso de contratarse. En la selección se tienen en cuenta el cumplimiento de los criterios mayores y menores establecidos en el perfil laboral.

Exámenes médicos periódicos: Se realizan Exámenes médicos periódicos programados anuales de los trabajadores. Estos se orientan a la detección de condiciones individuales de riesgo, de morbilidad asociada y capacidad funcional comparados con el examen médico de ingreso, con cada valoración que se realice de este tipo y con la sintomatología asociada con el propósito de detectar nuevos casos, o pacientes que pueden estar en riesgo para definir medidas de manejo o control y prevención específicas.

Como información básica para realizar las valoraciones medicas ocupacionales la empresa suministra información sobre los resultados de indicadores epidemiológicos y el diagnostico de las condiciones de salud (resultados de la encuesta de morbilidad sentida para SINTOMAS OSTEOMUSCULARES), además de los criterios mayores y menores definidos en el perfil laboral.

El diagnostico o las recomendaciones dadas como resultado de esta valoración determinan la conducta a seguir. Si como resultado de la valoración médica ocupacional realizada se diagnostica PATOLOGIA OSTEOMUSCULAR, el médico ocupacional o

laboral debe remitir al trabajador para la atención de servicios de salud que requiera a la E.P.S. a la cual se encuentra afiliado.

También se realizarán evaluaciones médicas de retiro, enfocados de acuerdo al factor de riesgo al cual se encontraba expuesto el trabajador. Su objetivo es determinar el estado de salud al retirarse el trabajador de la exposición. Sirve para futuras reclamaciones por Enfermedad Profesional. El gerente entrega la orden para la realización del examen y el trabajador toma la decisión de realizarlo o no.

Exámenes de reintegro en los casos que así lo requieren. Son necesarios para garantizar que las condiciones del puesto de trabajo sean compatibles con el perfil del trabajador.

Actividades dirigidas al ambiente

La información puede ser suministrada por evaluación a los puestos de trabajo detectando los niveles de fuente de riesgo indicando el número de trabajadores expuestos a él. Sin embargo los requerimientos del programa de Vigilancia por lesiones osteomusculares requieren asociar el riesgo ocupacional al oficio del trabajador, por lo que se requiere ubicar en el panorama de factores de riesgo según el oficio del trabajador por dependencia, con base en evaluaciones ambientales de estos.

En cuanto a los factores de riesgo ergonómico estos se clasifican en categorías: repetitividad, esfuerzo, movilidad, postura corporal, stress de contacto, vibración. La

evaluación de los puestos de trabajo será llevada a cabo a través de una lista de chequeo, se realizará una intervención específica de acuerdo a los hallazgos de la evaluación.

Luego de la intervención es necesario de nuevo considerar la evaluación ergonómica y biomecánica para determinar si tal intervención ha sido eficaz. La evaluación específica, que consiste en determinar las posibilidades de adquirir las patologías a prevenir, tendrán una nueva evaluación al cabo de un año.

Los oficios que tengan en la evaluación alguna alteración, tendrán una intervención específica, de acuerdo con el riesgo y los hallazgos de la evaluación.

Anexo N

DOCUMENTACIÓN

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el SG-SST:

- La política y los objetivos de la empresa en materia de SST, firmados por el empleador.
- Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del SG-SST.
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- El plan de trabajo anual en SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.
- El programa de capacitación anual en SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
- Los procedimientos e instructivos internos de SST.
- Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
- Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del COPASST y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de SST y los soportes de sus actuaciones.

- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológico.;
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.
- Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del SG-SST.

La documentación relacionada con el SG-SST, debe estar redactada de manera tal que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

La organización estableció y mantiene el Manual del SG-SST que describe:

- El SG-SST de la organización y sus elementos constitutivos.
- La forma como los diferentes elementos del SG-SST interactúan entre sí.
- La relación entre los diferentes elementos y sus procedimientos o instructivos.
- La organización estableció un procedimiento para identificar y controlar todos los documentos y datos críticos para la operación del SG-SST, al igual que el rendimiento de sus actividades en SST. Los documentos y registros críticos incluyen aquellos exigidos por la legislación colombiana.

La documentación del SG-SST está a disposición de los trabajadores para su consulta, los documentos confidenciales pueden ser consultados a través del jefe inmediato del trabajador.

