

Seguridad y Salud en el trabajo

2ª Edición

Actualizada con estándares mínimos

Sistema de Gestión de riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo

Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST



Efraín **Butrón** Palacio



2ª Edición
Actualizada con estándares mínimos

Sistema de Gestión de riesgos en **Seguridad y Salud** en el **Trabajo**

Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST

Una guía práctica para gestionar
los riesgos en seguridad y salud en el trabajo

Efraín **Butrón** Palacio



Bogotá - México, DF

Butrón Palacio, Efraín

Sistema de Gestión de Riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo / Efraín Butrón
Palacio -- . Bogotá: Ediciones de la U, 2018
p. 222 ; 24 cm.
ISBN 978-958-762-812-8
1. Seguridad y salud en el trabajo 2. Gestión empresarial 3. Salud ocupacional
I. Tit.
658.3 cd

Área: Seguridad y salud en el trabajo

Primera edición: Abril de 2015
Segunda edición: Abril de 2018
ISBN: 978-958-762-812-8

Copyright © Efraín Butrón Palacio, 2018

Una publicación de Consultores en Salud Ocupacional CINCO S.A
Cr. 43ª No.34 – 115. Almacentro Of. 504. Medellín-Colombia.
Teléfono: (034) 261-10-11
cincosamedellin@hotmail.com
www.saludocupacionalcinco.com

Ediciones de la U - Carrera 27 #27-43 - Tel. (+57-1) 3203510 - 3203499
www.edicionesdelau.com - E-mail: editor@edicionesdelau.com
Bogotá, Colombia

Diagramación e ilustraciones: Diego Cano G.
Carátula: Ediciones de la U
Impresión: DGP Editores S.A.S.
CI 63 No. 70D-34, Bogotá Colombia.

Impreso y hecho en Colombia
Printed and made in Colombia

Este libro no podrá ser reproducido, ni total ni parcialmente, sin el permiso previo y por escrito del autor. Todos los derechos reservados.

Contenido

AGRADECIMIENTOS	7
PRÓLOGO	9
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO 1

PASO 1 – ORGANIZACIÓN SALUDABLE

RECURSOS Y CULTURA	15
1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)	15
2. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	15
3. GENERALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN SALUDABLE	15
3.1. EMPRESA FELIZ	15
3.2. DEFINICIÓN DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE	17
3.3. RESEÑA HISTÓRICA	20
3.4. DEFINICIÓN DE: MISIÓN, VISIÓN, VALORES	20
3.5. DESCRIPCIÓN DE PROCESOS	21
3.6. DESCRIPCIÓN DE LAS INSTALACIONES LOCATIVAS	22
4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO SALUDABLE	22
4.1. FORMA DE CONTRATACIÓN DEL RECURSO HUMANO	22
4.2. DISTRIBUCIÓN DEMOGRÁFICA	22
4.3. HORARIOS DE TRABAJO	22
4.4. PROGRAMAS DE BIENESTAR	22
4.5. ORGANIGRAMA	22
5. ORGANIZACIÓN SALUDABLE EN EL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD	23
5.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL SG-SST	23
5.2. IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, FÍSICOS Y FINANCIEROS	23
5.3. DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDADES	25
6. PROGRAMA DE FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y CULTURA	28

CAPÍTULO 2

PASO 2 – GESTIÓN DOCUMENTAL DEL SG-SST

POLÍTICA Y LIDERAZGO	39
1. POLÍTICA	39
1.1. REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD	40
1.2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	41
2. LIDERAZGO TRANSFORMADOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	42
2.1. DIFERENCIA ENTRE JEFE Y LÍDER	42
2.2. ¿QUIÉNES PUEDEN SER LÍDERES?	43
2.3. LIDERAZGO PRÁCTICO Y EFECTIVO DEL SUPERVISOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	44
2.4. FUNCIÓN DEL SUPERVISOR LÍDER EN SEGURIDAD Y SALUD	44
2.5. HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE UN LÍDER - COACH	46
2.6. HABILIDADES COMUNICATIVAS AVANZADAS DE UN LÍDER EN SST	46
2.7. INTELIGENCIA EMOCIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	48
2.8. PROGRAMACIÓN NEURO LINGÜÍSTICA (PNL) EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	48
2.9. ESTILOS DE LIDERAZGO	49

