

ESTRATÉGIA PARTICIPATIVA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y REPORTE DE
PELIGROS EN J.J. ASCENSORES S.A.S
SEDE BOGOTÁ

SONIA ROCIO CUERVO PARRA

Ingeniera Industrial

LUISA FERNANDA DUQUE TABARES

Ingeniera Ambiental

NELSON RAFAEL MANRIQUE RINCON

Profesional en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

2017

ESTRATÉGIA PARTICIPATIVA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y REPORTE DE
PELIGROS EN J.J. ASCENSORES S.A.S
SEDE BOGOTÁ

SONIA ROCIO CUERVO PARRA
LUISA FERNANDA DUQUE TABARES
NELSON RAFAEL MANRIQUE RINCON

TRABAJO DE GRADO
REQUISITO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA

ASESOR
ANGY MILENA CAICEDO MONTAÑO

UNIVERSIDAD ECCI
FACULTAD
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.

2017

CONTENIDO

RESUMEN	1
1. TÍTULO DEL PROYECTO	2
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
3. PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA.....	3
4. OBJETIVOS	4
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	4
5. LA JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN.....	4
5.1 JUSTIFICACIÓN	4
5.2 DELIMITACIÓN.....	7
6. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	8
6.1 MARCO TEÓRICO	8
6.2 MARCO CONCEPTUAL.....	16
6.3 MARCO LEGAL	25
6.4 MARCO HISTÓRICO.....	29
7. TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
7.1 DISEÑO DE LA METODOLOGÍA	30
7.1.1 Etapa 1	31

7.1.2 Etapa 2	31
7.1.2Etapa3	31
8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	32
8.1 FUENTES PRIMARIAS.....	32
8.2 FUENTES SECUNDARIAS	32
9. RECURSOS.....	33
10. CRONOGRAMA.....	34
11. RESULTADOS Y ANÁLISIS	35
11.1 EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	35
11.2 ANÁLISIS DE ACCIDENTALIDAD J.J. ASCENSORES.....	36
11.3 PROPUESTA DE LA ESTRATEGIA PARTICIPATIVA	38
11.3.1 Identificación de peligros.....	40
12. CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES.....	43
BIBLIOGRAFÍAS	44

LISTA DE TABLAS

TABLA 1 PELIGROS	22
TABLA 2 MARCO LECAL COLOMBIANO	26
TABLA 3 CRONOGRAMA	34
TABLA 4 EVALUACIÓN INVIAL DEL SG-SST ENERO/2017	36
TABLA 5 DESCRIPCIÓN DE INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD	36
TABLA 6 FORMATO DE INSPECCIÓN PARA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS	40

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. COMPONENTES DEL CLIMA LABORAL	9
FIGURA 2. PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE	20
FIGURA 3. DISEÑO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
FIGURA 4. INDICADOR DE ACCIDENTALIDAD.....	37
FIGURA 5. CAUSAS DE ACCIDENTALIDAD J.J ASCENSORES	38
FIGURA 6. TALLER LLUVIA DE IDEAS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y REPORTE DE PELIGROS	39
FIGURA 7. TARJETA DE AUTOR-REPORTE	41

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1 INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

ANEXO 2 INSTRUCTIVO DE IDENTIFICACIÓN DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS – TARJETA DE
AUTO-REPORTE.

RESUMEN

El presente trabajo desarrollado en la empresa J.J. Ascensores S.A.S., propone una estrategia participativa para la identificación y reporte de peligros. Dentro del contexto de la seguridad y salud en el trabajo la participación es un pilar fundamental para la implementación efectiva y eficaz del sistema de gestión, a partir de esta se puede generar una cultura preventiva.

Luego de identificar el grado de cumplimiento de los requisitos legales, realizar el análisis de la accidentalidad, se involucra a los colaboradores de la empresa J.J. Asesores S.A.S. para el desarrollo de la propuesta participativa.

A partir de la identificación de los fundamentos teóricos sobre participación como mecanismo de la seguridad y salud en el trabajo, se pudo evidenciar que la experiencia ha demostrado que existe una relación de mutuo beneficio organización-trabajador, puesto que esta contribuye de manera positiva a los procesos con enfoque preventivo, es decir, un colaborador participativo puede llegar a sufrir menos accidentes de trabajo, porque conoce la organización, identifica las condiciones inseguras y realiza las tareas de manera segura.

Palabras claves: Seguridad, Trabajo, Participación, Sistema, Cultura, Preventiva

1. TÍTULO DEL PROYECTO

Estrategia participativa para la identificación y reporte de peligros en J.J. Ascensores S.A.S sede Bogotá.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el contexto de la seguridad y salud en el trabajo la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo es un requisito fundamental para el desarrollo del sistema de gestión, que tiene como último fin, la determinación de controles, la generación de una cultura de la prevención de los riesgos derivados de las actividades del trabajo, así como impactar de manera positiva la no ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermos laborales.

En la empresa J.J. Ascensores, se evidencia que no se tienen establecidas las estrategias para realizar esta identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, dejando brechas que permiten exponer a sus trabajadores a posibles accidentes de trabajo; lo anterior se evidencia actualmente en las estadísticas de accidentalidad de la compañía. Dando una mirada a la normativa nacional vigente concerniente a lo laboral, el Decreto Único Reglamentario para el Sector del Trabajo 1072 de 2015, referencia la exigencia normativa referente a la identificación de peligros.

Partiendo desde la concepción de la política de seguridad y salud en el trabajo, la cual se define en el artículo 2.2.4.6 y que los objetivos de esta deben estar enfocados en la identificación de los peligros, es obligación de los empleadores generar gestión de los peligros; de igual forma

desarrollar mecanismos para la identificación de los mismos en conjunto con el desarrollo de acciones enfocadas a la prevención y promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que la identificación de peligros y valoración de riesgos requiere de la implantación de metodologías sistemáticas que tengan cobertura a todos los procesos de la organización, así como la participación activa de todos los colaboradores; en la actualidad existen varias metodologías como la British Standards Institution (BIS) 8800 del 1996 o la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012, las cuales pueden resultar complejas para desarrollarlas en procesos de formación, debido a la exigencia de conocimientos propios de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación activa en todos los niveles de la organización para la identificación de peligros y valoración del riesgo, resultan de gran importancia puesto que es en esta etapa que el individuo es capaz de reconocer los peligros a los cuales está expuesto durante la ejecución de sus labores, por ende, es más consciente de su medio ambiente laboral y favorece la generación de una cultura de auto-cuidado.

3. PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA

¿Cómo generar una estrategia participativa en J.J. Ascensores S.A.S para que los colaboradores puedan identificar, reportar y Comunicar los peligros a los que están expuestos en las diferentes etapas del proceso?

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General. Proponer una estrategia participativa para la identificación y reporte de peligros en J.J. Ascensores S.A.S. sede Bogotá.

4.2. Objetivos Específicos.

4.2.1. Realizar la evaluación Inicial de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para evidenciar el cumplimiento legal frente a la normativa nacional vigente y si la organización cuenta con herramientas participativas que involucren a los trabajadores.

4.2.2. Realizar un análisis histórico de la accidentalidad en relación a el Índice de Frecuencia (IF), Índice de Severidad (IS) e Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI), para la identificar la causalidad de los eventos.

4.2.3. Definir una estrategia de participación con colaboradores para el reporte de peligros en J.J. Ascensores S.A.S.

5. LA JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN

5.1 JUSTIFICACIÓN

Para el año en curso la gerencia general ha retado a los líderes de proceso en cada una de las áreas de trabajo de J.J. Ascensores S.A.S a disminuir el Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI)

en un 10 %, con relación al año anterior. Históricamente este indicador ha mostrado una tendencia constante en relación a los últimos 2 años y como consecuencia de ello las cifras revelan accidentes con causalidad repetitiva. Con la intención de mantener y mejorar las estadísticas actuales de accidentalidad J.J. Ascensores S.A.S. ha invertido en infraestructura, equipos nuevos y herramientas con altos estándares de seguridad.

Dando una mirada a datos nacionales, se encuentra por ejemplo que “durante el 2013 cada once horas y media falleció una persona a causa de un accidente de trabajo. Se estableció también que el promedio de accidentes laborales en Colombia fue de 62 cada hora, esto es 1.487 diarios, lo que significa que el año pasado ocurrieron 543.079 accidentes calificados como de trabajo en el país”¹.

Según indican las estadísticas mundiales “cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral. El costo de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año”².

¹FASECOLDA. Colombia continúa trabajando por mitigar la accidentalidad en trabajos de alto riesgo. [en línea]. [Citado 11 de noviembre, 2016]. Disponible en Internet:<<http://www.fasecolda.com/index.php/sala-de-prensa/noticias/2014/sector-abril-24-2014/>>.

²ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Seguridad y Salud en el Trabajo [en línea]. [Citado 11 de noviembre, 2016]. Disponible en Internet:< URL: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>>.

La importancia de “la promoción del bienestar laboral es uno de los medios para hacer del trabajo decente una realidad que se materialice en todas las empresas. Las enfermedades y los accidentes de trabajo pueden evitarse; **“la prevención es más eficaz y menos costosa”** que este ideal se convierta en una filosofía corporativa aplicable a cada uno de los procesos, que los trabajadores sean lo más importante siempre.

Sigamos el lema de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): **“Promover el empleo, proteger a las personas”**, fortalezcamos nuestra capacidad para la implementación y desarrollo de sistemas efectivos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en las empresas. **“El mejor empleador es el que invierte en prevención y el mejor trabajador es el que siempre se cuida en su labor”** (Min Trabajo Colombia)³.

