	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	<b>Documento</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha</b>	<b>Revisión</b>
	<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>08-07-2021</b>	<b>B</b>
<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Aprobado</b>		<b>Pág.</b>
		<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>		<b>(163)</b>

## RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

<b>AUTORES</b>	Mayerly Patricia Ballesteros Carlos Andrés Pérez Acosta		
<b>FACULTAD</b>	Ciencias Agrarias y del Ambiente		
<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>	Especialización en Sistemas de Gestión Integral HSEQ		
<b>DIRECTOR</b>	Sixto Javier Ibarra Rodríguez		
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 2018 para la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)		
<b>TITULO EN INGLES</b>	Design of the occupational health and safety management system based on ISO 45001 2018 for the company Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)		
<b>RESUMEN (70 palabras)</b>			
<p>La motivación del trabajo de grado, creado para la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), viene adquiriendo experiencia práctica en la construcción e interventoría de obras de ingeniería civil, buscando contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dirigido a limitar los peligros, las tasas de percance e inasistencia, para aprovechar las ventajas en este tipo de trabajo, relacionado con la eficiencia.</p>			
<b>RESUMEN EN INGLES</b>			
<p>The motivation of the degree work, created for the company specialized consultants and associates of Santander SAS (CEAS SAS), has been acquiring practical experience in the construction and inspection of civil engineering works, seeking to have a health and safety management system in the work, aimed at limiting the dangers, the mishap and non-attendance rates, to take advantage of the advantages in this type of work, related to efficiency.</p>			
<b>PALABRAS CLAVES</b>	Seguridad, trabajo, empresa, construcción, obras		
<b>PALABRAS CLAVES EN INGLES</b>	Security, work, company, construction, works		
<b>CARACTERISTICAS</b>			
PÁGINAS: 164	PLANOS: 0	ILUSTRACIONES: 0	CD-ROM: 1



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552  
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88  
 atencionalciudadano@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO  
45001 2018 para la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS  
(CEAS SAS)**

**Autores**

**Mayerly Patricia Ballesteros**

**Carlos Andrés Pérez Acosta**

**Facultad de Ciencias Agrarias y del Ambiente, Universidad Francisco de Paula Santander**

**Ocaña**

**Especialización en Sistemas de Gestión Integral HSEQ**

**Sixto Javier Ibarra Rodríguez**

**Ingeniero Industrial, Especialista en Alta Gerencia y Gerencia en Riesgos Laborales**

**Seguridad y Salud en el Trabajo**

**15 Noviembre de 2022**

## **Agradecimientos**

Los autores Mayerly Patricia Ballesteros y Carlos Andrés Pérez Acosta, expresan los agradecimientos al director del trabajo de grado Ingeniero Sixto Javier Ibarra Rodríguez, de igual forma a los docentes y administrativos de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, quienes tuvieron a cargo nuestra formación.

## Índice

<b>Capítulo 1. Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 2018 para la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS)</b>	<b>14</b>
1.1.Planteamiento del problema	14
1.2.Formulación del problema	18
1.3.Objetivos	18
1.3.1.General	18
1.3.2.Específicos	18
1.4.Justificación	19
1.5.Delimitaciones	22
1.5.1.Conceptual	22
1.5.2.Operativa	22
1.5.3.Temporal	24
1.5.4.Geográfica	24
 <b>Capítulo 2. Marco referencial</b>	 <b>25</b>
2.1.Marco histórico	25
2.1.1.Historia de la seguridad y salud en el trabajo	26
2.2.Marco contextual	34
2.3.Marco conceptual	35
2.4.Marco teórico	39
2.4.1.Fundamentos técnicos y teóricos	40
2.4.2.Sobre la Norma ISO 45001 del 2018	41
2.5.Marco legal	43
 <b>Capítulo 3. Diseño metodológico</b>	 <b>46</b>
3.1.Tipo de investigación	46
3.2.Población y muestra	46
3.2.1.Población	46
3.2.2.Muestra	46
3.3.Técnicas e instrumentos de recolección de la información	47
 <b>Capítulo 4. Presentación de resultados</b>	 <b>48</b>
4.1.Diagnóstico de la gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 2018 para la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)	48
4.2.Peligros y evaluación de los riesgos existentes, con el fin de implementar medidas de control que mejoren las condiciones del trabajo y la salud de cada uno de los empleadores de CEAS SAS	65
4.3.Diseño de los documentos del sistema de gestión de Seguridad y Trabajo para la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)	76
4.4.Estrategias para la mejora continua del Sistema de gestión de seguridad y salud	

en el trabajo de Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)	77
<b>Capítulo 5. Conclusiones</b>	<b>80</b>
<b>Capítulo 6. Recomendaciones</b>	<b>81</b>
<b>Referencias</b>	<b>82</b>
<b>Apéndices</b>	<b>86</b>

## Lista de tablas

Tabla 1 Cumplimiento a cabalmente de las dinámicas internas y externas que son pertinentes para el propósito misional, con los cuales alcanza y garantiza los resultados en SST	53
Tabla 2 Pertinencia de la consulta realizada por la empresa en cuanto al establecimiento de los objetivos de la SST y trabajo en la planificación para lograrlos	55
Tabla 3 Determinación de los peligros, evaluación de los riesgos y oportunidades que se concitan por cuenta de las operaciones a las que se dedica la entidad	56
Tabla 4 Confirmación de que la empresa establece, implementa, mantiene y procura mejoras continuamente al sistema de gestión SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 45001:2018	57
Tabla 5 Conciencia en la responsabilidad de rendir cuentas en relación con la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo	59
Tabla 6 Se exige irrestrictamente los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de negocio de la organización empresarial	60
Tabla 7 Estímulos laborales por parte de la gerencia de la Empresa para los empleados, que desarrollan, lideran, y promueven una cultura de prevención de riesgos	61
Tabla 8 Inclusión de compromisos para la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	62
Tabla 9 Conformidad con los requisitos de la norma ISO 45001:2018 en la empresa	63
Tabla 11 Determinación del nivel de deficiencia	71
Tabla 12 Determinación del nivel de exposición	72
Tabla 13 Significado de los diferentes niveles de probabilidad	72
Tabla 14 Determinación del nivel de consecuencias	73

Tabla 15 Significado del nivel de riesgo	74
Tabla 16 Aceptabilidad del riesgo	74
Tabla 17 Estrategias para la mejora continua	78

## Lista de figuras

Figura 1 Consultores Especializados y Asociados de Santander S.A.S	34
Figura 2 Porcentaje de cumplimiento de la norma en la empresa	52
Figura 3 Cumplimiento a cabalmente de las dinámicas internas y externas que son pertinentes para el propósito misional, con los cuales alcanza y garantiza los resultados en SST	54
Figura 4 Pertinencia de la consulta realizada por la empresa en cuento a al establecimiento de los objetivos de la SST y trabajo en la planificación para lograrlos	55
Figura 5 Determinación de los peligros, evaluación de los riesgos y oportunidades que se concitan por cuenta de las operaciones a las que se dedica la entidad	56
Figura 6 Confirmación de que la empresa establece, implementa, mantiene y procura mejoras continuamente al sistema de gestión SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 45001:2018	58
Figura 7 Conciencia en la responsabilidad de rendir cuentas en relación con la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo	59
Figura 8 Se exige irrestrictamente los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de negocio de la organización empresarial	60
Figura 9 Estímulos laborales por parte de la gerencia de la Empresa para los empleados, que desarrollan, lideran, y promueven una cultura de prevención de riesgos	61
Figura 10 Inclusión de compromisos para la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	62
Figura 11 Conformidad con los requisitos de la norma ISO 45001:2018 en la empresa	63
Figura 12 Determinación del nivel de probabilidad	72
Figura 13 Nivel de riesgo	74



## **Lista de apéndices**

Apéndice A. Lista de chequeo	87
Apéndice B. Encuesta aplicada a los empleados de la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)	104
Apéndice C. Matriz de peligros	106
Apéndice D. Documentos exigidos por la norma	106
Apéndice E. Matriz DOFA	161

## Resumen

La motivación del trabajo de grado, creado para la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), viene adquiriendo experiencia práctica en la construcción e interventoría de obras de ingeniería civil, buscando contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dirigido a limitar los peligros, las tasas de percance e inasistencia, para aprovechar las ventajas en este tipo de trabajo, relacionado con la eficiencia y la solidez de sus empleadores.

La técnica de la investigación empleada fue la inductiva, ya que comienza con la percepción en los entornos y focos de trabajo, para tomar los respectivos registros, clasificar y analizar la información, y finalmente concluir.

En esta investigación se condensa todo lo diseñado en la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), encaminado hacia el poder realizar un plan de mejoramiento en los lineamientos base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, según resolución 0312 de 2019, los cuales, se ajustan a los prerequisites legítimos y complementando documentalmente El SG-SST, bajo la norma ISO 45001:2018, para fortalecer su marco de administración.

**Palabras claves:** Seguridad y salud en el trabajo, norma ISO 45001:2018, CEAS SAS, Construcción e interventoría, obras de ingeniería civil.

### **abstrac**

The motivation of the degree work, created for the company specialized consultants and associates of Santander SAS (CEAS SAS), has been acquiring practical experience in the construction and supervision of civil engineering works, seeking to have a health and safety management system at work, aimed at limiting hazards, accident and absence rates, to take advantage of this type of work, related to the efficiency and solidity of their employers.

The research technique used was inductive, since it begins with the perception in the environments and work focuses, to take the respective records, classify and analyze the information, and finally conclude.

This research condenses everything designed in the company specialized consultants and associates of Santander SAS (CEAS SAS), aimed at being able to carry out an improvement plan in the base guidelines of the Occupational Health and Safety Management System SG-SST, according to resolution 312 of 2019, which are adjusted to the legitimate prerequisites and complementing the SG-SST documents, under the ISO 45001: 2018 standard, to strengthen its management framework.

**Keywords:** Occupational health and safety, ISO 45001: 2018 standard, CEAS SAS, Construction and inspection, civil engineering works.

El plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la norma ISO 45001:2018, para la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), tiene como domicilio principal de su actividad la dirección, LUGAR KM 2 ANILLO VIAL EDIFICIO ECOPARQUE NATURA BLOQUE 2 Oficina 443, en la ciudad de FLORIDABLANCA, SANTANDER. Esta empresa fue constituida como SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.

La empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), al realizar un plan de mejoramiento en los lineamientos base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, según resolución 0312 de 2019, se ajusta a los prerequisites legítimos y complementando documentalmente El SG-SST, bajo la norma ISO 45001:2018, fortalece su marco de administración. Cumpliendo con los siguientes objetivos:

Realizar el diagnóstico de la gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 2018, identificando los peligros y evaluar los riesgos existentes, con el fin de implementar medidas de control que mejoren las condiciones del trabajo y la salud de cada uno de los empleadores de CEAS SAS, diseñando los documentos del sistema de gestión de Seguridad y Trabajo para la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS) y estableciendo estrategias para la mejora continua del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lograr la evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el

trabajo de consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS) basado en la ISO 45001 (ISO, 2018)

Los compromisos narrativos de esta investigación, están contemplados en las siguientes proyecciones:

Diseño y establecimiento de directrices, que preserven de riesgo a los ejecutivos de la empresa.

Identificación de riesgos generales y análisis de los mismos.

Cambio de la metodología de la junta, dentro de la técnica de revisiones internas, porque esta medida, contribuye al sistema de gestión, de seguridad y salud en el trabajo.

Este trabajo de investigación es significativo, en la medida en que describe la situación del estado del SG-SST, identifica los requisitos normativos aplicables a la empresa, caracteriza un arreglo anual y da a la administración de la empresa Consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), la oportunidad de implantar y obtener para la empresa, el certificado de la norma ISO 45001:2018.

**Capítulo 1. Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 2018 para la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS)**

**1.1 Planteamiento del problema**

La empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander S.A.S., tiene como domicilio principal de su actividad la dirección, lugar km 2 Anillo Vial Edificio Ecoparque Natura Bloque 2 Oficina 443, en la ciudad de Floridablanca, Santander. esta empresa fue constituida como Sociedad por Acciones Simplificada y se dedica a Construcción e interventoría de obras de ingeniería civil. La cual no cuenta con un sistema de gestión integral basado en la ISO 45001 2018.

CEAS, SAS, actualmente no cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que fomente una cultura de prevención y cuidado de los riesgos. Por lo anterior para el correcto funcionamiento de la empresa CEAS, es necesario implementar un SG-SST como lo es la ISO 45001, y en concordancia con la legislación colombiana vigente en materia de SST como el decreto 1072 de 2015 y resolución 312 de 2019, con el fin de crear una cultura de prevención y seguridad en la empresa.

Por otro lado, en situaciones como la pandemia COVID - 19 en que los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo demuestran su carácter indispensable en cualquier

empresa, se hace necesario realizar diagnósticos al cumplimiento de requisitos dentro de cualquier organización.

La construcción en Colombia tiene una extraordinaria inversión en el mejoramiento del país, siendo un movimiento que crea una increíble causa de ocupaciones, tanto funcionales como reglamentarias, y de esta manera las condiciones de funcionamiento son riesgosas y descubren la honestidad de la vida de los individuos (Camacol, 2019).

Las actividades de construcción tienen un surtido de peligros relacionados con los riesgos laborales que son comunes de su actividad como el trabajo en alturas, desenterramientos, levantamiento de cargas, entre otros, que así dejan percances por caída de elementos, tropiezos, caídas a nivel similar, caída de individuos, captura, cortes, entre otros (Fundación para la prevención de riesgos, 2019).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que 2,78 millones de colaboradores fallecen cada año a causa de percances y enfermedades relacionadas con accidentes laborales y, normalmente, alrededor de 374 millones de heridas se producen en la exhibición de sus obligaciones remuneradas, considerando el trabajo en las alturas como uno de los principales impulsores de la muerte y de las heridas graves, donde el comienzo más incesante es la caída desde tejados, escalones y superficies delicadas (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Ante esta situación las normas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001 2018), es necesario revisar y aplicar los nuevos requerimientos exigidos por las mismas y de esta manera mejorar los procesos operativos y la eficiencia de las empresas constructoras.

*“La seguridad y salud en el trabajo debe tener 2 como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los empleadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los empleadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los empleadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del empleador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo” (ISO, 2018)*

De esta manera, es vital para las organizaciones tener un marco de bienestar y seguridad relacionado con los ejecutivos para limitar los peligros.

No contar con un sistema de seguridad lleva a la falta de procesos eficientes para evitar heridas y desintegración de la salud de los empleadores, y en el caso de que estos peligros no se controlen, se tendría poblaciones con enfermedades relacionadas con las enfermedades de origen, es válido anotar que en la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS, según estadísticas de accidentalidad y enfermedades laborales de CEAS SAS nos muestra unos indicadores en cero.



Teniendo en cuenta lo anterior, según la teoría propuesta, el plan de un marco de bienestar y seguridad relacionado con la seguridad y salud en el trabajo disminuirá el grado de apertura a los peligros relacionados con los ejercicios del área y posteriormente se ajustará a la normativa colombiana sobre SG-SST.

La plausibilidad del examen se obtiene generalmente del interés de la organización CEAS, SAS, que cuenta con dos hábitats de trabajo, específicamente: Oficina central, en la ciudad de Floridablanca, donde se crean ejercicios absolutamente gerenciales y en el emprendimiento o tareas donde se ejecutan ejercicios de construcción.

La disposición de los datos para el plan de la documentación necesaria según la norma NTC-ISO 45001, edición 2018. Otro componente decisivo es el tiempo durante el cual se recopila, maneja y planifica la documentación, debido a lo intrincado de la comprensión y solidificación de los resultados.

Vale la pena enfocar que los investigadores dirigieron su ventaja en la norma NTC-ISO 45001, versión 2018, por lo que CEAS, SAS, pudo tomar la opción de adquirir el certificado bajo la norma anteriormente mencionada y a la vez en vista de que bajo esta norma no existe un examen que sustente la prueba de investigación, razón por la cual necesitaba abrir diferentes caminos a la investigación futura.

Por lo antes expuesto surge la siguiente pregunta de investigación:

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuáles beneficios se puede tener al diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001, en las actividades de consultores especializados y asociados de Santander SAS?

## **1.3 Objetivos**

### ***1.3.1 General***

Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS) basado en la ISO 45001.

### ***1.3.2 Específicos***

Realizar el diagnóstico de la gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 2018 para la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS).

Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes, con el fin de implementar medidas de control que mejoren las condiciones del trabajo y la salud de cada uno de los empleadores de CEAS SAS.

Diseñar los documentos del sistema de gestión de Seguridad y Trabajo para la empresa

## Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)

Establecer estrategias para la mejora continua del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)

### **1.4 Justificación**

Generalmente, los ritmos sobre los percances relacionados con las empresas en la superficie financiera de un país, repercuten en la mejora de sus ejercicios y proyecciones, de acuerdo con los usos de las asociaciones y la ayuda administrativa de los jefes.

Tener en cuenta estas apreciaciones es muy importante, porque según la OIT, “unos cuantos millones de individuos se ven afectados constantemente, al encontrarse que a nivel mundial, es constante que ocurran casi 268 millones de percances no letales, como resultado de la inasistencia en prevención de riesgos profesionales, que sumados a los cerca de 160 millones de nuevos casos, que presentan ciertamente, unas cifras dramáticas relacionadas con infecciones y accidentes leves prevenibles, que hacen taxativa la toma de decisiones alrededor del tema de la seguridad laboral en todo el mundo” (Zambrano Vera, 2014)

Desde este punto de vista y desde el impacto que causan los riesgos profesionales y la seguridad y salud en el trabajo en cualquier empresa que utiliza su recurso humano para el cumplimiento de su objeto social, es más que justificable y crucial, que las asociaciones completen los marcos y los dispositivos para prevenir los riesgos relacionados con el progreso diario del trabajo, ya que esto no sólo aborda las mejoras en las circunstancias de trabajo, la

seguridad y la solidez relacionada con la integridad física y emocional de los trabajadores, sino que se convierte en un método para disminuir los costes realizados por los desastres en este tipo de asociaciones (Guevara, 2015)

La intervención que se hace en esta investigación, está dirigida a sensibilizar a los directivos de la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS) en particular para que destaque y diseñe estrategias de desarrollo, encaminadas a la prevención de los peligros que puedan amenazar a sus trabajadores en las áreas donde estos se manifiesten, atendiendo de paso, las fortalezas y tomahawks de la economía pública, dado que son las que producen el mayor número de ocupaciones y paradójicamente, las que reportan los índices de siniestralidad más elevadas.

En este sentido, con las recomendaciones adecuadas, es posible construir las prácticas más aconsejables y pertinentes a las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta, los aspectos positivos que se logra con estas medidas, en cuanto a la disminución de los costes, relacionados con el punto de ruptura y los percances de los RRHH, los que sumados a otro tipo de costes rápidos y redondos, se traducen en beneficios tangibles relacionados con los riesgos de los accidentes que se pueden prevenir, garantizando previa y efectivamente la seguridad para sus trabajadores (Bohórquez, 2018)

Todas las proyecciones y medidas de prevención que se tomen en este sentido, se justifican plenamente si se evalúa el coste-beneficio de las mismas, pues es un axioma entender cómo los cambios y la globalización de la economía en general, se han convertido en algo

fundamental para que las asociaciones diseñen métodos que les permitan fomentar su fuerza al interior de sus necesidades puntuales en seguridad y prevención de riesgos.

Entre las solicitudes y necesidades, es recomendable, buscar la mejora del ciclo continuo, la calidad, la evasión de aflicciones y desastres relacionados con la palabra en el trabajo, recordando las ventajas de atender a tiempo, las parcelas del riesgo y sus nefastas consecuencias.

Para esta investigación, el significado de la seguridad y la prosperidad en el trabajo, tanto en la empresa que se interviene, como para el país, es supremamente importante, toda vez, que el ritmo de incidentes que vienen doblegando la capacidad de tolerancia ante ellos, le ha representado a las empresas que han sufrido estos embates, un cambio substancial en sus métodos y prácticas empresariales, como lo demuestran las cifras de la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, que en el año 2017 fue de 6,4%, mientras que entre un año y otro, las filiales de ARL se extendieron en un 10,4% hasta el momento de abril de 2019 por y con una cifra de 97 desastres (ARL Sura, 2015)

Estas cifras exhiben lo dramático de la situación, porque evidencian la importancia de intervenir la obligación relativa a las asociaciones, haciéndoles ver lo importante que resulta para sus intereses, atender puntualmente lo atinente a la planificación, las normas, los acuerdos y el seguimiento en el espacio de la palabra relacionada con el riesgo.

De allí lo pertinente de conducir a la asociación (CEAS SAS) para que haga y ejecute un sistema de seguridad y bienestar relacionado con la palabra a la luz de las normas actuales de la

ISO 45001 de 2018, diseñada para restringir y controlar los riesgos relacionados con la palabra, sobre todo, si se atiende simultáneamente lo consignado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinado por el Ministerio del Trabajo, en lo que atañe a la expedición del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 por el cual se da el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, quedando. El Decreto 1443 de 2014 en el Libro que describe en su parte motiva, los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST regulados por la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019) (Ministerio de trabajo, 2015)

A través de todas las medidas expuestas, se busca fomentar una cultura de autocuidado, liderazgo y compromiso en toda la organización.

## **1.5 Delimitaciones**

### ***1.5.1 Conceptual***

Este proyecto de investigación es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa de Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS) basado en la ISO 45001 2018 para ello se tomó una serie de derivaciones conceptuales como son: sector construcción, alturas, sistema de seguridad y salud en el trabajo, ISO 45001 2018.

### ***1.5.2 Operativa***

En el proyecto el método de investigación empleado fue inductivo, ya que se parte de la observación en los lugares y centros de trabajo, para tomar los respectivos registros, clasificar y analizar la información, y finalmente concluir. Se realizó la recolección de datos sobre un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, basado en la ISO 45001. Se tomarán como métodos el cualitativo y cuantitativo.

Cualitativo pues este se enfoca en observaciones permitiendo identificar los problemas de una manera más precisa; y cuantitativo para verificar la cantidad de estos problemas de una manera más verídica gracias a la comprobación de los indicadores obtenidos en la parte cualitativa.

La muestra que se podrá evaluar es del 100% que por medio de una matriz de riesgos donde se determinará las condiciones en las cuales se encuentra la empresa con respecto a la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Según (Sampieri, 2017), los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

El tipo de investigación es descriptiva en virtud de considerar una población empleadora, en función de la actividad económica de (CEAS SAS) relacionada con los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

Esta investigación se dividió en las siguientes fases: Fase 1. Descripción del estado actual del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de (CEAS SAS). Fase 2. Identificación de los requisitos normativos bajo la norma ISO 45001:2015, aplican para (CEAS SAS). Fase 3. Definición de un plan anual para dar cumplimiento a los requisitos de la norma ISO 45001:2018.

### ***1.5.3 Temporal***

El proyecto se desarrolló en un tiempo determinado de 16 dieciséis semanas. Tal como lo plantea el cronograma de actividades.

### ***1.5.4 Geográfica***

El presente trabajo se realizó para para la empresa de Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS) en el municipio de Floridablanca Santander.



## Capítulo 2. Marco referencial

### 2.1 Marco histórico

La interacción negativa entre las condiciones laborales y los factores humanos, origina consecuencias nocivas en tres aspectos: el rendimiento en el trabajo, la satisfacción en el mismo y la salud del empleador. Cuando las condiciones del trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en general y protege la salud.

Cuando existe mala adaptación, cuando las necesidades no están satisfechas y las habilidades no se evalúan adecuadamente, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter mental, emocional, fisiológico y de comportamiento (Zuleta Z. Jorge, 2013)

La O.I.T., como entidad internacional, ha dejado ver en sus últimos estudios el verdadero impacto de las afecciones producidas por incidentes y accidentes laborales y las secuelas que producen en las personas que las sufren, pero se ha quedado corta en informar, vemos en que en América Latina se ha disparado el número de lesionados debido a la pobreza en el control que tienen los estados frente a las empresas. No estamos lejos de sufrir grandes pérdidas en vidas y económicas si no prestamos atención a los indicadores que dejan ver un incremento alarmante en las situaciones de riesgo (OIT, 2021)

Las características del individuo por sí mismas no se constituyen en factores de riesgo psicosocial. Cobran importancia cuando las características influyen o son influenciadas por las condiciones de la tarea y de la organización del trabajo.

Las condiciones externas pueden afectar negativamente la salud del empleador y su rendimiento laboral, por cuanto lo involucran directamente en aspectos en los que es altamente sensible como son su familia y las condiciones socioeconómicas en que vive; pese a no ser factores de origen ocupacional provocados por la organización en la que se desempeña, se asocian con la calidad de vida.

### ***2.1.1 Historia de la seguridad y salud en el trabajo***

La prevención de percances se ensayaba incluso en civilizaciones lejanas. En general, estos esfuerzos eran de naturaleza individual y vigilada. La insurgencia moderna trajo consigo resultados financieros y sociales; las progresiones inscritas por ella fueron absolutamente inversas a las que existían al principio; en los estudios artesanales se trabajaba inadecuadamente, sin embargo, no estaban expuestos al mejor enfoque para trabajar presentado por la interacción de la industrialización (Moreno, 2019).

Posteriormente, cuando surgió la industrialización, el mercado cambió, y también surgieron asociaciones para dirigir y coordinar el trabajo, entre las que destaca la OIT. La voz interior de la humanidad apareció en la creación de la asociación mundial del trabajo confirmada

en la reunión de la ONU en Montreal en 1946, como una reproducción global del trabajo, hecha por el Tratado de Versalles en 1919 (Ministerio del Trabajo, 2015)

Con el desarrollo de la reglamentación en todas las naciones, se han establecido formas especializadas para tratar la limpieza moderna, forzando dificultades a los estudios técnicos, debido a las nuevas sustancias venenosas que influyen en el hombre, el clima y la sociedad, ya que la solidez de los jefes está conectada con el bienestar y la asistencia gubernamental del área local donde se encuentra el negocio (Mendoza, 2017).

Últimamente, los proyectos sociales a nivel local, a los que el bienestar relacionado con la palabra ofrece respuestas para el bienestar y los problemas de jubilación respaldados por el gobierno.

Según Simbiótica (2022), para comprender el avance de la palabra bienestar hasta lo que hoy se denomina Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante volver a principios del siglo XX, explícitamente no es hasta 1904 cuando se establecen los fundamentos de la Salud en el Trabajo a través de lo que podría conocerse como la "Ley Rafael Uribe"; la Ley 57 de 1915 se convirtió en la principal norma relacionada con la Salud en el Trabajo, y en general se estableció el principal significado de la palabra accidente relacionado:

"Se entiende por accidente de trabajo la ocasión inesperada y brusca que se presenta con motivo y en ocasión del trabajo, y que produce en la entidad orgánica del individuo que realiza el trabajo por cuenta ajena una cuestión física o una influencia perturbadora utilitaria duradera o

breve, todo ello sin que medie el trabajador". Art.1 Ley 57 de 1915 (Juriscol - Congreso de la República, 1915)

Esta norma anteriormente comenzaba a establecer responsabilidades en materia de accidentes de trabajo (La empresa respondía por los accidentes ocurridos a sus trabajadores excepto si el accidente era por culpa del especialista), de igual manera se establecían 4 clases como resultados de un accidente:

Incapacidad temporal

Incapacidad permanente parcial

Incapacidad permanente total

Muerte del empleador (Juriscol - Congreso de la República, 1915).