2.10. PROCESO DE COACHING Y LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD	50
2.11. SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO (VALORES Y CREENCIAS)	51
3. DOCUMENTACIÓN	51
3.1. GENERACIÓN Y MANEJO DE DOCUMENTOS	51
4. RENDICIÓN DE CUENTAS	52
5. COMUNICACIÓN (EFECTIVA, EMOCIONAL, COACHING)	53
6. GESTIÓN DE COMPRAS (ADQUISICIONES)	53
7. GESTIÓN DE CONTRATISTAS (PROVEEDORES)	54
8. GESTIÓN DE CAMBIOS	54

CAPÍTULO 3

PASO 3 – GESTIÓN DE MATRIZ DE PELIGROS Y RIESGOS

PLANIFICACIÓN (DIAGNÓSTICO)	55
EVALUACIÓN INICIAL	55
1. AUTOEVALUACIÓN:	55
1.1. OBJETIVOS DE LA AUTOEVALUACIÓN:	55
1.2. QUE DEBE CONTENER LA AUTOEVALUACIÓN INICIAL	55
2. MATRIZ DE PELIGROS - GESTIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES EN LA EMPRESA	56
2.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	56
2.2. METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	56
2.3. ETAPAS DE FORMULACIÓN DE LA MATRIZ DE PELIGROS	59
2.4. CLASIFICACIÓN DE LOS PELIGROS	60
2.5. EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO OCUPACIONAL	66
2.6. REPERCUSIÓN DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES	73
3. MATRIZ LEGAL	75
4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD	75
4.1. MATRIZ DE PRIORIZACION DE RIESGOS	75
4.2. LAS ESTRATEGIAS PARA CONSEGUIR LOS OBJETIVOS PROPUESTOS	77
4.3. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES, AGRUPADAS POR SUBPROGRAMAS	77
5. PLAN DE TRABAJO	78
5.1. RECURSOS	80
5.2. INDICADORES	80

CAPÍTULO 4

PASO 4 – GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MÉTODOS DE CONTROL (HACER)	81
1. APLICACIÓN, GESTIÓN DE RIESGO Y MÉTODO DE CONTROL	81
2. PELIGROS, RIESGOS, CONSECUENCIAS Y MEDIDAS DE CONTROL	81
3. GESTIÓN EN SEGURIDAD -	
COMPONENTES CLAVES DE CONTROL EN CONDICIONES DE TRABAJO	
HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS	91
3.1. INSPECCIONES PLANEADAS	91
3.2. ANÁLISIS DE SEGURIDAD POR OFICIO (ASO)	120
3.3. PROCEDIMIENTO DE TRABAJO SEGURO (PTS)	120

3.4. PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO	121
3.5. SUPERVISIÓN Y OBSERVACIÓN DE COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS (SEGURIDAD BASADA EN COMPORTAMIENTO)	121
3.6. ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	122
3.7. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN) - MOTIGESTIÓN	123
4. GESTIÓN EN SALUD - COMPONENTES CLAVES DE CONTROL EN CONDICIONES DE SALUD	123
4.1. INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE SALUD	123
4.2. EXÁMENES DE INGRESO	124
4.3. CLASIFICACIÓN DE APTITUD EN EL EXAMEN DE INGRESO	124
4.4. EXAMEN DE EGRESO	125
4.5. EXAMEN PERIÓDICO (VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL)	125
4.6. HIGIENE INDUSTRIAL	126
4.7. ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO	126
4.8. REUBICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y RESTRICCIONES LABORALES	127
4.9. INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL	127
4.10. FOMENTOS DE ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLES	127
4.11. CONTROL MANIPULADORES DE ALIMENTO	128
4.12. ASESORÍA MÉDICO-LABORAL	128
4.13. PROFESIOGRAMAS	128
4.14. DIAGNÓSTICO SOCIO-DEMOGRÁFICO DE CONDICIONES DE SALUD	129
4.15. SANEAMIENTO BÁSICO	130
4.16. ELIMINACIÓN ADECUADA DE RESIDUOS	130
5. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO (LECCIONES APRENDIDAS)	130
6. INDICADORES DE GESTIÓN DEL SG-SST	138
6.1. CLASES DE INDICADORES	139
6.2. INDICADORES ESTADÍSTICOS DE ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDAD LABORAL	140
6.3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	145
7. GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS POR SUB SECTORES ECONÓMICOS	148

