

Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa de
Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP para el año 2020

Presentado por:

Jennifer Stefand Caballero Reyes

Catherine Tatiana Gutiérrez Zambrano

Luz Angélica Lozada

Yarleny Montes Cubillos

Gustavo Adolfo Suarez

María Mercedes Narváez

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2020

Tabla de Contenido

Introducción	III
Objetivos	IV
Capítulo 1: El Problema	- 5 -
1.1 Planteamiento del Problema	- 5 -
1.2. Antecedentes del problema.....	- 6 -
1.3 Justificación de la investigación Cualitativa.....	- 9 -
Capítulo 2: Marco Teórico y Legal.....	- 11 -
2.1. Marco Teórico: Revisión de las teorías y autores.....	- 11 -
2.2. Marco Legal: Revisión de las Normas, Resoluciones, leyes, etc.....	- 21 -
Capítulo 3: Metodología investigación Cualitativa.....	- 26 -
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	- 26 -
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	- 27 -
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.	- 31 -
Capítulo 4: Resultados	- 35 -
4.1. Presentación y análisis de los resultados Recuperados en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	- 35 -
Capítulo 5: Plan de Mejora.....	- 38 -
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	- 38 -
5.2. Cronograma de Actividades.....	- 42 -
Recomendaciones.....	- 46 -
Conclusiones	- 48 -
Bibliografía.....	- 50 -

Introducción

Es importante comenzar por comprender que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, busca mejorar las condiciones de trabajo y de la salud del trabajador, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud, prevención y control de los diferentes riesgos a los que se exponen, causando bienestar y efectividad en las diferentes áreas de la empresa. Por tanto, se dará a conocer la aplicación del SG-SST y todo lo concerniente con su normativa en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP, la cual es una empresa Industrial y Comercial del Distrito que se encarga de prestar los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado en la ciudad de Bogotá.

Se va a realizar una investigación descriptiva sobre la aplicación de la normatividad vigente del SG-SST, donde se dará a conocer la gestión y mejora continua en temas relacionados con la aplicación por parte de la empresa. El diseño y ejecución de los planes y programas relacionados con el SG-SST, permite conocer y evaluar el estado, obtener mejoras productivas y algo importante, con el desarrollo de esta investigación se logra en la práctica, aportar conocimientos académicos a los estudiantes, para el buen desempeño profesional. “Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación.” (Arias, 2006 a, p.25).

También se expondrá la transición, implementación, recomendaciones y conclusiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se propondrán mejoras para mantener y reforzar las actividades del Plan Anual de Trabajo, conforme al cumplimiento en la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá para el año 2020.

Objetivos

Objetivo General

Propuesta Estratégica de Mejora, con el fin de mantener y reforzar el cumplimiento de los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP para el año 2020.

Objetivos Específicos

- ✓ Analizar la implementación Inicial del SG-SST en la empresa y la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Evaluar los resultados de la Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST en la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios.
- ✓ Describir la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.
- ✓ Definir las actividades del plan anual de trabajo, que permitan la optimización del SG-SST en el cumplimiento de los estándares mínimos, para mantenerlos y continuar cumpliéndolos en el tiempo

Capítulo 1: El Problema

1.1 Planteamiento del Problema

Durante el diagnóstico realizado del procesos de SG-SST de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP y con el apoyo de la matriz de evaluación del sistema de gestión seguridad en el trabajo, contando con un proceso amplio organizacional de gestión de Talento Humano y Administrativo, ya que se rige mediante la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, se evidenció que cumple con los estándares mínimos del sistema de seguridad para empresas de más de 50 trabajadores, obteniendo una calificación aceptable de 100%, esto indica que las acciones de mejora que se deben implementar serán enfocadas al mantenimiento y mejoramiento de las acciones preventivas y correctivas.

En la cual establece el Sistema Integrado de Gestión y adopta el Modelo Estándar de Control Interno, fundamentado en el Plan General Estratégico 2016 – 2020 aprobado por la junta directiva de la Alcaldía Mayor de Bogotá el 26 de enero de 2017, entendiéndose que es importante realizar un correcto seguimiento a los procesos estandarizados, con el fin de aumentar los esfuerzos en la mejora continua, de allí surgen la importancia de conocer ¿Cuáles son las estrategias de mejora que permitirán cumplir con la implementación de los estándares mínimos en el SG-SST?, ¿Cuál es el plan de trabajo que se tendrá en cuenta para los procesos de control preventivo y correctivo en la empresa de Servicios Públicos en el 2020?, entendiéndose que son la base para el fortalecimiento y de las actividades de desarrollo para el talento humano y ¿Qué se implementara para fortalecer y mantener los resultados aceptables obtenidos?

1.2. Antecedentes del problema

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP, es una empresa orientada a ofrecer en sus servicios los mejores estándares de calidad, donde genera condiciones de salud y bienestar social a más de 10 millones de habitantes, la empresa promueve la preservación y conservación del agua como un recurso vital para vivir, cuenta con 131 años de experiencia, tiene una cobertura residencial del 99% en Acueducto y el 98% en Alcantarillado.

Respecto al Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, la empresa tiene en cuenta que es una empresa prestadora de un servicio público, donde maneja personal de planta y contratista, por tanto desarrolla programas que identifican los riesgos y peligros a los que se enfrentan a diario sus trabajadores o colaboradores, realizando un seguimiento en las actividades que desempeñan, para mejorar los procedimientos, planes, instalaciones y todo lo concerniente a las condiciones de trabajo, han implementado procesos de promoción de la salud y prevención de accidentes, acorde con el desarrollo de sus actividades y de los riesgos priorizados.

La empresa ha llevado a cabo una administración y control de riesgo laboral, donde cuenta con el manual de Elementos de Protección Personal de dotación, el cual detalla los elementos de protección personal, por medio de fichas técnicas de dotación para cada cargo. Cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde en sus convocatorias mediante actas se establecen los lineamientos para someter a votación temas como aprobación de muestras de confección de la dotación para empleados operativos y autorización de dotación de paño para cargos administrativos y establecen compromisos mediante las fichas técnicas de los elementos de protección, actualización de tareas de acuerdo

al cronograma del plan de trabajo para cada año, sugerencias para el plan de capacitación de Seguridad y Salud en el trabajo entre otros compromiso.

En las matrices de peligro, realiza una actualización para cada año, donde de acuerdo al proceso, actividad y tareas del cargo, hace una descripción y clasificación de los peligros, con su efecto posible, detalla los controles existentes, donde aparece la evaluación de cada riesgo, estableciendo criterios para instaurar controles de acuerdo a cada valoración y enuncia las medidas de prevención con controles administrativos, señalización y advertencia, cuál es el control operacional y especifica los elementos de protección personal conforme al manual E.P.P de la empresa.

Para la Medicina preventiva y del trabajo, maneja el manual MPEH0909M01 (documento privado de la empresa) donde se plasma los programas de vigilancia epidemiológicas, como conservación auditiva, conservación de la voz, prevención de desórdenes musculoesqueléticos y riesgo psicosocial, realizan el análisis de riesgo, valoración individual de las medidas de intervención y seguimiento, con sus respectivos responsables e indicadores.

Para la investigación de eventos, la Dirección Salud y División Salud Ocupacional, realiza una investigación de accidente de trabajo dentro de un marco legal, con un equipo de investigación, donde hace una preparación, determinando los hechos, con el establecimiento de la secuencia de eventos, recopila la información, realiza un informe de la investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves 15 días siguientes al ocurrir el evento los remite a la ARL, quien se encarga de evaluar, complementar y emitir un concepto, determinando las acciones de prevención que se deben implementar a la EAAB-ESP, en el

caso de accidente de trabajo mortal, la ARL remite el informe, con la investigación y copia del informe del accidente de trabajo a la oficina especial de Trabajo del Ministerio de trabajo.

De acuerdo con el informe de gestión la empresa EAAB de Bogotá para el año 2019, en el plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, contaba con 55 actividades para su ejecución en el año 2019, el 28 de octubre se reprogramó una actividad para ejecutar en el 2020, aprobada en el CIGD N.6: Gestionar la Contratación de la Consultoría para el programa de protección contra caída. De acuerdo con el monitoreo realizado en el aplicativo ARCHER MIPG (aplicativo interno de la empresa), de enero a diciembre, se cumplieron las 54 actividades programadas, logrando un cumplimiento del 100%.

Para la empresa entre el año 2008 y 2011 fue vital fortalecer la salud y seguridad en el trabajo, donde se llevó a cabo un control para la disminución de riesgos ocupacionales, como también la prevención de emergencias en las labores, de acuerdo al cumplimiento de los indicadores SISO, para el indicador de accidentes de trabajo reportados, se registró un reporte de 102 a 154, para los incidentes de trabajo fueron reportados entre 5 a 15, no se registraron siniestros entre el año 2008 y 2011.

Según el informe de gestión del año 2017, se presentó los siguientes avances en materia de seguridad y salud en el trabajo, donde de las actividades totales (33) programadas para este año en prevención en la enfermedad y promoción de la salud, se ejecutaron el 88% y 12% quedaron por ejecutar, en el tema de gestión de enfermedades, incidentes y accidentes laborales, se hace un balance sobre las enfermedades laborales calificadas acumuladas en los últimos ocho años, donde no se presentaron enfermedades laborales calificadas para el año

2017, pero si hubo una acumulación de accidentes laborales a octubre 2017 de 134 frente al registro para el año 2016 que fue de 188.