De igual forma se comenzaba a establecer los montos por indemnización relacionados con los accidentes de trabajo.

El trabajo de los empleadores se situaba hacia la utilidad, en un clima contundente según la perspectiva de los seguros de bienestar y seguridad, con una innovación temprana, bajos o nulos grados de mecanización y un sueño centrado en la gestión de los resultados (percances laborales e infecciones relacionadas con la palabra) y no en la previsión.

A partir de 1918 empezaron a surgir normativas que buscaban fortalecer el aseguramiento de los directivos frente a los peligros y riesgos y que llenaron de ayuda clave a las normativas que hoy administran el bienestar de la palabra:

Reglamento 46 de 1918: "Condiciones de limpieza de las viviendas" (República de Colombia, 2021).

"Se prohíbe alquilar para vivienda casas, piezas, adornos y cualquier otro tipo de estructuras que no tengan las circunstancias de esterilidad importantes para ello".

Reglamento 37 de 1921: "Establece la protección agregada obligatoria". Deben dar, a su costa, seguridad adicional agregada para sus representantes y obreros, por un total idéntico a la indemnización o salario del representante individual o especialista por un año.

El Instituto Colombiano de Seguros Sociales fue creado por la Ley 90 de 1946 con el objetivo principal de proteger a los empleadores contra las infecciones no relacionadas con la palabra y la maternidad, la incapacidad y la edad avanzada, los percances laborales y las enfermedades relacionadas con la palabra y el fallecimiento (República de Colombia, 2021).

El código de trabajo significativo fue traído al mundo en 1950 durante la autoridad pública de Mariano Ospina Pérez, se dio el 7 de junio de 1951 (Diario Oficial No. 27622), solicitado por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950 y agregando los Decretos 2663 y 3747 de 1950 y 905 de 1951 (República de Colombia, 2021).

En 1979 se empezó a vislumbrar un cambio en la forma de ver el trabajo y la importancia de la empresa ante la opinión pública, "La fuerza de los administradores es condición esencial para el adelanto financiero del país" Art.81 Ley 9 de 1979.

Con esto, comenzó a surgir un cambio en el compromiso estatal de salvaguardar a los gestores como principal punto de apoyo para el avance financiero del país a través del cumplimiento de los objetivos del área empresarial, y es así como la idea de riesgo relacionado con la palabra se desarrolló hacia el campo de la previsión y el control (Erazo Barrios, 2019)

Fue a partir de 1979 que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, dictó la Resolución 2400 de 1979, sobre las necesidades básicas de seguridad para las organizaciones y asociaciones. A partir de ese momento, comenzaron a surgir nuevas normas (órdenes, metas) para controlar diversos temas relacionados con la Seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2021).

Las bases para lo que serían los programas de Seguridad y salud en el trabajo de las empresas tienen sus raíces en el Decreto 614 de 1984, teniendo como objeto:

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

e) Proteger la salud de los empleadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;

f) Proteger a los empleadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.” Art. 2. Decreto 614 de 1984. (Fernández, 2009)

De esta manera, la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989 gestionó la asociación, la actividad y el tipo de proyectos de Seguridad y salud en el trabajo que deben crear las empresas del país (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2021).

"El programa de Seguridad y salud en el trabajo comprende la preparación, asociación, ejecución y evaluación de los ejercicios de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, orientados a salvar, mantener y trabajar en el bienestar individual y agregado de los jefes en sus ocupaciones y que deben ser creados en sus ambientes de trabajo de manera esencial e interdisciplinaria." Artículo segundo. Meta 1016 de 1989.

En 1993 y 1994, se dio la Ley 100 "Seguridad Social Fundamental" y el Decreto Ley 1295, decidiendo la asociación y organización del arreglo global de los peligros periciales, trayendo consigo nuevos diseños especializados y normativos a través de la conformación del Sistema de Riesgos Profesionales: SGRP (Guevara M. , 2015).

"Hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, la jubilación administrada por el gobierno en Colombia se caracterizaba por la ausencia de toda inclusividad, fortaleza y eficacia, lo cual se comprobaba en la deficiente inclusión del aseguramiento de bienestar de la

población, ausencia de asociación monetaria o ayuda compartida, disparidad en la apropiación de los activos y escasa asociación institucional." Informe Anual al Congreso de la República 3 de junio de 2009 (Guevara m. , 2015).

La importancia de la Ley 100 radica en que se encargó de seleccionar y renovar los elementos relacionados con el bienestar, así como de establecer las normas y técnicas para que las personas y el área local se acerquen a las administraciones de bienestar, con el objetivo de trabajar en su satisfacción personal (Guevara m. , 2015)

Se establecen disposiciones relativas a la jornada laboral, al descanso obligatorio, a las prestaciones por accidentes de trabajo e infecciones relacionadas con la palabra, a la limpieza y al bienestar en el trabajo, así como a la definición del artículo 22 del contrato de trabajo.

"Contrato de trabajo es aquel por el cual un individuo caracterizado se obliga a entregar un apoyo individual de otro, regular o jurídico, bajo el procedimiento con dependencia o sujeción del segundo y contra una compensación. " Art.22 Código Sustantivo del Trabajo.

En el año 2012, a través de la resolución 1409, se dispuso una directriz especializada totalmente dispuesta a la evitación de percances relacionados con la palabra de manera interesante, "Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas" (Ministerio de Trabajo, 2019).



Este objetivo permitía organizar, junto con las empresas privadas y las organizaciones estatales, un plan de instrucción y preparación obligatorio para toda la población patronal que realiza trabajos en altura.

"Por las motivaciones de la utilización de este objetivo, se percibirá como obligatorio en todo trabajo en el que exista el riesgo de caer 1,5 m o más sobre un nivel inferior". Art.1 Resolución 1409/12 (Ministerio del Trabajo, 2012)

De igual manera, hizo posible que las empresas privadas fomenten sus propios centros de instrucción UVAE - Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa.

Esto es una prueba evidente del avance en la evasión que ha experimentado el marco de bienestar relacionado con la palabra en Colombia.

Es en este mismo año cuando el Decreto general de riesgos laborales pasa a denominarse "Sistema General de Riesgos Laborales" mediante la Ley 1562 de 2012.

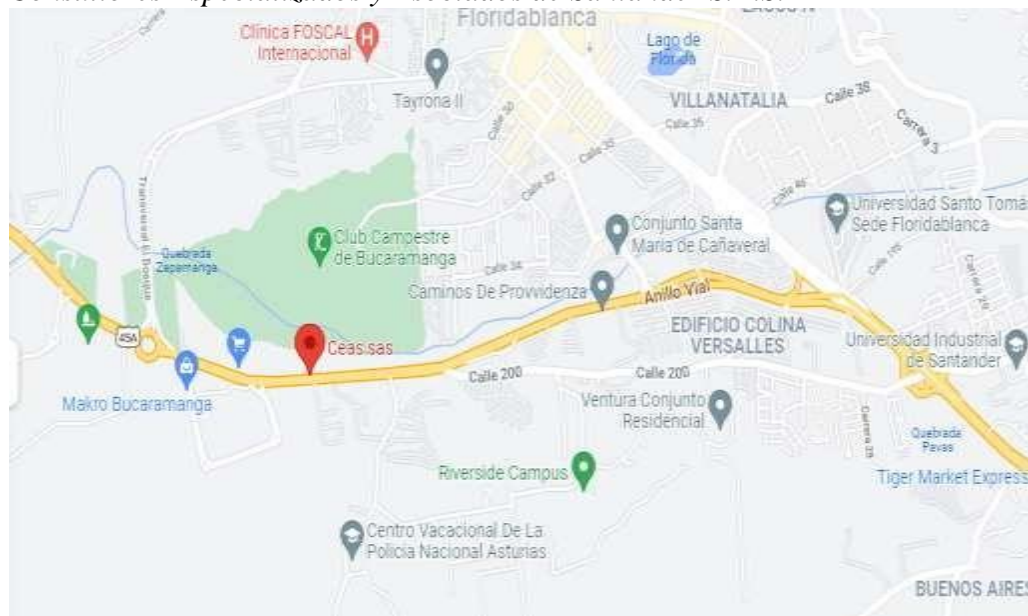
La unión de la importancia del bienestar y la seguridad de la población empresarial en Colombia como un punto de apoyo esencial para el mejoramiento financiero de la nación, se da con la expedición del Decreto 1072 de 2015, el cual fue el responsable de orientar el marco de bienestar laboral, siendo la ejecución del SG-SST de consistencia obligatoria, para todas las organizaciones, sin importar su giro o tamaño (Ministerio Trabajo, 2014).

## 2.2 Marco contextual

Consultores Especializados y Asociados de Santander S.A.S. es una empresa en Colombia, con sede principal en Floridablanca. Opera en Otras Construcciones Pesadas y de Ingeniería Civil sector. La empresa fue fundada en 03 de enero de 1994. Actualmente emplea a 9 (2021) personas. En sus últimos aspectos financieros destacados, Consultores Especializados y Asociados de Santander S.A.S. reportó cae de ingresos netos of 51,42% en 2020. Su Activo Total registró crecimiento negativo of 40,43%. El margen neto de Consultores Especializados y Asociados de Santander S.A.S. cayó 11,7% en 2020.

### Figura 1

*Consultores Especializados y Asociados de Santander S.A.S.*



*Nota.* La figura muestra la ubicación de la empresa. Fuente: <https://www.google.com/maps/place/Ceas+sas> (2022)

### 2.3 Marco conceptual

**Accidente de trabajo.** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el empleador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Sura, 2021).

**Acción correctiva.** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (Sura, 2021).

**Acción de mejora.** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política (Sura, 2021).

**Acción preventiva.** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable (Antana, 2010)

**Amenaza.** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales (Instituto Distrital de Gestión de Riesgos, 2021).

**Condiciones de salud.** El conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población empleadora (Instituto Distrital de Gestión de Riesgos, 2021).

**Emergencia.** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los empleadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud (Instituto Distrital de Gestión de Riesgos, 2021).

**Enfermedad laboral.** En el artículo 4 de la ley 1562 de 2012 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 empleador se ha visto obligado a trabajar (Calcine, 2019)

**Evaluación del riesgo.** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción (Calcine, 2019).

**Identificación del peligro.** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste (Calcine, 2019).

**Incidente de trabajo.** Suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos (Capacho, 2009).

**Mejora continua.** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización (Capacho, 2009)

**Peligro.** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los empleadores, en los equipos o en las instalaciones (Capacho, 2009).

**Política de seguridad y salud en el trabajo.** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización (Inchecksas, 2019).

**Riesgo.** Combinación' de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos (Inchecksas, 2019).

**Valoración del riesgo.** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado (Inchecksas, 2019).

**Eficacia.** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan resultados planificados. De igual forma, la lesión en la salud se refiere al efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona, como también el peligro es fuente potencial para causar lesiones y deterioro de la salud (ISO 45001, 2016).

**Riesgo.** Efecto de la incertidumbre, la competencia es la capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar los resultados previstos (ISO 45001, 2016).

**Información documentada.** Información que una organización tiene que controlar y mantener (ISO 45001, 2016).

**Proceso.** Conjunto de actividades inter relacionadas o que inter actúan, que transforman las entradas en salidas (ISO 45001, 2016).

**Procedimiento.** Forma específica de llevar a cabo una actividad o un proceso (ISO 45001, 2016).

**Desempeño.** Resultado medible (ISO 45001, 2016).

**Medición.** Proceso para determinar un valor (ISO 45001, 2016).

**Auditoria.** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener las evidencias de auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría (ISO 45001, 2016).

**Conformidad.** cumplimiento de un requisito (ISO 45001, 2016).

**No conformidad.** incumplimiento de un requisito (ISO 45001, 2016).

**Mejora continua.** Actividad recurrente para mejorar desempeño (ISO 45001, 2016).

## 2.4 Marco teórico

De acuerdo con la naturaleza de la presente investigación, se incluyen estudios y respaldos legislativos que ilustran el panorama de intervención relacionado con las falencias detectadas en la empresa CEAS SAS, ubicada en el corregimiento Floridablanca Santander.

A partir de lo anterior, se realizará el diseño de la norma ISO 45001 del 2018 para la Organización empresarial referenciada, con ánimo de cumplir los requisitos legales, evitando multas y sanciones que pueden ser efectuadas en la organización, debido a que no se cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo actualmente.

Fomentar la competitividad de la organización, en cuanto a los requerimientos de sus clientes. Además de evitar o mitigar la accidentalidad de los empleadores, ya que en el transcurso de sus operaciones se han presentado algunos accidentes laborales (Cepeda, 2018)

El diseño del SG-SST se realizó basado en el seminario de profundización de la Norma ISO 45001 del 2018. Donde se aplicarán los conocimientos obtenidos en una organización real con el nombre de CEAS SAS Ubicada en el corregimiento Floridablanca Santander

#### ***2.4.1 Fundamentos técnicos y teóricos***

**Sistema de gestión.** Un sistema de gestión es una Instrumento que te permitirá mejorar los diferentes recursos, reducir costes y mejorar el producto de la empresa. Este instrumento de gestión le reportará datos en tiempo real para así tomar decisiones y corregir fallos (Gonzales, 2018)

**Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.** El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los empleadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales (Mintrabajo, 2019)



La Seguridad y salud en el trabajo hoy Seguridad y Salud en el Trabajo, es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los empleadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleadores en todas las ocupaciones (OISS, 2014)

#### ***2.4.2 Sobre la Norma ISO 45001 del 2018***

ISO 45001:2018 tendrá un diseño de nivel significativo similar de las últimas variantes de los principios del marco de los ejecutivos, distribuidos por ISO, que ayudará a las asociaciones con la realización y el trabajo en la unión de numerosos marcos de administración, como la calidad, la ecología, la seguridad de los datos, entre otros (ISO 45001:2018).

Las ventajas de la ejecución y de la afirmación resultante en la ISO 45001 cubren varias regiones dentro de la asociación, entre las cuales podemos especificar la adaptabilidad para la ejecución de prerrequisitos, el avance de la cultura jerárquica en los marcos de administración, el compromiso con la consistencia legal, y diferentes necesidades que van más allá de las perspectivas legítimas, la inclusión de ejercicios y ciclos reapropiados, la incorporación de prerrequisitos para los locales de trabajo donde hay numerosas empresas, la identificación de personas estrechamente involucradas, la prueba distintiva de los peligros y las puertas abiertas potenciales para el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, entre otros (ISO 45001: 2018).

La ISO 45001 es la nueva norma para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sustituirá a la actual OHSAS 18001. Contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo vigoroso y competente le da una forma más integral de abordar la supervisión de las apuestas de Seguridad y Salud y le permite una premonición más notable para sus jefes y su asociación (Sampaio, 2018)

La nueva ISO 45001 tiene un objetivo similar al de la referencial OHSAS 18001 como es la prevención de los riesgos relacionados con la palabra y los daños relacionados con el bienestar, así como la mejora conocida en las normas ISO, estableciendo los prerrequisitos para llevar a cabo un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo diseño es ayudar a prevenir los peligros relacionados con la palabra y los relacionados con el bienestar dentro de las asociaciones, la metodología de nivel significativo hacia la mejora continua (Ministerio Trabajo, 2014)

La ISO 45001 tiene en cuenta las necesidades de la OHSAS 18001. Además, hace hincapié en:

El entorno de la asociación.

El trabajo de la administración superior en la autoridad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

La ventaja del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el momento en que la asociación lleva a cabo la norma ISO 45001 de 2018, logra ventajas específicas como las que se acompañan:

Disminuyen los percances relacionados con la palabra en las distintas regiones de la asociación, a través del curso de evitación y control del azar.

Se suma a una acción de creación decente ya que permite el cumplimiento de atender los supuestos de bienestar para sus trabajadores, disminuyendo el ausentismo, el material perdido y las interferencias de creación.

Disminución de percances, multas y castigos, así como intensidad en la vigilancia.

## **2.5 Marco legal**

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.  
Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL–, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo (República de Colombia, 2019).

Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007

Resolución 1111 de 2017. Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para jefes y trabajadores por cuenta ajena (República de Colombia, 2019).

Decreto 1477 de 2014 Por la cual se establece la tabla de Enfermedades Profesionales.  
ISO 45001 de 2018. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, toda organización es responsable de la seguridad y salud en el trabajo para con sus colaboradores (República de Colombia, 2019).

Decreto 1401 2017 Ministerio de seguridad social. Por la cual se gestiona el examen de episodios y percances laborales (República de Colombia, 2019).

Decreto 723 de 2013 Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. Por la cual se orienta la alianza al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un convenio propio para la concertación de administraciones con elementos o fundaciones públicas o privadas y jefes autónomos que trabajan en ejercicios de alto riesgo y se dan diferentes disposiciones (República de Colombia, 2019).

Ley 1010 de 2006 Ministerio de Protección Social. Por el cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras provocaciones en la estructura de las relaciones de trabajo (República de Colombia, 2019).

Decreto 472 de 2015 Ministerio de Trabajo. Por el cual se controlan las medidas para la graduación de las multas por infracción al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

Resolución 1409 de 2012 Ministerio del Trabajo. Lineamientos de seguridad para el aseguramiento de caídas en trabajos de altura (República de Colombia, 2019).

Decreto 2655 de 2014 Ministerio del Trabajo. Por el cual se amplía la vigencia del régimen de pensiones especiales para las actividades de alto riesgo previstas en el Decreto número 2090 de 2003 (República de Colombia, 2019).

Resolución 2346 de 2007 Ministerio de Salud y Protección Social. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales (República de Colombia, 2019).

Resolución 2013 de 1986 Ministerio de Salud y Protección Social. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (Actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional)

Decreto 55 de 2015 Ministerio de bienestar y seguridad social. Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones (República de Colombia, 2019).

## **Capítulo 3. Diseño metodológico**

### **3.1 Tipo de investigación**

La presente investigación, es de tipo descriptiva-explicativa que recurre al método mixto, para lograr desde los diferentes enfoques, registrar los hallazgos que enriquezcan la propuesta. Desde lo cualitativo, se espera consolidar una información que vaya en dirección de convalidar las observaciones encontradas, permitiendo identificar los problemas de una manera más precisa; y desde lo cuantitativo, para lograr verificar la cantidad de estos problemas de una manera más verídica, gracias a la comprobación de los indicadores obtenidos en la parte cualitativa y que desde el enfoque cuantitativo es posible graficar (Sampieri, 2017)

### **3.2 Población y muestra**

#### ***3.2.1 Población***

Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS)

#### ***3.2.2 Muestra***

Durante el desarrollo del proyecto se utilizó la lista de chequeo la cual se aplicó a la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) y encuesta a los empleados, con el objetivo de determinar las condiciones en las cuales se encuentra la empresa

con respecto al diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 2018.

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

Las técnicas que se utilizaron en la propuesta del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 2018, para la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), fueron la lista de chequeo y encuesta.

Además se utilizó el tipo de investigación descriptiva-explicativa, para fundamentar el aspecto cualitativo, con lo cual se busca describir fenómenos visibles en un ambiente o situación específica, que solo se consigue verificando sus componentes, a través de la graficación de indicadores, encaminados hacer tangible el objetivo de medirse en sí mismos; “la investigación descriptiva, permitió conocer las situaciones, costumbres, modelos que predominan en la descripción exactas de las actividades, objetos, proceso y personas que están relacionadas con el funcionamiento del área seleccionada” (Tiria, 2016)

## Capítulo 4. Presentación de resultados

### 4.1 Diagnóstico de la gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 2018 para la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)

Para el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta la implementación de la lista de chequeo (Ver apéndice A), teniendo en cuenta la norma ISO 45001:2018 en la organización Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS), rastreando un buen panorama, en razón de que, si bien la organización no cuenta con un SGC, tiene algunas cosas de la norma que dan andamiaje subyacente a la motivación.

En cuanto a la comprensión de la asociación y su circunstancia específica, la organización demostró que es percibida por los socios internos y externos que serían miembros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. Al mismo tiempo, el grupo de trabajo percibe la importancia de la SST, ya que los representantes deben estar tranquilos y seguros de su prosperidad; además, se siguen algunas reglas de la norma en cuanto a las necesidades legítimas pertinentes.

En este momento la organización no decide el alcance de la SST, lo que es excepcionalmente importante para acoplarla considerando el entorno del área, los empleadores y la organización, lo que al final deja a prueba el logro esencial. Otra parte se refiere a la



constitución y ejecución de la SST que la organización aún no tiene, por lo que hay una ausencia de ciclos y de mejora consistente.

Más adelante, el segmento que decide la administración y la responsabilidad, que para la verdad de la organización, asumiendo que está disponible, se puede ver que su administración superior muestra una alta responsabilidad en mantener a sus representantes en las mejores circunstancias sin importar el acuerdo y las reglas de trabajo; sin embargo, en la agenda se comprobó que tiene responsabilidades de registros obtenidos de la asociación de cuotas de bienestar y seguridad pero no de manera coordinada y consecutiva; Otra parte incluida es la ausencia de una estrategia de SST que hace que la organización necesite la incorporación de procesos, la consistencia con las menores necesidades, la ausencia de activos, el escaso apoyo dinámico de los representantes, la ausencia de una correspondencia exhaustiva y, por último, la exigencia de una mejora persistente siempre que se establezca.

La base de las circunstancias de trabajo seguras, los ejercicios para la anticipación de los percances relacionados con la palabra y el cuidado de uno mismo no se encontraron; no hay ningún registro narrativo de los objetivos de SST ni ninguna prueba compuesta de la obligación de ajustarse a las necesidades legales de la norma, relacionada con las oportunidades, la percepción de los datos, la circulación de las obligaciones o los asesores externos para la ayuda interna de la SST. Una parte más significativa de la cosa 5 de consistencia es que la organización todavía no tiene personal relacionado con la palabra con cualquier capacidad excelente que requiere el corte.

Partiendo de aquí, es inverosímil que la organización esté en consistencia con las cosas faltantes; sin embargo, es vital percibir que, a pesar de que existen unos componentes que dan progresión y establecimientos al diseño de un Sistema de gestión y seguridad en el trabajo, aún no hay lucidez en la preparación de cómo abordar o disminuir los impactos o peligros que pudieran ser inconvenientes para la organización, por lo que los resultados potenciales y las puertas abiertas para el desarrollo según el ángulo referido no están del todo resueltos.

Con respecto a, el equipo y los materiales, la organización tiene especialistas competentes en cada espacio, excepto que no hay preparación de ejercicios para aliviar los riesgos que surgen de las tareas relacionadas con la palabra o para apoyar el cuidado de sí mismo.

Dado que no está claro cómo ajustarse a las cosas de la norma, la organización necesita llevar a cabo un informe que muestre la verdad de los riesgos potenciales a los que está expuesto su grupo de trabajo y que piense en los elementos humanos, las convenciones de crisis, las particularidades del trabajo, la buena apropiación funcional, y ejecute los cambios potenciales que aportarían dentro, funcional y superiormente (Garzón, 2018)

Cuando la organización cuenta con las normas anteriores, realmente querrá percibir y reconocer las sorprendentes puertas abiertas de la SST y la necesidad de consentir los requisitos previos legítimos que más tarde pueden ser horribles para la organización en las acciones legales. Las actividades, por ejemplo, la preparación de la organización para las circunstancias de debilidad le permiten soportar las emergencias en un marco de tiempo específico, que sin duda será esencial para los objetivos de SST por el momento.

Siguiendo con la cosa de la consistencia de la ayuda, la organización tiene cada uno de los físicos y RRHH para llevar a cabo la SST, sin embargo ahora mismo no han dispuesto las capacidades que una vez que la elección se hace para consolidar la norma a su exposición, claramente lo harán con eficacia; en la consistencia de la cosa específica, la organización necesita afectar a los individuos equipados para ser importante para la SST, por lo que la conciencia, los datos, la correspondencia y la documentación no son accesibles.

En lo que respecta a las normas mínimas de consistencia relacionadas con la organización y el control funcional, la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS) no tiene ahora mismo una asociación, ejecución y control de normas para la formalización de la documentación, ni control de los ciclos que interconectan indispensablemente el trabajo funcional de la organización con los empleadores; tampoco tiene la junta de cambio, ni una contratación externa.

En cuanto a las compras y a los empleadores contratados, la organización dispone de la comprobación y el control de los ciclos relacionados con estos ejercicios, así como de la coherencia competente con lo propuesto a los compradores, a los proveedores y al trabajo caracterizado.

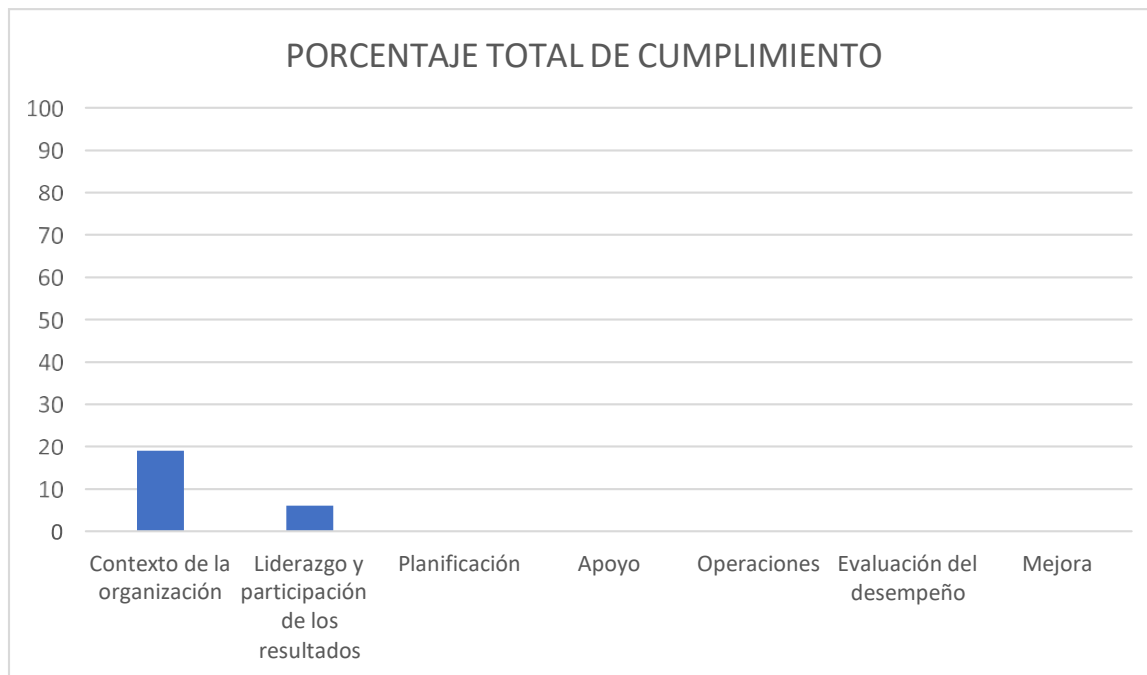
La preparación y reacción ante las crisis, la organización tiene una consistencia insignificante, ya que le falta una forma más destacada de tratar la asistencia médica, personal cualificado para dirigir las crisis y la correspondencia para limitarlas.