CAPÍTULO 5

PASO 5 – GESTIÓN DE EMERGENCIA	155
1. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS	155
1.1. MATRIZ DE AMENAZA	157
1.2. ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD	160
1.3. NIVEL DE RIESGO	168

CAPÍTULO 6

PASO 6 - AUDITORÍA - REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	171
1. AUDITORÍA ANUAL	171
1.1. DEFINICIONES	171
1.2. FINALIDAD DE LA AUDITORÍA SEGÚN LAS NORMAS 9001, 14001 Y 45001	172
1.3. CLASES DE AUDITORÍA	172
1.4. PRINCIPIOS DE AUDITORÍA	172
1.5. GESTIÓN DEL PROGRAMA DE AUDITORÍA	173
1.6. COMPETENCIA Y EVALUACIÓN DE AUDITORES INTERNOS	182
2. ALCANCE DE AUDITORÍA	183
3. REVISIÓN POR DIRECCIÓN	184
4. ESTÁNDARES MÍNIMOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	185

CAPÍTULO 7	
PASO 7 - MEJORA CONTINUA	187
1. DEFINICIÓN DE MEJORA CONTINUA	187
2. ACCIÓN CORRECTIVA Y PREVENTIVA	187
2.1. DIAGNÓSTICO.....	187
2.2. SOLUCIÓN.....	187
3. ACCIDENTES, INCIDENTES, NO CONFORMIDADES, ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	188
ANEXOS:	
SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AUTOEVALUACION SG-SST	192
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LAS EMPRESAS SEGÚN LA RESOLUCIÓN 1111 DE 2017	196
BIBLIOGRAFÍA	219

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a las organizaciones que a través de los años han puesto su confianza en nuestra experiencia lo cual fue base fundamental para recopilar las expectativas e inquietudes con respecto al cambio. Esto anterior nos sirvió de plataforma para orientar el planteamiento de este libro, gracias a cada uno de los que día a día confiaron en nuestra organización, sus necesidades desde el punto de vista de la seguridad y salud hacia la transformación en sistemas de seguridad y salud y al conocimiento que obtuve en cada uno de los trabajadores desde mi interacción con cada uno de ellos desde su experiencia, lo cual me aportó una valiosa concepción desde mi labor como asesor y consultor empresarial.

Agradezco primero a Dios que permite que pueda seguir creando con pasión y amor por mi trabajo, libros como este con el fin de dar de lo mucho que he recibido, a mis colaboradores que me apoyaron en la construcción del libro especialmente a *Diego Cano* que con su interminable paciencia plasmó mis ideas lo más cerca a lo que pretendía transmitir a los lectores de mi obra.

A mi esposa *Marla* quien me apoya y acompaña siempre incondicionalmente con paciencia y sabiduría, aportándome su conocimiento y experiencia para enriquecer cada uno de mis sueños entre otros el contenido de este libro, a mis amadas hijas *Nicolle* y *Michelle* que se constituyen en mi motor de vida, que me han apoyado en este y todos mis proyectos con su amor, confianza y admiración.