De lo anteriormente expuesto, se puede observar que, de acuerdo con los antecedentes reposados en la empresa, no se han escatimado esfuerzos para apropiarse en cada una de las actividades para la implementación y cumplimiento del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.3 Justificación de la investigación Cualitativa

La información de los temas asociados sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP, se obtuvo gracias al apoyo de los contenidos que comparte la empresa en su portal (<https://www.acueducto.com.co/wps/portal/EAB2/Home/la-empresa/>) con los resultados de informes de gestión, donde documentan bajo el principio de la transparencia, todo lo relacionado con el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, dando a conocer la evolución que éste ha tenido en la mejora de la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La implementación inicial del SG-SST en la empresa con la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo, está dentro de los objetivos que se plantean en esta investigación para evaluar los resultados de la implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST en la Empresa, con el fin de describir la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 y de esta manera proponer estrategias que contribuyan a mejorar el Plan Anual de Trabajo, en cuanto a la incursión del SG-SST en la EAAB-ESP, teniendo en cuenta que las empresas públicas y privadas tienen un Sistema de

Gestión (SGSST), con el fin de prevenir y comunicar la seguridad en el ámbito del cuidado físico de los trabajadores.

En esta investigación se analizaron los temas abordados dentro de la matriz, donde se pueden observar los diferentes aspectos que tiene la investigación cualitativa, enfocada desde los aspectos esenciales identificando mejoras que se puedan encontrar en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, identificando la aplicación de con responsabilidad social empresarial. En este aspecto se tuvo en cuenta la revisión de los estándares mínimos del SG-SST, para establecer los nexos con los otros elementos con previsión de los riesgos, la participación de los trabajadores en las actividades relacionadas con la SST, la cultura empresarial, lo que permitió identificar lo complejo que resulta su elaboración y aplicación.

En este sentido, la revisión del Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, arroja como fortaleza, que la empresa cumple con estándares mínimos frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cual indica que es importante mantener y mejorar las actividades programadas para el año 2019, con el fin de reforzar y contribuir al mejoramiento continuo del Sistema.

En el desarrollo de las actividades propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se presentan dificultades donde es oportuno contar con el seguimiento de los jefes para revisar las actividades de SG-SST. El efecto de conocer la normativa apoya con la gestión laboral que elimina los efectos jurídicos dentro de lo que se busca mitigar eventuales y problemáticas de la propuesta de las actividades de la empresa , no es suficiente para argumentar que las actuales condiciones de seguridad y salud presentes en empresa, no sufran cambios o transformaciones con nuevas condiciones que atender, por tanto, siempre se

deberá cuidar de la función de controlar los SG-SST con los encargados de la Seguridad y Salud en el trabajo presentes en la empresa, estos controles son de todos los integrantes de las empresas. Todas estas evidencias justifican la investigación abordada en esta fase del curso.

Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

2.1. Marco Teórico: Revisión de las teorías y autores

En el año 1950, se constituyó la primera sesión del Comité conjunto de la OIT/OMS sobre salud ocupacional, estableciéndose en dicha sesión la definición operativa del término, así que como señaló Marín y Pico (2004) “visión integral del trabajador como ser físico, psicológico y social en situación concreta de trabajo y expuesto a los diferentes riesgos producto de su labor” (pág. 16).

Es por ello, que se puede indicar que la salud ocupacional es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores en una entidad, es así como se promueve de manera efectiva la respectiva adaptación del trabajo a la persona y de la persona a su trabajo.

Así mismo, se crea una disciplina preventiva, la cual estudia las condiciones del medio ambiente de trabajo, identificando, evaluando y controlando los contaminantes de origen laboral, para mitigar cualquier daño a la salud del trabajador reconocida como la Higiene Industrial, es así como se define “ciencia dedicada al reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajo, los cuales pueden provocar perjuicios y patologías entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad” (Marín y Pico, 2004, pág. 18)

La Higiene Industrial, para realizar su actividad requiere de la identificación de contaminantes en el centro de trabajo, concentraciones y exposición de los trabajadores a éstos, propuestas de medidas preventivas que eliminen o minimicen la exposición, aplicación de las medidas preventivas, comprobar los resultados con una re evaluación de riesgos y las conclusiones de la vigilancia de la salud colectiva y por último la evaluación de los riesgos, definida por (Rubio J.C; 2004, pág.17) “proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no han podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas”, por ende esta actividad es fundamental para detectar los riesgos que puedan existir en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

De igual forma, estos tipos de agentes que pueden causar daños se agrupan en: físicos: como lo es la temperatura, vibraciones, radiaciones ionizantes y ruido, así mismos agentes químicos: de forma o agregados moleculares aerosoles; y por último agentes biológicos, como los son bacterias, virus o hongos.

Por tal razón, en el BOE de 31 de octubre de 2015 se publica el RD legislativo donde se aprueba el texto refundido de la LGSS y en el mismo se recoge en el artículo 157 el concepto de enfermedad profesional, según (Cabaleiro V. M; 2010; pág. 11) se define como “la que es contraída como consecuencia de los riesgos a los que está expuesto el trabajador en su medio laboral y se encuentra incluida en el real decreto 1299/2006, por lo que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro”, por consiguiente se entiende que la enfermedad profesional a aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo de un colaborador por

cuenta ajena. Los factores que determinan las enfermedades profesionales se pueden clasificar en: variabilidad biológica, multicausalidad, especificidad clínica y condiciones de exposición.

En Colombia, la legislación que regula todo lo relacionado con los riesgos laborales se acoge en la Ley 1562 de 2012, que establece el Sistema General de Riesgos Laborales (S.G.R.L). Esta ley es una modificación de la seguridad social colombiana, instituida mediante la Ley 100 de 1993, esta organización se crea con el fin de establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores de una entidad, protegiéndolos contra los riesgos derivados de la organización, por ello (Cifuentes A. & Cifuentes O. L; 2017, pág.15), indica que “el sistema general de riesgos laborales – SGRL – como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”.

De igual forma, dentro de dichos términos se establecidos en el presente sistema, está el accidente de trabajo, como especifica (Cifuentes A. & Cifuentes O. L; 2017; pág.24), “el accidente de trabajo, es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o muerte”, conforme a lo manifestado, es una eventualidad que sucede al momento de ejecutar una actividad laboral, dichos accidentes pueden clasificarse por la gravedad de la lesión, forma el accidente, agente material, naturaleza de la lesión o ubicación de la lesión.

Al momento de generarse dichas eventualidades la Resolución No 1401 de 2007, determina que se deberá de generar una Investigación del accidente ocasionado, así que

(Cifuentes A. & Cifuentes O. L; 2017; pág. 25), determina que una investigación del accidente es considerada como “un proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron”, por ende está investigación apoya a las organizaciones a prevenir la ocurrencia de nuevos eventos catalogados como accidentes o incidentes de trabajo y así se mejora la calidad de vida de los colaboradores y la productividad de la entidad.

Por ende, se entra a evaluar aquellas condiciones de trabajo, las cuales de acuerdo a lo establecido por (Enríquez A. & González J.M., 2007, pág. 66) está se consideran como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajador”, por lo tanto, esto se refiere a cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los colaboradores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Dentro de dichas condiciones, se verificar aquellos factores que son determinantes dentro de la investigación y se clasifican los factores de riesgo basados en la clasificación que tengan los mismos, así que podemos clasificar diferentes factores, como lo es el factor de riesgo físico, el cual se puede determinar que “este grupo incluye riesgos que, por sí mismos, no son un peligro para la salud, siempre que se encuentren dentro de ciertos valores óptimos y que produzcan una condición de bienestar en el ser humano en el trabajo” Chinchilla R; 2002; pág. 53); así que, son todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos.

El factor de riesgo químico, el cual conforme a lo indicado por (Chinchilla R, 2002, pág. 53) este factor abarca “un conjunto muy amplio y diverso de sustancia y productos que, en el momento de manipularlos, se presentan en forma de polvos, humos, gases o vapores. La cantidad de sustancia química presente en el ambiente por unidad de volumen conocida como concentración, durante la jornada de trabajo determina el grado de exposición del trabajador”, así que el factor químico es toda sustancia orgánica o inorgánica, de procedencia natural o sintética, en estado sólido, líquido, gaseoso o vapor; que puedan dañar directa o indirectamente a personas.

Dentro de dicha clasificación, también se incluye el factor de riesgo biológico, el cual es toda posible exposición a microorganismos que puedan dar lugar a enfermedades, motivada por la actividad laboral, o conforme lo indica (Chinchilla R; 2002; pág. 53), son aquellos riesgos “producto del contacto de la persona con agentes infecciosos como virus, bacterias, hongos parásitos, picaduras de insectos o mordeduras de animales”.

También evidenciamos que el factor de riesgo mecánico, son aquellos factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, o de acuerdo a lo establecido por Chinchilla R; 2002, estos son “relacionados con las condiciones operativas en cuanto a las instalaciones físicas, herramientas y equipos y sus condiciones de seguridad; dentro de este grupo se incluyen aspectos tales como orden, limpieza, riesgos eléctricos, almacenamiento seguro de materiales y riesgos de incendio” (pág. 53).

Así mismo dentro de los factores de riesgo ergonómicos (Chinchilla R, 2002, pág.53), indica que este grupo “comprende los riesgos relacionados con el diseño del puesto de trabajo con el fin de determinar si la estación es adaptada a las características y condiciones físicas del

trabajador, Se consideran aspectos tales como las posturas corporales en el trabajo (estáticas, incómodas o deficientes), movimientos repetitivos continuos, fuerza empleada (cuando se levanta un objeto de forma manual), presión directa de cualquier parte de nuestro cuerpo (cuando se utiliza una herramienta manual), los factores de riesgo de tipo ambiental (como ruido, iluminación, sustancias químicas y otros) y la organización del trabajo existente”, por consiguiente, este riesgo contempla las condiciones del trabajo que determinan las exigencias físicas y mentales que la tarea impone al trabajador, y que incrementan la probabilidad de que se produzca un daño.