A causa de la publicación del decreto 1443 en julio de 2014, y ahora inmerso este en el reglamento único de trabajo (Decreto 1072 de 2016). J.J. Ascensores S.A.S ha dispuesto generar control documental de acuerdo a los requisitos exigidos con el fin de enfocar sus esfuerzos en generar estrategias de gestión del riesgo y fortalecer el proceso de capacitación en los colaboradores con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Es así como J.J. Ascensores S.A.S se enfocan en buscar alternativas de participación de todos los colaboradores orientada a la identificación de peligros sin importar el origen de este en todos los procesos a fin de priorizar y establecer controles efectivos.

³COMITÉ EDITORIAL. “Promover el empleo, proteger a las personas” En: SafetyWork. Agosto de 2015. Año 8. p. 2.

5.2 DELIMITACIÓN

Se presenta el proyecto en la empresa J.J. Ascensores S.A.S, y es aprobado por la gerencia teniendo en cuenta la particularidad de la actividad económica de la compañía, el incumplimiento con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la necesidad de generar controles a los riesgos a los que están expuestos sus colaboradores con la finalidad de promover la participación de todos.

Por ello en J.J. Ascensores S.A.S, podemos identificar que los aspectos delimitantes para poder cumplir con los objetivos del presente, están en el ingreso a las instalaciones de las empresas clientes de J.J. Ascensores, dado que el 90% (promedio) de las actividades misionales de la empresa, son ejecutadas en las instalaciones de terceros, quienes manejan y autorizan el ingreso del personal a sus áreas de trabajo.

Otro limitante es la ausencia en varios de los casos, de herramientas que permitan identificar y reportar aspectos de seguridad que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores y en muchos de los casos, los trabajadores contratistas como es el caso de J.J. Ascensores, deben cumplir con los requerimientos y estándares de seguridad de los clientes, pero esto no garantiza el cubrimiento a todos los riesgos a los que están expuestos.

6. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 MARCO TEÓRICO

Clima laboral

El desarrollo organizacional en la actualidad se ha visto influenciado por las dinámicas generadas por la globalización, hoy por hoy las empresas requiere ser mucho más competitivas para dar respuesta a las necesidades cambiantes del entorno, esto ha llevado a que las organizaciones se vean en la necesidad de mejorar sus estrategias para suplir los retos de la actualidad.

La organización es entendida como una estructura o sistema social donde un conjunto de procesos que interactúan y comparte los mismos recursos para el logro definido de objetivos y metas. (Beltrán, 2013) afirma que “Para que una organización se desarrolle y sobreviva en el tiempo es necesario que las personas que la conforman se comuniquen y actúen en forma coordinada en procura de las metas establecidas” p3. Lo anterior hace referencia que el individuo por si desarrolla la gestión de la organización a través de la administración de los recursos.

La gestión del talento humano cumple un papel fundamental para el desarrollo propio de la organización, por lo tanto, comprender el individuo da respuesta eficaz a las necesidades, su relación con la coordinación, motivación y satisfacción del personal son características Propias de la gestión administrativa. (Quintero, Africano , & Faría, 2008). La satisfacción del personal es

uno de los elementos determinantes que influyen en la percepción del individuo frente a la organización, la rotación y la tasa de ausentismo.

El clima organizacional implica una visión global de la organización. Propiamente dicha, cuya interacción de componentes construyen a la organización tal como se observa en figura 1. Las condiciones ambientales hacen referencia a las características físicas como instalaciones, equipos, herramientas, confort en el puesto de trabajo; las características estructurales son todos aquellos elementos como forma, tamaño, estilos de la organización; las dinámicas organizacionales se refieren a la estabilidad, ausentismo; las características personales son las habilidades, actitud, motivación y el ambiente intra-laboral es todas aquellas situaciones interpersonales al interior de la organización (Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo 2009).

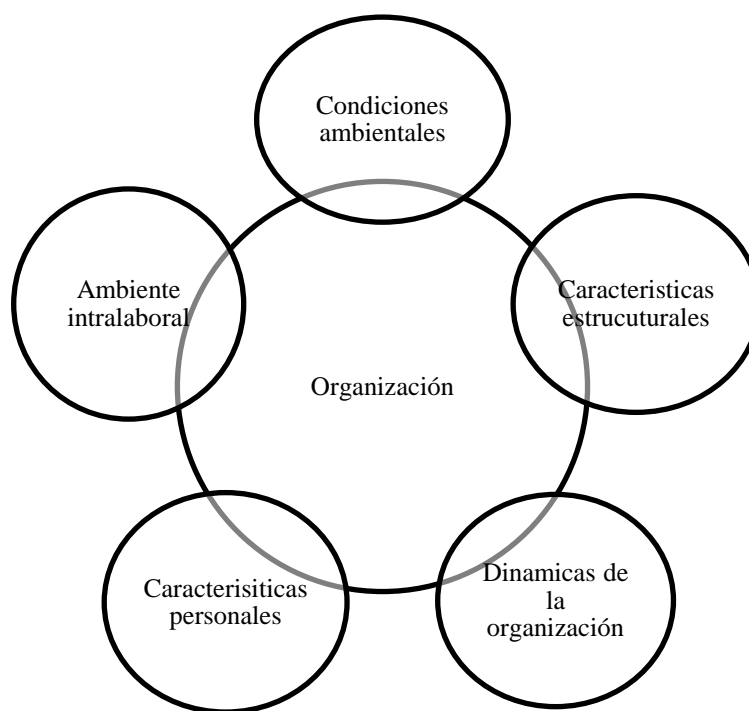


Figura 1. Componentes del clima laboral

Fuente: Propia

El clima organizacional de acuerdo a la definición dada por (Quintero, Africano , & Faría, 2008) “es un componente multidisciplinario de elementos que pueden descomponerse en término de estructuras, tamaño, modos de comunicación, estilos de liderazgos de la dirección entre otros” p 35. Todos estos elementos que se interrelacionan, se fortalecen a través de cada individuo con la organización y viceversa es gana- gana porque existe empoderamiento de las personas, se generan canales de comunicación directos, se cumplen los objetivos individuales que a su vez se reflejan al alcanzar los logros organizacionales.

Participación

La participación desde todos los ámbitos del desarrollo social ha cumplido un papel fundamental en las comunidades. (Coupé, 1987) Afirma:

Se trata de promover un proceso amplio que favorezca la autogestión, permita la producción de un hábitat digno, firme a los valores sociales y culturales, mejore las condiciones económicas, garantice los derechos urbanos y políticos que convierta a cada poblador en un sujeto capaz de tomar decisiones comunitarias en cada fase del proceso, de implementarlas en forma autónoma o luego de una concertación con entidades estatales y de evaluarlas. (p, 9)

El siglo XXI ha traído consigo el desarrollo tecnológico, social, ambiental y adaptabilidad a los cambios, estas dinámicas han contribuido que lo modelos de toma de decisiones desarrollados anteriormente se hayan transformado para responder a las necesidades del mundo

de hoy. La participación vista desde los diferentes escenarios de la vida diaria no es una excepción, puesto que es una herramienta eficaz a la hora de implantar y ejecutar acciones.

Diferentes organismos internacionales han implementado políticas direccionadas a través de modelos de gestión participativa; de acuerdo al informe realizado por las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 1995) afirma que “La participación es un elemento esencial del desarrollo humano” y que la gente “desea avances permanentes hacia una participación total”.

Participación organizacional

La participación a nivel organizacional se considera como uno de los factores determinantes a la hora de implementar estrategias de acción, donde prevalece que cada miembro de la organización cumple un papel esencial para el desarrollo de la misma, y debe ser incluida en la toma de decisiones, para ello es fundamental que la organización cuente con políticas internas claras definidas desde la dirección.

“no es la utilización de los mismos para obtener un dato, información o un aval, es la incorporación activa en la planificación, ejecución y evaluación de todas las acciones de salud y seguridad, En otras palabras, la participación de los trabajadores no es sólo un mecanismo técnico encaminado a la obtención de información, es una estrategia técnica-política, un mecanismo para detectar las necesidades sentidas, para que los programas sean oportunos y coherentes y para que las medidas de intervención sean el producto de un aporte de todos los actores sociales y no sólo de los técnicos. Betancur (como se citó Baró, 2016, p. 37)

Dentro del desarrollo de los sistemas de gestión sea estipulada la participación como un eje para el direccionamiento de las políticas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos trazados en cada uno de los niveles de la organización. (Fonseca & Parra, 2012) Señalan: “Los sistemas de gestión se han convertido en el medio de participación puesto que su importancia radica a las consecuencias que conllevan la usencia de un control y mejoramiento” p 10).

La fuente del desarrollo de los sistemas de gestión en temas de seguridad y salud en el trabajo se ha basado en el modelo OHSAS 18001⁴ que promulga la necesidad de que la organización debe promover canales eficaces de participación de cada uno de los miembros de la organización que conlleve a la prevención (Dalmau, 2015).

La OPS⁵ (como citó Ramírez, 2011) afirma que “el sistema de gestión de SSO⁶ tiene, por definición, un carácter cíclico, de retroalimentación y participación”. Las personas están inmersas en los procesos de implementación del sistema de gestión, es una relación de mutualismos, es el cómo se ejecutan acciones de enriquecen ambas partes, es el desarrollo de herramientas que a través de la participación logren el mejoramiento continuo de los procesos.

Es importante dar una mirada al marco legal colombiano referente a seguridad y salud en el trabajo para evidenciar como desde lo normativo se enmarca la participación a nivel organización, en el decreto 1072 de 2015 se involucra la participación del trabajo desde la identificación de los peligros, la investigación de los accidentes de trabajo, participación tanto en el comité de convivencia como en el comité de seguridad y salud en el trabajo etcétera.

⁴ Del inglés Occupational Health and Management Systems.

⁵ Organización Panamericana de la Salud. Manual para gerentes y administradores Washington, D.C OPS, 2005. Pág. 16

⁶ Seguridad y Salud Ocupacional.