A mis padres y mis hermanos que en mis primeros años me apoyaron con su amor y ejemplo.

PRÓLOGO

La normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo es cambiante, porque cada día las exigencias y competitividad son mayores, y para llevar la seguridad y la salud hacia una mejora continua se requiere del cambio al interior de las organizaciones a partir de la transformación del recurso humano, y herramientas como este libro ayudan a que esa transformación sea posible, concientizando a las empresas sobre la necesidad de aplicar los cambios que son planteados en las normas legales, desde la transformación y concientización del trabajador, desde su ser hasta el saber actuar y por último, el lograr hacer.

Es fundamental el trabajo en equipo para comprometerse con los objetivos y alinear los valores del recurso humano al interior de las organizaciones con los valores institucionales, identificando la cultura organizacional desde la misión y la visión de la organización para integrarlas a las metas y objetivos personales de cada uno de sus miembros.

Teniendo en cuenta mi experiencia en el campo de la seguridad y salud y los cambios propuestos por los entes gubernamentales, como es el transformar los programas de salud ocupacional a sistemas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se requieren líderes que desarrollen al máximo sus competencias comunicativas, inteligencia emocional, hasta la congruencia entre lo que dice y piensa logrando el cambio del pensamiento lineal a un pensamiento sistémico, los cuales según los programas mentales, la percepción de los sentidos y su interpretación de las circunstancias en el entorno de cada uno de los integrantes de las organizaciones; así se interpretarán los conceptos de lo que significa la mejora continua en temas de seguridad y salud en el trabajo, esta consideración es fundamental y se deberá tener en cuenta cuando se pretenda preservar la salud física y mental de los trabajadores, desde el interior del sistema de la seguridad y salud en las organizaciones.

Este libro servirá para apoyar a los líderes en las organizaciones para crear su sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), como una guía estratégica en la consecución de ese cambio de pensamiento lineal a un pensamiento sistémico, se constituirá en un gran apoyo para aprender a desaprender desde lo ya creado hacia lo que se espera según las normas y cambios implementados por el ministerio de trabajo, ya que no existe una herramienta que explique en forma clara y sencilla el “como” iniciar desde la planificación hasta la aplicación de lo aprendido el sistema de seguridad y salud acorde a las circunstancias y condiciones para cada una de las organizaciones.

Este libro está dirigido a los responsables de los sistemas de seguridad y salud, desde todos los niveles de la organización, a quienes tienen claro que todos podemos ser líderes, capaces de motivar al cambio desde lo personal hacia lo institucional, a los mandos medios que son el puente formal capaz de llegar a todas las instancias, a los responsables de la gestión humana, a los directivos que sobrepasaron la concepción de ser solo jefes, a los supervisores de producción, estudiantes de seguridad y salud en el trabajo y profesiones afines y en general a todos los que necesitan encontrar a través del cambio, transformando desde su interior hacia el entorno del nuevo concepto de seguridad y salud desde un sistema hacia la búsqueda de la mejora continua.

El libro contiene paso a paso lo requerido para constituir su sistema de seguridad y salud, encontrando en el los requisitos y la guía necesaria para lograrlo, con ejemplos, esquemas y dibujos que ilustran la información, abarcando temas generales que se requieren afianzar para la comprensión de la normatividad y el logro del montaje, creación y aplicación de la norma vigente sobre los sistemas de gestión en seguridad y salud al interior de las organizaciones.

Efraín Butrón Palacio

Medellín, Abril de 2018

INTRODUCCIÓN

Después de muchos años de consultoría y asesoría empresarial en busca de una herramienta para el cambio de los programas de salud ocupacional hacia los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo desde el pensamiento lineal al sistémico; en esta búsqueda pude construir los Pasos para formular el sistema de gestión sobre todo orientando a las pequeñas y medianas empresas que por su estructura y organización es muy difícil la planificación e implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Las principales dificultades en las pequeñas empresas son:

- a) No tienen documentado ISO 45001.
- b) El alto costo que tienen que invertir para la implementación de un sistema de gestión.
- c) No existe suficiente literatura sobre el tema.
- d) La dificultad de aplicar los sistemas de gestión por su tipo de organización.
- e) El responsable en seguridad y salud en la mayoría de los casos no tiene conocimientos suficientes en sistemas de gestión.