Al momento de detectar aquellos factores, se genera un plan de acciones correctivas y preventivas, las cuales según (Pousa X. M, 2006, pág.8), “se trata de corregir las desviaciones detectadas a través de auditorías, situaciones de emergencia o desviaciones en el seguimiento y medición”, dicho plan apoya a la entidad a subsanar el hallazgo presentado, o si por el contrario, se realizará una corrección inmediata.

Para apoyar dichos planes, se busca dentro de la entidad prevenir dichos accidentes e incidentes de trabajo, por lo tanto, es elemental considerar la prevención como un factor esencial para un fin, que es anticiparse a una dificultad, prever un daño, o como lo indica (Equipo vértice, 2010; pág. 27), “conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

Es allí, dentro de la prevención que la entidad busca medidas para mitigar eventualidades, como propender el uso de elementos de protección individual, que es “cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud, así como cualquier

complemento o accesorio destinado a tal fin” (Equipo vértice, 2010; pág. 28); los cuales, se entiende que son aquellos equipos, dispositivos o aparatos que deben usar los colaboradores a fin de proteger su vida y su salud, al continuarse como un importante recurso para el control de riesgos laborales.

Dando alcance a lo anterior, se entiende según (Menéndez et al.; 2007; pág. 24), que un riesgo laboral especifica que “el riesgo como toda situación de la que se puede derivarse un daño para una empresa. Desde el punto de vista laboral son múltiples y de muy diverso origen los riesgos existentes en todas las actividades y que nacen generalmente como consecuencia del estado en que se encuentran los agentes materiales, instalaciones, superficies de tránsito, equipamientos, etc.”, para lo cual se especifica que son aquellos que se relacionan directamente con la actividad ejercida en el lugar de trabajo.

Dentro de la clasificación de estos riesgos, podemos encontrar los riesgos y contaminantes físicos, ya que con base a lo indicado por (Chinchilla R, 2002, pág.52) estos riesgos son “aquellos que incluyen el ruido, vibraciones, temperaturas, ventilación, iluminación, humedad, radiaciones, ionizantes y no ionizantes”, por ende, son distintas formas de energía generadas por fuentes concretas, clasificadas como un riesgo dentro de la actividad de los colaboradores.

Además, encontramos los riesgos y contaminantes químicos, estos según (Chinchilla R; 2002; pag.52) “son los líquidos, polvos, humos, gases o vapores presentes en el lugar de trabajo”, por lo tanto, es todo compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural, empleado en una actividad laboral. De igual forma, encontramos los riesgos y contaminantes biológicos, los cuales según (Chinchilla R, 2002, pág. 52) “son los que se derivan del contacto con agentes infecciosos como virus, bacterias, hongos, parásitos,

picaduras de insectos o mordeduras de animales”, dicho riesgo biológico, son organismos vivos que al penetrar en el organismo pueden ocasionar enfermedades de tipo infeccioso y parasitario, dentro de la actividad laboral.

Otro tipo de riesgo son los tecnológicos y seguridad, estos de acuerdo a lo manifestado por (Chinchilla R, 2002, pág.52) se considera como “la disposición de la unidad productiva o lugar de trabajo, al orden y limpieza de estos, riesgos eléctricos y de incendio, a las máquinas y herramientas y su funcionamiento, al trabajo en alturas, riesgo de explosión y de transporte”, así que, este tipo de riesgo tiene su origen en la infraestructura tecnológica, riesgos asociados al software y por ultimo mal uso de dichas herramientas. Por último, y no menos importante, los riesgos provenientes a catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos, dado que basado en lo indicado por (Chinchilla R; 2002; pág. 52), son “fenómenos tales como terremotos, inundaciones, huracanes, deslizamientos de tierra, entre otros”, por lo anterior, se entiende como catástrofes o eventualidad naturales.

Por lo tanto, para dar cumplimiento a los estándares mínimos del SG-SST y basados en lo definido en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, se busca continuamente una mejora dentro del sistema, asociado a una implementación adecuada de un sistema de gestión, (Ogalla, 2005, pág. 3) “herramienta que permite dar coherencia a todas las actividades que se realizan, y en todos los niveles, para alcanzar el propósito de la organización”, entendiéndose como herramienta eficaz para ejecutar de manera idónea las actividades determinadas, con un solo propósito.

Esto también conlleva a la generación de auditorías, de acuerdo a lo indicado por (Pousa X. M; 2006; pág. 5) como un “proceso de verificación sistemático y documentado para obtener y evaluar objetivamente evidencias para determinar si el sistema de una organización

se ajusta a los criterios de la auditoría del sistema de gestión marcados por la organización, y para la comunicación de los resultados de este proceso a la dirección”, establecido dentro de la entidad como un control de la entidad, para detectar fallas y promover mejoras para el desarrollo de la empresa.

Establecer el ciclo de PHVA, dado que es ciclo es importante (González A. L; 2006; pág. 32) “también como guía principal para el diseño e implementación eficiente y eficaz de un modelo de competencias para el mejoramiento de los procesos de selección, inducción, capacitación y evaluación de personal de toda organización”, considerado como aquella herramienta de mejora continua, creada por William Edwards Deming, quien fue una estadístico, promotor de la concepción sobre calidad; establecido en cuatro (4) fases, determinadas de la siguiente manera:

Planificar: Dentro de dicha fase se instauran aquellos objetivos del sistema y con ello los del proceso; de la misma manera, se indican los recursos indispensables para proveer resultados asociados a las políticas de la entidad.

Hacer: En esta fase se implementa lo establecido en la primera fase, por lo tanto, la entidad debe fijar o proporcionar lo solicitado como: recursos, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión que desea implementar la entidad.

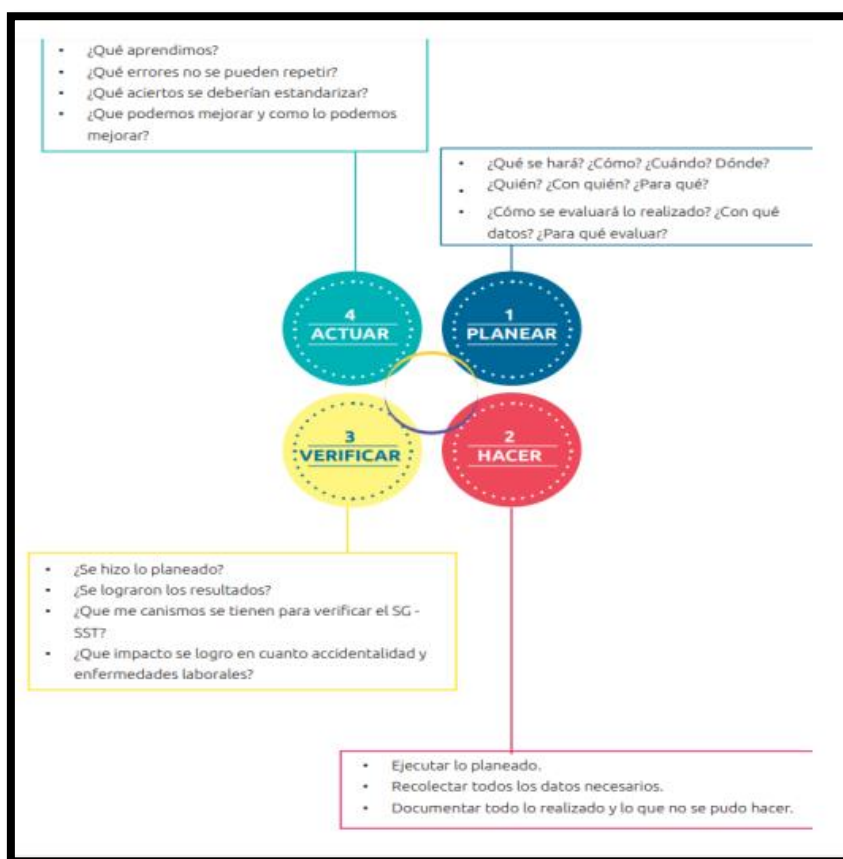
Verificar: Dentro de esta fase, se realiza un minucioso seguimiento y respectiva medición de aquellas cifras producto de las políticas implementadas en la entidad, por ende, se realiza una verificación y retroalimentación de las mismas.

Actuar: Basados en los resultados arrojados en la fase 3, es preciso tomar las acciones pertinentes a fin de mejorar continuamente la labor de la entidad, esta fase es indispensable

para implementar las acciones correctivas y por ende verificar aquellos aspectos y fortalezas que tiene la entidad.

Fuente: Garzón. L.E (2018). *Ministerio de Trabajo Guía técnica de implementación del SG SST para MiPymes.* Colombia.

Figura Interrogantes a los que debe responder el ciclo PVHA.



Dando alcance a lo descrito en el presente marco teórico, dichas sistemas, deberán ser implementados y monitoreados continuamente, a fin de generar una mejora continua lo cual lo podemos definir como la manera analizar los diversos procesos, que se lleva a cabo en la actualidad dentro de una organización, o como lo descrito por (Heredia J. A, 2001, pág. 28), esta “depende de cómo la gente de la empresa va aprendiendo y transmitiendo sus

conocimientos. El proceso de mejora busca eliminar las causas de los problemas en sus fuentes y esto requiere conocimiento de los procesos”.