Analizar el como a través de procesos de participación activa al interior de una organización se puede lograr mejorar las relaciones intrapersonales, potencializar las aptitudes y actitudes de cada colaborador, propiciar un ambiente seguro y como resultado de esto se esté apuntado a la prevención, es decir, la participación es un mecanismo eficaz para la seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo a un estudio sobre Felicidad y Trabajo (Cordoba, 2012) afirma que “un empleado feliz tiene menores riesgos en el lugar laboral, previene accidentes, ve las cosas buenas de los problemas o incidentes negativos que se presentan y ello hace que tome decisiones que ayudan a salir de las adversidades” p1.).

Con lo anterior se puede inferir que el empleado feliz es el que se siente bien remunerado, importante en la organización, tiene estabilidad, se involucra, tiene sentido de pertenecía, no solo piensa en el bienestar individual si no que comprende que la organización es un proceso del trabajo en equipo, puesto que es la misma organización quien le ha dado las herramientas necesarias para que se involucre, participe y comunique.

Comunicación efectiva a nivel empresarial

A través de los años, la comunicación ha sido el mecanismo más sencillo para transmitir mensajes entre los seres humanos, sin embargo, es una debilidad fuerte en las organizaciones, fácilmente se adquieren hábitos de comunicación, pero al final no sabe si se transmitió o no de forma correcta el mensaje; por tanto, la necesidad de comunicarse adecuadamente depende de cada individuo.

“El PNL⁷ está fuertemente entroncado con la comunicación cotidiana, siendo un método que se basa en el lenguaje dirigido por el sistema nervioso del ser humano.”⁸ A partir de esta concepción la comunicación es innata, es decir que el aprendizaje debe basarse en la forma de comunicarse; en el ámbito laboral siempre se cuestiona el resultado de los proyectos, de las reuniones, de los negocios un sin número de alternativas, sin embargo al no establecer claramente canales de comunicación difícilmente se podrá generar una comunicación efectiva; al evaluar las competencias de los interlocutores se logra validar cada una de las habilidades que facilitan el desarrollo del trabajo; es decir, que es lo mejor que hace y que puede lograr mejorar.

Ciclo PHVA

Todos los documentos asociados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST) deben cumplir con las características exigidas por el marco legal emitido por los entes territoriales de Colombia, es por ello que se condiciona a un mejoramiento continuo derivado de los procesos establecidos con el fin de generar control interno al momento de desarrollar diferentes actividades.

Actualmente el ciclo PHVA no solo condiciona a la seguridad y salud en el trabajo o a la calidad total; siendo un proceso dinámico y lógico se puede aplicar a cualquier proceso interno en las organizaciones. Hoy en día “se habla de gestión por competencias como un modelo de gestión de los recursos humanos que contribuye a esta, con un nuevo enfoque, detectando,

⁷ Programación Neurolingüística

⁸ FUSTER, Fernando. PNL para la comunicación asertiva, 2011. 80 p. ISBN 978-1-4466-1849-3

adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor agregado a la empresa brindándoles la diferenciación como una ventaja competitiva.”⁹

Medidas de control

La identificación de peligros a nivel organización es una de las actividades principales para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, esto debido a que, a través de un diagnóstico inicial de las condiciones del medio ambiente laboral, el profesional puede identificar los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores, sin embargo, para desarrollar dicha labor es fundamental contar con la participación activa de todos los miembros de la organización.

La investigación desarrollada por (Kléver, 2011), realiza una descripción de las operaciones de perforación petrolera, las cuales permitieron la identificación del peligro, los riesgos potenciales y el personal expuesto, con los resultados sintetizados en el panorama de riesgos se pudo priorizar sobre los riesgos críticos, a través de la implementación de acciones correctivas y preventivas, mejorando las condiciones de seguridad industrial que se reflejaron en la disminución significativa de los accidentes de trabajo.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo promueve el desarrollo de acciones enfocadas al auto cuidado como medida para la prevención que contribuya a la no materialización de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, para ello, las estrategias se deben enfocar en el individuo.

⁹ González, A. Métodos de Compensación Basados en Competencias. Barranquilla: Ediciones Uninorte, 2006. 35 p.

Para que una persona trabaje segura se deben dar tres condiciones: debe trabajar seguro, debe saber trabajar seguro y debe querer trabajar seguro, esas tres condiciones de análisis como un modelo de gestión que sirve de diagnóstico (evaluación de los riesgos) y un modelo de intervención gestado en las acciones preventivas. Meliá, (como citado Rodríguez, 2009, p47).

6.2 MARCO CONCEPTUAL

Accidentes de trabajo

La accidentalidad es uno de los indicadores más analizados desde el área de la seguridad y salud en el trabajo, a partir del análisis de sus causas se deben establecer acciones correctivas y enfocarse en las preventivas con el fin de que dichas situaciones no se vuelvan a presentar.

Las causas de los accidentes tal como se mencionó anteriormente se presentan por errores humanos o por fallas técnicas de equipos y herramientas; todo accidente tiene una causa, tal como se menciona en la Resolución 1401 de 2007¹⁰, las causas de un accidente de trabajo se definen:

Causas básicas

Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones inseguras; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos inseguros y por qué existen condiciones o inseguras

¹⁰ República de Colombia. Resolución 1401 de 2007. Por el cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Causas Inmediatas

Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

Actividad Rutinaria

Según ICONTEC (2010) “Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable” (p7).¹¹

Actividades No Rutinarias

Según ICONTEC (2010) “Actividad que no se ha planificado ni estandarizado, dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución” (p7).¹² Lo anterior sucede frecuentemente a causa de la prestación de servicios a terceros, es decir no se tiene control sobre el tipo de actividad y sus condiciones Propias de ejecución.

Actos y condiciones inseguras

Los actos y condiciones inseguras son uno de los principales generadores de accidentes de trabajo al interior de una organización. En las dinámicas organizacionales hay que tener en

¹¹ Guía Técnica Colombiana. Guía para la identificación de los Peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC); 2010. p.7. (GTC45).

¹² Ibid., p. 7.

cuenta que las personas no cambian voluntariamente de actitud, ya que no pueden decidir cambiar una cosa de la que no es consciente, (Hermida & Oyola 2011). Las actitudes erróneas son directamente proporcionales al riesgo (actos inseguros) mientras que las actitudes correctas favorecen la seguridad.

Por otro las condiciones inseguras son dadas por el lugar de trabajo, equipos o maquinas que no se encuentran en condiciones óptimas para su manipulación, el trabajador puede ser o no ser consciente de ellas, la diferencia puede radicar en las competencias o en la sobrevaloración del riesgo, es decir, concebir esa condición como un riesgo.

Lo anterior nota la importancia de que el individuo reconozca las condiciones del medio ambiente laboral y los peligros inherentes a su cargo, para que de esta manera se realice la tarea de manera segura, en otras palabras, disminuir el umbral de riesgo que se pueda materializar.

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud

La generación de mecanismos de comunicación para controlar ambientes de trabajo que posiblemente generen condiciones inseguras tanto para la salud como para el desarrollo de actividades habituales es el objeto de este trabajo puesto que se desea obtener un según Ministerio de Trabajo (2015) “proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo”(p 75).¹³ Teniendo en cuenta lo anterior es importante la participación de los

¹³ Ministerio del Trabajo. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá: 2015. p. 75 (Decreto 1072 del 2015).

trabajadores en este proceso, puesto que son el eje central del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Higiene y Seguridad industrial

El programa de higiene industrial comprende, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo y que le permitan la implementación efectiva de programas de vigilancia epidemiológica.

Para direccionar estos procesos la organización cuenta con el reglamento de higiene que estipula la Resolución 2413 de 1997¹⁴, cuyos objetivos principales son:

- Cumplir con la normativa nacional vigente en torno al Sistema de Riesgo Laborales, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua.
- Identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y establecer respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.

Capacitación

¹⁴ República de Colombia. Resolución 2413 de 1979. Por el cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la industria de la construcción.

De acuerdo a Dessler (2001) “La capacitación en la práctica suele ser una forma eficaz para aprender, porque suele ser estructurada y concreta”. (p258).¹⁵ Siendo uno de los mecanismos de formación JJ. Ascensores S.A.S. ha adoptado estrategias de capacitación dinámicas, Dado que el éxito o el fracaso de un programa de capacitación con frecuencia depende de criterios y principios de aprendizaje, tanto gerentes como empleados deben entender que los diversos métodos o técnicas de capacitación varían según como utilicen estos principios. Considerando todo esto, los programas de capacitación tienen más probabilidades de ser eficaces si incorporan los principios de aprendizaje. (Bohlander, 2008, p.303).¹⁶



Figura 2. **Principios de Aprendizaje**

Fuente: BOHLANDER, George. Administración de recursos humanos. 14ª. ed. México: Cengage Learning, 2008. p. 304.

¹⁵ DESSLER, G. Administración de Personal. 8 ed. México: Pearson Educación, 2001. 258 p.

¹⁶ BOHLANDER, George. Administración de recursos humanos. 14ª. ed. México: Cengage Learning, 2008. p. 303.

Clasificación de peligros

Los peligros ocupacionales son considerados como todas aquellas condiciones del medio ambiente laboral que pueden ser fuente potencial de daño y que como consecuencia pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Según la Ley 1562 de 2012¹⁷ en el artículo 3 define que 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 la muerte”.

La enfermedad laboral se define en la Ley 1562 de 2012 artículo 4 “es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”.

Los peligros se presentan en la fuente o acto con potencial daño en términos de enfermedad o lesiones a las personas o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001), los peligros están presentes en los lugares de trabajo, de acuerdo a la GTC-45 de 2010¹⁸ se clasifican en biológicos, físicos, psicosociales, biomecánicos, condiciones de seguridad y fenómenos naturales, tal como se observa en la Tabla 1.