Anexo O

CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en SST. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente decreto siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un período mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la SST.
- Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la SST, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente.

- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST.
- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.
- Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

Los registros son una parte importante del SG-SST, su adecuada gestión es uno de los aspectos que garantiza la efectividad del sistema.

Para demostrar el cumplimiento con el SG-SST, y garantizar que la política y sus objetivos se han alcanzados, la organización estableció y mantiene un sistema para la identificación, recolección, y mantenimiento de sus registros, establecido a partir de los requisitos de la legislación colombiana en SST y según los criterios organizacionales definidos.

Dentro de los documentos y registros a conservar la organización consideran, entre otros, los siguientes:

- Información sobre la legislación en SST aplicable.
- Registros de las formaciones proporcionada a todos los empleados (incluida la inducción y la reinducción) y la información SST entregada a ellos.

- Registros de entrenamientos, simulacros y simulaciones ejecutados en desarrollo del plan para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Registros de las inspecciones realizadas.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST.
- Registros de no conformidades, incidentes, accidentes, enfermedades laborales y la investigación y análisis de estos eventos.
- Registros de los análisis de seguridad realizados a las tareas críticas no rutinarias o trabajos de alto riesgo, los permisos y procedimientos definidos.
- Registros de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de prevención y control definidas.
- Registro de entrega de elementos de protección personal.
- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores y los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores.
- Los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, y las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos, cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente (Nota: Solo aplica en empresas que tengan médico especialista en áreas afines a la SST).
- Registros relacionados con la evaluación del desempeño de la SST.
- Registros de las revisiones por la alta dirección.
Informes de auditorías internas o externas del SG-SST.

Anexo P

SOPORTES AFILIACIONES ARL Y PENSIONES

AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS a la fecha cuenta con cincuenta y nueve (59) empleados, los cuales todos se encuentran debidamente afiliados ante el sistema de riesgos laborales y pensiones, sin ninguna excepción y con todas las novedades, debido a políticas de privacidad de la empresa no es posible mostrar soporte de esto.

Anexo Q

Solo se encuentra disponible en EXCEL debido a la extensión del mismo

Anexo R**REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

AMERICANA DE COSNTRUCCIONES S.AS, en ejercicio de sus facultades legales y en especial el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto número 1072 de 2015, y CONSIDERANDO:

Que el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia establece que la Seguridad Social es un derecho de carácter irrenunciable y un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley.

Que la Ley 1562 de 2012, define los programas de salud ocupacional como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Que el Gobierno nacional expidió el Decreto número 1072 de 2015, en el libro 2, parte 2, Capítulo 6, Título 4, estableciendo que el empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas y determinando que esta política debe ser comunicada al

Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Que igualmente la citada disposición contempló como objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa y cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Que los numerales 4 y 5 del artículo 2.2.4.2.2.15 del Decreto número 1072 de 2015, establecen como obligaciones del contratante incluir a los contratistas de prestación de servicios y/o apoyo a la gestión en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que igualmente los numerales 4 y 5 del artículo 2.2.4.2.2.16 del Decreto número 1072 de 2015, señalan como obligaciones de los contratistas participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales y cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, señala que los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para lo cual, a partir del 31 de enero del 2017 deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición, así mismo contempló que hasta que se venzan los plazos establecidos en el presente artículo por tamaño de empresa, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución número 1016 de 1989.

Que el Capítulo 11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, establece los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

Que el numeral 15 del artículo 10 del Decreto número 055 de 2015, *por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones*, como obligación de la entidad, empresa o institución pública o privada en donde se realice la práctica incluir al estudiante en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando la empresa o institución pública o privada esté en la obligación de tenerlo.

RESUELVE:

ARTICULO 1°. Establecer el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS., contenido en los siguientes artículos.

ARTICULO 2°. Identificación de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS., para efectos del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

NIT:	814.000.302-2
Razón Social:	Americana de constructions
Actividad económica:	Construcción
Ciudad:	PASTO
Departamento:	NARIÑO
Dirección:	Paraná
Teléfono:	7413030
Clase de riesgo:	I-IV-IV
ARL:	POSITIVA

ARTÍCULO 3°. AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS, deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO 4°. AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS, deberá promover y garantizar:

El nombramiento y gestión del COPASST.