2.2. Marco Legal: Revisión de las Normas, Resoluciones, leyes, etc.

La Salud Ocupacional en Colombia dio sus primeros inicios a mediados del año de 1904, donde un General llamado Rafael Uribe Uribe, comenzó su defensa ante los accidentes en el trabajo y las enfermedades sufridas por los colaboradores entre la entidad, como factor principal del participante de estos derechos y protección del gremio trabajador, debido a su dedicación Uribe en el año de 1910 pidió indemnización para los empleados que sufrieron accidentes de trabajo. Más adelante debido a la preocupación y el esfuerzo del General por los trabajadores logró que se aplicara la Ley 57 de 1915 por el Congreso en la cual se promulgaban medidas, asociadas a el rol asumido por todas las entidades respecto a los accidentes e inocentes de trabajo (Henao, 2010).

Es de apuntar que para la época, las normas y leyes eran pocas y no buscaban la seguridad de los empleados pues en ese entonces los sistemas de producción solo se concentraban en la explotación de trabajadores con mano de obra barata, además había una política restringida acerca del rol que desempeñaban los empleados, así como este conjunto de normas o principios que regulan aquellas relaciones humanas o aquellas obligaciones que los mismos colaboradores pueden asumir al realizar cualquier labor (Lizarazo et al, 2011).

Después de un lapso de tiempo, apareció la Ley 46 de 1918, la cual complementó la Ley 57 donde se enfocó en la Higiene y Sanidad para todas las empresas, seguidamente se estableció la Ley 37 de 1921 que implementó un documento contractual el cual tiene la cobertura para varias personas y fue hasta el año 1934 que se reglamentó la Ley 10 que plasmó aquellas enfermedades adquiridas por la labora realizadas; prestaciones sociales

establecidas por ley correspondiente a un mes de salario por cada año laborado; suspensión temporal de la labora realizad para descansar y por último, la contratación laboral, dado que en un conjunto, lo determinó la Ley 96 de 1938 que creó una entidad que regulaba todas estas normas y fue conocida como Ministerio de la Protección Social, al siguiente año se creó la Ley 44 de 1939, periodo en el cual se establecido aquellas compensaciones económicas las cuales se reciben como consecuencia de haber tenido algún incidente en el ámbito laboral. En el año 1944 apareció el Decreto 2380 que fundó el respectivo Código Sustantivo del Trabajo y de la misma manera se determinó aquellos compromisos asumidos por las entidades, a fin de resguardar a los colaboradores (Lizarazo et al. 2011).

Posteriormente con la Ley 6 de 1945 “Ley General del Trabajo” se dictan nuevas disposiciones sobre convenciones de trabajo, conflictos colectivos, asociaciones y jurisdicción sobre asuntos laborales, dicha ley fue modificada en lo presentes decretos mencionados: Decreto 1600 y 1548 (Ayala, 2004).

En el mando por el hoy expresidente, Alfonso López Pumarejo, la ley 90 de 1946 creó el Instituto de los Seguros Sociales que brindó servicios de salud y pensión. De igual forma, es preciso indicar que en el año 1948, de acuerdo al Acto Legislativo referenciado como 77, entró en vigencia la entidad competente y especializada para higiene industrial y medicina, posterior a lo interpuesto por el Decreto 3767, en donde se establecieron las medidas de seguridad e higiene industrial, para las entidades en todo el territorio nacional (Ruiz, 2015).

En el año 1965, en Colombia el Instituto de los Seguros Sociales ya contaba con un departamento de Salud Ocupacional, diseñado para la atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desde ese momento, por lo tanto, actualmente la entidad competente como lo es el Gobierno Nacional, instauró leyes, decretos y normas, encaminados

a beneficiar la parte física, mental y social del colaborador en su ambiente profesional (Henaó, 2010).

El Congreso de la República expidió la Ley 9 de 1979 por la cual se dictan medidas Sanitarias, pero que en su artículo 81, indica que la salud de aquellos colaboradores de la entidad, es imprescindible para el progreso socioeconómico del país y deben participar tanto gobierno como particulares (Lizarazo et al. 2011). Esto en concordancia con lo establecido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), donde establece como objetivo crear conciencia en todo el mundo sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por otro lado, Henaó (2010) indica que con base en lo establecido en la Ley 100 “la ley de Seguridad Social”, se establece como objetivo principal optimizar la eficacia en salud, condescendiendo para optimar la cabida de atención, con lo que respecta a servicios de: Pensión, salud ARL, es a partir de allí que nacen las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), hoy en día conocidas como Administradora de Riesgos Laborales (ARL). En este nuevo contexto, el Instituto de los Seguros Sociales, pasa a ser una entidad más de prestación de servicios en salud.

De igual forma, cambios sustanciales en el tema de la Salud Ocupacional dieron sus inicios a mediados del año de 1994, bajo el decreto 1295 expedido por el Ministerio De Protección Social, el cual estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales cuyo objetivo principal es la promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo y salud de todos los trabajadores y que es función de todos los entes públicos y privados (Lizarazo et al. 2011). Varios años después se creó La ley 879 “Ley de Flexibilización Laboral”, dicha Ley otorgó que los acuerdos contractuales con los colaboradores, se realizará

a través de entidades como: cooperativas, propiciando cambios sustanciales en las relaciones laborales para que se generará más empleo y se disminuyeran costos a favor de las empresas contratantes lo que fomento en múltiples casos que no atendieran de manera adecuada y oportuna las normas de seguridad en el trabajo (Kalmanovitz, 2011).

Lo anterior generó controversias en todo el país y de acuerdo con lo determinado por la encuesta generada para conocer las condiciones de Salud y Trabajo en el territorio colombiano, así mismo, el 44% de los centros de trabajo con menos de 50 colaboradores atestiguaron desarrollar actividades de Salud pertinentes o asociada a la Salud Ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2007).

El Congreso de Colombia después de casi 10 años de vigencia del Sistema de Riesgos Laborales decreta la Ley 1562 del 2012, por el cual modifica el decreto 1295 donde se ordena a las empresas cambiar el programa de Salud Ocupacional por el SG-SST. Posteriormente indica en el decreto 1443, aquellos parámetros y metodologías, a fines de diseñar e realizar un adecuado Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, dicho sistema es de obligatorio cumplimiento en el territorio nacional, para todas las entidades (González, 2012).

En el año 2015 se creó una norma importante en Seguridad y Salud en el Trabajo cuando el Gobierno expidió el decreto 1072, que compila toda aquella normatividad, concernientes con la Seguridad y Salud en el Trabajo; que permite a través del ciclo PHVA implementar por medio de un proceso lógico, difundido por etapas todo el sistema de gestión (de trabajo, M. 2015). El Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 modificó el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, comparándolo con el inicial. Notamos, que este hizo énfasis en definir con mayor precisión quienes deben acogerse a la transición hacia el SG-SST en donde el artículo 2.2.4.6.37 menciona que:

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017. (Decreto 171 de 1 febrero de 2016).

Sin embargo, para el año 2017, llegaría el Decreto 052, el cual volvió a modificar el artículo inicial de este párrafo, manifestando que, a partir del 1 de junio de 2017, se daría inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación donde se evidencia un proceso lógico el cual inicia en la evaluación inicial del (SG-SST) que las empresas están llevando, pasando por el plan de mejoramiento en concordancia con la evaluación inicial, luego se pasa a la ejecución del (SG-SST); después se hace un seguimiento a la ejecución del sistema y por último se debe hacer inspección, Vigilancia y Control, todo este proceso debe contar con unos responsables para su adecuada implementación.

La entidad de control y vigilancia, el Ministerio de Trabajo a mediados del año 2017, emitió la Resolución 1111 “por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”, resolución que fue derogada, por la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, la cual es de obligatorio cumplimiento dentro de las entidades, dado que en esta se determinó aquellas condiciones básicas e indispensables que deberá tener una compañía para su funcionamiento, desarrollando e implementando de manera efectiva su sistema de seguridad de salud y seguridad en el trabajo, cumpliendo a cabalidad con estándares establecidos en la resolución.

Por lo anteriormente mencionado, es preciso indicar que a partir del año 2020 y del último mes del año mencionado, las diferentes entidades, deberán emplear: autoevaluación implementada en Tabla de Valores, generación de plan de mejora, implementación del plan anual del sistema implementado en la entidad, el cual deberá ser generado a partir del primer mes del siguiente año en curso. Por lo tanto, si las entidades no cumplen con estas exigencias establecidas en el artículo 91 del Decreto 1295 del 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 del 2012.

Capítulo 3: Metodología investigación Cualitativa

3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

La implementación inicial del SG-SST en la empresa Acueducto de Bogotá se realizó teniendo en cuenta las falencias de seguridad identificadas en los aspectos analizados de la empresa por tal motivo se trabajó en el liderazgo y compromiso del equipo humano, también se aborda la administración y el control del riesgo laboral trabajando la medicina preventiva junto la investigación de eventos, emergencias junto con la comunicación entre todos los colaboradores para garantizar los planes realizados y de esta manera poder ejecutar la implementación a todo el equipo de trabajo de la empresa de acuerdo a lo establecido en el plan.

Dentro de esta implementación se logró abordar los aspectos que llevaron a que se creara el sistema de seguridad y salud en el trabajo debido a los diferentes eventos que se presentaron en las diferentes áreas de la organización como accidentes operativos o en campo por lo cual conllevó a una implementación de un sistema de gestión que lograra generar culturas de prevención de cuidado y de autocuidado por lo cual se buscaba mejorar la calidad

de vida de los colaboradores de la empresa formando un equipo consolidado con ambientes seguros brindando mejores procesos para trabajar.