¹⁷ República de Colombia. Ley 1562 de 2012. Por el cual se modifica el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

¹⁸ Guía Técnica Colombiana. Guía para la identificación de los Peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC); 2010. p.7. (GTC45).

Tabla 1. Tabla de Peligros

Descripción	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
Virus		Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigraavitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
Bacterias		Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
Hongos		Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval
<i>Rickettsias</i>		Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
Parásitos		Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe
Picaduras		Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
Mordeduras		Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
Fluidos o excrementos						Espacios confinados	

* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.

Fuente: Guía Técnica Colombiana. Guía para la identificación de los Peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC); 2010. p.25. (GTC45).

Consecuencia

Según ICONTEC (2010) “Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente” p7.¹⁹

Exposición

Según ICONTEC (2010) “Situación en la cual las personas se encuentra en contacto con los peligros” p7.²⁰

Identificación del peligro

Según Ministerio de Trabajo (2015) “Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este” (p75)²¹

Lugar de Trabajo

Según ICONTEC (2010) “Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001)” (p9)²²

Medida(s) de control

Según ICONTEC (2010) “Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes” (p9).²³

¹⁹ Guía Técnica Colombiana. Guía para la identificación de los Peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC); 2010. p.7. (GTC45).

²⁰ Ibid., p.7.

²¹ Ministerio del Trabajo. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá: 2015. p. 75 (Decreto 1072 del 2015)

²² ICONTEC. Op. cit., p.9.

²³ICONTEC. Ibid., p.9.

Mejora continua

Implementar un sistema de gestión al interior de una organización trae consigo el seguimiento al según Ministerio de Trabajo (2015) “proceso recurrente de optimización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de seguridad y salud en el trabajo de la organización” (p75)²⁴

Peligro

Según Ministerio de Trabajo (2015) “Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones” (p77).²⁵

Riesgo

Según Ministerio de Trabajo (2015) “Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos” (p77).

26

Valoración del riesgo

Según Ministerio de Trabajo (2015) “Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado”(p77)²⁷

²⁴ Ministerio del Trabajo. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá: 2015. p. 75 (Decreto 1072 del 2015)

²⁵ Ibid., p.77.

²⁶ Ibid., p.77.

²⁷ Ibid., p.77.

6.3 MARCO LEGAL

El marco normativo laboral en Colombia establece requerimientos con relación a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, al igual que actividades de prevención de estos, para ello, se deben involucrar a todos los niveles de la organización, esto nos indica que no solo los empleadores son responsables de la seguridad de sus trabajadores, sino también involucran a todos los trabajadores de forma participativa para identificar los peligros y colaborar para controlarlos.

Tabla 2:

Marco Legal Colombiano

NORMATIVIDAD	TÍTULO	ARTÍCULOS	EMITIDA	REQUERIMIENTOS
Decreto Ley 2663 de 1950	Código Sustantivo del Trabajo.	Art. 58	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Son Obligaciones de los Trabajadores: 1. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. 2. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
Resolución 2400 de 1979	“por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo”.	Art. 2	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Obligación del empleador de suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.
Resolución 4050 de 1994	“Prohibiciones para pedir pruebas de embarazo”	Art.	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Todo empleador está obligado a informar, tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo, como a los trabajadores vinculados, los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales.
Decreto 1295 de 1994	"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	21	Ministerio de Gobierno	Notificar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y novedades de trabajadores a ARL
Resolución 1401 de 2007	"Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo"	TODA	Ministerio de Protección Social	Implementar las medidas y acciones correctivas que como producto de la investigación recomienden, el COPASO, las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la ARL.
Resolución 1401 de 2007	"Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo"	TODA	Ministerio de Protección Social	Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente.

Resolución 1401 de 2007	"Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo"	TODA	Ministerio de Protección Social	El empleador debe demostrar compromiso en adoptar medidas de intervención. Enumerar y describir las medidas de intervención que la empresa se compromete a adoptar, para prevenir o evitar la ocurrencia de eventos similares, indicando en cada caso, quién (es) es (son) el (los) responsable (s) y cuándo se realizará la intervención. Además, se debe especificar las medidas que se realizarán en la fuente del riesgo, en el medio ambiente de trabajo y en los trabajadores. Las recomendaciones deben ser prácticas y tener una relación lógica con la causa básica identificada. La empresa implementará las acciones recomendadas, llevará los registros de cumplimiento, verificará la efectividad de las acciones adelantadas y realizará los ajustes que considere necesarios.
Decreto 1072 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"	Artículo 2.2.4.6.15.	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
Decreto 1072 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"	Artículo 2.2.4.6.15. Parágrafo 1.	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual. También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

Decreto 1072 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"	Artículo 2.2.4.6.15. Parágrafo 2.	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros. Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.
Decreto 1072 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"	Artículo 2.2.4.6.15. Parágrafo 3.	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	El empleador debe informar al comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.
Decreto 1072 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"	Todo	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se dictan disposiciones para implementar el SG-SST

Nota. Fuente: Propia

6.4 MARCO HISTÓRICO

La preocupación para evitar que los trabajadores en Colombia sufrieran enfermedades y accidentes ocasionados por causa u ocasión de su trabajo, nace “en 1904, Rafael Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país”. (Lizarazo C, Fajardo J, Berrio S, Quintana L). Esta normatividad permitió abrir muy pocos espacios con relación a prevención.

Otro aspecto que permitió integrar más la participación activa de los trabajadores, es la NTC-OHSAS 18001:2007, donde las empresas buscando tener la certificación en esta norma técnica colombiana, se ajustan a sus requerimientos, y uno de estos es la participación y consulta de los trabajadores, quienes son los que directamente pueden tener clara la percepción del riesgo en las labores cotidianas que realizan, pero con relación a esta Puy 26 manifiesta que “la Percepción del Riesgo, plantea cuatro enfoques de abordaje: Un enfoque centrado en aspectos psicológicos, un segundo enfoque centrado en aspectos psicosociales, un tercer enfoque centrado en aspectos culturales y el cuarto enfoque llamado paradigma psicométrico”. Puy A.

Hoy en día, para J.J. Ascensores S.A.S siendo una empresa del sector privado, y preocupada por dar cumplimiento legal y cuidar a sus trabajadores, identifiqué mediante el análisis de la Evaluación Inicial de SG-SST y los repotes de A.T, la ausencia de controles, empezando con el no contar con un SG-SST estructurado que conlleva a no tener mecanismos de identificar peligros, valorar los riesgos y generar controles, permitiendo que los trabajadores desconozcan a

que riesgos están expuestos y cuáles pueden ser sus controles, también como los trabajadores pueden aprender a identificar y reportar los peligros a que están expuesto.

7. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación realizada está enmarcada dentro de la investigación documental-cuantitativa, que consiste en un medio metodológico en la categoría de investigación que hace uso marcado del análisis de las fuentes de información.

Para el desarrollo del proyecto se analizará si la estrategia participativa influye en las matrices de ausentismo y caracterización de accidentalidad.

7.1 DISEÑO DE LA METODOLOGÍA

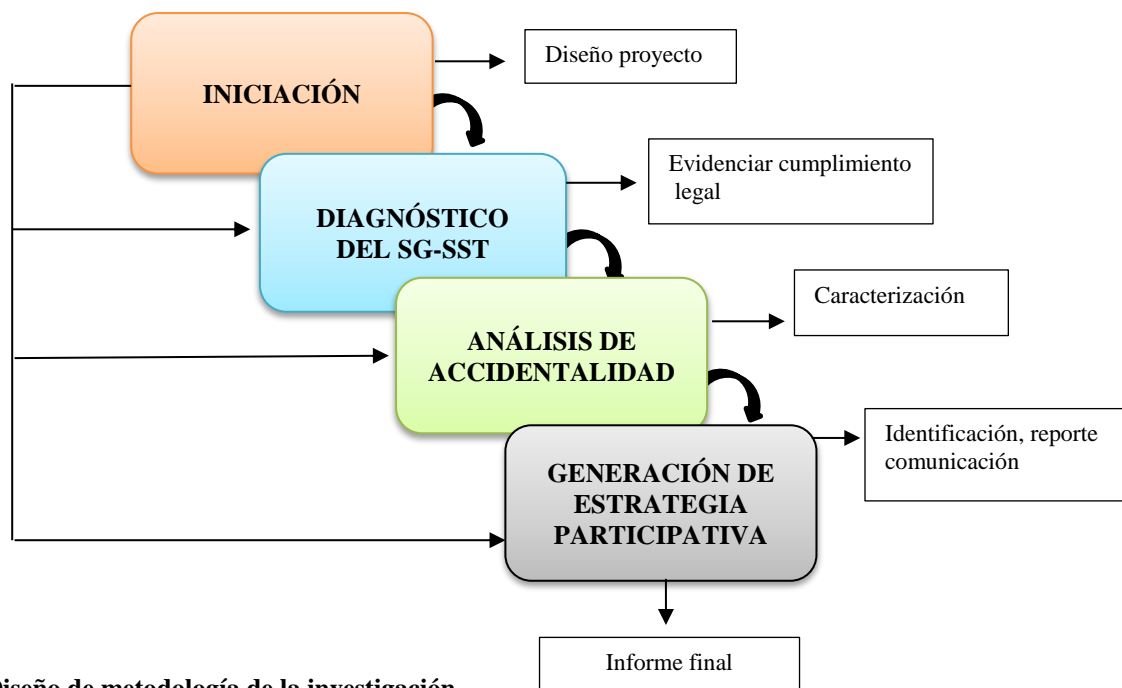


Figura 3. Diseño de metodología de la investigación

Fuente: Propia

7.1.1 Etapa 1

Diagnóstico del sistema de gestión: Esta etapa nos permite identificar si la empresa tiene establecido algún mecanismo de participación de los trabajadores con relación a identificar los peligros, de igual forma si la empresa cuenta con una herramienta para identificar peligros, evaluar los riesgos derivados de estos peligros y aplicar controles.