Por todas estas razones es que este libro lo dedico a este tipo de organizaciones y a quienes no tengan bases firmes en el conocimiento de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Por esta necesidad nace la obra: Sistema de Gestión de Riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo; paso a paso; como una alternativa de solución para encontrar la guía práctica que asegure el éxito en este tipo de organizaciones, no solo en el logro de la implementación de su sistema de gestión, sino en la concientización de su recurso humano hacia el cambio para obtener resultados diferentes que mejoren el entorno de trabajo, la calidad de vida y proyecten su permanencia en el mercado con competitividad y productividad para el logro de la mejora continua y sostenibilidad.

Éste libro es fruto de una amplia investigación en muchas empresas encaminado a los enfoques de la tendencia mundial en cuanto a seguridad y salud en el trabajo formando líderes, dentro de organizaciones saludables, bajo la cultura del autocuidado y el cuidado de los demás sin descuidar el entorno, calidad y el medio ambiente.

A continuación se ilustra el ciclo multietápico del PHVA (Planear, hacer, verificar, actuar) para visualizar el paso a paso en las etapas del sistema.

Los 7 PASOS

PARA EL ÉXITO DE SEGURIDAD Y SALUD CON ENFOQUE DE SISTEMA



En la etapa del planear se encuentran los siguientes tres pasos:

Paso 1: ORGANIZACIÓN SALUDABLE. Recursos y Cultura

Paso 2: GESTIÓN DOCUMENTAL DEL SG-SST. Política y Liderazgo

Paso 3: GESTIÓN DE MATRIZ DE PELIGROS Y RIESGOS. Planificación y Diagnóstico.

En la etapa del hacer se encuentra dos Pasos:

Paso 4: GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Métodos de Control

En lo referente a Ingeniería, Documental y Humano

Paso 5: GESTIÓN DE EMERGENCIA

En la etapa de verificar encontramos un Paso:

Paso 6 - AUDITORÍA - REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

Es el paso de la auditoría de verificación de los requisitos legales, los estándares mínimos que se deberán auditar y cuáles son los elementos básicos para la revisión por la dirección

La última etapa corresponde al actuar con un paso:

Paso 7: MEJORA CONTINUA.

Gestionando las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Después de detallar los 7 PASOS, solo espero que ilustren al lector el cómo formular un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en sus organizaciones.

En cada uno de estos Pasos se relacionan un total de 60 estándares mínimos con el fin de elaborar, implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO 1

PASO 1 ORGANIZACIÓN SALUDABLE: RECURSOS Y CULTURA

1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

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

2. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

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

3. GENERALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN SALUDABLE

3.1. EMPRESA FELIZ

Existen muchos factores que contribuyen al bienestar físico y mental de los trabajadores; el entorno laboral influye en la salud y ambientes que favorecen el sentimiento de inclusión social, identidad, sentido de pertenencia, estatus, oportunidades de desarrollo y una mayor confianza en cuanto a la sensación de que los directivos se preocupan por el bienestar de su recurso humano.

Cuando las organizaciones no tienen en cuenta la salud física, mental y la seguridad de su recurso humano, los efectos negativos se traducen en un deficiente rendimiento afectando la productividad, aumentando el presentismo (trabajadores que están en el sitio de trabajo, pero no trabajan con eficiencia), y en muchos casos un mayor índice de accidentes y lesiones entre otros.