3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

Para la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP, la implementación del Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.7.4 del Sistema de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, es de carácter prioritario ya que por medio de este decreto se garantiza el cumplimiento de la normativa legal vigente y que a su vez es garantía de la Seguridad y bienestar para cada uno de los colaboradores de la empresa.

Fuente: Autoría Propia *Imagen 1. Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST*

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios							Número de trabajadores directos: 2.500			
NIT de la Entidad: 999.999.094-1							Número de trabajadores directos: 2.500			
Realizada por: Yarlyny Montes Cubillos							Fecha de realización: 04/04/2020			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5			0,5				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				15
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2						
Gestión del cambio (1%)		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1			
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			5
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2			
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1			6
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			15
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4			
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3			
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4			
		GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5		
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control				2,5	2,5				
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos				2,5	2,5				
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía				2,5	2,5				
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas				2,5	2,5				
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas				2,5	2,5				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5			10	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25		5	
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5		10	
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
TOTALES					100				100

En los resultados de la Matriz se observa, la calificación del cumplimiento de cada uno de los estándares mínimos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP, evidenciando lo siguiente:

En el planear, la empresa cumple con los estándares mínimos como son la disposición de recursos financieros, técnicos y de personal; en estos ítems la empresa refleja, que vela por la protección de la seguridad y la salud de sus colaboradores, a través de personal calificado para la Seguridad y Salud en el trabajo, cumpliendo así también con estándares como el de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, cumplen con la conformación y capacitación de los miembros del Copasst y de comités de convivencia, lo único en que no aplica es en el tema de pago de pensión de trabajadores de alto riesgo, ya que la empresa no se encarga de pensionar a ningún trabajador, la pensión de sus empleados está a cargo de Fondos privados de pensión, por otro lado cumple con el estándar de la Gestión Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se identifica el cumplimiento de estándares como evaluación inicial del SG-SST, Plan Anual de Trabajo, Rendición de cuentas, adquisiciones, contratación y Gestión del Cambio. En el hacer, se identifica que cumple con la Gestión de la Salud, donde se evidencia la realización de evaluación de condiciones de trabajo, registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, como también los incidentes y accidentes de trabajo, en la implementación de mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, en la Gestión de Peligros y Riesgos se evidencia que aplica medidas de prevención y control para intervenir los peligros o riesgos, al implementar y verificar precisamente medidas de prevención y control con procedimientos, instructivos, fichas y protocolos, en el estándar de Gestión de Amenazas, mediante el cumplimiento de este

estándar, la empresa indica que cuenta con un Plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

En el ciclo de Verificar, la empresa cumple con el estándar de verificación del SG-SST, realizando la gestión y resultado del mismo, a través de la estructura de indicadores de resultado en cada proceso, realizando auditorias por lo menos una vez al año, planificadas con el COPASST, finalmente en el actuar, la empresa cumple con el estándar de mejoramiento en las acciones preventivas y correctivas dadas del resultado de la implementación del SG-SST, cumple con definir acciones de Promoción y Prevención, donde de la ejecución de estas acciones preventivas, correctivas y de mejora en la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, logra implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL.

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP, es una empresa prestadora de los servicios públicos esenciales domiciliarios de Acueducto y Alcantarillado en Bogotá, Inicialmente la empresa fue rudimentaria en su prestación del servicio y contaba más con planta de personal operativo que administrativo, solo tenía tres gerencias: financiera, administrativa y operativa, conforme iban apareciendo dependencias, se iban evaluando los cargos de acuerdo a las responsabilidades de cada uno; solo hasta el año 1966 se aprobó una reforma con el fin de ampliar la capacidad administrativa, operativa y técnica, por tanto se creyó indispensable elaborar y adoptar un plan de seguridad en el trabajo interno, acorde con el crecimiento de la empresa, para el cuidado de los trabajadores en las actividades que

desarrollaban para incrementar la seguridad contra accidentes y otros peligros a los que se exponían y mejorar la calidad de vida del trabajador.

Para el año 2008, la empresa contaba con su propio servicio médico y odontológico, hasta que conforme a lo estipulado en el Manual del Servicio Médico y Odontológico y la Convención colectiva de Trabajo, el Plan Adicional de Salud (PAS) acordaron que lo prestaría las EPS famisanar y Colsanitas, a partir del 2008 hasta finales del 2009, Famisanar fue la EPS prestadora del Plan Adicional de Salud (PAS), desde 2010 a la fecha este servicio lo presta la EPS compensar, que es la encargada de realizar todos los exámenes médicos ocupacionales. En el 2010, para el tema de riesgos profesionales, se realizó el cambio de ARP de Liberty a Positiva, con el fin de fortalecer temas de higiene industrial, controlar la accidentalidad y desarrollar una gestión interdisciplinaria en Salud Ocupacional. En el 2008 se actualizó el Manual del Servicio Médico y Odontológico, como también los manuales de dotación y elementos de protección personal, dando cumplimiento a la normatividad legal y a la Convención Colectiva de Trabajo.

Para este mismo año se conforma el Comité Paritario del Servicio Médico y Odontológico, también contando con un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), al cual debe velar por la promoción, vigilancia de las normas y estatutos de salud ocupacional en programas de medicina, higiene y seguridad industrial, se identificaban los riesgos más significativos que afectaban la salud y seguridad de los trabajadores como: trabajo en espacios confinados, excavaciones, alturas, seguridad vial, riesgos eléctricos, mecánicos, químicos, ergonómicos, físicos, sicosociales y cardiovasculares, así como la identificación de los programas de prevención y control de los mismos.

La Empresa adelantó el proceso de Certificación en OHSAS 18001, para ello desarrolló diferentes actividades, las cuales han sido evaluadas en los últimos cuatro años por el Consejo Colombiano de Seguridad, quien en el 2008 clasificó a la empresa en la categoría 2 con una calificación del 75.39% que corresponde a una categoría media y en el año 2009 pasó a la categoría de excelencia con calificaciones por encima del 88%. En el año 2011 se obtuvo un porcentaje de avance del 80%, con avances en el ajuste de la política y los objetivos de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, mediante Acta No. 13 del 8 de junio/2011 por parte del Comité Corporativo; al igual que la actualización del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial con Resolución No. 0370 del 10 de junio/2011.

Los indicadores que impactaban la disminución de accidentalidad y mitigaba los riesgos, estaban definidos en programas de seguridad industrial y Salud Ocupacional, como programas de promoción y prevención, vigilancia epidemiológica, higiene y seguridad industrial, escuelas de taller de entrenamiento técnico, programa tutores, capacitación e inducciones.

La empresa ha tenido una transición positiva, en cuanto a la forma de proteger la seguridad de todos sus colaboradores, por tal razón se ha venido ajustando a las normativas establecidas por el país con la reglamentación en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, para el año 2017 establecía requisitos y requerimientos bajo la normativa, ley 1562/2012 Seguridad y Salud en el trabajo, Decreto 1072/2015 y la resolución 1111 de 2017, donde adelantó una evaluación inicial para definir el plan de trabajo, obteniendo un resultado del 78% en su implementación, para este mismo año se realizó una identificación de peligros y valoración de riesgos en todos los puntos de trabajo de la empresa,

logrando así, actualizar más de 200 matrices de identificación de peligros entre los años 2016 y 2017.

De acuerdo a lo anterior para el año 2017 actualizó la política y objetivos del SG-SST de la empresa, de acuerdo a resolución 0478 del 21 de julio de 2017 y la incluye en el manual del Sistema Integrado de Gestión, con los objetivos de identificar peligros para evaluar y valorar los riesgos y de esta manera establecer controles, tener una disminución en accidentes laborales por lo menos en un 15% cada año y salvaguardar la seguridad y salud de cada trabajador a través de mejoras al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

En la actualidad debido al crecimiento y desarrollo que ha presentado, cuenta en su estructura organizacional con la Gerencia Corporativa en Gestión Humana y Administrativa, de la cual hace parte la División Salud Ocupacional, en el proceso de implementación la empresa por medio de la Resolución 506 del 2017 establece el Sistema Integrado de Gestión y adopta el Modelo Estándar de Control Interno, fundamentado en el Plan General Estratégico 2016 – 2020 aprobado por la junta directiva de la Alcaldía Mayor de Bogotá el 26 de enero de 2017. Dentro del Sistema Integrado de Gestión, la empresa diseña unos subsistemas para dar alcance a todas sus dependencias, por tanto, implementa el Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, bajo un modelo legislativo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017, y como norma complementaria la NTC ISO 45001:2018. Los procedimientos obligatorios del Subsistema se encuentran documentados y actualizados según la normatividad vigente, entre otros se cuenta con procedimientos para el proceso de reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo, para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y para establecer programas de vigilancia epidemiológica. En razón a que el SG-SST es un sistema permanente, de mejoramiento continuo, planificado,

evaluables y ajustables, de acuerdo con las condiciones y etapas del Ciclo PHVA, el modelo de Gestión del Sistema de SST se despliega a través del Plan Anual del Trabajo, el cual se estructura bajo cinco ejes temáticos: Liderazgo y compromiso, Administración y Control de Riesgos, Medicina Preventiva y del Trabajo, Investigación de Eventos y Emergencias.