7.1.2 Etapa 2

Análisis de la accidentalidad: Al realizar este análisis, podemos determinar que causas se identifican en los procesos de investigación con base a la NTC 3701, y la participación activa de todos los trabajadores en los procesos de las investigaciones.

7.1.2 Etapa 3

Diseño de la estrategia:

7.1.2.1 Desarrollar un formato tipo lista de chequeo, en el cual los trabajadores realizaran en conjunto con el responsable del SG-SST, la identificación de las actividades que realizan a diario en su jornada de trabajo y confirmando si son actividades rutinarias o no rutinarias, identificar los peligros a los que están expuesto desarrollando la labor y cuáles serían sus consecuencias si se materializa el peligro, y por último revisar si hay controles o por el contrario, no cuentan con controles que permitan evitar o disminuir el impacto de la materialización del peligro.

7.1.2.2 Desarrollar un instructivo para diligenciar el formato de inspección para identificación de peligros.

7.1.2.3 Desarrollar un instructivo para reportes de actos y condiciones inseguras, a través del auto-reporte, con el propósito de reportar condiciones y actos inseguros en el área de trabajo, utilizando una herramienta participativa.

8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

8.1 FUENTES PRIMARIAS

Como fuentes primarias y fundamentales para lograr cumplir con los objetivos del presente trabajo, se tomaron:

- La gerencia de J.J Ascensores S.A.S.
- La Coordinación Administrativa.
- Los trabajadores.
- Lo requerimientos realizados por las empresas clientes.
- La estadística de accidentalidad.

8.2 FUENTES SECUNDARIAS

Documentos normalizados bajo estándares y normatividad colombiana, sujetos a cambios y documentos controlados que facilitan el desarrollo de las actividades que están parametrizados bajo las políticas de la compañía y no están sujetos a cambios sin previa autorización aprobada por la Gerencia General.

Adicional se referencia información de entes gubernamentales cuya finalidad es vigilar y controlar que sucede en los diferentes sectores económicos en relación a la población laboral como por ejemplo FASECOLDA (Federación de Aseguradores Colombianos).

9. RECURSOS

Los recursos que se utilizaran en este proyecto son:

- Recursos Humanos
- Recursos Técnicos

10. CRONOGRAMA

Tabla 3

Cronograma

ACTIVIDAD	ENERO				FEBERO				MARZO				ABRIL			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	■	■														
Realizar un análisis histórico de la accidentalidad, donde se tomaron variables como es el IF, IS e ILI.					■											
Realizar formato para reporte de actos y condiciones inseguras								■								
Realizar Formato de inspecciones para identificación de peligros								■								
Documentar instructivo para el reporte de actos y condiciones inseguras									■	■						
Documentar instructivo para el diligenciamiento del formato de inspecciones para identificar peligros											■	■				
Aprobación de los instructivos por la gerencia													■			
Socializar los instructivos a jefes de área y empleados														■	■	

Nota. Fuente: Propia

11. RESULTADOS Y ANÁLISIS

11.1 EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Uno de los aspectos que se tiene en cuenta para desarrollar el plan de intervención es la evaluación inicial que se le realizó a la empresa, en cuanto al cumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se identificó que la organización no cumple ni con un 20 % de total para su implementación, al igual que el punto más importante para controlar la accidentalidad no está establecido, este es la identificación de peligros, valoración y control de riesgos, permitiendo que los trabajadores y la empresa desconozca los peligros a que están expuestos permanentemente y mucho menos se generen controles específicos para lograr disminuir dichos índices.

Tal como se observa en la tabla 4 el análisis del grado de avance en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, podemos establecer que J.J. Ascensores, tiene un 8,93% del 100% que se debe cumplir, dando cumplimiento con relación al ciclo PHVA y sus fases cuentan con un 6% en la planeación, 2% en la fase del hacer, un 1% en el proceso del verificar y un 0% en el actuar.

Tabla 4:

Evaluación Inicial del SG-SST Enero/2017

AVANCE EN EL CICLO PHVA						
Elemento	Ítem(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Ítem	% Implementación
PLANEAR	29	13	10	20%	30%	6%
HACER	30	4	4	7%	30%	2%
VERIFICAR	10	1	1	5%	20%	1%
ACTUAR	8	0	0	0%	20%	0%
Total	77	18	15		100%	8,93%

Nota. El cumplimiento de implementación 8.93%. Fuente: Evaluación Inicial J.J. Ascensores

11.2 ANÁLISIS DE ACCIDENTALIDAD J.J. ASCENSORES

Para lograr cumplir con los objetivos establecidos por la organización, se realizó un análisis histórico de la accidentalidad de los años 2015 y 2016, donde se tomaron variables como el IF, IS e ILI, tal como se observa en la tabla 4.

Tabla 5

Descripción de indicadores de accidentalidad

FORMULA	NIVEL DE DESAGREGACIÓN	INDICADOR
# de accidentes de trabajo * K / Total de horas hombre	Índice de frecuencia de accidente de trabajo.	I.F
# de días perdidos por accidentes de trabajo * K / Total de horas hombre	Índice de Severidad de accidentes de trabajo	I.S

(Índice de frecuencia de accidente de trabajo * Índice de Severidad de accidentes de trabajo) / 1000	Índice de lesiones incapacitantes de accidente de trabajo	I.L.I
--	---	-------

Nota. Fuente: Propia

Con el análisis de la accidentalidad se logró tener claridad de los factores que están influyendo en la generación de estos accidentes, donde se logró identificar que el porcentaje (ver figura 3) que reflejan estos índices de I.F, I.S y I.L.I con base a información suministrada por la empresa J.J. Ascensores.

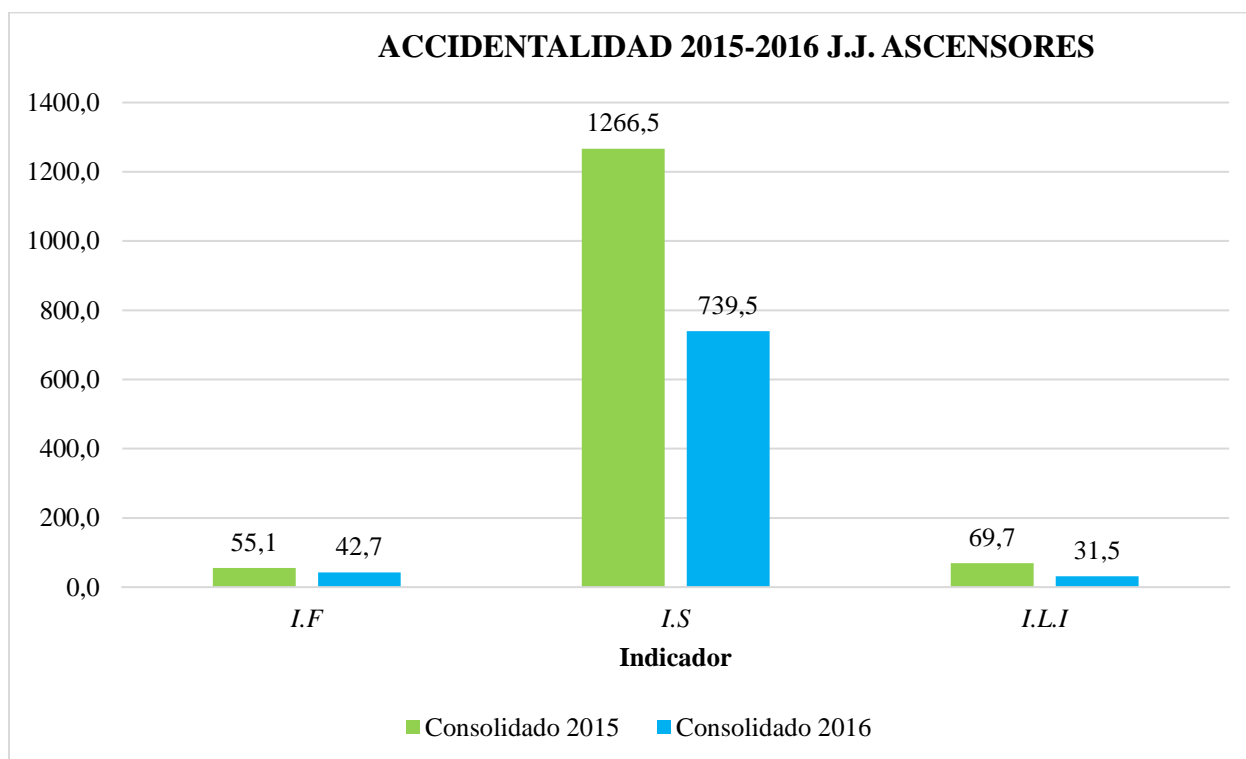


Figura 4. **Indicador de accidentalidad**

Nota. El ILI está en un 1,39 %, IS del 178, 94 %, e IF del 7,78 %. **Fuente:** Propia

Con relación al análisis realizado a las investigaciones de los accidentes de trabajo con respecto a las causas (ver figura 4), se puede determinar que del 100% de los accidentes, el 50% fueron causas básicas por factores propios del trabajo, seguido de las causas inmediatas con un 25% por actos inseguros, posterior a estos, el 17% son por causas inmediatas debido a condiciones inseguras, finalizando con un 8% por causas básicas a raíz de factores personales.