La conformación capacitación y funcionamiento de las Brigadas de Emergencia

Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

La participación de los trabajadores en las decisiones referentes al SG-SST

La investigación de incidentes y accidentes

La gestión del cambio y la generación de planes de acción.

ARTÍCULO 5°. AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS, deberá destinar anualmente los recursos necesarios para desarrollar actividades de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), contemplando como mínimo los siguientes aspectos:

Subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo: Orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todo los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales;

Subsistema de Higiene y Seguridad Industrial: Dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente;

Subsistema de Factores Psicosociales: Orientado a desarrollar acciones de intervención para los factores de riesgo psicosocial extralaborales e individuales, evaluando la efectividad de las acciones de control de los factores de riesgo y el funcionamiento del sistema de vigilancia epidemiológica.

ARTÍCULO 6°. Los factores de riesgos existentes en las instalaciones de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS, se relacionan en la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, los cuales están constituidos principalmente por:

RIESGOS FÍSICOS	FUENTE
<p>Frio o calor por ambiente o zona de trabajo.</p> <p>Ruido proveniente de vehículos, máquinas y equipos.</p>	<p>Temperatura de ambientes de trabajo dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.</p> <p>Zona de maniobras en las cuales se desarrollan actividades de cargue, descargue y pesaje.</p>
RIESGOS BIOLÓGICOS	FUENTE
<p>Exposición a Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus.</p>	<p>Manipulación de billetes y monedas.</p> <p>Utilización de unidades sanitarias</p>
RIESGOS BIOMECÁNICOS	FUENTE
<p>Diseño de puestos de trabajo.</p> <p>Movimientos repetitivos</p> <p>Levantamiento de cargas entre 10 y 50 kg.</p>	<p>Trabajo con posturas sedente, bípeda, de pie.</p> <p>Trabajo con presencia de movimientos repetitivos (digitación de documentos, empaque, etc.).</p> <p>Levantamiento y manipulación de cargas.</p>
RIESGOS MECÁNICOS	FUENTE
<p>- Golpes, atrapamientos</p>	<p>Manipulación de equipos, herramientas de trabajo, etc.</p>
RIESGOS LOCATIVOS	FUENTE
<p>- Caídas a nivel y desnivel</p> <p>Almacenamiento de mercancía, papelería, productos, etc.</p> <p>Sistema de almacenamiento y distribución de áreas de trabajo.</p> <p>Ausencia de señalización de seguridad.</p>	<p>Desplazamientos por áreas de trabajo, subir y bajar escaleras, etc.</p> <p>Almacenamiento, apilamiento de cajas, bultos y productos.</p> <p>Área o zonas de trabajo sin adecuada señalización de seguridad.</p>
RIESGOS ELÉCTRICOS	FUENTE
<p>- Contacto eléctrico (Directo – Indirecto)</p>	<p>Manipulación de equipos que funcionan con energía eléctrica en actividades de mantenimiento.</p> <p>Manipulación de equipos de oficina (Computadores,</p>

	Impresoras, fotocopiadoras, etc.) Cables eléctricos e instalaciones sueltos o descubiertas.
RIESGOS PSICOSOCIALES	FUENTE
- Contenido de la tarea. - Organización del tiempo de trabajo - Relaciones interpersonales - Gestión administrativa	Toma de decisiones de importancia. Trabajo con demanda elevada, concentración, alta responsabilidad. Atención al público.
RIESGOS PÚBLICOS	FUENTE
- Atracos - Robos - Otras situaciones de violencia	Situaciones de orden público, protestas y asonadas
RIESGOS QUÍMICOS	FUENTE
- Exposición a sustancias químicas - Material particulado, gases y vapores	Material particulado por manipulación de cajas de cartón, insumos para procesos, superficies, muebles, enseres, etc. Químicos gas propano, Aceites, productos de aseo general, etc.
RIESGOS TECNOLÓGICOS	FUENTE
- Incendios de materiales sólidos, gases o cortos circuitos. - Explosiones	Conexiones eléctricas en deficiente estado. Presencia de materiales combustibles como papel, cartón, telas, madera, gas, etc.
RIESGOS DE TRANSITO	FUENTE
- Accidentes de transito	Maniobras vehiculares. Choques por vehículos externos.
RIESGOS NATURALES	FUENTE
- Sismos, Erupción Volcánica, Deslizamientos, inundaciones.	Actividad volcánica en ciertas zonas, deslizamiento de bancadas en vías, inundaciones de áreas de trabajo.