Capítulo 4: Resultados

4.1. Presentación y análisis de los resultados Recuperados en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST

Presentando los resultados de la investigación realizada a la empresa de EAAB, en el tema de SG-SST, se encontró en el proceso de la investigación una calificación alta, debido al compromiso dado de los trabajadores en el proceso de sus actividades y los controles que el área de seguridad y salud en el trabajo tiene para mitigar y deshacer cada posible riesgo que se encuentre dentro del ámbito laboral de la empresa

Teniendo en cuenta el componente de los recursos que la empresa destina anualmente para el cumplimiento de los estándares mínimos; se observó que la empresa de Servicio Públicos Domiciliarios destinó un alto porcentaje de sus ingresos, para la inversión en personal con alta capacitación, inducción y reinducción del manejo del sistema de gestión, garantizaron y certificaron el cumplimiento de la norma en cada uno de sus procesos de las áreas, que aplican los colaboradores. Los ambientes de trabajo fueron evaluados periódicamente por parte del personal a cargo y de la ARL, ya que en dicho proceso se verificó que los empleados se contrataran con todos los equipos necesarios según fuera su actividad y su tipo de contrato. Al cumplir con el proceso de SG-SST en relación con las actividades como son plan anual de trabajo, cronograma de actividades para el año 2020,

contratación, normatividad y todos los procesos necesarios los cuales permitieron controlar y replantear dentro de ellas las posibles no conformidades dentro de una auditoria.

Las condiciones de salud en el trabajo, la empresa de EAAB, evidencia la ejecución de los exámenes de ingreso y egreso correspondientes con el marco de la legal, realizando programas de medicina preventiva y del trabajo con la información epidemiológica, programa de reincorporación y rehabilitación según se el caso, evaluación funcional osteomuscular para el trabajo en alturas, evaluación funcional y aptitud física, cuestionario de salud física para deportistas, registro de elementos de entrega de botiquín, entrega kit biológico, entrega de protector solar, reporte de seguimiento a programa y comunicación oficial de los trabadores por las personas competentes para el seguimiento y verificación.

El protocolo en el archivo de las historias clínicas se dispone efectivamente como lo indica la ley y de acuerdo con los resultados encontrados, la empresa de EAAB, se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales y contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como los resultados de mediciones ambientales propias de una evaluación de puesto de trabajo y las atenciones derivadas o con ocasión del desempeño profesional.

La historia clínica ocupacional forma parte de la historia clínica general, por lo que le son aplicables las disposiciones que a ésta la regulan. Quiere decir lo anterior que en aquellos puntos en los cuales no se realice distinción alguna, se entenderá que la apreciación aplica tanto para la historia clínica ocupacional como para la general., las medidas de prevención de

peligros, riesgos y el plan de prevención, preparación, respuesta ante una emergencia, su cumplimiento es satisfactorio ya que alcanza el 100% de la calificación máxima.

En lo que respecta a el manejo de los residuos sólidos de la empresa de EAAB, es implementado en todas las sedes y actividades que generen cualquier tipo de residuos, los cuales se gestionan de acuerdo a la clasificación de residuos ordinarios aprovechables, no aprovechables, residuos peligrosos, residuos que poseen características corrosivas, reactivas, explosivas, tóxicas, inflamables, infecciosas o radioactivas, residuos de construcción y demolición, lodos y biosólidos, encaminadas a la minimización, acopio y aprovechamiento de los residuos ordinarios aprovechables como papel, cartón, plástico, vidrio y metal, generados en las actividades realizadas en la empresa.

Por último, el COPASST, el grupo de brigada de emergencia y los planes de emergencia permiten actuar en concordancia con la importancia que tiene la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo implementación de las buenas prácticas en la empresa de EAAB, fomentando el desarrollo de la cultura del autocuidado que garantice la observancia de las medidas de la seguridad industrial y de salud ocupacional y en el proceso de prevención y control de riesgos, buscando el bienestar del trabajador para el cumplimiento y desarrollo de su objetivo social.

En relación con las acciones preventivas y correctivas se tomaron de acuerdo con los resultados del SG-SST y a las auditorías realizadas por parte del área responsable y de la ARL, en el cual se observa que en la implementación da un cumplimiento del 100%. Por ende se realizan procesos de mejora en la investigación de incidentes y accidentes laborales, generando acciones de prevención en cada proceso identificado, con el fin de tomar medidas preventivas y correctivas para evitar posibles no conformidades.

Capítulo 5: Plan de Mejora

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

Teniendo en cuenta que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP, cuenta con un personal directo de más de 2.500 empleados, el resultado de la matriz de estándares mínimos da como resultado en la calificación un valor del 100%.

En su valoración el resultado queda clasificado bajo el criterio de que, si el puntaje obtenido es mayor o igual a 86%, es ACEPTABLE, lo cual indica en las acciones: Mantener la calificación y evidencia a disposición del Ministerio de Trabajo e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Por tanto, se presenta el siguiente Plan Anual de Trabajo para el año 2020, conservando las actividades planteadas para el año 2019, para lograr la optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa, teniendo en cuenta las actividades claves para mantenerlas y fortalecerlas en el tiempo.

Fuente: Autoría Propia

Cuadro 2. Plan de Trabajo EAAB año 2020 SG-SST.

PLAN DE TRABAJO ANUAL EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ-ESP SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO														
Eje Temático	Actividad	Objetivo	Responsable	Recurso			Cronograma Vigencia 2020							
				Financiero	Técnico	Humano	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Liderazgo y Compromiso	Revisar la Política de SST y actualizarla	Verificar el cumplimiento de la normativa vigente respecto a los procesos direccionados a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.	Director Ocupacional			X								
Liderazgo y Compromiso	Realizar auditoría al desempeño del SG-SST	Determinar el nivel de cumplimiento de las actividades establecidas y evidenciar los resultados en la aplicación del SG-SST	División Salud Ocupacional/ Dirección Calidad y Procesos	X		X								
Administración y Control del Riesgo	Realizar inspecciones planeadas en SST (Riesgo locativo, orden y aseo, infraestructura etc.) a centros de trabajo (Sedes de la Empresa)	Verificar la disposición del recurso humano, técnico, físico y financiero para la respectiva ejecución del SG-SST	División Salud Ocupacional/Facilitadores SST	X	X	X								
Administración y Control del Riesgo	Divulgar Matrices de Identificación de Peligros, Evaluación y	Evidenciar las medidas de intervención planteadas en las matrices de acuerdo a los	División Salud Ocupacional/ Dirección Salud	X		X								

	Valoración de Riesgos 2019	peligros y priorización de riesgos para cada cargo en la empresa.													
Medicina Preventiva y del Trabajo	Realizar Diagnósticos de las Condiciones de Salud	Comprobar que se haya llevado a cabo, la evaluación de los resultados de programas para rehabilitación de la salud de los trabajadores.	División Salud Ocupacional			X									
Medicina Preventiva y del Trabajo	Desarrollar actividades propias del Programa de vigilancia Epidemiológica (PVE) por exposición al ruido (Hipoacusia Neurosensorial)	Establecer las características de la exposición en los sitios de trabajo, por el factor de riesgo por ruido	División Salud Ocupacional			X									
Investigación de Eventos	Desarrollar reuniones de seguimiento investigaciones de Accidentes e Incidentes de Trabajo	Evidenciar el cumplimiento de los procesos de los reportes e investigación de accidentes e incidentes, para la respectiva retroalimentación	División Salud Ocupacional/Facilitadores SST	X		X									
Investigación de Eventos	Realizar la Investigación de todos los Accidentes e Incidentes de Trabajo reportados, dentro de los términos estipulados por la normatividad vigente.	Plantear las acciones preventivas, correctivas y de mejora, en el resultado de la investigación de accidentes e incidentes de trabajo.	División Salud Ocupacional/Facilitadores SST	X		X									
	Gestionar contrato de	Facilitar la tramitación en													

Emergencias	Sum. para Botiquines y kit de riesgo Biológico	las licitaciones, para no presentar retrasos en el suministro de los implementos y contar con ellos en caso de emergencia.	Dirección Salud/División Salud Ocupacional/Gerencia Gestión Humana	X										
Emergencias	Desarrollar capacitaciones y entrenamientos a Brigada de Emergencia y coordinadores de evacuación.	Proporcionar conocimientos y desarrollar capacidad técnica con el entrenamiento adecuado, para atender de forma oportuna en el evento de una emergencia.	Dirección Salud/División Salud Ocupacional/Gerencia Gestión Humana	X		X								

5.2. Cronograma de Actividades.

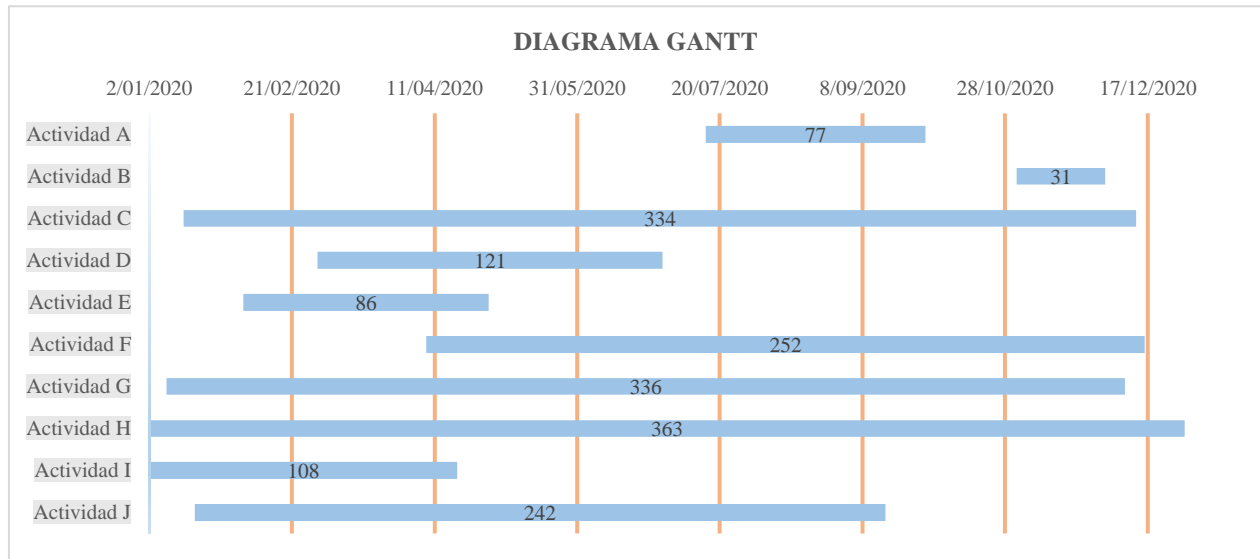
Acción de Mejora: Optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa para mantener y reforzar los estándares mínimos del SG-SST.