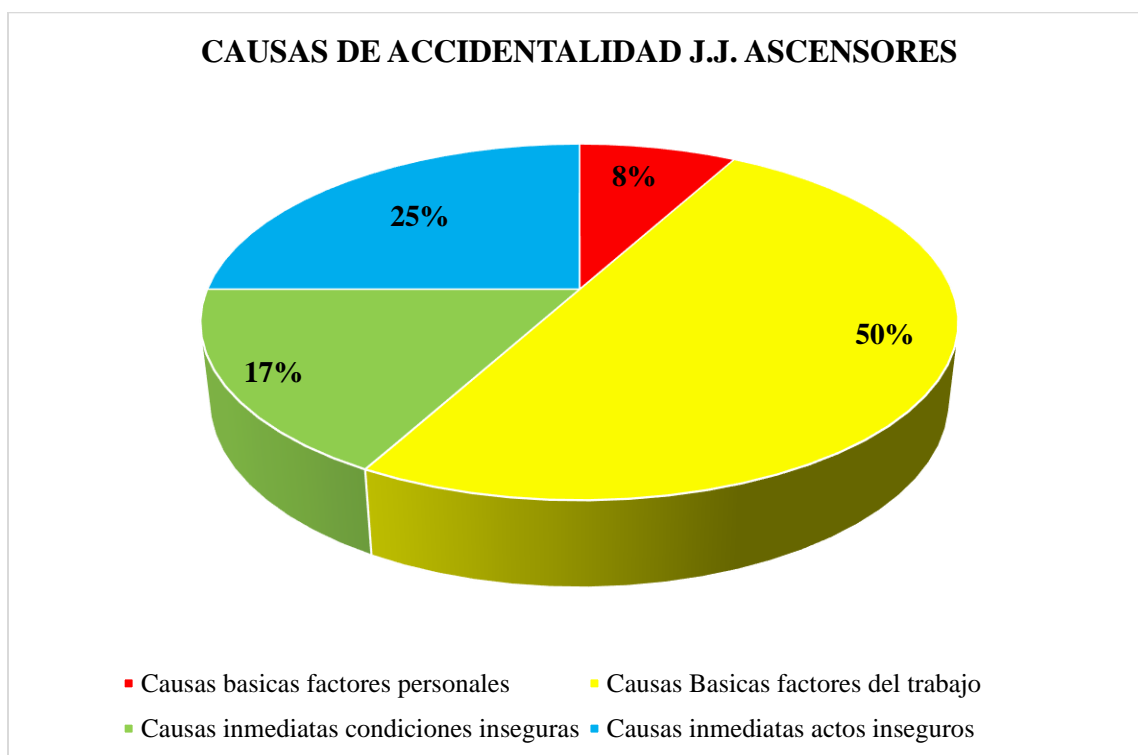


Figura 5. **Causas de accidentalidad J.J Ascensores**

Fuente: Propia

11.3 PROPUESTA DE LA ESTRATEGIA PARTICIPATIVA

Para el planteamiento de la estrategia participativa se contó con dos aspectos fundamentales, el primero fue la identificación del porcentaje de cumplimiento legal del Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo que tenía como objeto conocer el nivel de aspectos participativos de la organización frente a lo que exige la normativa nacional vigente y en segundo lugar el análisis de la caracterización de la accidentalidad que permitió identificar las causas que generan los accidentes de trabajo.

Para finalizar se propone el desarrollo de una estrategia participativa, para lograr lo anterior se realizó un taller de lluvia de ideas con el objetivo de que todos los miembros de la organización se involucraran en la elaboración de los formatos para la identificación de peligros y reporte de actos y condiciones inseguras, dado cumplimiento a los seguimientos legales con base a la metodología de la Guía Técnica Colombiana (GTC 45).

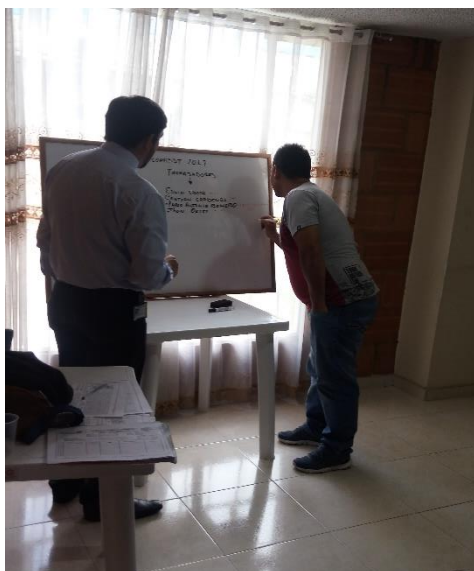


Figura 6. **Taller lluvia de ideas para la identificación y reporte de peligros**

Fuente: Propia

Como resultado del taller de lluvia de ideas se desarrollaron dos entregables para J.J. Ascensores S.A.S., en primer lugar se fortaleció los conocimientos en relación a Seguridad y

Salud en el trabajo por medio de talleres de capacitación y de sensibilización a la población trabajadora los cuales por medio de actividades interactivas potencializaron la participación de los colaboradores en relación a la identificación y reporte de sucesos repentinos que pueden afectar la integridad de los mismos. A continuación, se realiza una descripción de cada uno de las herramientas desarrolladas, así como el uso de estos.

11.3.1 Identificación de peligros

Se elaboró el instructivo para diligenciar el formato de inspecciones para la identificación de peligros (ver Anexo1), que tiene como objetivo establecer una metodología y facilitar la identificación de los riesgos a los cuales están expuestos todos los trabajadores de J.J. Ascensores S.A.S.

Tabla 6.

Formato de Inspección para Identificación de Peligros.

FORMATO DE INSPECCIÓN PARA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS.							
AREA: _____				FECHA INSPECCIÓN: _____			
CARGO: _____				REPONSABLE DE LA INSPECCIÓN: _____			
TAREAS QUE REALIZA EN SU CARGO	ES UNA TAREA RUTINARIA ? SI/NO	QUE PELIGROS SE PUEDEN GENERAR EN SUS TAREAS?		QUE CONSECUENCIAS PUEDE AFECTAR SU SALUD O SEGURIDAD	EXISTENTEN CONTROL PARA MINIMIZAR LOS PELIGROS		
		DESCRIPCION	CLASIFICACION		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO

Nota. Fuente: Propia

11.3.2 Reporte de actos y condiciones inseguras

Se elaboró un instructivo para el auto-reporte (ver Anexo 2), con el propósito de reportar condiciones y actos inseguros en el área de trabajo ya sea en instalaciones propias o de terceros; en J.J. Ascensores S.A.S. se sugiere que el personal lo realice por medio de la tarjeta de hallazgos, es decir, auto-reporte; cuya finalidad es registrar y reportar lo antes posible al área de Seguridad y Salud en el Trabajo los peligros que posiblemente impactan de forma negativa la seguridad y la salud de los trabajadores en el desarrollo de las actividades rutinarias y no rutinarias. Teniendo en cuenta lo anterior es de interés de J.J. Ascensores S.A.S. controlar los peligros reportados por los colaboradores antes de que se materialicen en ejercicio de la actividad económica. Por consiguiente, a continuación, se relaciona el formato de Auto-reporte: Tarjeta de Hallazgos.

JJ. ASCENSORES S.A.S.	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	FOR-JJ-01
		Versión: 01
AUTO-REPORTE: TARJETA DE HALLAZGOS		mar-17
<input type="checkbox"/> SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
<input type="checkbox"/> TIPOLOGIA		
<input type="checkbox"/> ACTO INSEGURO <input type="checkbox"/> CONDICIÓN INSEGURA		
ÁREA:		N°:
FECHA DE IDENTIFICACIÓN	LOCALIZACIÓN:	
DESCRIPCIÓN DE LA FALLA Y/O PROBLEMA:		
SOLUCIÓN PROPUESTA:		
FECHA DE COMPROMISO	ENCARGADO DE EJECUTARLO:	
FECHA DE CIERRE	FIRMA DE QUIEN VERIFICA:	

Figura 7. Tarjeta de Autor-Reporte

Fuente: Propia

12. CONCLUSIONES

En Colombia los términos de Seguridad y Salud en el Trabajo se han establecido en el Decreto 1072 del 2015, el cual facilita la integración de los procesos de forma consecuente con las exigencias legales; al generar un diagnóstico de la situación actual de la empresa se obtuvo un avance poco significativo de 8.93% en la implementación en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se pudo constatar que la participación de los colaboradores es deficiente con respecto a las exigencias de la legislación vigente.

La gerencia expresa su compromiso a todos los niveles de la organización para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y obtener beneficios favorables.

Como resultado del análisis de la accidentalidad del año 2015/2016, se obtuvo la caracterización y se identificó las causas generadoras de los eventos; es decir que el 50% de estas son asociadas a las causas básicas propias del trabajo y las restantes a causas inmediatas y factores personales (actos y condiciones inseguras), debido a que en JJ. Ascensores S.A.S. no se evidenció una cultura en pro del auto-cuidado y existe un déficit con relación a la participación de los colaboradores.

Se contó con la intervención de los colaboradores para la elaboración de la estrategia participativa y en consecuencia se desarrollaron mecanismos para el reporte de condiciones y

actos inseguros por medio de la identificación de los peligros, lo anterior basado en la metodología establecida por la legislación colombiana.

RECOMENDACIONES

La capacitación y los mecanismos de enseñanza para transmitir conocimientos permiten desarrollar en todos los procesos de J.J. Ascensores S.A.S., la adopción de prácticas seguras al momento de ejecutar labores diarias; se recomienda establecer un programa de capacitación que permita una formación continua en relación a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el fin de mejorar las competencias de los colaboradores se sugiere establecer un procedimiento de gestión del cambio que permita comunicar de manera oportuna a todas las partes interesadas la exposición a los peligros inherentes a la actividad desarrollada al interior de la organización.

Promover la participación de los colaboradores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo puede contribuir a generar un ambiente seguro y saludable que permita el decrecimiento de los índices de accidentalidad y a su vez potencialice la productividad de la organización.