En la escena de la consistencia relacionada con la evaluación de la ejecución, la organización no tiene observación, estimación, examen y evaluación de todos los datos archivados relativos a las necesidades legítimas, los ejercicios funcionales, los controles, la comprobación y la asociación de SST. Esto se debe a la ausencia de procesos de evaluación internos y externos.

Por último, la organización no tiene consistencia con las necesidades ya que no tiene revisiones para abordar dimensiones, ocurrencias e individualidades; además no tiene una asociación de datos archivados que a la larga no proyecta una mejora consistente.

## Figura 2

*Porcentaje de cumplimiento de la norma en la empresa*



*Nota.* La figura muestra el porcentaje de cumplimiento de la norma

Como se evidencia en la anterior figura el componente contexto de la organización, liderazgo y participación de los resultados es lo que más se cumple, sin ser óptimo, con lo que se muestra que en la entidad aún no se ha implementado adecuadamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo urgente la necesidad de su adaptación para mejorar los procesos en la entidad.

Siguiendo la secuencia analítica del proyecto, a continuación, se establecen los resultados de la encuesta aplicada a la totalidad de los 12 empleados de planta, con la que cuenta la Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) (Apéndice B).

A partir de las respuestas dadas en la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 1**

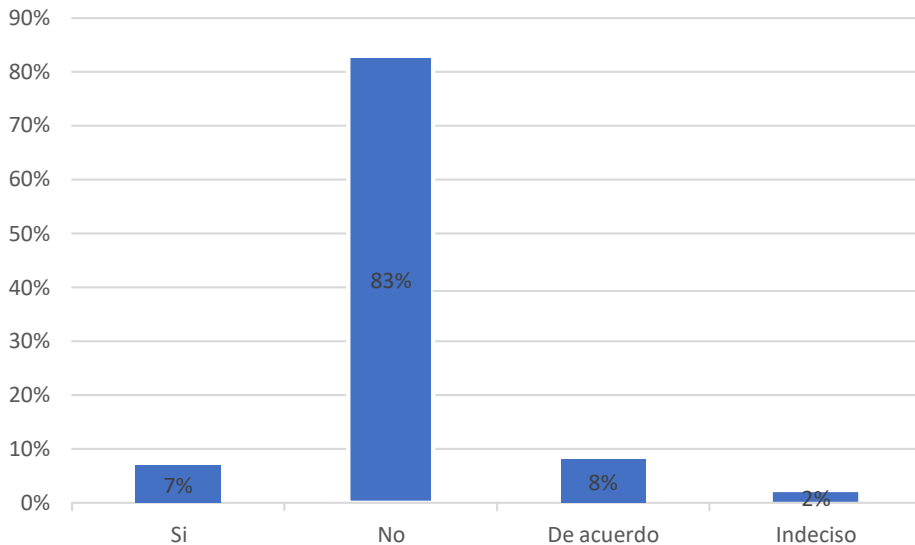
*Cumplimiento a cabalmente de las dinámicas internas y externas que son pertinentes para el propósito misional, con los cuales alcanza y garantiza los resultados en SST*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	7%
No	9	83%
De acuerdo	1	8%
Indeciso	1	2%
TOTAL	12	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa

### Figura 3

*Cumplimiento a cabalidad de las dinámicas internas y externas que son pertinentes para el propósito misional, con los cuales alcanza y garantiza los resultados en SST*



*Nota.* La figura muestra el cumplimiento a cabalidad de las dinámicas internas y externas que son pertinentes para el propósito misional, con los cuales alcanza y garantiza los resultados en SST

La pregunta se hizo, teniendo en cuenta que a quienes se les formuló, eran empleados de planta de la Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) y por lo tanto, tienen una cercanía cotidiana y rutinaria de labores que allí se cumplen. Así las cosas, el 7% de los consultados dijeron si al hecho de cumplir cabalmente con las dinámicas internas y externas de la misión de la empresa, en relación con la idea de garantizar la estricta observación de las directrices que se trazan para la SST.

El 83% dijo no cumplirse a cabalidad con estos parámetros, mientras un 8% entró a contradecir tal afirmación, mostrándose de acuerdo con el 83% anterior que acepta que la

empresa sí cumple con este postulado misional de la misma. Entre tanto, solo un 2% no sabe, no responde (NS/NR/, es decir, se declara indeciso ante la pregunta formulada.

**Tabla 2**

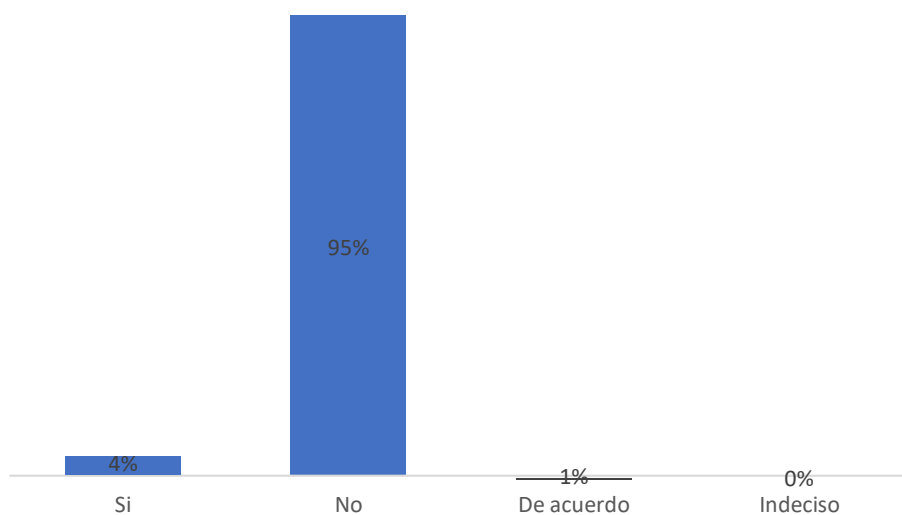
*Pertinencia de la consulta realizada por la empresa en cuanto al establecimiento de los objetivos de la SST y trabajo en la planificación para lograrlos*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	4%
No	10	95%
De acuerdo	1	1%
Indeciso	0	0%
TOTAL	12	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa

**Figura 4**

*Pertinencia de la consulta realizada por la empresa en cuanto a al establecimiento de los objetivos de la SST y trabajo en la planificación para lograrlos*



*Nota.* La figura muestra la pertinencia de la consulta realizada por la empresa en cuanto a al establecimiento de los objetivos de la SST y trabajo en la planificación para lograrlos

La suma de los encuestados, respondió negativamente a la pregunta formulada en un porcentaje mayoritario del 95%, frente a un 4% que se quedaron con el sí, en contraste manifiesto con otro 1% de aceptación, mientras esta vez, no hubo personas indecisas. Con lo anterior se puede decir que, aunque la empresa insiste en hacer las cosas bien, aún persisten falencias que se deben corregir.

### Tabla 3

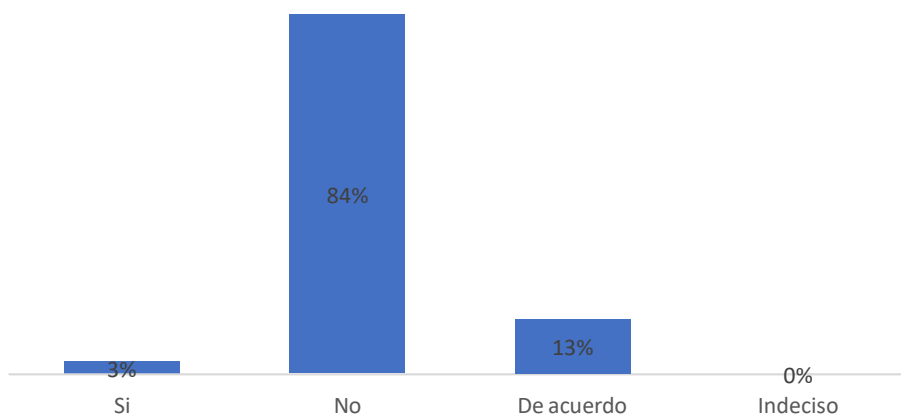
*Determinación de los peligros, evaluación de los riesgos y oportunidades que se concitan por cuenta de las operaciones a las que se dedica la entidad*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	3%
No	9	84%
De acuerdo	2	13%
Indeciso	0	0%
TOTAL	12	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa

### Figura 5

*Determinación de los peligros, evaluación de los riesgos y oportunidades que se concitan por cuenta de las operaciones a las que se dedica la entidad*



*Nota.* La figura muestra la determinación de los peligros, evaluación de los riesgos y oportunidades que se concitan por cuenta de las operaciones a las que se dedica la entidad



Esta es una pregunta, qué a juicio de los investigadores, fue clave para determinar, si todo lo expresado en las preguntas anteriores, confluía en acciones ciertas y fáciles de demostrar.

El poder registrar que el 84% consideran que no se determinan los peligros, evaluación de los riesgos y oportunidades que se concitan por cuenta de las operaciones a las que se dedica la entidad, es clave para demostrar que la empresa no posee el sistema y además es de suma urgencia la implementación, de otra parte, el 13% dicen estar de acuerdo con lo poco que se ha realizado al respecto.

#### **Tabla 4**

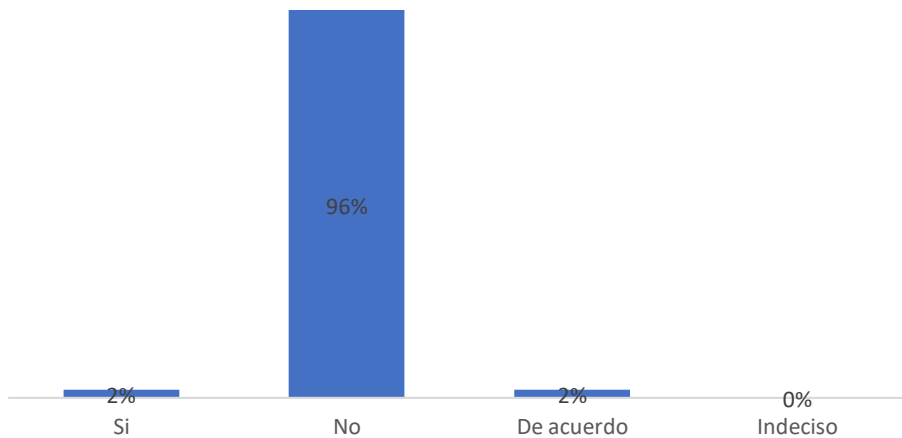
*Confirmación de que la empresa establece, implementa, mantiene y procura mejoras continuamente al sistema de gestión SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 45001:2018*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	2%
No	10	96%
De acuerdo	1	2%
Indeciso	0	0%
TOTAL	12	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa

**Figura 6**

*Confirmación de que la empresa establece, implementa, mantiene y procura mejoras continuamente al sistema de gestión SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 45001:2018*



*Nota.* La figura muestra la confirmación de que la empresa establece, implementa, mantiene y procura mejoras continuamente al sistema de gestión SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 45001:2018

Se confirma mediante la contundencia de las respuestas negativas, que la Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), no tiene un compromiso real con la preservación de las directrices que le dan sentido a su portafolio de servicios que le ofrece a sus usuarios, contratistas y entidades que los demandan. Lo anterior ya que el 96% respondieron no.

**Tabla 5**

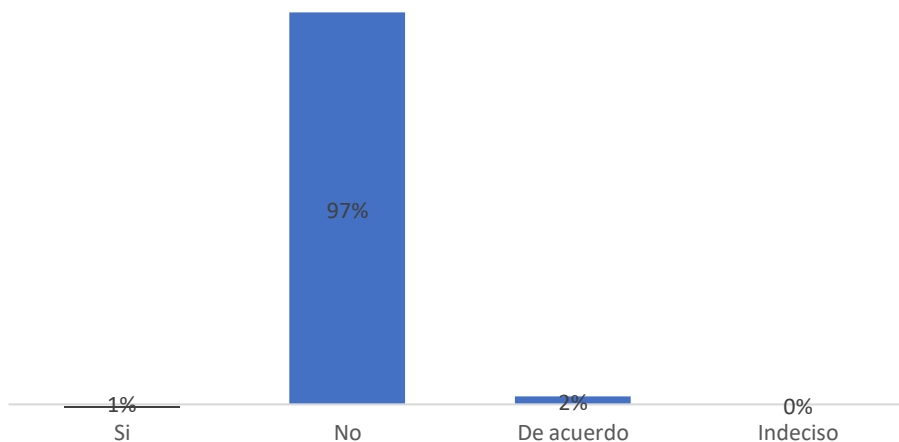
*Conciencia en la responsabilidad de rendir cuentas en relación con la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	1%
No	10	97%
De acuerdo	1	2%
Indeciso	0	0%
TOTAL	12	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa

**Figura 7**

*Conciencia en la responsabilidad de rendir cuentas en relación con la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo*



*Nota.* La figura muestra la conciencia en la responsabilidad de rendir cuentas en relación con la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo

El 97% de los empleados encuestados afirman que no se tiene conciencia de la responsabilidad de rendir cuentas en relación con la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo en la empresa, tan solo el 1% dice que si con lo que se puede

afirmar que las respuestas de los empleados siguen siendo negativas ya que en la empresa no se cuenta con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla 6**

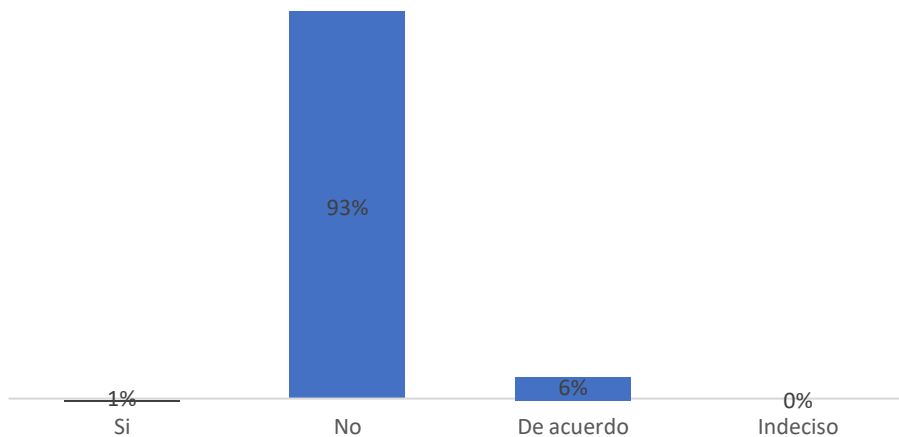
*Se exige irrestrictamente los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de negocio de la organización empresarial*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	1%
No	10	93%
De acuerdo	1	6%
Indeciso	0	0%
TOTAL	12	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa

**Figura 8**

*Se exige irrestrictamente los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de negocio de la organización empresarial*



*Nota.* La figura muestra los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de negocio de la organización empresarial

Estructuralmente es evidente que la gerencia de una empresa, tiene que ser, no solo proactiva, sino visionaria frente a los resultados que espera de la gestión encomendada. Es esa la razón para que los datos registrados por medio de la pregunta formulada a los empleados de planta de la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), sean negativos en un 93%, mientras que el 1% afirman que sí y el 6% restante para manifestar que se está de acuerdo con las iniciativas y gestión cumplida por la gerencia de la misma.

**Tabla 7**

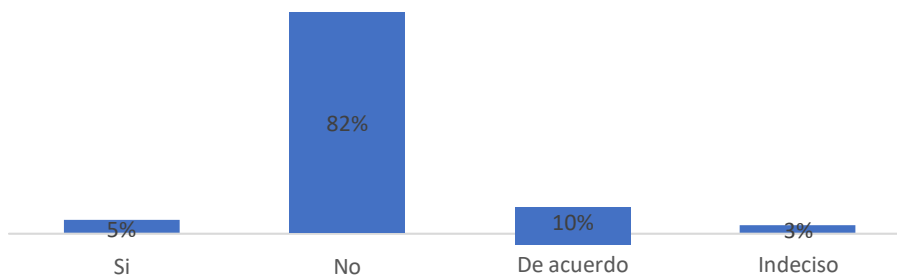
*Estímulos laborales por parte de la gerencia de la Empresa para los empleados, que desarrollan, lideran, y promueven una cultura de prevención de riesgos*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	5%
No	9	82%
De acuerdo	1	10%
Indeciso	1	3%
TOTAL	12	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa

**Figura 9**

*Estímulos laborales por parte de la gerencia de la Empresa para los empleados, que desarrollan, lideran, y promueven una cultura de prevención de riesgos*



*Nota.* La figura muestra los estímulos laborales por parte de la gerencia de la Empresa para los empleados, que desarrollan, lideran, y promueven una cultura de prevención de riesgos

El 82% de los encuestados dicen que la gerencia de la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), no ha desarrollado estímulos para quienes por iniciativa propia, han aportado su interés y experiencia a prevenir riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo en el cumplimiento de su deber. Un 5% de los encuestados si sienten que esas acciones los han favorecido, mientras un 10% están de acuerdo en aceptar lo que los otros mayoritariamente reconocieron afirmativamente.

**Tabla 8**

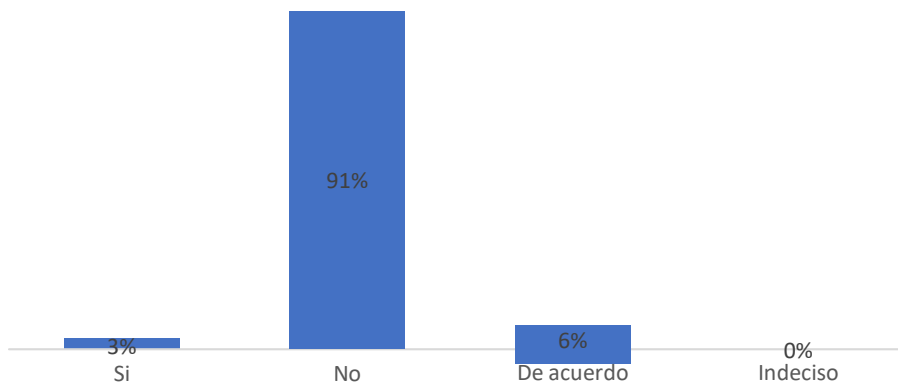
*Inclusión de compromisos para la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	3%
No	10	91%
De acuerdo	1	6%
Indeciso	0	0%
TOTAL	12	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa

**Figura 10**

*Inclusión de compromisos para la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*



*Nota.* La figura muestra la inclusión de compromisos para la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Es evidente que los empleados no creen en su empresa, de otra manera no le habrían dado un puntaje porcentual del 91%, al hecho de que la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), no cumple con la agenda de mejoras continuas para el sistema SST, que es el eje laboral de su objeto social. El 3% siendo un pequeño porcentaje dicen que si se cumple y el 6% está de acuerdo con los procedimientos realizados en la entidad.

**Tabla 9**

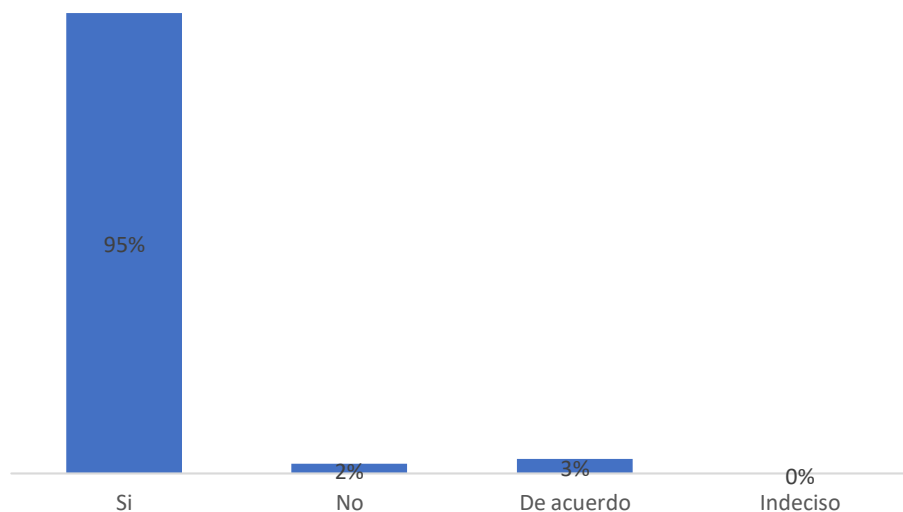
*Conformidad con los requisitos de la norma ISO 45001:2018 en la empresa*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	95%
No	1	2%
De acuerdo	1	3%
Indeciso	0	0%
TOTAL	12	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa

**Figura 11**

*Conformidad con los requisitos de la norma ISO 45001:2018 en la empresa*



*Nota.* La figura muestra la conformidad con los requisitos de la norma ISO 45001:2018 en la empresa

La mayoría de los encuestados en un porcentaje del 95%, dijeron si están conformes con los requisitos exigidos por la norma, ya que esta garantiza que la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS), aplique los requisitos que demandan el cumplimiento de la ISO 45001:2018, lo que la hace una empresa seria y de altísimo compromiso con los estándares de seguridad que la misma debe tener, mientras que el 3% están de acuerdo y el 2% no los aceptan.

**Diagnóstico.** De acuerdo con la información recolectada a través del instrumento de la lista de chequeo y encuesta, aplicadas en la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS), se pudo visualizar la aplicación de la norma ISO 45001, siendo esencial para el adecuado desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, se puede decir que el objetivo primario de la investigación es el análisis del bienestar laboral a la luz de la norma ISO 45001 2018 para la organización Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS), confirmando que la organización tiene problemas en el grado de ausencia de la norma, es decir no se cumple con los prerrequisitos de la norma ISO 45001 de 2018, por lo que se evidencian falencias e inestabilidad de los empleados en la organización.

De igual forma, la organización requiere de una actividad que esté de acuerdo con las reglas y estándares relacionados con el bienestar y la seguridad de los empleados; así, la revisión se introduce como una puerta abierta que a mediano plazo reportará numerosas ventajas a la organización Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS).



La empresa se encuentra en un estado muy bajo en la ejecución del SG SST; en todo caso, se elogia la disposición de la organización de seguir desarrollándose ante esta sociedad hábil.

#### **4.2 Peligros y evaluación de los riesgos existentes, con el fin de implementar medidas de control que mejoren las condiciones del trabajo y la salud de cada uno de los empleadores de CEAS SAS**

Para lograr identificar los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa se utilizó como guía la GTC-45 y se procedió a implementar una matriz de identificación de peligros.

La promoción del bienestar en los entornos de trabajo de CEAS SAS es el punto de apoyo para mantener el estado de bienestar de los empleadores mediante la percepción de los riesgos de cada trabajo o intercambio, para lograr un dominio más prominente sobre ellos y prevenir el evento de ocasiones relacionadas con la palabra poco amigable, como los percances en el trabajo y las enfermedades relacionadas con la palabra.

La promoción del bienestar en el lugar de trabajo de CEAS SAS. es una parte vital del cuidado personal, para lograr una satisfacción personal en el bienestar y además la naturaleza de la vida laboral.

Peligros encontrados en la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS). Para empezar a reconocer los posibles peligros relacionados con la palabra presentes durante la exposición de diversas diligencias de desarrollo, es fundamental caracterizar cuáles son los riesgos y la forma en que se agrupan. En Seguridad y Seguridad y salud en el trabajo los relacionamos como indica la materia que los concentra. Además, se debe recordar en cada ciclo o diligencia para prevenir circunstancias básicas o peligrosas de trabajo (Ver apéndice C).

### **Peligros identificados**

Hay presencia de RUIDO durante mi labor en el frente de trabajo

Hay presencia de VIBRACION A TODO EL CUERPO cuando se está manejando el equipo, la máquina o vehículo.

Hay presencia de CALOR o FRIO en el ambiente mientras se realiza la labor.

Hay presencia de HUMEDAD POR LLUVIA o LAVADO DE SUPERFICIES en el ambiente mientras se realiza la labor.

Hay mala o poca ILUMINACIÓN en sótanos o áreas de trabajo.

Hay exceso de ILUMINACIÓN por el sol en la superficie de la obra.

Hay presencia de material particulado, tipo polvo de mezclas o fracciones de hormigón, ladrillos, tejas, cemento, arena, materiales cerámicos, madera, vidrio, alquitrán de hulla, residuos metálicos. Fibras sintéticas, poliuretanos.

Hay presencia de humos de combustión de equipos (monóxido de carbono, dióxido de carbono)

Hay presencia de productos químicos combustibles, pinturas, barnices, disolventes, adhesivos, resinas, siliconas, limpiadores, grasas y aceites lubricantes.

Hay presencia de solventes, disolventes, desengrasantes, gasolina, ACPM

Presencia de roedores, insectos u otros animales en las áreas de trabajo y de almacenamiento de materiales de construcción

Evaluar los riesgos existentes encontrados en la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS). La construcción es un sector con un elevado riesgo de siniestralidad debido a varios factores entre los que destacan la complejidad de las actividades que se realizan, la variedad de tareas, el riesgo que conlleva y la temporalidad entre las plantillas.

### **Principales riesgos laborales encontrados**

**Caídas.** Pueden producirse a distinto nivel (tejados o cubiertas) o al mismo (tropezones, resbalones).

**Falta de aseo y limpieza.** Tener el material tirado por el suelo o una superficie resbaladiza por no haberla sacado puede derivar en golpes o caídas.

**Proyección de partículas.** Pueden desprenderse fragmentos o partículas del material de trabajo, maquinaria o herramientas.

**Riesgo eléctrico.** Las instalaciones eléctricas de las obras de construcción suelen ser provisionales (y al aire libre) por lo que hay que tener especial cuidado con su mantenimiento.

**Golpes contra objetos y herramientas.** Se producen de forma frecuente en las extremidades inferiores y superiores.

**Atrapamientos.** Pueden producirse con la maquinaria de trabajo, así como atropellos con vehículos de carga.

**Sobreesfuerzos.** Es uno de los riesgos principales del sector y tiene consecuencias tanto a corto como a largo plazo. En los trabajos de construcción se levantan constantemente cargas, por lo que pueden provocar lesiones musculoesqueléticas de forma aguda o crónica.