Fuente: Autoría Propia. Cuadro 3 Cronograma de Actividades EEAB 2020

Eje temático	Actividad	Nombre de la Actividad	Responsable	Recursos	fecha de Inicio	Duración en Días	Fecha Final
Liderazgo y Compromiso	Actividad A	Revisar la Política de SST y actualizarla	Director Salud Ocupacional	Humano	15/07/2020	77	30/09/2020
	Actividad B	Realizar auditoria al desempeño del SG-SST	División de Salud Ocupacional Calidad y Procesos	Humano/Financiero	1/11/2020	31	2/12/2020
Administración y Control del Riesgo	Actividad C	Realizar inspecciones planeadas en SST (Riesgo locativo, orden y aseo, infraestructura etc.) a centros de trabajo (Sedes de la Empresa)	División de Salud Ocupacional Facilitadores SST	Humano/Financiero	14/01/2020	334	13/12/2020
	Actividad D	Divulgar Matrices de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos 2019	División de Salud Ocupacional	Humano/Financiero	1/03/2020	121	30/06/2020
Medicina Preventiva y del Trabajo	Actividad E	Realizar Diagnóstico de Condiciones de Salud	División de Salud Ocupacional	Humano	4/02/2020	86	30/04/2020
	Actividad F	Desarrollar actividades propias del PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA (PVE) POR EXPOSICIÓN AL RUIDO (HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL)	División de Salud Ocupacional	Humano	8/04/2020	252	16/12/2020
Investigación de Eventos	Actividad G	Desarrollar reuniones de seguimiento investigaciones de Accidentes e Incidentes de Trabajo	División de Salud Ocupacional Facilitadores SST	Humano/Financiero	8/01/2020	336	9/12/2020
	Actividad H	Realizar la Investigación de todos los Accidentes e Incidentes de Trabajo reportados, dentro de los términos estipulados por la normatividad vigente.	División de Salud Ocupacional Facilitadores SST	Humano/Financiero	2/01/2020	363	30/12/2020
Emergencias	Actividad I	Gestionar contrato de Sum. para Botiquines y kit de riesgo Biológico	Dirección Salud/División Salud Ocupacional/Gerencia Gestión Humana	Financiero	1/01/2020	08	9/04/2020
	Actividad J	Desarrollar capacitaciones y entrenamientos a Brigada de Emergencia y coordinadores de evacuación.	Dirección Salud/División Salud Ocupacional/Gerencia Gestión Humana	Humano/Financiero	8/01/2020	42	6/09/2020
Inicio Acciones	43832,00						
Fin Acciones	44195,00						

Cuadro 4

Diagrama de Gantt EAAB año 2020.



Al verificar el diagrama de Gantt, podemos visualizar las diversas actividades que se realizarán con el objetivo de mejorar cada vez más las acciones determinadas por la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios, con el fin de adoptar un plan de seguridad en el trabajo interno asociado con el crecimiento de la entidad, mejorar la calidad de vida del trabajador, minimizando riesgos con respecto a enfermedades laborales o en su defecto, accidentes laborales. A pesar de que la entidad, ha tenido una transición positiva, en cuanto a la protección y seguridad de sus colaboradores, la entidad cuenta con un minucioso proceso de reporte de investigación, incidentes y accidentes de trabajo, el cual se crea con el objetivo de identificar peligros, evaluación y valoración de riesgos, para establecer de programas de vigilancia epidemiológica.

De la misma manera, se mantendrá un Plan Anual del Trabajo, el cual se estructura bajo cinco ejes temáticos: Liderazgo y compromiso, Administración y Control de Riesgo, Medicina Preventiva y del Trabajo, Investigación de Eventos y Emergencias, todo ello con el

fin de dar cumplimiento al reglamento vigente para dar cumplimiento a los estándares mínimos de la entidad. Dentro de las mejoras continuas que se generaran dentro entidad, será realizar una revisión periódica de la política del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, la cual refleja el compromiso que tiene la alta dirección con sus colaboradores, identificando de manera oportuna aquellos peligros a los que están expuestas nuestros trabajadores, contratistas y subcontratistas en cada una de las actividades que realicen. Así mismo, para dar alcance a dicho cumplimiento, las auditorias serán parte esencial para el mejoramiento continuo dentro del procedimiento y la aplicación de estos por parte del empleador y trabajador.

La entidad, busca realizar seguimientos continuos y control de las diversas actividades enfocadas a la salud del trabajador, minimizando factores de riesgo locativo, eléctrico, etc.

De estos seguimientos, se buscan generar retroalimentaciones continuas con respecto a posibles peligros, y valoración de riesgos del año inmediatamente anterior, es así, como la entidad, busca generar programas de vigilancia epidemiológica, minimizando factores de riesgos para nuestros trabajadores. Dentro de estos programas de salud, la entidad cuenta con un comité investigador de accidentes de trabajo, el cual tiene como objetivo evidenciar las causas, hechos y situaciones que generan la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo dentro de la entidad, allí se establecerán acciones correctivas y planes de mejora a los eventos ocurridos. Dichos programas, estarán también enfocados en la promoción y desarrollo de campañas con el fin de tener una identificación y control efectivo de los peligros, monitoreando de manera permanente las condiciones de trabajo; esto asociado a fomentar estilos de trabajo y de vida saludables.

Es por ello, que también se creó un programa integral de prevención y control de emergencias, para lo cual la entidad cumple con la competencia para la respectiva atención médica y primeros auxilios, teniendo a su mano los elementos necesarios para desempeñar dicha actividad, se generan continuamente programas de capacitación y entrenamiento en brigadas de emergencia y coordinación de evacuación, involucrando a todos los relacionados, con el fin de tener conocimiento de cómo actuar en caso de una eventualidad. Por lo tanto, es imprescindible ejecutar dichos programas para llevar a la entidad a una mejora continua de nuestros procesos, enfocados y orientados en el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos por el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo.

Recomendaciones

Tener en cuenta que la implementación del SG-SST es un compromiso no solo de la Alta Dirección, sino de todos los miembros de la organización. Por esto, los jefes de cada proceso deben cumplir una función importante en animar a la toma de conciencia del personal bajo su mando, para alcanzar los objetivos mediante el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

En caso de emergencia, el plan de evacuación debe darse a conocer a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de la labor que ejerzan, realizando prácticas periódicas, garantizando su comprensión y operatividad, se recomienda que cada área tenga una capacitación teórica /práctica, sobre el plan de emergencias y los procedimientos donde se indique la evacuación en la práctica, donde se dé a conocer las rutas de salida y ubicación del punto de encuentro final.

Es importante actualizar la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos, en caso de alguna reforma normativa legal que aplique para la entidad para dar alcance en adoptar metodologías para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Se debe continuar con el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme con la nueva normativa emitida por el Ministerio de Trabajo con el propósito de continuar promoviendo el autocuidado y el cuidado colectivo, para mejorar las condiciones de trabajo y vigilar los factores de riesgo que pueden perturbar a los trabajadores, visitantes y contratistas a través de accidentes o enfermedades laborales en las instalaciones de la empresa.

Es necesario en el diagnóstico de las condiciones de salud de la empresa, incluir en los procesos de mejoramiento continuo, el asignar responsabilidades a los jefes de área en materia de la salud y seguridad, para lograr los resultados y los controles adecuados en cada proceso, quienes deben tener conocimiento de los planes de acción, de esta forma llegar al control y evaluación de la efectividad de las medidas necesarias en cuanto a salud y junto con los equipos de trabajo tomar las medidas de prevención y control.

Es necesario contar con informes que documenten el acompañamiento de todos estos procesos teniendo en cuenta la implementación y recomendaciones con el consolidado de conclusiones que generan los procesos acoplados a la empresa ajustando los estándares identificados en la matriz aplicada evaluando los criterios de la normatividad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Conclusiones

Dentro del análisis expuesto se resalta la investigación realizada, y se evidencia a la empresa EAAB-ESP mediante el SG-SST logra enfocarse en la identificación de estrategias de control, para asegurar un proceso de gestión óptimo para todos sus colaboradores por medio de procesos de inducción y reinducción, promoviendo el autocuidado de los trabajadores y generando hábitos saludables para evitar posibles incapacidades, incidentes o accidentes que afecten el proceso psicosocial del trabajador.

Mediante el diagnóstico se concluye que los investigadores, apropiaron nuevos conocimientos de acuerdo con el SG-SST, afianzando nuevas herramientas y conceptos que fortalecerán la implementación de las metodologías vistas para los colaboradores y su correcta implementación de acuerdo con las leyes nacionales para el talento humano y la SG-SST.

Una excelente calificación por el cumplimiento de los Estándares Mínimos de SST, aportan un valor agregado, en su constante realización de actividades adicionales a las que establece la normativa de riesgos laborales, las cuales vemos reflejadas en la salud y bienestar de los colaboradores, la EAAB y de acuerdo al artículo 22, se contempla solicitar la Acreditación en SST.