Parágrafo. A efecto que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidentes o enfermedades de origen laboral, AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS, ejercerá su control en la fuente, en el medio transmisor y/o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1562 del 2012.

ARTÍCULO 7°. Los contratistas, así como las empresas que presten servicios para AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS., deberán utilizar los elementos de protección personal adecuados y propios de cada actividad laboral, para prevenir el nivel de riesgo en el trabajo y se abstendrán de ingresar a sitios de trabajo, a los ambientes laborales, dependencias, sin las medidas de protección relacionadas al riesgo asociado.

ARTÍCULO 8: Los contratistas, así como las empresas que presten servicios para AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS., deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad en el trabajo y factores psicosociales.

ARTÍCULO 9. AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS, deberá contar con un proceso de inducción a los nuevos empleados y contratistas, respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral, el trabajo específico que vaya a realizar y los planes de emergencia de la empresa.

ARTÍCULO 10. Este reglamento permanecerá exhibido en las instalaciones de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS, tanto en su sede principal como en sus sucursales, y su contenido se dará a conocer a todos los empleados directos, contratistas y empresas que presten sus servicios para AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS., en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 11. El presente reglamento tendrá vigencia a partir de su elaboración y la firma del Gerente de AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS., y durante el tiempo que la empresa se conserve sin cambios sustanciales o condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de prestación del servicio, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

ORLANDO BENAVIDES CACERES

GERENTE

AMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.AS

Anexo S

POLITICA DE ALCOHOL, TABACO Y CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

AMERICANA DE CONSTRUCCIONES SAS apoyándose en la Resolución 2400/79 Cap. III Art.3 inciso f, Decreto ley1295/94 Cap.10Art 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que:

El consumo de alcohol o drogas por parte de los trabajadores afecta todas las instancias de la organización, el individuo, la familia y la sociedad.

La Dirección determina lo siguiente:

- Por ningún motivo se permitirá laborar a ningún funcionario bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias Psico-Activas (SPA).
- Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de Alcohol, SPA y Tabaco en todas sus diferentes presentaciones, dentro de las instalaciones de la institución, en horas laborales y durante el periodo en misión con alguno de nuestros clientes en el lugar que este disponga.
- Es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.

La administración asume la obligación y responsabilidad de adelantar el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo y velar por la salud y seguridad de los empleados a su cargo.

Todo el personal tanto de planta como de contrato cumplirá con las normas en seguridad y en las actividades que se implementen.

Anexo T

Solo se encuentra disponible en EXCEL debido a la extensión del mismo

Anexo U

ENCUESTA CONDICIONES DE SALUD Y DE TRABAJO

El programa tiene como finalidad promover Hábitos de vida y trabajo saludables
Esta información será manejada confidencialmente en el beneficio de su salud

No deje espacios en blanco

**I DATOS
GENERALES**

FECHA		CEDULA	
NOMBRE			
NOMBRE DE LA EMPRESA			
CIUDAD			
SEXO		HOMBRE	MUJER
EDAD	ESTATURA	PESO	
IMC			
OFICIO ACTUAL			
ACTIVIDAD QUE REALIZA			
TIEMPO EN EL OFICIO ACTUAL		AÑOS	MESES
DEPENDENCIA			

Marque con una equis (X) la respuesta seleccionada . No deje espacios en blanco

I. ¿El médico le ha diagnosticado alguna de las siguientes enfermedades o condiciones?		SI	NO
1.	Enfermedades del corazón?		
2.	Enfermedades de los pulmones como asma, enfisema, bronquitis?		
3.	Diabetes?		
4.	Enfermedades cerebrales como derrames, trombosis, epilepsia?		
5.	Enfermedades de los huesos o articulaciones como artritis, gota, lupus, reumatismo, osteoporosis?		
6.	Enfermedades de la columna como hernia, compresión de raíces, ciática, escoliosis, fractura?		
7.	Enfermedades digestivas?		
8.	Enfermedades de la piel?		
9.	Alergias en piel o vías respiratorias?		
10.	Tastarnos de audición? Alteraciones visuales		
II. ¿El médico le ha diagnosticado alguna de las siguientes enfermedades o condiciones?		SI	NO
1.	Hipertensión arterial o tensión alta?		
2.	Colesterol o triglicéridos elevados?		
¿Ha sentido o tenido en algún momento en los últimos seis meses?		SI	NO
1.	Dolor en el pecho o palpitaciones		