El empleador de la construcción está expuesto a factores que van desde los riesgos físicos hasta los sociales y, si nos vamos al extremo, hasta psicológicos.

**Riesgos Físicos.** Si se quiere, es el más frecuente entre de los Tipos de Riesgos Laborales presentes en una obra. No habrá una construcción en la que este tipo de Riesgo no esté latente, pues entre sus fuentes se encuentran factores como:

**Los atmosféricos** (Frío, calor, radiación solar, lluvia, viento).

**El uso de maquinaria pesada,** así como de herramientas, como los martillos neumáticos, los cuales generan un nivel importante de ruidos y vibraciones que afectarán no sólo a sus operadores sino también al personal de apoyo o cercano al ambiente en donde se realiza el trabajo.

**El trabajo en altura, bajo el nivel de terreno y en otras situaciones de alto riesgo.** La necesidad de requerirse de andamios y escaleras para la ejecución de muchos trabajos involucra un nivel de riesgo físico importante para el empleador de la construcción.

Entre las enfermedades y lesiones asociadas a este Tipo de Riesgo Laboral se pueden destacar, como más frecuentes.

**Torceduras, fracturas y esguinces**, causados por caídas (desde andamios, escaleras o en huecos) y resbalones.

**Lumbalgias y Tendinitis**, entre otras, por la realización de grandes y violentos esfuerzos, movimientos repetitivos y posturas inadecuadas.

**Fatiga, Insolación o Hipotermia.** La exposición a los agentes atmosféricos, así como la necesidad de utilizar trajes especiales para el tipo de trabajo, puede conducir a fatiga por calor, así como a sofocación. También, el trabajo expuesto a los rayos ultravioleta puede generar quemaduras de consideración en la piel.

### **Riesgos químicos**

Entre los tipos de peligros relacionados con la química se encuentran el uso de pegamentos, hormigón, alquitranes epoxídicos, pinturas, disolventes, entre otros propios de la labora que se realiza a diario.

De otra parte, este riesgo está asociado a enfermedades como:

**Bronquitis. Silicosis**, una enfermedad respiratoria, causada en este caso por la inhalación del polvo de sílice (presente en los agregados para el concreto u hormigón).

**Dermatitis**, especialmente para aquellos empleadores que están en contacto con el cemento (albañiles).

**Trastornos de tipo neurológico**, por la inhalación de disolventes presentes en productos como las pinturas y pegamentos.

## **Riesgos Biológicos**

Biológicas se denominan a los virus, bacterias, hongos y demás

## **Riesgos Psicosociales**

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

Cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros y acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe mencionar que el panorama de factores de riesgo se hace con el objeto de identificar peligros y riesgos por puestos de trabajo que atenten contra la salud física y mental del recurso humano de la empresa.

Según el Instituto Colombiano de Normalización y Certificación (2010), la evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos

específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debería determinar lo siguiente:

$NR = NP \times NC$  en donde,

NP = Nivel de probabilidad

NC = Nivel de consecuencia

A su vez, para determinar el NP se requiere:

$NP = ND \times NE$ , en donde:

ND = Nivel de deficiencia

NE = Nivel de exposición

Para determinar el ND se puede utilizar la siguiente tabla:

**Tabla 11**

*Determinación del nivel de deficiencia*

<b>Nivel de deficiencia</b>	<b>Valor de ND</b>	<b>Significado</b>
Muy alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.

## “Tabla 11” “Continuación”

Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV)
----------	--------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Nota.* Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC 45 del 2012.

**Tabla 12***Determinación del nivel de exposición*

Nivel de exposición	Valor del NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

*Nota.* Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC 45 del 2012.

Para determinar el NP se combinan los resultados de la tabla 11 y 12, en la figura 12.

**Figura 12***Determinación del nivel de probabilidad*

Niveles de probabilidad		Niveles de exposición NE			
		4	3	2	1
Niveles de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

*Nota.* La figura muestra la determinación del nivel de probabilidad. Según la Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos GTC 45

**Tabla 13***Significado de los diferentes niveles de probabilidad*

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.



Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

*Nota.* Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC 45 del 2012.

A continuación, se determina el nivel de consecuencias según los parámetros establecidos por la GTC 45 del 2012.

**Tabla 14**

*Determinación del nivel de consecuencias*

<b>Nivel de consecuencias</b>	<b>NC</b>	<b>Significado</b>
Mortal o Catastrófico (M)	100	<b>Daños personales</b> Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez).
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT).
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

*Nota.* Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC 45 del 2012.

**Figura 13***Nivel de riesgo*

Nivel de riesgo NR= NP X NE		Nivel de probabilidad (NP)			
		40--24	20--10	8--6	4--2
consecuencia	100	I 4000 - 2400	I 2000 - 1200	I 800 - 600	I 400 - 200
	60	I 2400 - 1440	I 1200 - 600	II 480 - 360	II 200 III 120
	25	I 1000 - 600	II 500 - 250	III 200 - 150	III 100 - 50
	(NC) 10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

*Nota.* La figura muestra la determinación del nivel de riesgo. Según la GTC 45.

**Tabla 15***Significado del nivel de riesgo*

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4 000 - 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 – 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120 - 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

*Nota.* Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC 45 del 2012.

**Tabla 16***Aceptabilidad del riesgo*

Nivel de riesgo	significado
I	No Aceptable
II	No Aceptable o Aceptable con control específico
III	Aceptable
IV	Aceptable

*Nota.* Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC 45 del 2012.

De otra parte, se debe mencionar que los empleados de la empresa se ven sometidos a diario a riesgos físicos como es la iluminación que puede ser en muchas ocasiones a ausencia de luz natural o artificial, deficiencia de luz natural o artificial con sombras evidentes y dificultad para leer, percepción de algunas sombras al ejecutar una actividad, ausencia de sombras, etc.

Ruidos muy altos, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes, temperaturas altas, vibraciones muy altas, biológicas, biomecánicas, movimientos repetitivos, químicos por lo que OIT recomienda utilizar la Caja de Herramientas de Control Químico.

**Panorama de riesgos.** En el apéndice D, se muestra el panorama de riesgos evidenciado en la empresa.

**Medidas de control.** Primero que todo se debe contratar un especialista en el tema que inicie el proceso de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe estar vinculado con la empresa y observar los peligros y riesgos a los que se ven sometidos a diario los empleados

Adoptar medidas de seguridad y uso de los elementos de seguridad personal, siendo obligatorio su cumplimiento.

Capacitar a los empleados en el uso adecuado de los elementos de protección personal

El responsable de las opciones de control en el espacio debe organizar la ejecución de las acciones.

Teniendo en cuenta lo anterior se recomienda que los empleados revisen de forma periódica sus hábitos de trabajo para detectar posibles actuaciones que puedan generar riesgos, lo que implica la Prevención de Riesgos Laborales, conocer las zonas de paso, vías de evacuación y espacios de trabajo, los que se deben mantener siempre despejados de objetos y líquidos o sustancias resbaladizas.

Utilizar las herramientas y equipos de trabajo adecuados al trabajo que vayas a realizar y para el que han sido diseñadas.

Usar protección individual que sean necesarios para protegerte de los riesgos a que estés expuesto, para evitar los daños ocasionados por la labor relajada a diario, como también, se proponen que las medidas preventivas sean observadas, en la medida de lo posible, por los empleados y público que realicen trabajos en el exterior.

#### **4.3 Diseño de los documentos del sistema de gestión de Seguridad y Trabajo para la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, para lo anterior se proponen los documentos necesarios para la implementación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo (Ver apéndice E).

#### **4.4 Estrategias para la mejora continua del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)**

Según la norma es de obligatorio cumplimiento en las empresas, la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), que garantice la salud y el bienestar de los trabajadores en el área donde se desempeñan, en este caso los trabajadores.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que para su implementación se debe llevar un largo y difícil proceso, es necesario proponer estrategias para la mejora continua, contando con recursos y total compromiso por parte de los involucrados, que en su momento generan gran cantidad de beneficios, aunque para obtenerlos deben sobrellevar las dificultades y obstáculos que se generan durante el proceso.

**Tabla 17***Estrategias para la mejora continua*

<b>OPORTUNIDAD DE MEJORA</b>	<b>ACCIÓN DE MEJORA</b>	<b>META</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INVOLUCRADOS</b>
Adopción del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST	Implementarlo dando cumplimiento a la normatividad vigente en Colombia	Implementación del sistema	No de empleados/procesos o implementados x 100	Gerente	Empleados y gerente
Actualizar la matriz de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	Actualizar y socializar los peligros identificados, así como las recomendaciones derivadas del estudio, con el fin de generar medidas de intervención para minimizar los riesgos edificados	Reporte de actualización	No de empleados/procesos o mejorados x 100	Gerente	Empleados y gerente
Exámenes médicos	Hacer seguimiento a las recomendaciones	Exámenes	No de empleados/No de exámenes x 100	Gerente	Empleados y gerente

“Tabla 17” “Continuación”

---

	generadas por medico (Ingreso y periódicos)				
Encuesta de condiciones de salud y de trabajo	Evaluar las condiciones de salud de la población trabajadora y elaborar programa de estilos de vida y trabajos saludables	Encuestas	No de empleados/No de empleados encuestados x 100	Gerente	Empleados y gerente

---

*Nota.* La tabla contiene estrategias para la mejora continua

## Capítulo 5. Conclusiones

Al realizar el diagnóstico de la gestión del riesgo en la empresa, respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se pudo identificar los peligros y riesgos en cada una de las áreas de la empresa, además determinar que en esta entidad no se realizan programas de capacitación con el objetivo de lograr que los empleados conozcan los riesgos a los que se ven sometidos y los eviten.

Se logró identificar y valorar los riesgos, donde se especificó a cuáles se les debe brindar mayor atención, ya que es muy importante la seguridad de los empleados por lo que al elaborar la matriz de riesgos, se determinó las falencias y las situaciones positivas internas y externas de la empresa, como factor determinante para definir el mejoramiento presente y futuro del ente económico.

Como punto muy importante y necesario para la empresa fue la elaboración de la documentación exigida por la norma, debido a la inexistencia del mismo y con el ánimo de establecer una normatividad aplicable a la organización y que mejore el ambiente laboral actual y futuro de la organización.

Por último, se propusieron estrategias de mejora continua para la empresa, teniendo en cuenta que este es muy importante en la planificación y organización humana para la utilización óptima de los medios técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias humanas y/o económicas que pudieran derivarse de la situación de emergencia.



## Capítulo 6. Recomendaciones

Realizar capacitaciones constantes en seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de informar sobre las nuevas Normas y técnicas sobre prevención de accidentes y así lograr un óptimo desarrollo de los procesos.

La empresa debe continuar elaborando mapas de riesgos de forma periódica, con el fin de identificar los puntos de riesgo o peligro para los empleados y así lograr la corrección a tiempo, evitando accidentes que puede ir en detrimento de la empresa, de igual forma se debe implementar la política propuesta, con el fin de ir mejorando la labor de la empresa cada día y así asegurar la permanencia de esta en el mercado laboral.

Se recomienda a los directivos de la empresa, que por medio de acta, sea adoptado el programa de seguridad y salud en el trabajo, logrando así cumplir con las normas vigentes en el país.

Se sugiere a la entidad, tener en cuenta las estrategias de mejora continua propuestas, con el objetivo de conocer la forma adecuada para la labor realizada en la empresa, como también tener conocimientos de las actuaciones en caso de incidentes o accidentes y así evitar pérdidas humanas o materiales.

## Referencias

- Antana, P. K. (2010). Diseño e implantación del sistema . de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud del trabajo. . Madrid: Instituto superior politécnico José Antonio Echeverría.
- ARL Sura. (2015). Identificación y control de los agentes de riesgos en el lugar de trabajo.
- Bohórquez, J. (2018). Proponer un Sistema de seguridad higiene y seguridad y salud en el trabajo en la empresa PROVIND S.A Noma ISO 45001. . Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Calcine, D. &. (2019). Diseño de un Sistema de Gestión basado en la norma ISO 45001:2018 para la empresa GPG Servicios Múltiples SAC. . Perú: Universidad Andina del Cusco .
- Capacho, L. &. (2009). Un Plan de Gestión de Calidad y Ambiental basado en las normas ISO 9001 e ISO 14001. Latín American and Caribbean Conference for Engineering and Technology, pág. 10.
- Cepeda, M. &. (2018). Diseño inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Sadus en el Trabajo para la empresa AC RUGE construcciones y servicios SAS. Universidad ECCI. .
- Erazo Barrios, A. J. (2019). Propuesta de diseño de un ambiente de formación para trabajo seguro en altura basado en la mejora continua en una institución de educación para el trabajo. . Barranquilla, Colombia.
- Fernández, J. M. (2009). Manual básico de seguridad y salud. . España: Consejería de Administración Pública y Hacienda.
- Garzón, A. (2018). Propuesta para la implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo en el colegio juan Luis Londoño la Salle. 37-43 p.

- Gonzales, N. &. (2018). Diseño de una propuesta para la implementación de un departamento de control de calidad, basado en riesgos en la empresa pelanas S.A.S. fundamento en la referencia normativa ISO 9001:2015, ISO 31000 E ISO 18001. Bogotá.
- Guevara, M. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. Bogotá. Instituto Colombiano de Normas Técnicas Y Certificación. Bogotá.
- Guevara, m. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. Bogotá. Instituto Colombiano de Normas Técnicas Y Certificación. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Requisitos. Bogotá: ICONTEC.
- Hernández, R. P. (2018). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa GAZÓN GAS. Obtenido de <https://www.arcolpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201512100454.pdf>
- ISO. (2018). ISO 45001. Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use. Obtenido de ISO. ISO 9001. (2015). Sistema de Gestion de Calidad.
- Juriscal - Congreso de la República. (1915). LEY 57 . Obtenido de <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1609446>
- Ministerio de trabajo. (2015). Decreto 1072. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. . Universidad Manuela Beltran.
- Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312, Se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. .
- Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 1409. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/res1409\\_2012.pdf](https://www.arlsura.com/files/res1409_2012.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 472. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61117#:~:text=Por%20el%20cual%20se%20reglamentan,o%20prohibici%C3%B3n%20inmediata%20de%20trabajos>

Ministerio Trabajo. (2014). Decreto 1443. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). . Bogotá.

Mintrabajo. (2019). Ministerio de trabajo. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistemadegestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

OISS. (2014). Organización Iberoamericana Seguridad y Salud. Obtenido de

<http://www.oiss.org/wpcontent/uploads/2000/01/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>

OIT. (2021). Seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Organización Internacional del Trabajo.

Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Sampaio, P. S. (2018). ISO 9001 certification forecasting models. Obtenido de The International Journal of Quality & Reliability Management:

<https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2149/docview/818541811?accountid=44394>

Sampieri, R. (2017). Metodología de la investigación. .

Simón, H. (2007). La escala de Likert, un instrumento de precisión organizacional. . Usa: McGraw Hill .

Stephen Covey. *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas*. Barcelona: Ediciones Paidós. 2019

Tiria, N. R. (2016). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la empresa “obcivil obras civiles s.a. – obra f.c.f. la castellana”. . Pontificada universidad javeriana.

Zambrano Vera, D. (2014). Diseño de protocolo de vigilancia epidemiológica para trabajos en altura. . Guayaquil, Ecuador.

Zuleta Z. Jorge. (2013). Marco normativo del sistema general de riesgos laborales en Colombia en el periodo 1915 – 2012. . Bogotá.

## **Apéndices**

## Apéndice A. Lista de chequeo

<b>CRITERIOS DE CALIFICACION:</b>					
A. Cumple completamente con el criterio enunciado (10 puntos: Se establece, se implementa y se mantiene; Corresponde a las fase de Verificar y Actuar para la Mejora del sistema);					
B. cumple parcialmente con el criterio enunciado (5 puntos: Se establece, se implementa, no se mantiene; Corresponde a las fase del Hacer del sistema);					
C. Cumple con el mínimo del criterio enunciado (3 puntos: Se establece, no se implementa, no se mantiene; Corresponde a las fase de identificación y Planeación del sistema);					
D. No cumple con el criterio enunciado (0 puntos: no se establece, no se implementa, no se mantiene N/S).					
No.	NUMERALES	CRITERIO INICIAL DE CALLIFICACION			
		A-V	H	P	N/S
		A	B	C	D
<b>4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN</b>					
<b>4.1 COMPRESION DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO</b>					
1	¿La organización determina las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan la capacidad de la organización de alcanzar los resultados en SST?			3	
<b>4.2 COMPRESIÓN DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES Y DE OTRAS PARTES INTERESADAS</b>					
2	¿Se determinan las partes interesadas, además de los trabajadores, que son pertinentes al sistema de gestión dela SST?			3	
3	¿Se determinan las necesidades y expectativas pertinentes (es decir los requisitos) de los trabajadores y de otras partes interesadas?			3	
4	¿Se determinan cuáles son las necesidades y expectativas que podrían convertirse en requisitos legales y otros requisitos?			3	
<b>4.3 DETERMINACION DEL ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SST</b>					
La organización debe determinar los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión SST para establecer su alcance					

5	¿El alcance del SST, se ha determinado según: las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan la capacidad de la organización de alcanzar los resultados en SST?		5		
6	¿El alcance del SST se ha determinado las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas?		5		
7	¿El alcance del SST se ha determinado teniendo en cuenta las actividades relacionadas con el trabajo, planificadas o realizadas?				0
8	¿El SST incluye actividades, productos o servicios bajo el control o la influencia de la organización que puedan tener un impacto en el SST de la organización?				0
9	¿El alcance está disponible como información documentada?				0
10	¿Se establecen, implementan, mantienen, mejoran continuamente el sistema de gestión SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 45001:2018?				0
<b>SUBTOTAL</b>		0	10	9	0
<b>Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)</b>		<b>19%</b>			
<b>5. LIDERAZGO</b>					
<b>5.1 LIDERAZGO Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES</b>					
11	¿Se demuestra responsabilidad por parte de la alta dirección para la eficacia del SST?				0
<b>5.1.2 Liderazgo y Compromiso</b>					
12	¿Asume total responsabilidad y rendición de cuentas para la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo, así como la provisión de actividades y lugares de trabajo seguro saludables?				0
13	¿Se asegura la alta dirección que se establezca la política de la SST y los objetivos relacionados de la SST y sean compatibles con la alta dirección de estratégica de la organización?				0
14	¿Se asegura la alta dirección de la integración de los requisitos del sistema de gestión SST en los procesos de negocio de la organización				0
15	¿Se asegura la alta dirección de que los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión SST, estén disponibles?				0
16	¿Comunica la alta dirección, la importancia de una gestión de la SST y eficaz y conforme a los requisitos del sistema de gestión de la SST?				0
17	¿La alta dirección se asegura de que el sistema de gestión de la SST, alcance los resultados previstos?				0
18	¿La alta dirección dirige y apoya a las personas para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la SST?				0



19	¿La alta dirección asegura y promueve la mejora continua?				0
20	¿La alta dirección apoya otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo, aplicado a sus áreas de responsabilidad				0
21	¿La alta dirección desarrolla, lidera, y promueve una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión de la SST?				0
22	¿Protege la alta dirección a los trabajadores de represalias al informar sobre accidentes, peligros, riesgos y oportunidades?			3	
23	¿Se asegura la alta dirección que la organización establezca, implemente procesos para la consulta y la participación de los trabajadores?			3	
24	¿Apoya la alta dirección el establecimiento y funcionamiento de comités de seguridad y salud?				0
<b>5.2 POLITICA DE SST</b>					
25	¿La alta dirección incluye en la política SST, el compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguro para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionado con el trabajo y que sea apropiada al propósito, tamaño y contexto de la organización y a la naturaleza específica de sus riesgos para la SST y sus oportunidades para la SST.?				0
26	¿La alta dirección proporciona en la política SST un marco de referencia para los objetivos SST?				0
27	¿La política SST, incluye un compromiso para cumplir los requisitos legales y otros requisitos?				0
28	¿La Política SST, incluye un compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST?				0
29	¿La política SST, incluye un compromiso para la mejora continua del sistema de gestión de la SST?				0
30	¿La política SST, incluye un compromiso para la mejora continua del sistema de gestión de la SST?				0
31	¿La política SST, incluye un compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores y cuando existan los representantes de los trabajadores?				0
32	¿La política SST, está disponible como información documentada?				0
33	¿Se ha comunicado la política dentro de la organización?				0
34	¿La política SST, está disponible para las partes interesadas, según sea apropiado?				0
35	¿La política SST, es pertinente y apropiada?				0
<b>5.3 ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN. La Alta dirección debe asignar la responsabilidad y autoridad para:</b>					

36	Asegura de que el sistema de gestión de la SST, es conformes a los requisitos de la norma ISO 45001:2018				0
37	Se han establecido y comunicado las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes en toda la organización.				0
<b>5.4 CONSULTA Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES</b>					
39	¿La organización proporciona a los trabajadores los mecanismos , el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta y la participación				0
40	¿La organización proporciona el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el sistema de gestión de la SST.				0
41	¿La organización determina y elimina los obstáculos o barreras a la participación y minimiza aquellas que no puedan eliminarse?				0
<b>5.4.1 ENFASIS EN LA CONSULTA DE TRABAJADORES NO DIRECTIVOS</b>					
42	¿La organización consulta la determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas?				0
43	¿La organización consulta el establecimiento de la política de la SST?				0
44	¿La organización consulta la asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la organización, según sea aplicable de acuerdo al ítem 5.3?				0
45	¿La organización consulta la determinación de cómo cumplir los requisitos legales y otros requisitos?				0
46	¿La organización consulta sobre el establecimiento de los objetivos de la SST y la planificación para lograrlos?				0
47	¿La organización consulta sobre la determinación de los controles aplicables para la contratación externa, las compras y los contratistas?				0
48	¿La organización consulta sobre la determinación de qué necesita seguimiento, medición y evaluación?				0
49	¿La organización consulta sobre la planificación, el establecimiento, la implementación y el mantenimiento de programas de auditoría?				0
50	¿La organización consulta sobre el aseguramiento de la mejora continua?				0
<b>5.4.2 ENFASIS EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES NO DIRECTIVOS</b>					
51	¿La organización determina los mecanismos de participación y consulta de los trabajadores?				0
52	¿La organización determina los peligros y la evaluación de los riesgos y oportunidades?				0
53	¿La organización determina las acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST?				0

54	¿La organización determina los requisitos de competencia, las necesidades de formación, la formación y evaluación de la formación?				0
55	¿La organización determina que información se necesita comunicar y cómo hacerlo?				0
56	¿La organización determina las medidas de control y su implementación y usos eficaces?				0
57	¿La organización investiga los accidentes y no conformidades y la determinación de las acciones correctivas?				0
<b>SUBTOTAL</b>		0	0	6	0
<b>Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)</b>		<b>0.06%</b>			
<b>6. PLANIFICACION</b>					
<b>6.1 ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES</b>					
58	¿Asegura la organización que el sistema de la SST puede alcanzar sus resultados previstos?				0
59	¿La organización previene o reduce los efectos no deseados?				0
60	¿Logra la organización la mejora continua?				0
61	¿Tiene la organización en cuenta los peligros?				0
62	¿Tiene la organización en cuenta los riesgos para la SST y otras oportunidades?				0
63	¿Tiene en cuenta la organización los requisitos legales y otros requisitos?				0
64	¿Mantiene información documentada sobre los riesgos y oportunidades?				0
65	¿Mantiene información documentada sobre los procesos y acciones necesarios para determinar y abordar sus riesgos y oportunidades, en la medida necesaria para tener la confianza de que se llevan a cabo según lo planificado?				0
<b>6.1.2 INDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES</b>					
<b>6.1.2.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS</b>					
66	¿Se tienen en cuenta en el trabajo, factores sociales [incluyendo la carga del trabajo, horas de trabajo, victimización y acoso (Bullying) e intimidación], el liderazgo y la cultura de la organización?				0
67	¿Se tienen en cuenta en el trabajo las actividades y situaciones rutinarias y no rutinarias, incluyendo los peligros que surjan de: Infraestructura, los equipos, los materiales, las sustancias y las condiciones físicas en el lugar del trabajo?				0

68	¿Se tienen en cuenta en el trabajo las actividades y situaciones rutinarias y no rutinarias, incluyendo el diseño de productos y servicios, la investigación, el desarrollo, los ensayos, la producción, el montaje, la construcción, la prestación de servicios, el mantenimiento y la disposición?				0
69	¿Se tienen en cuenta en el trabajo las actividades y situaciones rutinarias y no rutinarias los factores humanos; como se realiza el trabajo?				0
70	¿Se tienen en cuenta los incidentes pasados pertinentes o externos a la organización, incluyendo emergencias y sus causas?				0
71	¿Se tienen en cuenta las situaciones de emergencia potenciales?				0
72	¿Se tienen en cuenta las personas con acceso al lugar de trabajo y sus actividades, incluyendo trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas?				0
73	¿Se tienen en cuenta las personas en las inmediaciones del lugar del trabajo que puedan verse afectadas por las actividades de la organización?				0
74	¿Se tienen en cuenta los trabajadores en una ubicación que no está bajo el control directo de la organización?				0
75	¿Se tiene en cuenta el diseñar de las áreas de trabajo, procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipos, los procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las necesidades y capacidades de los trabajadores involucrados?				0
76	¿Se tienen en cuenta las situaciones que ocurren en las inmediaciones del lugar de trabajo causadas por actividades relacionadas con el trabajo bajo en control de la organización?				0
77	¿Se tienen en cuenta los cambios reales o propuestos de la organización, operaciones, procesos, actividades y el sistema de gestión de la SST?				0
78	¿Se tienen en cuenta los cambios en el conocimiento y la información sobre los peligros?				0
<b>6.1.2.2 EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PARA LA SST Y OTROS RIESGOS PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST:</b>					
79	¿Establece, implementa, mantiene procesos para evaluar los riesgos para la SST a partir de los peligros identificados, teniendo en cuenta la eficacia de los controles existentes?				0
80	¿Evalúa los riesgos para la SST a partir de los peligros identificados, teniendo en cuenta la eficacia de los controles existentes?				0
81	¿Determina y avalúa los otros riesgos relacionados con el establecimiento, implementación y operación y mantenimientos del sistema de gestión de la SST?				0
<b>6.1.2.3 EVALUACIÓN DE LAS OPORTUNIDADES PARA LA SST Y LAS OTRAS OPORTUNIDADES PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST</b>					