Es preciso indicar que la exigencia e implementación del SG-SST al interior de la empresa basados en la Resolución 0312 del 2019, nos ayuda a mitigar la ocurrencia de algún incidente o accidente laboral, busca la prevención y minimización de factores de riesgo presentes en las actividades laborales diarias, a fin de impedir dichas ocurrencias de accidentes o la aparición de enfermedades de origen laboral en los colaboradores de la entidad.

De igual forma, en cumplimiento a lo establecido en el decreto 1072 de 2015, y basados en la implementación del SG-SST en la entidad, está promueve la mejora continua del sistema e incorpora la ejecución adecuada de las medidas de prevención y control, tanto a nivel interno como externo buscando acrecentar los niveles de confiabilidad dentro de las partes interesadas.

Así mismo, la entidad genera un plan de mejoramiento asociado al cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 del 2019, basado en un mejoramiento en asignación de recursos destinados al SG-SSGT, gestión de la salud, gestión de riesgos y amenazas, y finalmente la verificación por la alta dirección y auditorías externas.

En relación con los resultados obtenidos en la tabla de valores, concluimos que la empresa está cumpliendo al 100% con los estándares mínimos de SST los cuales aportan un valor agregado y la constante realización de actividades adicionales a las que establece la normativa de riesgos laborales, las cuales vemos reflejadas en la salud y bienestar de los colaboradores, la EAAB y de acuerdo con el artículo 22, la cual nos da la posibilidad de solicitar la acreditación en SST.

Bibliografía

- Abril C. E; Enríquez A & Sánchez J. M. (2006). Manual para la Integración de Sistemas de Gestión. Madrid. Editorial: Fundación Confemetal. Recuperado de:
<https://books.google.com.co/books?id=mOddY0uZReUC&pg=PA217&dq=Pol%C3%ADtica+del+sistema+de+gesti%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjnofTBrv3oAhXinuAKHeyADw8Q6AEIJzAA#v=onepage&q=Pol%C3%ADtica%20del%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n&f=false>
- Arias, F. (2006 a). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (5a ed.). Caracas: Episteme.
- Cabaleiro V. M; (2010). Prevención de los Riesgos Laborales. España. Editorial: Vigo.
Recuperado de:
<https://books.google.com.co/books?id=NwnrURx13woC&printsec=frontcover&dq=riesgos+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiN47fovv3oAhXtmeAKHZHdD-UQ6AEIJzAA#v=onepage&q=enfermedad%20profesional&f=false>
- Catalano A., Avolio S., & Sladogna M. (2004). Competencia Laboral. Buenos Aires. Editorial Ira Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de:
https://www.oitcinterfor.org/livedrupal/sites/default/files/file_publicacion/dis_curr.pdf
- Chinchilla R. (2002). Seguridad y Salud en el Trabajo. Editorial: Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books?id=Y35TDM74KmUC&pg=PA13&dq=Salud+Ocupacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiwvviX2f3oAhWCTt8KHWs9DGIQ6AEIW DAG#v=onepage&q=Salud%20Ocupacional&f=false>

Cifuentes A. & Cifuentes O. L. (2017). Normas legales en Seguridad y salud en el trabajo.

Bogotá D.C. Ediciones de la U. Recuperado de:

[https://books.google.com.co/books?id=3TOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Cifuentes+A.+%26+Cifuentes+O.+L.+\(2017\).+Normas+legales+en+Seguridad+y+salud+en+el+trabajo.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiH5aWfk_3oAhVNTd8KHRegAc8Q6AEIMzAB#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=3TOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Cifuentes+A.+%26+Cifuentes+O.+L.+(2017).+Normas+legales+en+Seguridad+y+salud+en+el+trabajo.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiH5aWfk_3oAhVNTd8KHRegAc8Q6AEIMzAB#v=onepage&q&f=false)

Enríquez A. & González J.M. (2007). Seguridad en el Trabajo 2da Edición. Editorial:

Fundación Confemetal. Recuperado de:

https://books.google.com.co/books?id=MsAhc3FbD4C&printsec=frontcover&dq=seguridad+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjei__4IP_oAhViUN8KHZ8tCKUQ6AEIPzAD#v=onepage&q=seguridad%20en%20el%20trabajo&f=false

Equipo Vértice; (2010). PRL Avanzado, Equipos de protección Individual. España. Editorial:

Publicaciones Vértices S.L. Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books?id=LpP451dTK94C&printsec=frontcover&dq=Elementos+de+Protecci%C3%B3n+Personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwij19Ke0f3oAhXnYd8KHSD5BngQ6AEIRzAE#v=onepage&q=Elementos%20de%20Protecci%C3%B3n%20Personal&f=false>

García R; (2002). Seguridad y Salud en las Obras. Barcelona. Editorial: Ceac S.A. Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books?id=eINU7AC0qFEC&printsec=frontcover&dq=seguridad+y+salud+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiG4M-Wzv3oAhXjnuAKHXb0CdsQ6AEIbTAJ#v=onepage&q=seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo&f=false>

Gómez L. G. & Sáez S. (2006). Sistema de Mejora Continua de la calidad en el laboratorio. Editorial: Universitat de Valencia. España. Recuperado de:

https://books.google.com.co/books?id=oVnnyMjdQi8C&pg=PA5&dq=mejora+continua&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-7O2qq__oAhWCTt8KHWs9DGIQ6AEIPzAD#v=onepage&q=mejora%20continua&f=false

González A. L. (2006). Métodos de Compensación basados en Competencias. Barranquilla.

Editorial: Uninorte. Recuperado de:

https://books.google.com.co/books?id=v3qcleMGtvkC&pg=PA32&dq=ciclo+phva&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi26syEq_3oAhXCJt8KHdMTDnQQ6AEILjAB#v=onepage&q=ciclo%20phva&f=false

Heredia J. A. (2001). Sistema de Indicadores para la mejora y control integrado de calidad de los procesos. Editorial: Publicaciones de la Universidad Jaume. Recuperado de:

https://books.google.com.co/books?id=uLIt7WeQ7N4C&pg=PA28&dq=mejora+continua&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjcj76fuf_oAhWPd98KHU6LDag4KBD0AQhMMAU#v=onepage&q=continua&f=fals

https://www.arlsura.com/boletin/juridico/cinco_conceptos.html

Marín M. A & Pico M. E (2004). Fundamentos de Salud Ocupacional. Manizales, Editorial:

Universidad de Caldas. (pag. 1 – 20). Recuperado de:

<https://books.google.com.mx/books?id=mnwHhEGtba4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Menéndez et al. (2007). Formación superior en prevención de riesgos laborales. Bogotá D.C.

Editorial LEX NOVA, S.A. Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books?id=ZUVD9i85A8kC&printsec=frontcover&dq=Men%C3%A9ndez+et+al.+%282007%29.+Formaci%C3%B3n+superior+en+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjN8Prqlf3oAhXNUt8KHcMxD00Q6AEIQjAD#v=onepage&q&f=false>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de

agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado

de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de

implementación del SG SST para MiPymes. (pg. 1-43) Recuperado

de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c1>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111+-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Muñoz C. I; (2015). Metodología de Investigación. México. Editorial: Progreso S.A de C.V. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=DflcDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Metodolog%C3%ADa&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwIU7a3Otv3oAhXwQd8KHdTdBLsQ6AEITzAF#v=onepage&q=Metodolog%C3%ADa&f=false>

Ogalla F. (2005). Sistema de Gestión una Guía Práctica. España. Editorial: Díaz de Santos. Recuperado de: [https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=o56PsqNYIDAC&oi=fnd&pg=PR13&dq=Ogalla+F.+\(2005\).+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+una+Gu%C3%ADa+Pr%C3%A1ctica&ots=_R-XOs_9GK&sig=n9bPrbTCXULGEBZG7KCKje7ye9w#v=onepage&q=Ogalla%20F.%20\(2005\).%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20una%20Gu%C3%ADa%20Pr](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=o56PsqNYIDAC&oi=fnd&pg=PR13&dq=Ogalla+F.+(2005).+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+una+Gu%C3%ADa+Pr%C3%A1ctica&ots=_R-XOs_9GK&sig=n9bPrbTCXULGEBZG7KCKje7ye9w#v=onepage&q=Ogalla%20F.%20(2005).%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20una%20Gu%C3%ADa%20Pr)

C3%A1ctica&f=false

Oviedo A (2018). Análisis para la Interpretación de la NOM 9001:2015. México. Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books?id=ffdTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=sistema+de+gesti%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi86IbQmP3oAhXvc98KHQK4B4MQ6AEIUdAF#v=onepage&q=sistema%20de%20gesti%C3%B3n&f=false>

Pousa X. M. (2006). ISO 14001: Un sistema de gestión medioambiental. Editorial: Ideas Propias. Recuperado de:

https://books.google.com.co/books?id=jTfkGIkx3mEC&printsec=frontcover&dq=sistema+de+gesti%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjQ8dzQoP_oAhXDTN8KHxtlDS8Q6AEIbjAI#v=onepage&q=sistema%20de%20gesti%C3%B3n&f=false

Rubio J. C. (2004). Métodos de Evaluación de Riesgos Laborales. Editorial: Díaz de Santos S.A. Recuperado de:

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RmCXvUEqNh0C&oi=fnd&pg=PA1&dq=evaluaci%C3%B3n+de+los+riesgos&ots=LTRi54Z65u&sig=umy-zNUP6xe_EIvzhXrx0v29YEc#v=onepage&q=evaluaci%C3%B3n%20de%20los%20riesgos&f=false