BIBLIOGRAFÍAS

- Aguillón M. (2014). Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia 2013 – 2017 (tesis de posgrado). Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Enfermería, Bogotá. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/47133/1/53053507.2014.pdf>
- Arellano, J. (2013). Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial. 1 ed. México: Alfaomega, 2013. 10-11 p.
- Baró Santoyo, W. (2010). La ergonomía participativa y su implicación en la concepción de la seguridad industrial (tesis de posgrado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Colombia.
- Berghe, E. (2005). Gestión y Gerencia Empresariales aplicadas al siglo XXI. 1 ed. Bogotá: Eco Ediciones Ltda., 2005. 77 p.
- Beltran, R. M. (2013). Conceptos fundamentales de organizaciones y cultura organizacional. Bogotá : Universidad ECCI .
- Bohlander, E. (2008). Administración de recursos humanos. 14ª ed. Mexico: Cengage Learning, 2008. 303 -304 p.
- Carvajal, G, Pellicer E. (2009). Tendencias en investigación sobre seguridad y salud laboral. Propuesta metodológica aplicada al sector de la construcción. En: Revista Ingenierías Universidad de Medellín, volumen 8, No. 15 (julio-diciembre de 2015), pp. 63-73 ISSN 1692-3324
- Castanyer, F. (1999). La capacitación permanente en la empresa. 1 ed. Barcelona: Alfaomega, 1999. 7 p.
- Comité Editorial. Promover el empleo, proteger a las personas, En Safety Work, Agosto de 2015. Año 8. 2p.
- Cordoba, C. (4 de Enero de 2012). Trabajadores felices son 88% mas productivos . El Economista. Recuperdo de <http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2012/01/04/trabajadores-felices-son-88-mas-productivos>
- Coupé, F. (1987). En Participación comunitaria en procesos de producción y mejoramiento del habitat popular. Medellin : Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc>

- Dalmau, G. B. (2015). Manual práctico para la implementación de estándar OHSAS 18001. *Frempra*, 2 ,(61), 1-134. Recupeado de <http://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.019%20-%20Manual%20implantacion%20OHSAS%2018001.pdf>
- Desler G. Administración de Personal. 8 ed. México: Pearson Educación, 2001. 258 p.
- Fonseca, G. L., & Parra, S. A. (2012). Diseño, documentación e implementación del sistema de gestión de calidad y salud ocupacional (SYSO) en la empresa Cobranzas Especiales de Santander CESS LTDA segun los estándares dados por las NTC ISO 9001:2008 y OHSAS 18001:2007 (Tesis de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Piedecuesta, Colombia. Recuperado de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2183/digital_23987.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, A. (2006). González, A. Métodos de Compensación Basados en Competencias. Barranquilla: Ediciones Uninorte, 35 p.
- González, Y. (2011). Evaluación de la percepción del riesgo en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá (Tesis Maestría Salud y Seguridad en el Trabajo) Universidad Nacional de Colombia Facultad de Enfermería. (Consultado 10 de marzo del 2017), disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co>
- Guio Z, Meneses O (2011). Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas Atemco Ltda. Ipiales, (Tesis de posgrado) Universidad CES Facultad de la Salud, Medellín. Recuperado de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1499/2/Implementacion_sistema_gestion.pdf
- Hermida, D., y Oyola, A. (2001). Identificación de los factores de riesgo y propuestas de mejora relacionados con elementos de protección personal en la población en misión de la organización Acciones S.A región sur (tesis de pregrado). Universidad Autónoma de occidente, Cali. Recuperado de <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/1205/1/TID00343>.
- Henao, F. (2013). Seguridad y salud en el trabajo. Conceptos básicos (Tercera Edición), Bogotá, Colombia, ECOE Ediciones.
- ICONTEC. Guía Técnica Colombia GTC 45 /2010. Guía Para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.
- ICONTEC. Norma Técnica Colombiana NTC -4116 (1997). Seguridad Industrial Metodología para el Análisis de Tareas.

- ICONTEC. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional y otros documentos complementarios, Bogotá.
- ICONTEC. Norma Técnica Colombiana NTC 4114 de 1197. Seguridad Industrial. Realización de inspecciones planeadas, Bogotá.
- Kléver, L. (2011). Sistema de gestión en seguridad industrial para reacondicionamiento de pozos petroleros (WORKOVER) – SINOPEC (tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/7730/1/CD-3709.pdf>
- Lizarazo C, Fajardo J, Berrio S, Quintana L (No se tiene fecha), Breve historia de la salud ocupacional en Colombia, Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Ministerio del Trabajo. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá: 2015. p. 75 (Decreto 1072 del 2015). Recuperado de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/>
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (1994). Resolución 4050 por la cual se aclara unas resoluciones Artículo 1 y 2. Recuperado de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/>
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Trabajo, y Seguridad Social y Ministerio de Salud (1994). Decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración de riesgos profesionales Art. 21. Recuperado de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/>
- Ministerio de la Protección Social (2007). Resolución 1401 de 2007 por el cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Recuperado de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/>
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Trabajo, y Ministerio de Salud y Protección Social (2012). Ley 1562 de 2012 por el cual se modifica el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- Niebel, B. Ingeniería Industrial métodos, estándares y diseño del trabajo, 11ª. Ed. México: Alfaomega, 2004. 640 p.
- Norma Técnica Colombiana NTC -3701 (1995). Higiene y Seguridad. Guía para la Clasificación, Registro y Estadística de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- Organización Panamericana de la Salud. Salud y seguridad de los trabajadores del sector de salud. Manual para gerentes y administradores. Washington: OPS, 2005, p.16.
Recuperado de: http://www.bvsde.paho.org/foro_hispano/SaludYSeguridad.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el Trabajo, 8 de agosto, 2015,
Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>.
- Pardo, R. (2013). Compendio de normas legales en Colombia sobre la Salud Ocupacional. Bogotá : Ministerio del Trabajo.
- Pérez J. (2007). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional Aplicado a Empresas Contratistas en el Sector Económico Minero Metalúrgico. (Tesis de posgrado), Universidad Nacional de Ingeniería Facultad de Ingeniería Geológica Minera y Metalúrgica Sección de Posgrado, Lima Perú, <http://cybertesis.uni.edu>.
- PNUD. (1995). Informe de comisión latinoamerica del caribe sobre desarrollo sostenible. Santiago de Chile. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/19313/S3092C733_es.pdf?sequence=1
- Quintero, N., Africano , N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Aociados Costas Oriente del Lago . Negotium, 3(9), 33.
Recuperado de <https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=Clima+organizacional+y+desempeo+laboral+del+personal+empresa+Vigilantes+Aociados+Costas+Oriente+del+Lago+&btnG=&lr>
- Ramirez, E. E. (2011). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el hospital Tunjelito II Nivel E.S.E: bajo las normas OHSAS 18001:2007 (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C. Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6332/1/539417.2011.pdf>
- Rodríguez, E. (2010). Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana. En: Revista de Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, Año 3, Vol. II, N° 5 p. 81-96 ISSN: 1856-8327
- Rodríguez, C. (2009). Exposición a peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería de urgencias, unidad de cuidados intensivos y salas de cirugía del hospital Universitario San Ignacio en la ciudad de Bogotá, durante periodo comprendido mayo-junio de 2009 (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/20092/DEFINITIVA/tesis21.pdf>.
- Salazar Estrada , J., Gurero Pupo, J., Machado Rodriguez, Y., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral .

ACIMED, 20(4), 2-1. Recuperado de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-9435200

Zuleta J (2013). Marco normativo del Sistema General de Riesgos laborales en Colombia, en el período 1915 – 2012 de la CUT, (Tesis de posgrado) Universidad Nacional de Colombia Facultad de Enfermería, Bogotá. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co>.

ANEXO 1

Instructivo para diligenciar el formato inspección para identificación de peligros

1. OBJETIVO:

Establecer la metodología, para facilitar la identificar los riesgos a los cuales estarán expuestos todos los trabajadores de J.J Ascensores S.A.S, ya sea al interior de las instalaciones de la empresa o de clientes.

2. ALCANCE:

Aplica a todo el personal que trabaja en las instalaciones de J.J Ascensores, empresas clientes o empresas contratistas.

3. RESPONSABILIDAD:

La responsabilidad de la aplicación y realización de identificación de peligros de los Supervisores de Proyectos y Responsable del SGSST, COPASST y todos su los trabajadores:

Responsable del SG-SST: Tiene como responsabilidades:

- Programar la capacitación a todos los trabajadores, para realizar la identificación de peligros, el correcto diligenciamiento del formato establecido para tal fin.
- De igual forma suministrar los formatos para realizar la identificación.
- Recopilar la información y realizar el análisis de la información suministrada por el personal, dando cumplimiento al Procedimiento de Identificación de Peligros, Valoración y Control de los Riesgos.

Supervisores de Proyectos: Son responsables de:

- Dar el espacio y tiempo para que los trabajadores realicen la identificación de peligros:

- Identificar la necesidad que se presenten de realizar junto con los trabajadores la validación e identificación de peligros.