82	¿Establece, implementa y mantiene procesos para evaluar las oportunidades para la SST que permitan mejorar el desempeño de la SST, teniendo en cuenta los cambios planificados en la organización, sus políticas, sus procesos y actividades?				0
83	¿Establece, implementa y mantiene procesos para evaluar las oportunidades para adaptar el trabajo, la organización del trabajo y el ambiente de trabajo a los trabajadores.				0
84	¿Establece, implementa y mantiene procesos para evaluar las oportunidades de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST?				0
85	¿Establece oportunidades para mejorar el sistema de gestión de la SST?				0
<b>6.1.3 DETERMINACION DE LOS REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS</b>					
86	¿Establece, implementa y mantiene procesos para determinar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos actualizados que sean aplicables a sus peligros, sus riesgos para la SST y su sistema de gestión de la SST				0
87	¿Establece, implementa y mantiene procesos para determinar cómo estos requisitos legales y otros requisitos al establecer, implementar y mejorar de manera continua su sistema de gestión de la SST?				0
88	¿Se mantiene y conserva la información documentada sobre los requisitos legales y otros requisitos, asegurándose que se actualiza para reflejar cualquier cambio?				0
<b>6.1.4 PLANIFICACIÓN DE ACCIONES</b>					
89	¿La organización planifica acciones para abordar riesgos y oportunidades?				0
90	¿La organización planifica acciones para abordar los requisitos legales y otros requisitos?				0
91	¿La organización planifica acciones para prepararse y responder ante situaciones de emergencia?				0
92	¿La organización planifica la manera de integrar las acciones en sus procesos del sistema de gestión de la SST o en otros procesos de negocio?				0
93	¿La organización planifica la manera de evaluar la eficacia de estas acciones?				0
94	¿La organización tiene en cuenta la jerarquía de los controles y las salidas del sistema de gestión de la SST cuando planifique la toma de acciones?				0
<b>6.2 OBJETIVOS DE LA SST Y PLANIFICACION PARA LOGRARLOS</b>					
95	¿Los objetivos de la SST son coherentes con la política de SST?				0
96	¿Los objetivos de la SST son medibles o evaluables en términos de desempeño?				0
97	¿Los objetivos tienen en cuenta los requisitos aplicables?				0
98	¿Los objetivos tienen en cuenta los resultados de la evaluación de los riesgos y oportunidades?				0

99	Los objetivos tienen en cuenta los resultados de la consulta con los trabajadores y cuando existan con los representantes de los trabajadores?				0
100	¿Los objetivos son objeto de seguimiento?				0
101	¿Los objetivos se comunican?				0
102	¿Los objetivos se actualizan según sea apropiado?				0
<b>6.2.2 PLANIFICACION PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA SST</b>					
103	¿Los objetivos determinan que se va hacer?				0
104	¿Los objetivos determinan que recursos se requerirán?				0
105	¿Los objetivos determina quién será el responsable?				0
106	¿Los objetivos determinan cuando se finalizarán?				0
107	¿Los objetivos determinan como se evaluarán los resultados, incluyendo los indicadores de seguimiento?				0
108	¿Los objetivos determinan como se integrarán, las acciones para lograr los objetivos de la SST en los procesos de negocio de la organización?				0
<b>SUBTOTAL</b>		0	0	0	0
<b>Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)</b>		<b>0%</b>			
<b>7. APOYO</b>					
<b>7.1 RECURSOS</b>					
109	¿La organización ha determinado y proporcionado los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST?				0
<b>7.2 COMPETENCIA</b>					
<b>LA ORGANIZACIÓN DEBE:</b>					
110	¿La organización determina y proporciona los recursos necesarios para el abastecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST?				0
111	¿La organización se asegura de que los trabajadores sean competentes (Incluyendo la capacidad de identificar los peligros), basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas)				0
112	¿La organización toma acciones para adquirir y mantener la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas?				0
113	¿La organización conserva la información documentadas apropiadas, como evidencia de la competencia?				0
<b>7.3 TOMA DE CONCIENCIA</b>					
114	¿Se han sensibilizado a los trabajadores sobre la política de la SST y los objetivos de la SST?				0

115	¿Se ha sensibilizado a los trabajadores sobre su contribución a la eficacia del sistema de gestión de la SST, incluidos los beneficios de una mejora en el desempeño de la SST?				0
116	¿Se ha sensibilizado a los trabajadores sobre las implicaciones y consecuencias potenciales de no cumplir los requisitos mínimos del sistema de gestión de la SST?				0
117	¿Se ha sensibilizado a los trabajadores sobre los incidentes, y los resultados de investigaciones, que sean pertinentes para ellos?				0
118	¿Se ha sensibilizado sobre los peligros, los riesgos para la SST y las acciones determinadas, que sean pertinentes para ellos?				0
119	¿Se ha sensibilizado a los trabajadores sobre la capacidad de alejarse de situaciones de trabajo que consideren que presentan unos peligros inminentes y serios para su vida o su salud, así como las disposiciones para protegerles de las consecuencias indebidas de hacerlo?				0
<b>7.4 COMUNICACIÓN</b>					
120	¿La organización establece, implementa, mantiene procesos para las comunicaciones internas y externa pertenecientes al sistema de gestión de la SST, incluyendo la determinación de que comunicar?				0
121	¿La organización establece, implementa, mantiene procesos para las comunicaciones internas y externa pertenecientes al sistema de gestión de la SST, incluyendo la determinación de cuándo comunicar?				0
122	¿La organización establece, implementa, mantiene procesos para las comunicaciones internas y externa pertenecientes al sistema de gestión de la SST, incluyendo la determinación de a quién comunicar?				0
123	¿La organización establece, implementa, mantiene procesos para las comunicaciones internas y externa pertenecientes al sistema de gestión de la SST, incluyendo la determinación de a quien comunicar internamente entre los diversos niveles y funciones de la organización?				0
124	¿La organización establece, implementa, mantiene procesos para las comunicaciones internas y externa pertenecientes al sistema de gestión de la SST, incluyendo la determinación de a quien comunicar entre contratistas y asistentes al lugar de trabajo?				0
125	¿La organización establece, implementa, mantiene procesos para las comunicaciones internas y externa pertenecientes al sistema de gestión de la SST, incluyendo la determinación de a quien comunicar entre otras partes interesadas?				0
126	¿La organización tiene en cuenta aspectos de diversidad (por ejemplo, género, idioma, cultura, alfabetización, discapacidad), al considerar sus necesidades de comunicación?				0
127	¿La organización se asegura de que se consideran los puntos de vista de las partes interesadas externas al establecer sus procesos de comunicación?				0
128	¿Al establecer los procesos de comunicación, la organización debe tener en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos?				0

129	¿Al establecer los procesos de comunicación, la organización debe asegurarse de que la información de la SST a comunicar es coherente con la información generada dentro del sistema de gestión de la SST, y es fiable.				0
130	¿La organización responde a las comunicaciones pertinentes sobre su sistema de gestión de la SST?				0
131	¿La organización conserva la información documentadas con evidencia de sus comunicaciones según sea apropiado?				0
<b>7.4.2 COMUNICACIÓN INTERNA</b>					
131	¿La organización comunica internamente la información pertinente para el sistema de gestión de la SST entre los diversos niveles y funciones de la organización, incluyendo los cambios en el sistema de gestión de la SST, según sea apropiado?				0
132	¿La organización se asegura de que sus procesos de comunicación permitan a los trabajadores contribuir a la mejora continúa?				0
<b>7.4.3 COMUNICACIÓN EXTERNA</b>					
133	¿La organización comunica externamente la información pertinente para el sistema de gestión de la SST, según se establece en los procesos de comunicación de la organización y teniendo en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos?				0
<b>7.5 INFORMACION DOCUMENTADA</b>					
<b>7.5 INFORMACION DOCUMENTADA</b>					
134	Se tiene definido un procedimiento para las comunicaciones internas y externas del SIG dentro de la organización.				0
<b>7.5 INFORMACION DOCUMENTADA</b>					
<b>7.5.1 Generalidades</b>					
135	¿La organización incluye en el sistema de gestión de la SST, la información documentada requerida por este documento?				0
136	¿La organización incluye en el sistema de gestión de la SST, la información documentada que se determina como necesaria para la eficacia del sistema de gestión de la SST?				0
<b>7.5.2 CREACIÓN Y ACTUALIZACIÓN</b>					
137	¿La organización crea y actualiza la información documentada, asegurándose de que sea apropiada la identificación y descripción (por ejemplo, título, fecha, autor o número de referencia)?				0
138	¿La organización crea y actualiza la información documentada, asegurándose de que sea apropiada la identificación y descripción (por ejemplo, idioma, versión del software, gráficos) y los medios de soporte (por ejemplo, papel, electrónico)?				0
139	¿La organización crea y actualiza la información documentada, asegurándose de que sea apropiada la revisión y aprobación con respecto a la conveniencia y adecuación?				0
<b>7.5.3 CONTROL DE LA INFORMACION DOCUMENTADA</b>					



140	¿La organización asegura que la información documentada, requerida por el sistema de gestión de la SST y por la norma está disponible y es idónea para su uso, donde y cuando se necesita?				0
141	¿La organización asegura que la información documentada, requerida por el sistema de gestión de la SST y por la norma está protegida adecuadamente (por ejemplo, contra pérdida de la confidencialidad, uso inadecuado o pérdida de integridad)?				0
142	¿La organización asegura que la información documentada, requerida por el sistema de gestión de la SST y por la norma está controlada con distribución, acceso, recuperación y uso?				0
143	¿La organización asegura que la información documentada, requerida por el sistema de gestión de la SST y por la norma esta almacenada, preservada, incluyendo la preservación de la legibilidad?				0
144	¿La organización asegura que la información documentada, requerida por el sistema de gestión de la SST y por la norma tiene control de cambios (por ejemplo cambio de versión)?				0
145	¿La organización asegura que la información documentada, requerida por el sistema de gestión de la SST y por la norma, es conservada y se dispone de ella?				0
146	¿La organización identifica y controla la información documentada de origen externo que determina como necesaria para la planificación y operación del sistema de gestión de la SST?				0
<b>SUBTOTAL</b>		0	0	0	0
<b>Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)</b>		<b>0%</b>			
<b>8. OPERACIÓN</b>					
<b>8.1 PLANIFICACION Y CONTROL OPERACIONAL</b>					
147	¿La organización planifica, implementa, controla, mantiene los procesos necesarios para cumplir con los requisitos del sistema de gestión de la SST e implementar acciones para el establecimiento de criterios para los procesos?				0
148	¿La organización planifica, implementa, controla, mantiene los procesos necesarios para cumplir con los requisitos del sistema de gestión de la SST e implementar acciones para el control de los procesos de acuerdo con los criterios?				0
149	¿La organización planifica, implementa, controla, mantiene los procesos necesarios para cumplir con los requisitos del sistema de gestión de la SST e implementar acciones para el mantenimiento y la conservación de información en la medida necesaria para confiar en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado?				0
150	¿La organización planifica, implementa, controla, mantiene los procesos necesarios para cumplir con los requisitos del sistema de gestión de la SST e implementar acciones para la adaptación del trabajo a los trabajadores?				0
151	¿Coordina la organización en con los múltiples empleadores de sus proveedores las partes pertinentes del sistema de gestión de la SST?				0
<b>8.1.2 ELIMINAR PELIGROS Y REDUCIR LOS RIESGOS PARA LA SST</b>					

152	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST eliminando el peligro?				0
153	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST sustituyendo con procesos, operaciones, materiales o equipos menos peligrosos?				0
154	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST, utilizando controles de ingeniería y reorganización del trabajo?				0
155	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST, utilizando controles administrativos, incluyendo la formación?				0
156	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST, utilizando equipos de protección personal adecuados?				0
<b>8.1.3 GESTIÓN DEL CAMBIO</b>					
158	¿La organización establece procesos para la implementación y control de cambios planificados temporales y permanentes que impacten el desempeño de la SST incluyendo productos, servicios y procesos o los cambios de productos, servicios y procesos existentes, incluyendo la ubicación de los lugares de trabajo y sus alrededores?				0
159	¿La organización establece procesos para la implementación y control de cambios planificados temporales y permanentes que impacten el desempeño de la SST incluyendo productos, servicios y procesos o los cambios de productos, servicios y procesos existentes, incluyendo la organización del trabajo?				0
160	¿La organización establece procesos para la implementación y control de cambios planificados temporales y permanentes que impacten el desempeño de la SST incluyendo productos, servicios y procesos o los cambios de productos, servicios y procesos existentes, incluyendo las condiciones de trabajo?				0
161	¿La organización establece procesos para la implementación y control de cambios planificados temporales y permanentes que impacten el desempeño de la SST incluyendo productos, servicios y procesos o los cambios de productos, servicios y procesos existentes, incluyendo los equipos?				0
162	¿La organización establece procesos para la implementación y control de cambios planificados temporales y permanentes que impacten el desempeño de la SST incluyendo productos, servicios y procesos o los cambios de productos, servicios y procesos existentes, incluyendo la fuerza de trabajo?				0
163	¿La organización establece procesos para la implementación y control de cambios planificados temporales y permanentes que impacten el desempeño de la SST incluyendo los cambios en los requisitos legales y otros requisitos?				0
164	¿La organización establece procesos para la implementación y control de cambios planificados temporales y permanentes que impacten el desempeño de la SST incluyendo los cambios en el conocimiento o la información sobre los peligros y riesgos para la SST?				0
165	¿La organización establece procesos para la implementación y control de cambios planificados temporales y permanentes que impacten el desempeño de la SST incluyendo desarrollos en conocimiento y tecnología?				0

166	¿La organización revisa las consecuencias de los cambios no previstos, tomando acciones para mitigar cualquier efecto si es necesario?				0
<b>8.1.4 COMPRAS</b>					
<b>8.1.4.1 GENERALIDADES</b>					
169	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para controlar la compra de productos y servicios de forma que se asegure con conformidad con su sistema de gestión de la SST?				0
<b>8.1.4.2 CONTRATISTAS</b>					
170	¿La organización coordina sus procesos de compras con sus contratistas, para identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos para la SST que surjan de actividades y operaciones de los contratistas que impactan en la organización?				0
171	¿La organización coordina sus procesos de compras con sus contratistas, para identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos para la SST que surjan de actividades y operaciones de la organización que impactan en los trabajadores de los contratistas?				0
172	¿La organización coordina sus procesos de compras con sus contratistas, para identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos para la SST que surjan de actividades y operaciones de los contratistas que impactan en otras partes interesadas en el lugar de trabajo?				0
173	¿La organización se asegura que los requisitos de su sistema de gestión de la SST se cumplen por los contratistas y sus trabajadores. Los procesos de compra definen y aplican los criterios de la seguridad y salud en el trabajo para la selección de los contratistas?				0
<b>8.1.4.3 CONTRATACION EXTERNA</b>					
174	¿La organización asegura que las funciones y los procesos contratados externamente estén controlados?				0
175	¿La organización asegura que sus acuerdos en materia de contratación externa son coherentes con los requisitos legales y otros requisitos para alcanzar los resultados previstos del sistema de gestión de la SST?				0
176	¿La organización asegura el tipo y grado de control a aplicar a las funciones y procesos definidos dentro del sistema de gestión SST?				0
<b>8.2 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS</b>					

177	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos necesarios para preparar y responder ante situaciones de emergencias potenciales según el ítem 6.1.2.1 incluyendo el establecimiento de unas respuestas planificadas a las situaciones de emergencia, incluyendo la prestación de primeros auxilios?				0
178	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos necesarios para preparar y responder ante situaciones de emergencias potenciales según el ítem 6.1.2.1 incluyendo la provisión de formación para la respuesta planificada?				0
179	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos necesarios para preparar y responder ante situaciones de emergencias potenciales según el ítem 6.1.2.1 incluyendo las pruebas periódicas y el ejercicio de la capacidad de respuesta planificada?				0
180	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos necesarios para preparar y responder ante situaciones de emergencias potenciales según el ítem 6.1.2.1 incluyendo la evaluación de desempeño y, cuando sea necesario, la revisión de la respuesta planificada, incluso después de las pruebas y, en particular, después de que ocurran situaciones de emergencia?				0
181	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos necesarios para preparar y responder ante situaciones de emergencias potenciales según el ítem 6.1.2.1 incluyendo la comunicación y provisión de formación para la respuesta planificada?				0
182	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos necesarios para preparar y responder ante situaciones de emergencias potenciales según el ítem 6.1.2.1 incluyendo la revisión de la respuesta planificada, incluso después de las pruebas y, en particular, después de que ocurran situaciones de emergencia?				0
183	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos necesarios para preparar y responder ante situaciones de emergencias potenciales según el ítem 6.1.2.1 incluyendo la comunicación y provisión de la información pertinente a todos los trabajadores sobre sus deberes y responsabilidades?				0
184	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos necesarios para preparar y responder ante situaciones de emergencias potenciales según el ítem 6.1.2.1 incluyendo la comunicación de la información pertinente a los contratistas, visitantes, servicios de respuesta ante emergencias, autoridades gubernamentales y, según sea apropiado, a la comunidad local?				0
185	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos necesarios para preparar y responder ante situaciones de emergencias potenciales según el ítem 6.1.2.1 incluyendo las necesidades y capacidades de todas las partes interesadas pertinentes y asegurándose que se involucran, según sea apropiado, en el desarrollo de la respuesta planificada?				0
186	¿La organización mantiene y conserva la información documentada sobre los procesos y sobre los planes de respuesta ante situaciones de emergencia potenciales?				0
<b>SUBTOTAL</b>		0	0	0	0
<b>Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)</b>		<b>0%</b>			

<b>9. EVALUACION DEL DESEMPEÑO</b>				
<b>9.1 SEGUIMIENTO, MEDICION, ANALISIS Y EVALUACION</b>				
<b>9.1.1 Generalidades</b>				
190	¿La organización determina que necesita seguimiento y medición, incluyendo el grado en que se cumplen los requisitos legales y otros requisitos?			0
191	¿Determina los métodos de seguimiento y medición de sus actividades y operaciones relacionadas con los peligros, los riesgos y oportunidades identificados?			0
192	¿Determina cuando se lleva a cabo el seguimiento y la medición del progreso del logro de los objetivos de la SST de la organización?			0
193	Determina cuando analizar y evaluar los resultados de la eficacia de los controles operacionales y de otros controles			0
194	¿Determina cuando se lleva a cabo el seguimiento, medición y análisis y evaluación del desempeño, según sea aplicable para asegurar resultados válidos?			0
195	¿Determina cuando se lleva a cabo el seguimiento, medición y análisis de los criterios frente a los que la organización evaluará su desempeño de la SST?			0
196	¿Determina cuándo se debe realizar el seguimiento y la medición?			0
197	¿Determina cuándo se debe realizar, evaluar y comunicar los resultados del seguimiento y la medición?			0
198	¿La organización evalúa el desempeño de la SST y determina la eficacia del sistema de gestión de la SST?			0
199	¿La organización se asegura de que el equipo de seguimiento y medición se calibra o se verifica según se aplicable, y se utiliza y mantiene según sea apropiado?			0
200	¿La organización conserva la información documentada como evidencia de los resultados del seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación de desempeño?			0
201	¿La organización conserva la información documentada adecuada sobre el mantenimiento, calibración o verificación de los equipos de medición?			0
<b>9.1.2 EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO</b>				
202	¿La organización determina la frecuencia y los métodos para la evaluación del cumplimiento?			0
203	¿La organización evaluar el cumplimiento y toma de acciones si es necesario?			0
204	¿La organización mantiene el conocimiento y la comprensión de su estado de cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos?			0
205	¿La organización conserva la información documentada de los resultados de la evaluación del cumplimiento?			0
<b>9.2 AUDITORIA INTERNA</b>				

<b>9.2.1 GENERALIDADES</b>				
206	¿La organización es conforme con los requisitos propios de la organización para su sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de la SST y los objetivos de la SST?			0
207	¿La organización es conforme con los requisitos de este documento?			0
<b>9.2.1 PROGRAMA DE AUDITORÍA INTERNA</b>				
208	¿Planifica, establece, implementa y mantiene programas de auditorías que incluyan la frecuencia, los métodos, las responsabilidades, la consulta, los requisitos de planificación, y la elaboración de informes, que deben tener en consideración la importancia de los procesos involucrados y los resultados de las auditorías previas?			0
209	¿Define los criterios de la auditoría y lleva a cabo auditorías para asegurarse de la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría?			0
210	¿Se asegura de que los resultados de las auditorías se informan a los directivos pertinentes; asegurándose de que se informa de los halagados de la auditoría pertinentes a los trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores, y a otras partes interesadas pertinentes?			0
211	¿Toma acciones para abordar las no conformidades y mejorar continuamente su desempeño del programa de auditoría y de los resultados de las auditorías?			0
212	¿Conserva información documentada como evidencia de la implementación del programa de auditoría y los resultados?			0
<b>9.3 REVISION POR LA DIRECCION</b>				
213	¿Considera el estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas?			0
214	¿Incluye en los cambios de las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, las necesidades y expectativas de las partes interesadas.			0
215	¿Incluye en los cambios de las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, los requisitos legales y otros requisitos?			0
216	¿Incluye en los cambios de las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, los riesgos y oportunidades?			0
217	¿Considera el grado en el que se han cumplido las políticas de la SST y los objetivos de las SST?			0
218	¿Considera la información de la SST, incluidas las tendencias relativas a incidentes, no conformidades, acciones correctivas y mejora continua?			0
219	¿Considera la información de la SST, incluidas las tendencias relativas a los resultados de seguimiento y medición?			0
220	¿Considera la información de la SST, incluidas las tendencias relativas a los resultados de la evaluación del cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos?			0

221	¿Considera la información de la SST, incluidas las tendencias relativas a los resultados de la auditoría?				0
222	¿Considera la información de la SST, incluidas las tendencias relativas a la consulta y participación de los trabajadores?				0
223	¿Considera los riesgos y oportunidades?				0
224	¿Considera la adecuación de los recursos para mantener un sistema de gestión de la SST eficaz?				0
225	¿Considera las comunicaciones pertinentes con las partes interesadas?				0
226	¿Considera las oportunidades de mejora continua?				0
227	¿Las salidas de la revisión por la dirección incluyen decisiones relacionadas con la conveniencia, adecuación y eficacia continuas del sistema de gestión de la SST en alcanzar sus resultados previstos?				0
228	¿Las salidas de la revisión por la dirección incluyen decisiones relacionadas con las oportunidades de mejora continua?				0
229	¿Las salidas de la revisión por la dirección incluyen decisiones relacionadas con cualquier necesidad de cambio en el sistema de gestión de las SST?				0
230	¿Las salidas de la revisión por la dirección incluyen decisiones relacionadas con las acciones, si son necesarias?				0
231	¿Las salidas de la revisión por la dirección incluyen decisiones relacionadas con las oportunidades de mejorar la integración del sistema de gestión de la SST con otros procesos de negocio?				0
232	¿Las salidas de la revisión por la dirección incluyen decisiones relacionadas con cualquier implicación para la dirección estratégica de la organización?				0
233	¿La organización comunica los resultados pertinentes de las revisiones por la dirección a los trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores?				0
234	¿La organización conserva información documentadas como evidencia de los resultados de las revisiones por la dirección?				0
<b>SUBTOTAL</b>		0	0	0	0
<b>Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)</b>		<b>0%</b>			
<b>10. MEJORA</b>					
<b>10.1 Generalidades</b>					
235	¿La organización ha determinado y seleccionado las oportunidades de mejora e implementado las acciones necesarias para alcanzarlos resultados previstos de su sistema de gestión de la SST?.				0
<b>10.2 INCIDENTES, NO CONFORMIDAD Y ACCION CORRECTIVA</b>					
236	¿Cuándo ocurre un accidente o una no conformidad, la organización reacciona de manera oportuna ante los incidentes o la no conformidad tomando acciones para controlar y corregir el incidente o la no conformidad?				0

237	¿Cuándo ocurre un accidente o una no conformidad, la organización reacciona de manera oportuna ante los incidentes o la no conformidad haciendo frente a las consecuencias?				0
238	¿La organización evalúa, con la participación de los trabajadores y de otras partes interesadas, la necesidad de acciones correctivas para eliminar las causas raíz del incidente o la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte, mediante la investigación del incidente o la revisión de la no conformidad?				0
239	¿La organización evalúa, con la participación de los trabajadores y de otras partes interesadas, la necesidad de acciones correctivas para eliminar las causas raíz del incidente o la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte, mediante la determinación de si han ocurrido incidentes similares, si existen no conformidades, o si potencialmente podrían ocurrir?				0
240	¿La organización, revisa las evaluaciones existentes de los riesgos para la SST y otros riesgos, según sea apropiado?				0
241	¿La organización determina e implementa cualquier acción necesaria, incluyendo acciones correctivas, de acuerdo con la jerarquía de los controles y la gestión del cambio?				0
242	¿Evalúa los riesgos de la SST que se relacionan con los peligros nuevos o modificados, antes de tomar acciones?				0
243	¿Revisa la ubicación de cualquier acción tomada, incluyendo las acciones correctivas?				0
244	¿La organización hace cambios al sistema de gestión de las SST?				0
245	¿La organización conserva información documentada como evidencia de la naturaleza de los incidentes o las no conformidades y cualquier acción tomada posteriormente?				0
246	¿La organización conserva información documentada como evidencia de los resultados de cualquier acción y acción correctiva, incluyendo su eficacia?				0
<b>10.3 MEJORA CONTINUA</b>					
247	¿La organización mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de la gestión SST para mejorar el desempeño de la SSR?				0
248	¿La organización mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de la gestión SST para promover una cultura que apoye el sistema de gestión de la SST?				0
249	¿La organización mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de la gestión SST para promover la participación de los trabajadores en la implementación de acciones para la mejora continua del sistema de gestión de la SST?				0
250	¿La organización mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de la gestión SST para comunicar los resultados pertinentes de la mejora continua a sus trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores?				0
251	¿La organización mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de la gestión SST para mantener y conservar información documentada como evidencia de la mejora continua.				0
<b>SUBTOTAL</b>		0	0	0	0
<b>Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C) /100</b>		<b>0%</b>			





Apéndice B. Encuesta aplicada a los empleados de la empresa Consultores Especializados y Asociados de Santander SAS (CEAS SAS)

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA  
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS Y DEL AMBIENTE  
ESPECIALIZACIÓN EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRAL HSEQ

**OBJETIVO:** Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS) basado en la ISO 45001

**Instrucciones:** La información producto de la entrevista es confidencial.

1. ¿Está de acuerdo con que la Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) cumple cabalmente con las dinámicas internas y externas que son pertinentes para su propósito misional, con los cuales alcanza y garantiza los resultados en SST?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

De acuerdo \_\_\_\_\_

Indeciso \_\_\_\_\_

2. ¿La Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) consulta sobre el establecimiento de los objetivos de la SST y la planificación para lograrlos?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

De acuerdo \_\_\_\_\_

Indeciso \_\_\_\_\_

3. ¿La Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) determina los peligros y la evaluación de los riesgos y oportunidades?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