2.	Ahogo o asfixia al caminar		
3.	Tos persistente por mas de 1 mes		
4.	Pérdida de conciencia, desmayos o alteración del equilibrio		
¿Tiene alguno de los siguientes hábitos o costumbres?		SI	NO
1.	Fuma? (No importa cantidad y frecuencia)		
2.	Toma bebidas alcohólicas semanal o quincenalmente (No importa la cantidad)		

3.	Practica deportes de choque o de mano tipo baloncesto, voleibol, futbol, tenis, squash, ping - pong, beisbol, otros mínimo 2 veces al mes?		
4.	Realiza actividad física o deporte menos de 3 veces por semana?		

¿El médico le ha diagnosticado en los últimos 6 meses alguna de las siguientes enfermedades en miembros superiores (Brazos) o inferiores (Piernas)?

1.	Enfermedades de los músculos, tendones, y ligamentos como desgarros, tendinitis, bursitis, esguinces, torceduras		
2.	Enfermedades de los nervios (Síndrome del túnel del carpo u otros)		
3.	Fracturas		

¿El médico le ha diagnosticado algunas de las siguientes enfermedades?

1.	Amputaciones en los brazos o piernas?		
2.	Acortamiento de una pierna?		
3.	Hernias (Inguinal, abdominal)		
4.	Varices en las piernas		

¿Ha sentido en los últimos seis meses en manos, brazos, pies o piernas?

1.	Adormecimiento u hormigueo?		
2.	Disminución de la fuerza?		
3.	Dolor o inflamación?		

Durante su trabajo siente

1.	Dolor en el cuello		
2.	Dolor en los hombros		
3.	Dolor en los codos, muñecas o manos		
4.	Dolor en la espalda		
5.	Dolor en la cintura		
6.	Dolor en las rodillas, tobillos o pies		
7.	El dolor aumenta con la actividad		
8.	El dolor aumenta con el reposo		
9.	EL dolor es permanente		

III. ¿Actualmente presenta alguna de las siguientes manifestaciones o comportamientos?

1.	Dificultades para dormirse (Insomnio)?		
2.	Necesidad de estar solo y desinterés por las cosas?		
3.	Cansancio, aburrimiento o desgano?		
4.	Irritabilidad (Mal genio), actitudes y pensamientos negativos?		

5.	Consumo de algún medicamento para los nervios o para dormir?		
6.	Siente que no puede manejar los problemas de su vida?		
7.	Dolor de cabeza, dificultad para concentrarse, trastornos intestinales, baja moral, descontento con el trabajo?		
8.	Tiene dificultades con la comunicación con sus compañeros y jefes?		
9.	Ha tenido problemas de salud a causa de su trabajo?		
10.	Tiene problemas con sus familiares?		

¿Ha tenido accidentes de trabajo? SI ____ NO ____ Cual?: _____

Firma del evaluador _____

Anexo V

Solo se encuentra disponible en EXCEL debido a la extensión del mismo

Anexo W

Solo se encuentra disponible en EXCEL debido a la extensión del mismo

Anexo Y

Solo se encuentra disponible en EXCEL debido a la extensión del mismo

Anexo Z

MEJORA CONTINUA						
PRIORIDAD	HALLAZGOS	PLAN DE ACCIÓN			FECHA DE VERIFICACION	FECHA DE CIERRE
		ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA		
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

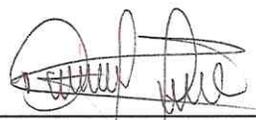
Yo CAMPAÑA MURIEL HUGO ALBERO, LUCERO CAMPAÑA DANIEL FERNANDO, MORANTES ORTIZ LADY PAOLA manifestamos en este documento nuestra voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA AMERICANA DE CONSTRUCTORES

Producto de mi actividad académica, para optar por el título de ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

Daniel F. Lucero

Nombre



Firma

1085296149

Cédula

Hugo Campaña

Nombre

Hugo Campaña

Firma

12986194

Cédula

Lady Morantes

Nombre

Lady M

Firma

1.079.009.309

Cédula

¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)