COPASST: Parte de las responsabilidades del comité son:

- Realizar las inspecciones de seguridad según cronograma de inspecciones.
- Participar activamente en el planteamiento de los planes de acción identificados en inspecciones.
- Dar cumplimiento al presente instructivo establecido para la identificando y notificando los riesgos a que están expuestos.
- Cuando aplique, apoyar la implementación de las medidas e intervención

TRABAJADORES: Es responsabilidad de todos los trabajadores de la empresa:

- Asistir a las capacitaciones y cursos.
- Dar cumplimiento al presente instructivo establecido para la identificando y notificando los riesgos a que están expuestos.
- Cuando aplique, apoyar la implementación de las medidas e intervención

4. DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO.

ÍTEM	DESCRIPCION	RESPONSABLE	PASO A SEGUIR
1.	Necesidades de Identificar los Peligros	Responsable del SG-SST, Supervisores y Trabajadores	Se validara a que actividades se les debe realizar identificación de peligros.
2.	Designación de tiempo para realizar la identificación de peligros	Supervisores	Los supervisores de proyectos, deberán en conjunto con el Responsable de SG-SST, programar y suministrar el tiempo para que los trabajadores realicen la Identificación de Peligros en sus áreas y puestos de trabajo.
3.	Entrega y Recolección de Formatos	Responsable del SG-SST	<p>El Responsable del SG-SST, deberá entregar a los supervisores y trabajadores, los formatos para recopilar información de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tareas que realiza en su cargo. ✓ Es una tarea rutinaria? Si/No. ✓ Que peligros se pueden generar en sus tareas? Con su Descripción y Clasificación. ✓ Qué consecuencias pueden afectar su salud o seguridad? ✓ Existente control en Fuente, Medio y Trabajadores, para minimizar los peligros.
4.	Recopilación de Información para realizar la identificación de peligros	Responsable del SG-SST, Supervisores y Trabajadores	Para recopilar la información de los peligros en las áreas de trabajo, el supervisor asignara al trabajador por tarea o cargo para que la realice, esta se debe ejecutar en compañía de del Responsable del SG-SST, quien dará el apoyo y aclarada dudas en cuanto a la actividad a realizar.
5.	Recopilación de Registros	Responsable del SG-SST,	Finalizada la actividad de recopilar la información en los formatos, el responsable del SG-SST, recogerá los registros.

Anexo 2

Instructivo para diligenciar el formato de auto-reporte: reporte de hallazgos

1. OBJETIVO

Asegurar la identificación e intervención de las condiciones y actos inseguros que se detecten para garantizar la disminución de las causas básicas que puedan generar lesiones a los colaboradores, daños a las instalaciones propias y de terceros, al proceso y medio ambiente.

2. ALCANCE

Este instructivo aplica a toda la población trabajadora de la organización, que ejecute actividades dentro, fuera de la empresa y trabajadores en misión, en todas las áreas, dependencias y horarios de trabajo.

3. RESPONSABILIDAD

Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> - Es responsable por la aprobación y verificación de cumplimiento de las disposiciones consignadas en este instructivo. - Es responsable de destinar los recursos que se requieran para la eliminación o control de los peligros identificados.
Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - El Representante de SST asegura, mediante divulgación y supervisión, que lo contemplado en este instructivo sea adecuadamente entendido e implementado por los trabajadores de la organización y los contratistas. - El Representante de SST coordina con las diferentes áreas la identificación y evaluación de peligros en cada sede de trabajo. - Procesar la información obtenida de la identificación de peligros y realizar análisis para consolidar los datos.

	<ul style="list-style-type: none"> - Divulgación y actualización del instructivo y matriz teniendo en cuenta los cambios en el proceso o en el entorno.
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Son responsables del cumplimiento de los planes de acción derivados de los programas de gestión que se tracen para el control de los riesgos. - Identificar los riesgos prioritarios de la empresa y de su puesto de trabajo y reportar nuevos hallazgos que no se tengan identificados. - Conocer que métodos de control se pueden aplicar para el control de los riesgos a los cuales está expuesto. - Utilizar adecuadamente los EPP (elementos de protección personal) que le provee la empresa. - Colaborar con la identificación y priorización de riesgos en la empresa. - Asistir puntualmente a las capacitaciones y entrenamientos que se tracen para el control de los riesgos. - Los líderes de proceso participarán activamente para la identificación de peligros y valoración de riesgos.

4. CUANTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES SUBESTANDAR

Se clasifican de acuerdo al potencial de pérdida (A, B, C) y tiempo de acción correctiva (inmediata, pronta o posterior). A cada condición y acto subestándar se le asigna una letra (A, B, C) de acuerdo con el potencial de pérdida de la misma.

Tabla 1. Escala de valores para calificación de condiciones subestándar.²⁸

Clase	Potencial de pérdidas de la condición o acto subestándar identificado	Grado de acción
A	Podría ocasionar la muerte, una incapacidad permanente o pérdida de alguna parte del cuerpo, o daños de considerable valor.	Inmediata (1 a 5 días)
B	Podría ocasionar una lesión o enfermedad grave, con una incapacidad temporal , o daño a la propiedad menor de la clase A.	Pronta (8 a 15 días)
C	Podría ocasionar lesiones menores incapacitantes, enfermedad leve o daños menores.	Posterior (Mayor de 15 días)

5. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUCTIVO.

Este instructivo aplica a todas las actividades que desarrolla la empresa JJ. Ascensores S.A.S., a nivel nacional, en sus instalaciones o en ejercicio de actividades ejecutadas por todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, incluidos nuevos proyectos y modificaciones a los ya existentes.

A continuación relaciono el instructivo para reportar condiciones y actos inseguros en JJ. Ascensores S.A.S. y de acuerdo a los resultados de la lluvia de ideas se sugiere que el personal participe activamente realizando los auto-reportes: tarjeta de hallazgos, en relación a las condiciones o actos inseguros que posiblemente impactan de forma negativa la seguridad y la salud de los trabajadores.

²⁸ Guía Técnica Colombiana. Realización de Inspecciones Planeadas. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC); 1997 p.6. (GTC 4114).

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	PASO A SEGUIR
1.	Clasificar el tipo de Reporte (A,B y C)	Responsable del SG-SST, Supervisores y Trabajadores	Ver Tabla 1.
2.	Identificar actos y condiciones inseguras	Responsable del SG-SST, Supervisores y Trabajadores	En ejercicio de actividades ejecutadas por todas las personas que trabajan bajo el dominio de JJ. Ascensores S.A.S. (Definir si se origina por las condiciones de trabajo o por las personas).
3.	Definir área y consecutivo, fecha de identificación y localización del reporte	Responsable del SG-SST, Supervisores y Trabajadores	Establecer tiempo y espacio para generar control sobre el medio.
4.	Realizar la descripción de falla/problema	Responsable del SG-SST, Supervisores y Trabajadores	Describir claramente el evento que se presenta y pone en peligro la seguridad y la salud de los colaboradores.
5.	Descripción de la solución	Responsable del SG-SST, Supervisores y Trabajadores	Todos pueden participar en proponer soluciones viables a la identificación de condiciones y actos inseguros.
6.	Entrega y recolección de formatos	Responsable del SG-SST, Supervisores y Trabajadores	El encargado del SG-SST debe generar un buzón para acceder y depositar los formatos, así como debe gestionar autonomía de reporte.

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	PASO A SEGUIR
7.	Recolección y clasificación de la información	Responsable del SG-SST,	El supervisor debe apoyar la recolección de auto-reporte y el responsable del SG-SST clasificara los reporte de acuerdo a las condiciones reportadas y su tipología.
8.	Fechas de Compromiso, Ejecución, Verificación y Cierre	Responsable del SG-SST, Supervisores y Trabajadores	El equipo de trabajo debe lograr el cierre del auto-reporte dentro de los tiempos de acuerdo a la clasificación.
9.	Registro y Seguimiento	Responsable del SG-SST	El equipo de trabajo debe hacer seguimiento hasta lograr el cierre del auto-reporte con el fin de evitar eventos fortuitos.

A continuación se realiza una descripción del formato de auto-reporte: Tarjeta de Hallazgos con la finalidad de aclarar la forma de registro de condiciones y actos inseguros.

A: Área encargada de dar solución al hallazgo

B: Tipología del hallazgo A, B o C

C: Área donde se encontró el hallazgo

D: Número de hallazgo

E: Fecha en la cual se encuentra el hallazgo

F: Punto fijo de la falla

G: Describir brevemente la causa raíz de la falla o inconveniente

H: La solución Propuesta la da el área encargado a dar solución

I: Fecha máxima a la que se compromete a cerrar el hallazgo encontrado

J: Nombre de la persona asignada a dar solución al hallazgo

K: Fecha del día de entrega del hallazgo cerrado

L: Nombre de la persona quien hace la verificación a la solución del hallazgo

Formato de Auto-reporte: Tarjeta de Hallazgos

JJ. ASCENSORES S.A.S.		SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		FOR-JJ-01	
				Versión: 01	
AUTO-REPORTE: TARJETA DE HALLAZGOS				mar-17	
A	<input type="checkbox"/>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
B	<input type="checkbox"/>	TIPOLOGIA			
	<input type="checkbox"/>	ACTO INSEGURO	<input type="checkbox"/>	CONDICIÓN INSEGURA	
C	ÁREA:			N°:	D
E	FECHA DE IDENTIFICACIÓN		LOCALIZACIÓN:		
			F		
DESCRIPCIÓN DE LA FALLA Y/O PROBLEMA:					
G					
SOLUCIÓN PROPUESTA:					
H					
FECHA DE COMPROMISO			ENCARGADO DE EJECUTARLO:		
I				J	
FECHA DE CIERRE			FIRMA DE QUIEN VERIFICA:		
K				L	

6. SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES CORRECTIVAS

El encargado de SG-SST debe registrar en una base de datos todos los auto-reportes para controlar el desarrollo de los planes de acción y cierre de los mismos. Se establecen indicadores de medición con el fin de evidenciar la efectividad de las medidas tomadas por la empresa.

MEDIDA	EXPLICACIÓN	FÓRMULA
<i>Cumplimiento periódico</i>	Nivel de auto-reportes realizados dentro de un mes	$\frac{N^{\circ} \text{ de auto-reportesealizadas en el mes}}{\text{Total de auto-reportes realizados en el mes}} * 100$
<i>Efectividad</i>	Cumplimiento de las acciones correctivas	$\frac{N^{\circ} \text{ de acciones correctivas realizadas}}{\text{Total de condiciones/actos inseguras reportadas}} * 100$

7. INFORME

Para finalizar, los resultados de los auto-reportes se incluirán en la rendición de cuentas para el informe gerencial anualmente, así como se evaluará trimestralmente su impacto en la disminución de accidentalidad en JJ. Ascensores S.A.S.