De acuerdo \_\_\_\_\_

Indeciso \_\_\_\_\_

4. ¿Podría Ud. confirmar si la Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) establece, implementa, mantiene y procura mejoras continuamente al sistema de gestión SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 45001:2018?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

De acuerdo \_\_\_\_\_

Indeciso \_\_\_\_\_

5. ¿Cree que la Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS) SAS) asume con total responsabilidad su deber, en relación con rendición de cuentas la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo, así como la provisión de actividades y lugares de trabajo seguro saludables para su empleados y contratistas?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

De acuerdo \_\_\_\_\_

Indeciso \_\_\_\_\_

6. ¿Cree Ud. que por iniciativa de la gerencia de la empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) ¿se vienen exigiendo irrestrictamente los requisitos del sistema de gestión SST en los procesos de negocio de la organización empresarial?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

De acuerdo \_\_\_\_\_

Indeciso \_\_\_\_\_

7. ¿Considera Ud. que ha habido estímulos laborales por parte de la gerencia de la Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) para los empleados, quienes a motu proprio desarrollan, lideran, y promueve una cultura de prevención de riesgos, como parte complementaria, que apoye los resultados previstos en el sistema de gestión de la SST?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

De acuerdo \_\_\_\_\_

Indeciso \_\_\_\_\_

8. ¿Está convencido que la Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) incluye un compromiso para la mejora continua del sistema de gestión de la SST?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

De acuerdo \_\_\_\_\_

Indeciso \_\_\_\_\_

9. ¿Aseguraría Ud. de que el sistema de gestión de la SST, se aplica en la Empresa consultores especializados y asociados de Santander SAS (CEAS SAS) conforme a los requisitos de la norma ISO 45001:2018?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

De acuerdo \_\_\_\_\_

Indeciso \_\_\_\_\_

Apéndice C. Matriz de riesgos

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS

Fecha: Mayo de 2022


Versión: 01

A	T	Personal Expuesto				CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DE RIESGOS					VALORACIÓN DEL PELIGRO	CONTROLES RECOMENDADOS	EXISTENCIA DE REQUISITO LEGAL ESPECÍFICO ASOCIADO	JERARQUIZACIÓN					SEGUIMIENTO						
		PROPIETARIO	CONTRATISTA	VISITANTES	PROVEEDORES	Fuente	Medio	Individuo	Nivel de deficiencia	Nivel de exposición	Nivel de probabilidad (NPA/NR)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia				Nivel de riesgo (NR) e interpretación NR	Acceptabilidad del riesgo	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería		Señalización, advertencias o controles administrativos o ambos	Equipo de Protección Personal				
				X	X	X	X	N/A	Mantener Puertas y Ventanas Cerradas	Manejar tonos de voz bajos	1	1	1	B	60	60	III	Aceptable	Exámenes Periódicos. Continuar con las Capacitación, programa de sistema de vigilancia epidemiológica auditiva.	Res 1016/89 Decreto 1832 de 1994 Resolución 2844 de 2007, Gato Hipoacusia Fluida								El peligro es aceptable para la organización por lo tanto se debe continuar con los controles existentes y no descuidarlos.
				X	X	X	X	N/A	Programa de Orden y Aseo, Mantener la	Capacitaciones de	1	3	3	B	25	75	IV	Aceptable	Continuar con los controles establecidos, implementar el riesgo controlado en todos los frentes de trabajo donde sea posible, Uso adecuado de elementos de protección personal.	Decreto 1609 de 2002 Ley 55 de 1993 convenio 170 de LA OIT Y Recomendación 177							CONTINUAR CON LOS	
		X	X	X	X	X	X	N/A	Programa de Orden y Aseo, Mantener la Puertas y Ventanas Cerradas.	Capacitaciones de Orden y Aseo.	1	3	3	B	25	75	IV	Aceptable	Continuar con los controles establecidos, implementar el riesgo controlado en todos los frentes de trabajo donde sea posible, Uso adecuado de elementos de protección personal.	Decreto 1609 de 2002 Ley 55 de 1993 convenio 170 de LA OIT Y Recomendación 177 Resolución 003 de 1987 Resolución 2188 de 2005, Gato Asma, Gato Neumocoñosis		X		X	X		CONTINUAR CON LOS CONTROLES EXISTENTES	
		X		X	X	X	X	N/A	Carteles educativos relacionados con el tema, señalización y organización de áreas, Inspecciones de Seguridad.	Realizar inspecciones de seguridad y mantenimiento localivo, continuar señalizando áreas de trabajo, taller de auto cuidado, orden y Aseo. Mantener el área de trabajo organizado (orden y aseo). ATS. )	2	2	4	B	25	100	III	Aceptable	Continuar con el conjunto de medidas existentes, uso adecuado de opp.	Res 2400/73				X	X		El conjunto de controles existentes para este peligro hace que este sea considerado aceptable, se deben seguir implementando los controles.	

x	x	x	x	x	x	N/A	N/A	capacitación y simulacro de emergencias, rutas de evacuación, puntos de encuentro	6	1	6	B	25	150	III	Aceptable	realización de inspección de seguridad orden y aseo, inspección de áreas locativas, realización de simulacros de emergencias	Res 2400/79					x	x	seguimiento con las inspecciones de aseo y áreas locativas.realización de simulacros de emergencias.
x	x	x				N/A	Ambientes sanos de trabajo	Equilibrio de cargas ocupacionales.	1	2	2	B	25	50	III	Aceptable	Implementación del programa de vigilancia epidemiologica de riesgo psicosocial.	Res. 2646/06 Resolución 1016 /89					x		se implementa el programa de vigilancia epidemiologica de riesgo psicosocial.
																	Continuar con los								
X		X	X	X		N/A	No detenerse en ningún sitio diferente al destino final, contar con medios de comunicación.	Charlas de Riesgo publico basadas en como actuar en caso de un robo y atraco, modus operandi de la delincuencia.	1	1	1	B	100	100	III	Aceptable	Continuar con los programas de capacitación y normas impartidas en el seguir contando con el apoyo de la seguridad de la ciudad no alterar rutas.	Res 2400/79					x	x	control de la fuerza publica.
	x	x				N/A	N/A	Capacitación en Higiene Postural, Pausas Activas, Rotación del Puesto del	2	2	4	B	25	100	III	Aceptable	implementación del Programa de Vigilancia Epidemiologica biomecanico para la prevención de lesiones Osteomusculares por condiciones biomecanicas	Res 1016/89 Decreto 1832 de 1994 Resolución 2844 de 2007, Gatiso desordenes musculo					x		El peligro es valorado es aceptable para la organización. implementación del programa de vigilancia epidemiologica biomecanico para la prevención de las

x						N/A	N/A	Capacitación en Higiene Postural, Pausas Activas.	1	4	4	B	25	100	III	Aceptable	Implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica biomecánico para la prevención de lesiones Osteomusculares por condiciones biomecánicas, Programa de Pausas Activas, capacitaciones en higiene postural, valoraciones osteomusculares.	Res 1016/83 Decreto 1832 de 1994 Resolución 2844 de 2007, Gatizo desordenes musculo esqueléticos, Gatizo hombro doloroso, Gatizo dolor lumbar						x										El peligro valorado es aceptable para la organización se inicia con la implementación del programa de vigilancia epidemiologica para la prevención de las lesiones osteomusculares por condiciones biomecánicas, en su fase diagnostica.		
x	x	x				Cambio de metodo para realizar la tarea	N/A	Capacitación para el uso de herramientas	1	2	2	B	25	50	III	Aceptable	Mantenimiento de tipo preventivo.	Res 2400/73, Gatizo hombro doloroso, Gatizo movimientos repetitivos, Gatizo dolor lumbar								x	x									la ejecución de las actividades del programa de gestion de riesgo mecanico.
x	x	x				Cambio de metodo para realizar la tarea	N/A	Capacitación para el uso de herramientas	1	2	2	B	25	50	III	Aceptable	Mantenimiento de tipo preventivo.	Res 2400/73, Gatizo hombro doloroso, Gatizo movimientos repetitivos, Gatizo dolor lumbar								x	x									la ejecución de las actividades del programa de gestion de riesgo mecanico.
x	x	x	x	x	x	pto de reversa	Señalización,	Capacitaciones a los conductores y peatones	1	2	2	B	60	120	III	Aceptable	mantener capacitacion e informacion a los conductores y peatones	LEY 763 2002								x	x									Se estan realizando charlas constantemente y se capacito a todo el personal de conductores y operadores en manejo defensivo, legislación en seguridad vial.

**Apéndice D. Documentos exigidos por la norma**

<b>MANUAL SG-SST BAJO LA NORMA ISO 45001 2018</b>		
<b>MAN-01</b>		
Emisión: ABRIL 2022	Elaboró: Coordinador Aprobado: Gerente	Página 106 de 164

**CONSULTORES ESPECIALIZADOS Y ASOCIADOS  
DE SANTANDER SAS**

**MANUAL SG-SST- ISO 45001- 2018**

**MAN - 01**

Emisión: mayo 2022

**SISTEMA DE GESTION  
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

## INTRODUCCIÓN

Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones a nivel laboral, familiar y social.

Es principal preocupación de CEAS, el controlar los riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros.

En consideración a lo anterior, la administración, asume su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro, para ello se ha elaborado el presente Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes actividades.

Por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se entenderá la planeación, organización, ejecución, y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud (Medicina Preventiva y del Trabajo), y de trabajo (Higiene y Seguridad Industrial), tendientes a mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en su labor y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

## 1. LA ORGANIZACIÓN

### 1.1 GENERALIDADES DE LA EMPRESA

<b>RAZON SOCIAL:</b>	<b>CONSULTORES ESPECIALIZADOS Y ASOCIADOS DE SANTANDER S.A.S</b>
<b>NIT:</b>	800218136-2
<b>DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:</b>	<b>ECOPARQUE NATURA TORRE 2 OFICINA 443</b>
<b>ACTIVIDAD ECONOMICA:</b>	CEAS S.A.S empresa dedicada a las actividades de Interventoría, Consultoría y Construcción en el ramo de la Ingeniería civil en el sector público y privado

### 1.2 ACTIVIDAD ECONÓMICA:

Actividad principal: 4210 construcción de carreteras y vías de ferrocarril

Actividad secundaria: 4220 construcción de proyectos de servicio público

Otra actividad 1: 4290 construcción de otras obras de ingeniería civil

Otra actividad 2: 7112 actividades de ingeniería y otras actividades

### 1.3 DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA FÍSICA

**EMPRES.A.** Está ubicada en ECOPARQUE NATURA TORRE 2 OFICINA 443, en el municipio de Floridablanca, la instalación locativa consta de una edificación de diez pisos donde funciona el área operativa y comercial, las especificaciones de iluminación natural y artificial, proporcionada por luminarias fluorescentes e incandescentes respectivamente, la ventilación es proporcionada por puertas, ventanas y aire acondicionado.



## 1.4 PRINCIPALES DEPARTAMENTOS

1. **Departamento Administrativo:** Conformado por: Gerente, sub Gerente, director de proyectos, secretaria y auxiliares contables, ingeniero licitaciones y concursos, profesional SST.
2. **Departamento Operativo:** Conformado por: director de obra y/o interventoría, Ingenieros residentes, auxiliares y especialistas.

## 1.5 PRINCIPALES EQUIPOS UTILIZADOS

- **Departamento Administrativo:** Cuenta con los siguientes elementos de oficina: computadores, mobiliarios, impresoras, sumadora, redes de comunicación telefónica, celulares

## 1.6 DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS

**Departamento Administrativo:** Administrar los recursos económicos y financieros, coordinación y planeación de labores, atención de quejas y reclamos de los usuarios, administración del Talento Humano.

**Departamento Operativo:** Descripción realizar las actividades propias de los proyectos en construcción.

## 1.7 HORARIOS DE TRABAJO

AREA	HORARIO
ADMINISTRATIVO	8:00 – 12:00 a.m. 2:00 – 5:00 p.m.
OPERATIVO	7:00- 12:00 a.m. 1:00 – 5:00 p.m.
ADMINISTRATIVO SABADO	8:00 – 12:00 a.m.
OPERATIVO SABADO	7:00- 11:00 a.m.

**La jornada laboral es de lunes a sábado.**

## MISIÓN

Conformada por talento humano comprometido con la calidad, el medio ambiente, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad industrial y el cumplimiento de las responsabilidades, en CEAS S.A.S. ofrecemos servicios de consultoría y construcción en obra civil dentro del sector público y privado, con calidad para nuestros clientes, rentabilidad para los accionistas y bienestar para nuestros colaboradores.

## VISIÓN

En el 2023, CEAS S.A.S. será reconocida a nivel nacional como una organización modelo en el desarrollo de actividades de consultoría y construcción. Una organización comprometida con los estándares de calidad, manejo ambiental, salud y seguridad industrial en los procedimientos, procesos y recursos innovadores y altamente especializados.

## **2. SISTEMA DE GESTION**

### **2.1 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN**

CONSULTORES ESPECIALIZADOS Y ASOCIADOS DE SANTANDER S.A.S (CEAS SAS) a establecido en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo los elementos que se manejan dentro de la organización para el cumplimiento de los requisitos presentes en la NTC ISO 45001 mediante la identificación de sus oportunidades y amenazas, perfil de capacidad interna y análisis estratégico de estos aspectos mediante unos lineamientos establecidos para garantizar el cumplimiento de los controles establecidos y mejoramiento continuo de la compañía.

**2.1.1** CONSULTORES ESPECIALIZADOS Y ASOCIADOS DE SANTANDER S.A.S realiza el seguimiento y la revisión de la información sobre sus cuestiones externas e internas mediante un análisis DOFA. (ver apéndice E)

**2.1.2** CEAS determina las partes interesadas y sus requisitos pertinentes para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo mediante una matriz de identificación de partes interesadas. Así mismo la organización realiza seguimiento y medición de la información sobre estas partes interesadas y sus requisitos.

### **2.2 ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTION**

"Consultoría e interventoría de obras de infraestructura vial, hidráulicas, sanitarias, de edificaciones, de vivienda de interés social, de estaciones o de portales de transporte masivo, de urbanismo y ambientales".

"construcción, mantenimiento y rehabilitación de obras de infraestructura vial, estructuras metálicas, sanitarias, alcantarillados sanitarios y pluviales"

### **2.3 POLITICA SG- SST**

**Consultores Especializados y Asociados de Santander CEAS S.A.S.**, es una empresa dedicada a ejecutar interventoría y consultoría relacionadas con el campo de la construcción, consolidándose cada día, su amplia experiencia y trayectoria a nivel nacional en el campo de la arquitectura e ingeniería civil.

**Consultores Especializados y Asociados de Santander CEAS S.A.S.**, a través de la gerencia está comprometida plenamente con la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está encaminado en la protección, promoción y mantenimiento de las condiciones óptimas de seguridad y salud de sus trabajadores; así como un alto grado de bienestar físico, mental y social para nuestro equipo humano, contratistas, subcontratistas, visitantes y estudiantes que se encuentren en la práctica académica.

**Para ello, se establecen los siguientes lineamientos:**

**Consultores Especializados y Asociados de Santander CEAS S.A.S.**, Asignaran los recursos humanos, tecnológicos y financieros para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y para el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mantener actualizada la identificación de peligros, valoración y control de los riesgos con el fin de generar ambientes seguros y saludables para todos los trabajadores, contratistas y/o visitantes.

Promover y facilitar la formación de los trabajadores en temas concernientes a la prevención de riesgos laborales.

Dar cumplimiento a los requisitos legales vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo y otros requisitos.

Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, como consecuencia a la exposición de los diferentes factores de riesgo.

Propiciar el mejoramiento continuo de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de evitar y prevenir daños a la salud, y afectaciones a los procesos e instalaciones de **Consultores Especializados y Asociados de Santander CEAS S.A.S.**

Es compromiso de todos conservar hábitos de autocuidado, así como ambientes sanos y seguros, esta política es de obligatorio cumplimiento y aplica para todos los niveles; será revisada anualmente y comunicada a las partes interesadas.

### 2.3.1 MATRIZ DE PROCESOS

Objetivos	Proceso	Objetivo del proceso	Indicador	Meta	Frecuencia	Responsable
Cumplir con los estándares del sistema de gestión de la	PLANIFICACION DEL S. G	Definir el marco general del Sistema de Gestión Integrada	% de cumplimiento de los indicadores	Mayor 85%	Anual	Gerente

	CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS	Controlar, revisar y aprobar la documentación o registros del S.G asegurando su identificación y disponibilidad	Revisión Total de documentación = (No de docum. revisados / No Total de Documentos)	Igual al 100%	Anual	Coordinador HSEQ
	COMPRAS	Seleccionar los proveedores y productos que cumplan con los requisitos especificados para los proyectos.	Calificación a proveedores = (# Proveedores con puntaje superior a 75/Total de los proveedores evaluados	Mínimo el 90% de los evaluados obtengan puntajes mayores a 100	Semestral	Gerente
	AUDITORIA INTERNA SST	Evaluar el desempeño y la eficacia del S.G	# de no conformidades encontradas por Procesos auditados	Cero no conformidades/procesos auditado	Anual	Coordinador HSEQ
Cumplir con los requisitos y expectativas del cliente.	GESTIÓN DE RECURSO HUMANO	Gestionar los recursos en cuanto a talento humano para el desarrollo de los proyectos y el mantenimiento del S.G	Evaluación de desempeño	Puntaje obtenido mayor a 100 pts	Anual o en caso que la obra dure menos de un año, la evaluación se realizará al final.	Gerente

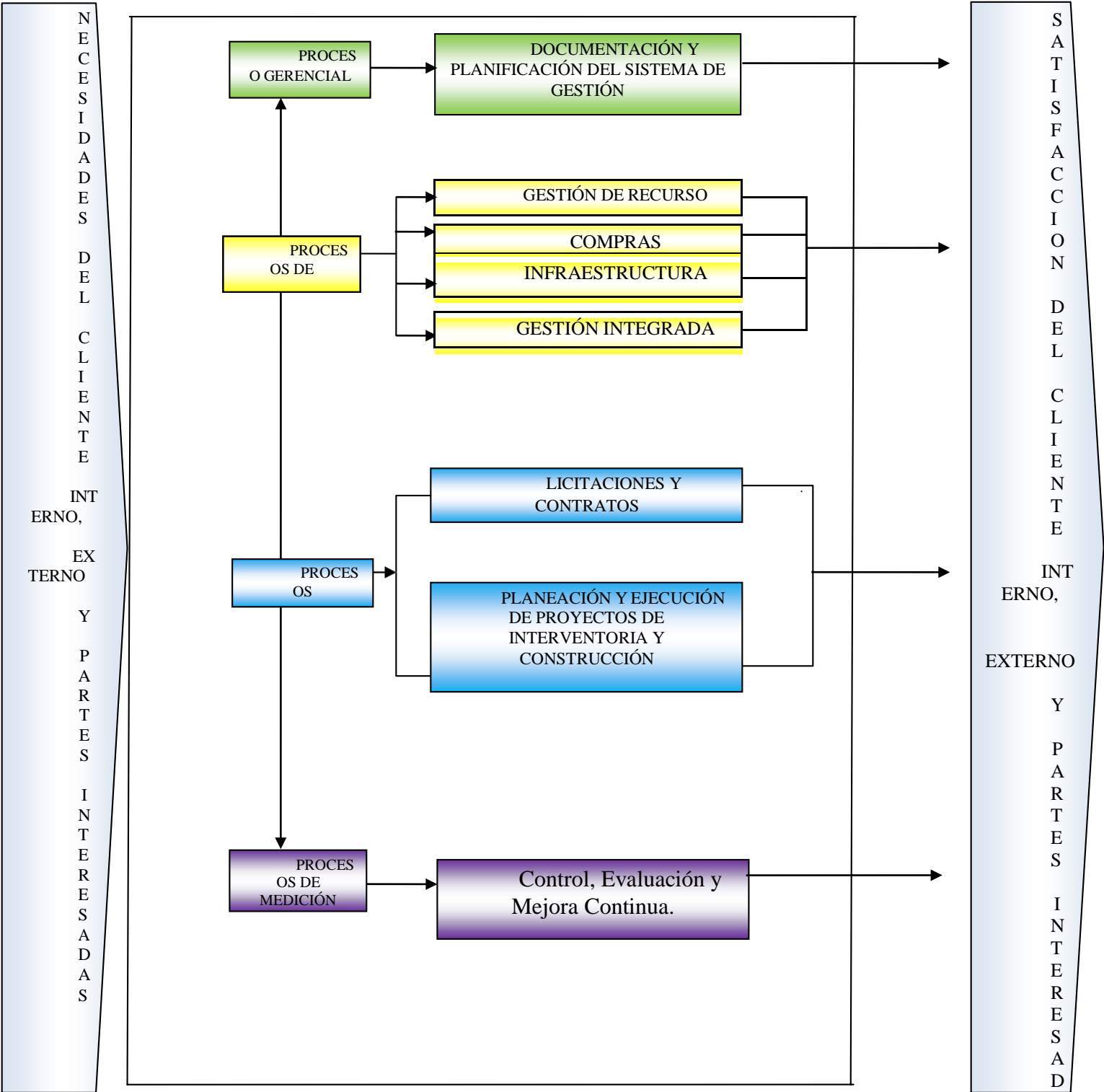
	INFRAESTRUCTURA	Seleccionar, proveer y mantener la infraestructura adecuada para el óptimo desarrollo de los procesos	Valor mantenimiento / Valor Producido *100	Menor o igual al 10%	Semestral	Gerente
	PLANEACION Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE INTERVENCIÓN	Cumplir con las tareas exigidas por la entidad contratante	Puntualidad en la entrega de la información requerida	Entrega dentro del periodo establecido por el cliente	50% y 100% de avance del proyecto	Ingeniero Residente
<b>Objetivos</b>	<b>Proceso</b>	<b>Objetivo del proceso</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Responsable</b>
	PLANEACION Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS CONSTRUCCION	Cumplir con las condiciones de SST, tiempo y valor de la entidad contratante	Cumplimiento o programa de inversión	Mayor al 90%	Mensual	Ingeniero Residente
Mejorar continuamente el Sistema de Gestión de la organización	ACCIONES CORRECTIVAS y PREVENTIVAS	Eliminar las causas de los no conformidades reales y potenciales	% de cierre de no conformidades (No. De cierre de No conformidades/No. De no conformidades presentadas)	Mayor al 75%	Anual	Coordinador HSEQ
	MEJORA CONTINUA	Mejorar continuamente el	Porcentaje de Avance		Semestral	

		Sistema de Gestión y optimizar los recursos de la organización.	de los planes de mejora	Mayor al 80%		Coordinador HSEQ
	PRODUCTO NO CONFORME	Tomar las acciones necesarias para corregir el producto o servicio no conforme y evitar su nueva ocurrencia	Porcentaje de avance en la implementación de acciones para el control de producto no conforme	Mayor al 80%	Semestral	Coordinador HSEQ
Promover y transmitir al personal y proveedores, los principios de prevención de riesgos laborales y seguridad industrial.	GESTIÓN	Transferir conocimientos técnicos de gestión, SGSST a los funcionarios, operadores y personal contratistas	(Capacitaciones realizadas- Capacitaciones Totales programadas por obra) / Capacitaciones Totales programadas por obra	Cero accidentes por obra  90% de Capacitaciones y Formación al personal de obra y personal administrativo	Mensual	Coordinador HSEQ  Inspector ambiental S & SO  COPASO  Servicio Técnico de ARL, EPS.
<b>Objetivos</b>	<b>Proceso</b>	<b>Objetivo del proceso</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Responsable</b>
Favorecer la salud e integridad de nuestro personal de acuerdo a los peligros que se	ACCIONES CORRECTIVAS y PREVENTIVAS	Eliminar las causas de los no conformidades reales	% de cierre de no conformidades (No. De cierre de No conformidades/No. De no	Mayor al 75%	Anual	Coordinador HSEQ



desarrolla en el proceso de sus actividades.		y potenciales	conformidades presentadas			
	MEJORA CONTINUA	Mejorar continuamente el Sistema de Gestión y optimizar los recursos de la organización.	Porcentaje de Avance de los planes de mejora	Mayor al 80%	Semestral	Coordinador HSEQ
	PRODUCTO NO CONFORME	Tomar las acciones necesarias para corregir el producto o servicio no conforme y evitar su nueva ocurrencia.	Porcentaje de avance en la implementación de acciones para el control de producto no conforme	Mayor al 80%	Semestral	Coordinador HSEQ

## 2.4. MAPA DE PROCESOS



## 2.5 CARACTERIZACION DE PROCESOS

PROCESO		DOCUMENTACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN			
OBJETIVO DEL PROCESO		<ul style="list-style-type: none"> <li>Controlar, revisar y aprobar la documentación o registros del S.G asegurando su identificación y disponibilidad.</li> <li>Definir el marco general del S. G</li> </ul>			
RESPONSABLE S /AUTORIDAD		Secretaria y Gerente/ Gerente			
<b>Proveedores</b>  Requisitos del cliente interno y externo, Partes interesadas, Todos los procesos del S.G	<b>Entradas</b>  Solicitud de creación o modificación de documentos, registros generados en los procesos. Necesidades del cliente; Requisitos legales y reglamentarios; Resultados auditorías internas; Retroalimentación cliente; Desempeño procesos y conformidad producto; Estado acciones correctivas y preventivas; seguimiento revisiones por la Gerencia previas; Política y objetivos Integrados; Oportunidades de mejora.	<b>Actuar</b>  Acciones correctivas y preventivas, Acciones de mejora, reuniones periódicas con la dirección, Inspecciones Gerenciales.	<b>Planear</b>  Determinación tipo de documentos requeridos. Establecer necesidad de registros. Definir alcance del S.G Definir Política y objetivos Integrados Establecer procesos del S.G Establecer frecuencia de la revisión del SISTEMA DE GESTIÓN Coordinador HSEQ	<b>Salidas</b>  Documentos que integran el S.G Política y objetivos integrados de gestión; Registro de la revisión gerencial, Planes de acción. Registro de Inspección Gerencial, Registro de actas de reunión periódica.	<b>Ciudadanos</b>  Todos los procesos del S. G
			<b>Verificar</b>		

		<p>Seguimiento a indicadores de gestión</p> <p>Control de producto no conforme</p> <p>Resultado de Auditoría interna de SST.</p> <p>Revisión gerencial</p>	<p>Solicitud creación o modificación documentos</p> <p>Elaboración borrador documento</p> <p>Revisión y aprobación.</p> <p>Identificación del documento.</p> <p>Distribución.</p> <p>Control obsoleto.</p> <p>Control de registros.</p> <p>Compromiso de la gerencia</p> <p>Cambios al S.G</p> <p>Comunicación interna</p> <p>Asignar responsabilidad y autoridad</p> <p>Asignar recursos.</p>		
<p>Indicador del proceso (Ver Manual de indicadores) % de cumplimiento de los indicadores</p>	<p><b>Recursos</b></p> <p>Gerente o Representante de la dirección,</p>	<p><b>Documentos relacionados</b></p> <p>Proc-01 Control de documentos y registros, Man-01 Manual S.G, Man -02 Manual de descripción de cargos, Man-03 Manual de indicadores; Actas de Reunión, Planes de Acción, informe de auditoría.</p>			
<p><u>No. Reuniones ejecutadas</u> *</p> <p>100</p> <p>No. reuniones programadas</p>		<p><b>Requisitos</b></p>			

No. Revisiones ejecutadas * 100 No. revisiones programadas	Computador, Impresora.	ISO 45001:2015

<b>PROCESO</b>		<b>GESTIÓN DE RECURSO HUMANO</b>			
<b>OBJETIVO DEL PROCESO</b>		Gestionar los recursos, en cuanto a talento humano necesarios para el desarrollo de los proyectos y el mantenimiento del S.G.			
<b>RESPONSABLE /AUTORIDAD</b>		Gerente/Gerente			
<b>OBJETIVO DE GESTIÓN RELACIONADO</b>		Promover y transmitir al personal y proveedores, los principios de prevención de riesgos laborales y seguridad industrial.			
<b>Proveedores</b>	<b>Entradas</b>	<b>Actuar</b>	<b>Planear</b>	<b>Salidas</b>	<b>Clientes</b>
Planificación S.G	Necesidades de Personal.	Acciones correctivas, preventivas, y mejora.	Establecer especificación de cargos	Confort Ocupacional	Todos los procesos del S.G
Proceso Licitaciones y Contratos Y área SST	Requisitos del cliente.		Determinar funciones, responsabilidades y nivel jerárquico.	Reuniones COPAS	Requisitos del cliente, interno, externo y Partes interesadas
Requisitos del cliente, interno, externo y Partes interesadas	Hojas de vida		Definir el procedimiento de comunicación, participación y consulta entre los diferentes niveles de la	Hojas de Vida Formato Contrato de Trabajo Evaluación de	

			<p>organización</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar peligros, valorar los riesgos y determinar controles.</li> <li>- Establecer programa de incentivos</li> </ul>	<p>Desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de Capacitación</li> <li>- Confort Ocupacional</li> </ul>	
		<p><b>Verificar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Seguimiento a indicadores de gestión e incidentes.</li> <li>-Auditoría interna de calidad, seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>-Evaluación de desempeño</li> <li>-Evaluación de la eficacia de capacitación</li> <li>-Verificar el cumplimiento de la especificación del cargo en la selección del personal.</li> <li>-Verificar examen de ingreso y periódicos.</li> </ul>	<p><b>Hacer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Determinar la necesidad de personal</li> <li>-Examen de Ingresos, egreso y periódicos</li> <li>-Selección de personal y contratación</li> <li>-Inducción</li> <li>-Entrega de equipos y herramientas de trabajo</li> <li>-Afiliación al personal a la Seguridad social</li> <li>-Cumplimiento en la comunicación participación y consulta.</li> </ul>	<p>Ambiente de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formato permiso de trabajo</li> </ul>	

			Capacitación y Formación Ejecutar programa de incentivos		
<b>Indicador del proceso</b> (Ver Manual de indicadores)		<b>Recursos</b> Computador, impresora, Financieros, Humanos.	<b>Documentos relacionados</b> Hoja de Vida, Man-02 Manual de Funciones, Man-03 Manual de Indicadores; Contrato de Trabajo, -reglamento interno de trabajo.		
<u>No. Quejas y Reclamos analizadas</u> * 100 No. Quejas y Reclamos totales					
<u>No. Sugerencias analizadas</u> * 100 No. sugerencias totales % Evaluación de desempeño					

PROCESO		INFRAESTRUCTURA			
OBJETIVO DEL PROCESO		Seleccionar, proveer y mantener la infraestructura adecuada para el óptimo procesos			
RESPONSABLE /AUTORIDAD		Director técnico y administrativo /Gerente			
OBJETIVO RELACIONADO		Cumplir los Requisitos Legales y otros requisitos			
Proveedores	Entradas	Actuar	Planear	S H vida maquina equipo	
Planificación del S.G	Necesidades de maquinaria y equipo	Acciones correctivas, preventivas y mejora	Determinación de maquinaria y equipos requeridos para los procesos. Determinación de los espacios necesarios para los procesos.		

<p>Proceso Planificación y Ejecución de Proyectos Construcción</p>	<p>Protección al personal</p>	<p>Verificar Seguimiento a indicadores de gestión Control de producto no conforme Auditoría interna de calidad, ambiental, seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Hacer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de la maquinaria y equipos.</li> <li>- Hoja de vida de maquinaria y equipos</li> <li>- Diseño y distribución de espacios</li> <li>- Mantenimientos Preventivos y correctivos, disminuyendo el riesgo de accidente</li> <li>- Evitar accidentes por manipulación de equipo defectuoso</li> <li>- Cumplir con los controles de los riesgos</li> <li>- Uso Obligatorio de EPPS.</li> </ul>	<p>Ros operaci manten io</p>
<p>Indicador del proceso (Ver Manual de indicadores)  Valor de mantenimiento/Valor Producido.</p>	<p>Recursos Computador, impresora</p>	<p>Documentos Relacionados  Manual de Indicadores; -Control Operacional Requisitos</p>		

<i>PROCESO</i>		<b>COMPRAS</b>		
<i>OBJETIVO DEL PROCESO</i>		Seleccionar los proveedores y productos que cumplan con los requisitos en los proyectos.		
<i>RESPONSABLE /AUTORIDAD</i>		Director Técnico y Administrativo/Gerente		
<p><i>Proveedores</i>  Planificación del S.G Cliente</p>	<p><i>Entradas</i>  Requisitos del Cliente Listado de</p>	<p><i>Actuar</i> Acciones correctivas y preventivas, Acciones de mejora</p>	<p><i>Planear</i> Determinar productos y servicios críticos. Determinar criterios de selección de proveedores. Asignar frecuencia de evaluación de proveedores.</p>	<p><i>Salidas</i>  Producto Compras Orden de pedido;</p>



Proceso Licitaciones y Contratos	proveedores y subcontratistas; Cotización de proveedores;		Establecer las fichas técnicas de productos o sustancias peligrosas.	Evaluación de proveedor Evaluación de subcontratistas;
		<b>Verificar</b> Control de producto no conforme Resultados de Auditoría interna, Seguimiento a indicadores de gestión. Inspecciones de almacenamiento de productos. Re-evaluación de proveedores	<b>Hacer</b> Evaluación de proveedor. Selección de proveedor. Compra. Verificación de producto. Comprado. Cumplir con los controles para los productos comprados y contratistas. Re-evaluación de proveedores.	
<b>Indicador del proceso</b>  (Ver Manual de indicadores) # Proveedores con puntaje superior a 75/Total de los proveedores evaluados	<b>Recursos</b>  Gerente; Equipo de oficina	<b>Documentos relacionados</b>  Cotización de proveedores; Facturas de compra; Manual de		

PROCESO	CONTROL, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA
<b>OBJETIVO DEL PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el desempeño y la eficacia del S.G</li> <li>• Eliminar las causas de los no conformidades reales y potenciales</li> <li>• Mejorar continuamente la eficacia del SG-SST y optimizar los recursos de la organización</li> <li>• Identificar y controlar el producto no conforme para prevenir su uso o entrega no intencional</li> </ul>

<b>RESPONSABLE /AUTORIDAD</b>		Coordinador del HSEQ / Comité Integrado de Gestión			
<b>OBJETIVO RELACIONADO</b>		Mejorar continuamente el SISTEMA DE GESTIÓN de la organización.			
<p><b>Proveedores</b></p> <p>Todos los procesos del S.G</p>	<p><b>Entradas</b></p> <p>Resultados de auditorías anteriores, Seguimiento de acciones correctivas</p> <p>Quejas y reclamos del cliente; Registro de productos no conformes; Sugerencias del cliente, Desempeño de Indicadores, Resultados de Acciones Correctivas y Preventivas, Informe final de Auditoria</p>	<p><b>Actuar:</b></p> <p>Acciones correctivas, preventivas y mejora</p>	<p><b>Planear:</b></p> <p>Programa anual de auditorias</p> <p>Selección y formación auditores</p> <p>Diseño plan de auditoria</p> <p>Asignación de recursos</p> <p>Descripción de la no conformidad real.</p> <p>Descripción de la no conformidad potencial.</p> <p>Análisis de causas que generan la no conformidad real</p> <p>Análisis de las causas de la no conformidad potencial</p> <p>Descripción de la oportunidad de mejora</p> <p>Análisis de la viabilidad de la mejora</p> <p>Descripción del producto no conforme.</p>	<p><b>Salidas</b></p> <p>Programa de auditoría, plan de auditoría, Lista de verificación, Informe final de auditoria</p> <p>Planes de acción</p>	<p><b>Cientes</b></p> <p>Todos los procesos del S.G</p>

			<p>Análisis de causas que generan el producto no conforme</p> <p>Asignar responsables</p>		
		<p><b>Verificar</b></p> <p>:</p> <p>Seguimiento a planes de acción</p> <p>Seguimiento a indicadores de gestión</p> <p>Control de producto no conforme</p> <p>Auditoría interna de calidad, ambiental, seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Seguimiento a las acciones tomadas</p> <p>Seguimiento a indicadores de gestión</p> <p>Control de producto no conforme</p>	<p><b>Hacer:</b></p> <p>Reunión de apertura</p> <p>Entrevista y recolección de evidencia</p> <p>Clasificación de hallazgos</p> <p>Reunión de cierre</p> <p>Informe final de auditoría</p> <p>Diseño y ejecución del plan de acción</p> <p>Selección de equipo de trabajo</p> <p>Ejecución plan de acción</p> <p>Diseño y desarrollo del plan de mejora</p> <p>Establecer equipo de trabajo</p> <p>Acción correctiva:</p> <p>eliminación –</p> <p>reproceso –</p> <p>aceptación por parte del cliente</p>		

<p><b>Indicador del proceso</b> (Ver Manual de indicadores) <i># de no conformidades encontradas por</i> <b>Procesos auditados</b> <b>% de avance de los planes de mejora</b> <i># de no conformidades detectadas en el proyecto.</i></p>	<p><b>Recursos</b> Auditores, Computador, Impresora. Humano .</p>	<p><b>Documentos relacionados</b>  08 Mejora Continua, Manual de Indicadores</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

### 3. LÍDERAZGO Y COMPROMISO

- La alta dirección de CEAS demuestra su compromiso frente a su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a través de:
  - Asumir su responsabilidad y rendición de cuentas para la prevención de ATEL, así como la provisión de lugares de trabajo seguros y saludables.
  - Asegurando que se establezcan la política y los objetivos de SG-SST compatibles con el contexto y la dirección estratégica.
  - Promoviendo el uso del enfoque basado en procesos y el pensamiento basado en riesgos.
  - Asegurando la disponibilidad de los recursos necesarios para el funcionamiento y operación del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
  - Comprometiendo dirigiendo y apoyando a las personas para contribuir a la eficacia del Sistema de Gestión de la SG-SST.
  - Apoyar los roles, autoridades y responsabilidades pertinentes de la dirección demostrando su compromiso al apoyar estas áreas según corresponda a cada proceso.
  - Asegurando la promoción de la mejora continua.

- Desarrollando liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye los resultados previstos por el sistema de gestión SG-SST.
  
- Protegiendo a los trabajadores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades.
  
- Asegurando el establecimiento de procesos para la consulta y participación.
  
- Apoyando el establecimiento y funcionamiento de comités de seguridad y salud en el trabajo (COPASST – COCOLAB entre otros).

## 4. DESARROLLO DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTION SST

### 4.1 Planificación para la identificación de peligros el control y la evaluación de riesgos

Se establece un procedimiento para la identificación, evaluación y priorización de los peligros y riesgos inherentes a la actividad económica, utilizando como guía la **GTC 45**, este panorama es continuamente revisado y se actualizará de acuerdo a los cambios del proceso o de acuerdo a proyectos nuevos. Como buena práctica se realizará una revisión cada vez que ingrese un nuevo cargo o cada 6 meses para que en tal caso se realice la modificación de los peligros y riesgos por cada área de trabajo y de los seguimientos al cumplimiento de las actividades enmarcadas en los controles recomendados.

Para el cumplimiento de este requisito se diseñó una herramienta con un respectivo procedimiento de fácil acceso y entendimiento, El panorama de factores de riesgos debe ser actualizado periódicamente involucrando las modificaciones probables en el tiempo, nuevos procesos y operaciones, materias primas, maquinaria y otros elementos productivos en general, se realiza la verificación cada 2 meses de las áreas de trabajo sino existe secciones diferentes durante este periodo.

- *Matriz de Riesgos (ver matriz de riesgos)*

### 4.1 Requisitos Legales y Otros

Se establece un procedimiento para identificar, actualizar y tener acceso a los requisitos legales en calidad, SG-SST y Medio Ambiente, generales y particulares aplicables a la actividad económica de la empresa. La revisión y actualización la realiza el coordinador HSEQ y se hace Trimestralmente, de

acuerdo con el procedimiento de Requisitos legales, los requisitos se definen en la Matriz de requisitos legales en que se encuentra en el sistema.

#### **4.2.1 Afiliación al Sistema de Seguridad Social Y Riesgos Profesionales**

Todo el personal contratado por **CEAS S.A**, desde el inicio del contrato laboral es afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales (ARL), Empresa Prestadora de Salud (EPS) y Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías (AFP). Cumpliendo la legislación colombiana a las personas contratistas se les exigirá el pago de los aportes a la seguridad Social y se mantendrá el contrato establecido con el mismo.

- *Archivo hojas de vidas del personal*

##### **4.2.1.1 Programa de SG-SST**

**CEAS S.A.**, cuenta con un Sistema de SG-SST que consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo de forma integral e interdisciplinaria.

*A continuación, se describen los programas de SG-SST contenidos, para asegurar el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:*

#### **CONDICIONES DE SALUD**

- **EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES**

**CEAS S.A.**, preocupado por el bienestar de sus trabajadores ha establecido dentro del proceso de recurso humano, la valoración del personal, a través de exámenes médicos ocupacionales, las cuales



incluyen los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro, con base en los diferentes cargos y el panorama de riesgos respectivo, así mismo garantiza la confidencialidad de las historias clínicas las cuales se encuentran bajo la custodia del médico especialista en seguridad y salud en el trabajo en un lugar seguro.

**Cumpliendo con la legislación colombiana.**

- *Aptitud Laboral (PERIODO DE PRUEBA)*

- *profesiograma*

**- ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD**

De igual manera la coordinación HSEQ, ha identificado los riesgos de salud pública en Bucaramanga y en aquellos otros lugares donde se registran las labores operativas de la empresa, dentro del cronograma general de actividades en HSEQ se han contemplado actividades tendientes a prevenir el consumo de alcohol y drogas.

- *Se estableció la Política de Alcohol Tabaco y Drogas.*

**4.2.2.2 PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA - PVE**

Con base en el Diagnóstico de Salud emitido por el Médico Ocupacional, se establecerán las prioridades en cuanto a las patologías encontradas y se establece el programa los sistemas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional necesarios a través de los instructivos suministrados por la ARP Colpatria, igualmente se ha desarrollado el protocolo de vigilancia epidemiológica para el riesgo identificado ergonómico (malas posturas) y Ruido.

- *Prog-01-Programa de SG-SST*

***El programa de vigilancia epidemiológica se divide en dos programas:***

- *programa de Vigilancia Epidemiológica de Ruido- VER- PROG-1,1*
- *programa de vigilancia Epidemiológica de riesgo Ergonómico- VER- PROG-1,1*

## **- REGISTROS Y ESTADÍSTICAS EN SALUD**

### **Ausentismo Laboral**

Se establece una herramienta para determinar de ausentismo laboral anualmente con los respectivos indicadores establecidos en el sistema de SG-SST, el ánimo de obtener información sobre morbi-mortalidad y el clima organizacional de la Empresa, generando actividades encaminadas a minimizar el ausentismo laboral.

#### **■ *Manual de Indicadores de Gestión***

### **4.2.2.3. CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **MANEJO DE FACTORES DE RIESGOS HIGIÉNICOS**

**CEAS S.A.**, de acuerdo con las necesidades de evaluación del riesgo higiénico y de acuerdo con el panorama de factores de riesgo, se debe solicitar la medición de iluminación por parte de la ARL AXA COLPATRÍA. Para determinar los riesgos asociados al personal administrativo constante y solicitar la constancia de calibración de los equipos.

La empresa si lo estipula el contrato deberá realizar mediciones de higiene industrial en campo para riesgos identificados en el momento que cuente con proyectos de producción.

## **- SEGURIDAD INDUSTRIAL**

### **ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS**

#### **- Procedimientos Operativos**

Se establecen procedimientos operativos para las diferentes actividades que realiza, el cual se implementa concretamente cuando la empresa obtiene contratos y/o proyectos que contemplen labores operativas. Los peligros y riesgos que se deriven como consecuencia de la actividad a realizar serán continuamente identificados, evaluados y controlados bajo la metodología del panorama de factores de riesgo contemplado en la guía para la elaboración de panoramas de factores de riesgo NTC - GTC-45.

#### **- Programa de Mantenimiento de Instalaciones y Equipos**

Se establece programas de mantenimiento preventivo de los equipos y las instalaciones locativas. El mantenimiento tanto preventivo como correctivo de máquinas o equipos alquilados se encuentra a cargo de un contratista destinado exclusivamente para ello. Se lleva un registro del mantenimiento realizado y se cuenta con un programa de mantenimiento preventivo, en caso de equipos, maquinas o herramientas alquiladas se mantendrá el contrato y se exigirá el programa mantenimiento del elemento alquilado.

#### **- Dotación de Elementos de Protección Personal**

La organización debe dotar al personal con sus respectivos elementos de protección personal, basados del panorama general de factores de riesgos, identificados técnicamente para la realización de

trabajos de construcción de obras civiles, **luego** de la evaluación de los riesgos correspondientes el personal contratista de la empresa y el visitante que ingresen a las áreas operativas deberán tener acceso y disponibilidad para usar los EPP de uso exclusivo para visitantes y contratistas.

- **Hojas de Seguridad de Materiales y Productos**

Se establece las fichas de seguridad de los productos que se usan en la realización de sus actividades. Las hojas de seguridad de las sustancias deberán permanecer en el sitio de uso y serán divulgadas al personal. Ver procedimiento de manejo de sustancia peligrosa.

- **INSPECCIONES**

Se establece dentro de los programas del sistema de SST las inspecciones tanto específicas como generales, el cual está dividido en:

- **Inspecciones generales**
- **Inspecciones de orden y Aseo**
- **Inspecciones Gerenciales**
- **Inspecciones a Extintores**
- **Inspecciones a Botiquines**
- **Inspecciones a Máquinas y Equipos**
- **Y otras Inspecciones relacionadas con las actividades que se realicen.**

#### **4.2.2.5 PROGRAMA DE INCENTIVOS**

Motivar al personal, de manera que genera un buen ambiente laboral – ver- Prog-1,4- programa de incentivos.

#### **4.2.2.6 PROGRAMA DE 5’S**

Este programa nace de la necesidad de mejorar la organización de cada uno de los puestos de trabajo y tiene el objetivo de mantener un ambiente de trabajo agradable, limpio y ordenado.

– ver- Prog-1,7- programa de 5’S

#### **4.2.2.7. PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Este programa nace de la evaluación del panorama de factores de Riesgos, donde se observa estrés ocupacional en las áreas administrativas, Disminuir el desarrollo de enfermedades profesionales causadas por el estrés y otros agentes que generan el riesgo psicosocial en el personal. Ver –PRO-1,3- PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL

#### **4.2.3 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**

Se establece **un reglamento de Higiene y Seguridad Industrial actualizado**, fue elaborado con el objetivo de informar e incentivar el compromiso de los trabajadores de la empresa en cuanto a las disposiciones legales vigentes y de otra índole tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; de este nace

el compromiso por parte de la empresa por la elaboración y desarrollo de los programas de Higiene industrial, Seguridad Industrial y Medicina Preventiva y del Trabajo. **Cumpliendo con la legislación colombiana.**

Este se debe publicar en un lugar visible en las instalaciones de la empresa (Archivo Activo)

#### **4.2.4 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. (VER ACTA DE CONSTITUCIÓN)**

**CEAS S.A.S, tiene en cuenta que de acuerdo con la legislación Resolución 2013 de 1986 y Decreto 1295 de 1994 y demás legislación nacional vigente en materia, al tener dentro de la nómina diez o más trabajadores debe cumplir con la conformación de un COPASST y en caso que el número de trabajadores sea inferior a 10 el vigía de seguridad y salud en el trabajo, contara con el curso de 50 horas de SG-SST, para actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas y actividades de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo de la Empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de Salud en el trabajo cuando hay deficiencia en su desarrollo. Cumpliendo con la legislación colombiana. CEAS S.A.S Actualmente por la cantidad del personal menor de Diez (10), debe realizar una convocatoria para elegir el vigía ocupacional de la organización y radiar la elección ante el ministerio de protección social.**

#### **4.2.5. Comité de Convivencia Laboral. (VER ACTA DE COLAB)**

**CEAS S.A.S**, tiene en cuenta que de acuerdo con la ley 1010 de 2006 y Decreto 1295 de 1994, al tener dentro de la nómina diez o más trabajadores debe cumplir con la conformación de un **COCOLAB** y en caso que el número de trabajadores sea inferior a 10 sus miembros **contaran con el curso de 50 horas de SG-SST**, para actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de prevención del riesgo psicosocial y actividades de seguridad y salud en el trabajo enfocada en generar un ambiente de trabajo sano en los lugares de trabajo de la Empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades competentes hay deficiencia en su desarrollo. Cumpliendo con la legislación colombiana. **CEAS S.A.S**. Actualmente por la cantidad del personal menor de Diez (10), debe realizar una convocatoria para elegir el vigía ocupacional de la organización y radiar la elección ante el ministerio de protección social.

#### **4.3 ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES.**

Las responsabilidades se establecen en cada cargo en el Manual de descripción de cargos.

##### **4.3.1 Compromiso de la Gerencia**

La gerencia de CEAS S.A.S, se compromete con el desarrollo implementación y mejora continua del sistema de gestión integrad, con el propósito de cumplir los requisitos de nuestros clientes a través del establecimiento de una Política y objetivos Integrados de Gestión; asegurando una revisión continua de los procesos involucrados en el sistema; además dispondrá de los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos trazados para el cumplimiento del mismo.

**4.3.2** La gerencia de CEAS S.A.S, ha delegado su representación al coordinador HSEQ, para que bajo su responsabilidad y autoridad se asegure que se establezcan, mantengan e implementen los procesos necesarios para el sistema; este a su vez deberá:

- Informar periódicamente a la dirección sobre el desempeño del sistema y de cualquier necesidad de mejora, a través de informes anuales.
- Asegurarse de que se promueva la toma de conciencia de los requisitos del cliente en todos los niveles de la organización, a través de las capacitaciones sobre el sistema de gestión de la calidad.

#### **4.3.3 EVALUACIONES DE RESPONSABILIDADES**

La empresa CEAS S.A.S, Evalúa las responsabilidades en su sistema, basado en la utilización de la herramienta Formato de evaluación de responsabilidades y se evaluara cada año para el Área Administrativa o antes al finalizar un por proyecto al personal de obra.

Fólder de seguridad y en el trabajo para el personal administrativo y por cada obra las evaluaciones se encuentran en el folder o carpeta del contrato.

#### **4.3.4. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

La organización procura generar canales de comunicación interna y externa que promuevan la participación de todos los trabajadores y partes interesadas de la compañía buscando así que todas las



consultas, opiniones y aportes significativos y que afecten positiva o negativamente sean tenidos en cuenta para su oportuna intervención gestionando la protección y equidad de todos los trabajadores de manera anónima o protegida frente a posibles represalias que se puedan presentar por informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades.

#### **4.3.5 Acciones para abordar riesgos y oportunidades**

La organización cuenta con herramientas de control operacional y documental para identificar y considerar las cuestiones internas y externas, requisitos de las partes interesadas, alcance del SG-SST a fin de asegurar que:

El sistema pueda alcanzar sus metas establecidas.

Prevenir o reducir efectos no deseados.

Lograr la mejora continua.

Y Gestionas eficazmente sus peligros y riesgos.

#### **4.3.6. OBJETIVOS DEL SG-SST Y SU PLANIFICACIÓN PARA LOGRARLOS.**

La organización busca establecer objetivos de SG-SST para las funciones y niveles pertinentes para mantener y mejorar continuamente el SG-SST y el desempeño de este, a través de la coherencia de estos, la medición, su seguimiento, comunicación e idoneidad.

#### **4.3.6.1. Planificación para lograr los objetivos del SG-SST.**

Se determinan mediante lo que se va hacer – los recursos que requieren – los responsables – y su fecha de finalización.

### **4.4 Formación, Capacitación y Toma de conciencia**

#### **4.4.1 Competencias**

**Se establece un** procedimiento para la identificación de competencias para el personal, además de la continua evaluación de las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal, este programa se evaluará anualmente.

- *Proceso de Gestión de Recurso Humano*

#### **4.4.2 Capacitación y Entrenamiento**

**La empresa CEAS S.A.S,** debe contar con un personal idóneo y competente que realiza capacitaciones generales y entrenamientos específicos al personal de la empresa, contratistas o visitantes que en el momento se encuentren dentro de las instalaciones o se encuentran realizando actividades, además para dar cumplimiento al requisito se establece el procedimiento de FORMACIÓN CAPACITACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA, que identifica las necesidades del personal por cargos,

dejando evidencia de dichas capacitaciones mediante registros del personal que recibió la inducción o el entrenamiento.

- **Capacitación General a todos los trabajadores e inducción general a los visitantes y contratistas de la Organización:**

El personal visitante o contratista que entre a las instalaciones de la empresa se le hará una inducción dándoles a conocer las normas de seguridad de la organización y publicar el plano de evacuación con los puntos de encuentro establecidos y se registraran los datos de la visita tanto para el área administrativa como operativa para actuar en caso de alguna emergencia.

Y para el personal vinculado en la empresa por contrato laboral o civil se tratarán las capacitaciones necesarias como son: Aspectos básicos de SST: definiciones, objetivos, actividades, áreas de riesgos, actividades críticas, etc.

**Accidentes de trabajo:** su prevención, procedimiento para la investigación y elaboración del reporte, seguimiento a las recomendaciones.

Preparación para emergencias.

Enfermedades a que se encuentran expuestos según la ubicación geográfica del contrato.

- **Evaluación del Programa de Capacitación:**

Se evaluará trimestralmente la información asimilada por los empleados, para compararla con lo programado en el cronograma de actividades y capacitación en SG-SST y enseñado a los trabajadores y así tener elementos de juicio para retroalimentar y definir planes de acción con base a los programas de inducción, capacitación continuada y específica encaminada a cada trabajador. Así mismo se evaluará a todos los niveles de la organización determinando índices de gestión, porcentaje de cumplimiento del cronograma y análisis de tendencias.

#### **4.4.3 Programa de Capacitación y Evaluación de desempeño**

**Se establece un** programa capacitación que busca desarrollar actividades encaminadas a relacionar al nuevo trabajador con sus compañeros de trabajo, con la labor específica para la cual fue contratado, con las políticas de Seguridad, Salud en el trabajo de la Empresa y a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor, asegurando la prevención de accidentes y protección de la salud e integridad física y emocional, Se cuenta con registros de inducción y re inducción al personal que ingresa y/o está laborando o al personal visitante o contratista.

Cuando ingresa un trabajador a la empresa, se lleva a cabo una inducción, la cual incluye los siguientes temas básicos:

- Generalidades de la empresa e información específica sobre la labor que va a desempeñar,
- Medidas de Seguridad, Salud en el Trabajo y sus normas específicas.
- Política Integrada de la empresa
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Vigía de SST - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.

- Divulgación de los riesgos inherentes al cargo.
- Plan de emergencias
- Rutas de evacuación y Punto de encuentro.

Se realiza además un re inducción al personal sobre temas de Seguridad y Salud en el trabajo para recalcar la importancia de estar enterados y permanentemente capacitados en este tema. Se evaluará semestralmente la información asimilada por los empleados.

Lo anterior también aplica al personal contratista de la empresa. Ver *inducción y reinducción*

## **4.5 CONSULTA Y COMUNICACIÓN**

### **4.5.1 Motivación y Difusión**

Los resultados del programa de Seguridad, Salud y Salud en el trabajo se darán a conocer a los trabajadores a través de carteleras informativas y a los trabajadores destacados se le realizará un incentivo semestralmente o por proyecto, por escrito emanado desde la Gerencia resaltando su apoyo y colaboración al SST. **Comunicación interna y Externa**

Se han establecido el procedimiento de comunicación distribuido en los siguientes canales de la organización y su iteración con el cliente. Ver proceso comunicación

Canal	Información que se intercambia	Quien informa	A quien se informa	Frecuencia	Registro
Reunión	Avance o estado del SG-SST	Representante HSEQ	Gerencia	Semestral	Informe
Capacitaciones, charlas	Información general del SG-SST	Representante HSEQ	Toda la organización	Cuando se requiera	Registro de capacitación
Escrito	Solicitud de servicios	Gerente/ director de Obra	Proveedor	Cuando se requiera	Oficio, Registro
Escrito - Reuniones	Información e inquietudes generadas durante el desarrollo del proyecto	Ing. Residente/ director de Obra	Gerente	Particular para cada proyecto	Oficios, informes, actas
		Director de Obra, Gerente/ Ingeniero Residente, HSEQ	Interventor, Supervisor, Cliente		

#### 4.6 DOCUMENTACIÓN, CONTROL DE DOCUMENTOS Y DATOS

Ver procedimiento Control de documentos y registros.

#### 4.7 CONTROL OPERATIVO

Todos los procedimientos de la Organización. Desde el punto de vista de los riesgos; deben disponer de un procedimiento de trabajo seguro, cuya responsabilidad recae sobre la Gerencia de la Organización.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS	
Exámenes médicos ocupacionales	Dando cumplimiento a la resolución 2346 de 2007 se realizan evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicos, retiro, post	Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales	Ver procedimiento

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS	
	incapacidad y reubicación laboral. Se cuenta con un profesiograma y un procedimiento para la realización de estos exámenes	Profesiograma	
Diagnóstico de salud	Mínimo una vez al año se deberá tener un diagnóstico de salud de la población trabajadora que incluya como mínimo los requisitos establecidos en la nueva legislación	Diagnóstico de salud	Ver condiciones de salud enviado por la IPS exámenes ocupacionales
Programas de vigilancia epidemiológica	De acuerdo a los informes de diagnóstico de salud y a la identificación de peligros y valoración de riesgos, se tienen definidos programas de vigilancia epidemiológica.	PVE Osteo-muscular PVE Conservación Auditiva Programa de prevención de riesgo psicosocial	Ver PVE
Programas de Prevención y Promoción en salud	Como parte de las condiciones de salud, la empresa desarrolla las siguientes actividades: *Campanas de prevención de alcoholismo, drogadicción y tabaquismo *Actividades de inmunización (vacunación) *Elaboración de boletines, folletos informativos y campañas educativas sobre riesgos de salud pública (riesgo cardiovascular, enfermedades transmitidas por el agua y los alimentos, enfermedades inmune-prevenibles, enfermedades transmitidas por picaduras de insectos, Mordeduras de ofídicos, Enfermedades de transmisión sexual, etc), nutrición adecuada, estilos de vida saludables , entre otras	Política de no alcohol, tabaquismo, ni drogas Programa de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaquismo y Sustancias Psicoactivas Protocolo de vacunación	Ver políticas publicadas Ver programa de prevención alcohol, tabaquismo y sustancias psicoactivas Ver vacunación de los trabajadores
Registros y	La empresa lleva registros estadísticos con su respectivo análisis,	Estadísticas de primeros auxilios	N/A

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS	
estadísticas en salud	planes de acción y seguimiento de: <b>Primeros Auxilios:</b> En la empresa se garantiza la atención oportuna y adecuada en primeros auxilios por medio de personal brigadista que ha sido capacitado y entrenado en manejo de emergencias y primeros auxilios. Adicionalmente se cuenta con los botiquines de primeros auxilios, camillas, cuellos inmovilizadores y demás elementos de emergencia requeridos para una atención oportuna en primeros auxilios. Morbilidad-mortalidad, o Ausentismo laboral.	Estadísticas de morbilidad y mortalidad	N/A
		Estadísticas de ausentismo laboral	Ver indicador ausentismo laboral
Seguimiento a recomendaciones y restricciones médicas, reubicación y readaptación laboral	La empresa realiza seguimiento a los casos médicos con recomendaciones y restricciones médicas y en caso que se requiera se realizan reubicaciones laborales	Seguimiento a casos médicos con recomendación o restricción	
Recreación y deporte	En convenio con las cajas de compensación familiar la empresa desarrolla actividades y espacios de recreación y deporte para los empleados que buscan el esparcimiento y el fortalecimiento de competencias y habilidades		

#### 4.7.1 Control de Proveedores y Subcontratistas

La empresa cuenta con un procedimiento para la selección y evaluación de proveedores que tiene lineamientos y requisitos en seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se detallan algunos lineamientos generales:



- ✓ Para aquellos contratistas que realizan trabajos para la empresa se deberán verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral.
  
- ✓ Se informa a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.
  
- ✓ Se instruirán a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar a CEAS S.A.S. acerca de los presuntos accidentes y enfermedades laborales ocurridas en el ejercicio del objeto contractual, para que la empresa ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
  
- ✓ Se verifica la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo.
  
- ✓ Se verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>EVIDENCIA</b>
Procedimiento gestión de proveedores y contratistas	Ver procedimiento de selección y evaluación de proveedores
Inspecciones a lugares de trabajo Verificación de compromisos contractuales frente al SG-SST	Ver evidencia visita a proveedores

#### **4.7.2. GESTIÓN DEL CAMBIO**

CEAS revisa y controla los cambios en la provisión y prestación del servicio asegurando que se mantenga la conformidad de su sistema de gestión de la STT mediante su plan anual de trabajo y procedimientos de control de los cambios.

Ver formato plan anual de trabajo

### **4.8 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS**

#### **4.8.1 PLAN DE EMERGENCIAS**

Se establece un plan en el control de Emergencias que contempla un Plan Estratégico con el planteamiento de objetivos generales y específicos, el alcance del plan, estructura organizacional para atender una emergencia, identificando los escenarios de emergencia en las oficinas administrativas y operativas.

#### **Ver plan de emergencia de la empresa**

Y se desarrollara un simulacro por obra para verificar el Plan de Emergencias y analizara los resultados de los simulacros para implementar los planes de acción resultantes.

Ver Plan de Emergencias.

DOCUMENTO	EVIDENCIA
Análisis de amenazas y vulnerabilidad	Ver plan de emergencias
Plan de emergencias de instalaciones.	
Organigrama brigada de emergencias	
PON (Planes operativos normalizados)	
Procedimiento para planeación, ejecución y evaluación de simulacros	
Inventario de equipos de emergencias	
Perfil del brigadista	

#### 4.8. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, DESEMPEÑO, ANALISIS Y EVALUACIÓN.

CEAS establece, implementa y mantiene procesos para el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño.

##### 4.8.1. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO

CEAS establece, implementa y mantiene procesos para evaluar el cumplimiento de sus requisitos legales aplicables.

#### 4.9 COMPROBACIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS

Se implementa **procedimiento** de acciones correctivas y preventivas, el cual incluye el plan de acción contemplando las oportunidades de mejora identificadas.

Ver procedimiento de Mejora continua

## **4.10 EVALUACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO**

### **4.10.1 PROCEDIMIENTO Y REGISTROS DE ACCIDENTALIDAD**

Se establece un Procedimiento de Reporte e Investigación de Accidentes y Casi Accidentes, de acuerdo con las **disposiciones legales**, y de otra índole tiene en cuenta que deberá mostrar la existencia de un sistema de registro y reporte sobre información de Salud en el Trabajo y Manejo Ambiental, daño a activos e incidentes que puedan impactar negativamente la imagen de la empresa y del cliente. Estos incidentes deben hacer referencia tanto a Accidentes de trabajo como a Casi-accidentes.

Estos registros nos proporcionaran información que nos permitirá conocer, no solamente el comportamiento pasado de los eventos, sino su comportamiento futuro o tendencias en términos de frecuencia, severidad, distribución, grupos más afectados, variaciones en la presentación de eventos, buscando identificar las causas raíz y básicas a fin de generar planes de acción que lleven a la empresa a alcanzar sus objetivos en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Ver Procedimiento de reporte accidente y casi accidente.
- Ver indicadores de accidentalidad.

### **4.10.2 PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍAS INTERNAS**

procedimiento para realizar auditorías del sistema, el cual incluye el plan de acción contemplando las oportunidades de mejora identificadas.

Utilizando el registro auditorio del sistema, estas auditorías se realizarán semestralmente o cada vez que se requerido por el cliente.

Ver procedimiento de Mejora continua

#### **4.10.2.1 Revisión Gerencial:**

La gerencia ha establecido que las revisiones gerenciales se realizarán anualmente para asegurarse de la conveniencia, adecuación y eficacia continua del S.G de CEAS S.A.

En las revisiones por la gerencia participarán todos los responsables de proceso y se tendrá en cuenta como información de entrada:

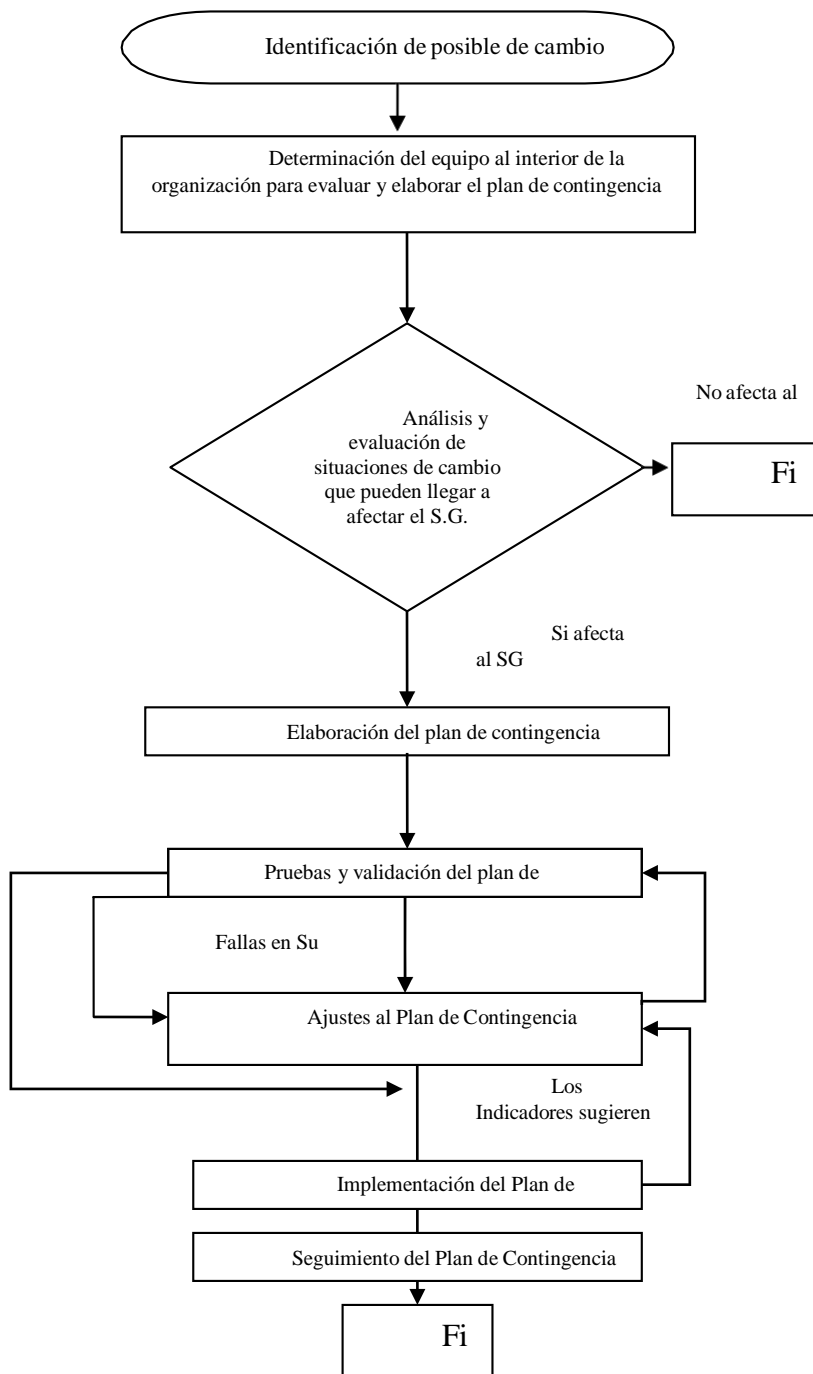
- resultados de auditorías,
- retroalimentación del cliente,
- desempeño de los procesos y conformidad del producto (indicadores de gestión de los procesos),
- estado de las acciones correctivas y preventivas,
- acciones de seguimiento de revisiones por la dirección previas,
- cambios que podrían afectar al sistema de gestión integrada, y
- recomendaciones para la mejora
- política y objetivos Integrados

Las conclusiones y decisiones de esta actividad estarán enfocadas hacia:

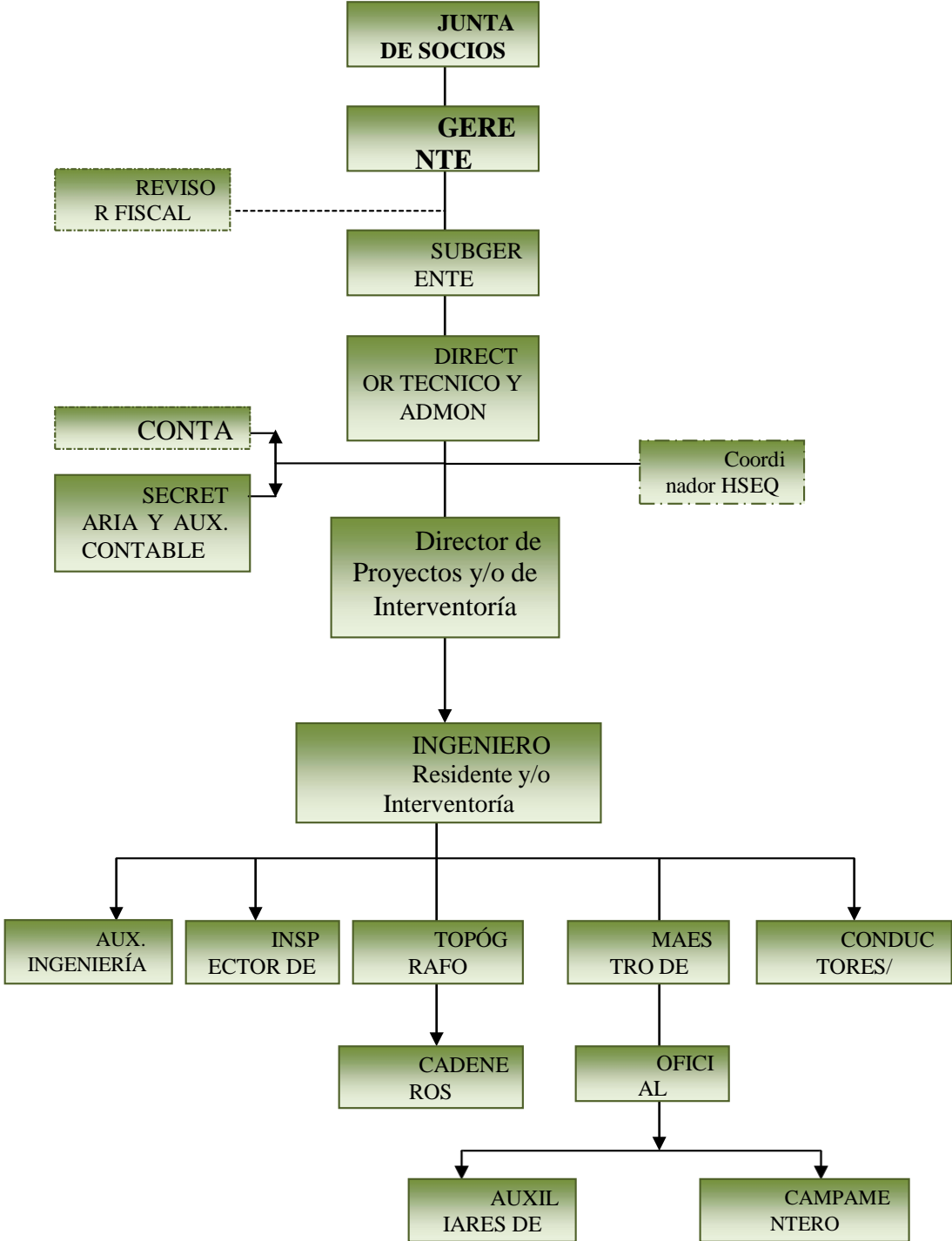
- la mejora de la eficacia del sistema de gestión integrada y sus procesos;
- la mejora del producto en relación con los requisitos del cliente, y las necesidades de recursos.

Tanto el resumen de la información de entrada como las conclusiones y decisiones son registrados en el formato For-08 Revisión gerencial. *Ver Proc- 08 Mejora continua.*

## 5. Planificación de cambios que puedan afectar el S.G de la organización



6. ORGANIGRAMA\*



\*El presente organigrama varia siempre y cuando lo requiera el cliente en la ejecución de proyectos de construcción o de Interventoría.



Apéndice E. Matriz DOFA

CONTEXTO EXTERNO								
FACTOR	CUESTIONES	AMENAZAS			DESCRIPCIÓN	OPORTUNIDADES		
		MUY NEGATIVO	NEGATIVO	NEUTRAL		POSITIVO	MUY POSITIVO	DESCRIPCIÓN
<b>POLÍTICO</b> (Cambio de gobierno, legislación, políticas públicas, terrorismo, conflicto internacional)	ISO 45001 de 2015, y otras normatividades que afectan el marco de SST.						X	empresa tenga mejor equipamiento para su recuperación ante cualquier problema, esta gracias a la anticipación, adaptación y respuesta ante cualquier riesgo que pueda presentarse en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.
	Multas elevadas por incumplimientos.	X			Pérdida de activos, toma de decisiones inefectivas, cartas administrativas, complejidad de las contrataciones, etc.			
<b>ECONÓMICO</b> Disponibilidad de capital	Financiamiento a corto y largo plazo					X		Creditar a corto y largo plazo.
	Crisis financiera mundial.	X			Incremento de costos en la materia prima y acceso en la adquisición de la misma.			
	Cliente ven con favoritismo a las empresas que ofrecen ambientes de trabajo mejores para sus empleados.						X	Personal competitivo enfocada a las necesidades e interés del cliente
	Crecimiento de la demanda de contratación para proyectos de infraestructura civil.						X	Planes gubernamentales de financiación de vivienda
<b>SOCIAL Y CULTURAL</b> Demografía, cultura, responsabilidad social, seguridad, educación	Tendencias en el sector de la construcción.						X	Adaptación a las cambiantes condiciones económicas y las nuevas demandas. Prioridades en la rapidez y simplificación de los procesos.
	exigencias de los clientes en productos y procesos certificados.						X	Herramientas digitales para la rentabilidad, calidad, efectividad en las cartas y disminución de riesgos.
	Índices de desempleo.		X		Crecimiento de la población urbana, personal no calificada.			
<b>TECNOLÓGICO</b> Interrupciones, Comercio Electrónico, Datos externos, Tecnología emergente	Avances tecnológicos.						X	Comunicación mejorada entre las partes.
	Aumento de precios en los insumos.		X		Afecta el equilibrio económico de las contrataciones, afecta a elevar a las presupuestos de licitaciones, rentabilidad y capacidad de recuperación con mayor tiempo.			
	implementación tecnología emergente.					X		Mejoramiento de manejar administrativos, rotación de inventarios, operaciones más

<b>AMBIENTAL</b> Emisiones y residuos, energía, catástrofes naturales, d, regulaciones ambientales	Sector muy agresivo en el medio ambiente.	X		Emisión contaminante, reducción de las recursos no renovables, transformación del medio ambiente.		
	Sustentabilidad de recursos no renovables.		X	Probabilidad de que haya recursos reutilizables disponibles y concientización de los recursos ecológicos.		
	Disminución de forma exponencial de los recursos naturales.	X		Procesos industrializados aceleran el consumo de los recursos naturales.		
	Uso de prácticas en los procesos constructivos.				X	Prevenir, reducir y reemplazar los catástrofes naturales mediante construcción más segura.
<b>LEGAL</b> Regulaciones gubernamentales, comerciales, laborales, etc.)	Barreras arancelarias.		X	Disminución en el abastecimiento e importaciones en el sector transporte y el sector industrial impactado en las precios de la infraestructura.		
	crisis del imperialismo	X		Limitaciones a zonas geográficas de la región, impuestos restrictivos, crecimiento de población pobre.		

CONTEXTO INTERNO			
FACTOR	CUESTIONES	FORTALEZA	DEBILIDAD
<b>INFRAESTRUCTURA</b> (Sedes, medios de comunicación, vehículos, disponibilidad de recursos, capacidad instalada)	Equipo de transporte para traslado de materiales e insumos de propiedad de CEAS	X	
	Instalaciones e infraestructura moderna y buen mantenimiento.	X	
<b>PERSONAL</b> (Competencias del personal, conocimientos, desempeño colectivo e individual, clima organizacional, niveles de ausentismo)	Experiencia del recurso humano.		X
	Nivel cultural y educativo de los trabajadores bajo.		X
	La mayoría de las actividades ejecutadas por el personal operativo son catalogadas como actividades críticas.		X
	Accidentalidad continúa.		X
<b>PROCESOS</b> (Capacidad diseño, ejecución, proveedores, entradas, salidas, conocimiento, procedimientos)	Compromiso desde gerencia		X
	Procesos estructurados y analizados los riesgos para cada actividad.		X
	falta de capacitación del personal		X
	Inesistencia de manuales de procesos y procedimientos		X

CONTEXTO INTERNO			
FACTOR	CUESTIONES	FORTALEZA	DEBILIDAD
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
<b>TECNOLOGÍA</b> (Integridad de datos, disponibilidad de datos y sistemas de información, mantenimiento)	Disponibilidad de equipos tecnológicos (computadores, celulares, internet)	X	
	Software contable	X	
	Publicidad y marketing por internet	X	
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> (Gobierno corporativo, políticas, objetivos, estrategias, modelo administrativo, forma de contratación, salarios)	Los objetivos de SST no están alineados con los objetivos estratégicos de la organización		X
	El personal desconoce de la misión, visión y objetivo de la organización.		X
	No se cuenta con departamento exclusivo para realizar actividades SST.		X
	Remuneración de salario de acuerdo al perfil	X	
	Participación en proyectos de organización estatal	X	
	Cumple con las obligaciones y pagos	X	
<b>RELACIÓN CON PARTES INTERESADAS</b> (Clientes, proveedores, acreedores, colegas)	Acceso a financiamiento con bancos y pólizas de seguros	X	
	Poco control sobre los contratistas.		X
	Diversificación de productos y servicios relacionados	X	

Estrategia FO	Estrategia FA	Estrategia DO	Estrategia DA
<p>Aprovechar la capacidad que se tiene para la participación en proyectos estatales siendo esto muy importante, ya que estos permiten el acceso financiero a bancos y pólizas de seguros, diversificación de productos y servicios, al igual que el cumplimiento de los compromisos con acreedores y clientes, como también la capacidad que se tiene para la adaptación a cualquier riesgo que se pueda presentar en la actividad económica desarrollada, lo que se puede tomar como una herramienta de sostenibilidad, calidad, efectividad y disminución de costos que permite el logro de los cambios sociales, económicos y el cumplimiento de las nuevas demandas del mercado.</p>	<p>Aprovechar las tendencias tecnológicas(computadores, celulares e internet) , enfocado a un marketing innovador, dirigido por el personal con perfil profesional y enfocado a las necesidades de los clientes de la organización para lograr ofrecer productos y/o servicios con técnicas de reutilización de materia prima que garantice las buenas prácticas en la construcción y minimice el impacto ambiental, brindando así un mayor equilibrio económico, rentabilidad y capacidad de recuperación con mayor tiempo, procurando dar solución al desabastecimiento de materia prima causadas por las barreras arancelarias.</p>	<p>Implementación de capacitaciones o talleres enfocados a que los empleados tengan mayor conocimiento a nivel organizacional y del sistema de gestión de seguridad en la salud, y llevar un adecuado control y registro documental de las actividades internas y externas de la entidad, con el objetivo de lograr disminuir la accidentabilidad laboral y mejor adaptación a los cambios sociales económicos y las nuevas demandas del mercado, los que deben ser prioridad en los recursos existentes.</p>	<p>Direccionar desde la gerencia la disposición de recursos que permita tener mejor equipamiento para su recuperación ante cualquier problema, realizando una estructuración de la organización, manuales de procedimientos y procesos y el análisis de riesgos que posee cada una de las dependencias, involucrando al RRHH en la toma de decisiones para tener una comunicación y poder anticipar, adaptar respuestas ante cualquier riesgo que pueda presentar en el desarrollo de las actividades de los trabajadores, y partes interesadas.</p>