La búsqueda de la felicidad del ser humano no es ajena al interior de las organizaciones, por ello la gestión humanista y ética se impone en el nuevo mercado laboral. No existe un mundo feliz, como tampoco existen las organizaciones felices; la felicidad no está en el exterior, la felicidad viene del interior de cada uno de nosotros. Es fundamental que, en los planes de formación, se dedique gran parte de su contenido a los temas que ayuden a reforzar el autoconocimiento, la autoestima desde la programación neurolingüística

y el *coaching*. La gestión humanista hará que la organización sea sostenible gracias a las estrategias fundamentadas en la búsqueda de la felicidad para cuidar la salud física y mental de sus empleados, lo cual garantizará su consolidación.

¿Empresa feliz? «Supongo que no tenemos que renunciar a ella», afirma el profesor de comportamiento organizacional del Instituto de Empresa, IGNACIO ÁLVAREZ DE MON. «De lo que estoy seguro es que hay empresas dónde uno puede ser más o menos feliz, cada uno tiene que tratar de buscar la suya. Creo que debe ser nuestro desafío personal es tratar de encontrar a nuestro yo feliz. En la medida en que no renunciemos a ese ideal, lo exigiremos para nosotros y los que trabajan con nosotros».

Las grandes empresas en busca de estrategias para la fidelización y retención de su recurso humano hablan de incluir la contratación de *coach* mental como una alternativa para apoyar a sus directivos, los analistas que atienden a sus clientes en sus puestos de trabajo; o los consultores reclamados para asesorar en cuestiones de *work-life-balance*. O en algunas empresas multinacionales se contratan los servicios de agencias que facilitan la vida a los empleados, se abren guarderías corporativas con horarios flexibles, se les permite dormir la siesta, se presta servicio de planchado para sus empleados, en fin, se generan estrategias que mejoran el equilibrio entre vida y trabajo.

Empresa feliz y saludable

¿Moda? Es factible que a futuro se evaluarán las competencias de felicidad de las empresas y se introducirán índices de satisfacción laboral, esto lo pronostica el investigador MATTHIAS HORX, del Instituto de Futuro de Kelkheim. Quien afirma que «La calidad de la cultura empresarial es ya un factor decisivo en la búsqueda de trabajo para los ejecutivos».

Visión de las organizaciones del futuro

Las empresas trabajan en la construcción de programas globales para garantizar su sostenibilidad desde una visión ética, una política social avanzada y relaciones justas con los diferentes actores implicados (trabajadores, proveedores, clientes, socios, etc.), hasta la utilización de energías renovables y uso responsable de los recursos naturales.

Hacia una nueva organización

La reorganización del capitalismo está cambiando las actitudes de la sociedad industrial, cuando las máquinas marcaban las pautas de vida y de trabajo. En la sociedad actual el compromiso social y el equilibrio entre vida y trabajo se han convertido en la nueva fórmula para reclutar y motivar; la gestión humanista y la responsabilidad social empresarial, no constituyen una actividad paralela sino que se refieren al modo de gestión y producción (ecológico, social y sostenible) en el núcleo de negocio de la organización. «Y casi todas las empresas están todavía muy lejos de lograrlo. Un ejemplo de quien consigue identificar muy bien la marca con los puestos de trabajo es Google, es un ejemplo de marca fuerte, con mucho poder, no sólo por el impacto de sus productos, sino porque vende su marca vinculada a la imagen de la compañía y a la de sus trabajadores». Toda su cultura empresarial es parte de la marca.

Las tendencias de las organizaciones sostenibles

«Sin conciencia no puede haber calidad». Los investigadores de tendencias afirman que en el futuro se evaluarán las competencias de felicidad de la economía y de las empresas. ¿Cree que el futuro es de las compañías responsables y sostenibles que ofrecen mayor calidad de vida a las personas?

Sin duda alguna. Por supuesto, habrá siempre empresas que lo obvien y tengan éxito. Pero, sin conciencia no puede haber calidad. Y precisamente la calidad de la cultura empresarial se está convirtiendo en un factor decisivo para la opción de empleo de mucha gente con talento.

Lo ecológico, sano y lo moral es la tendencia.

Claramente las compañías y los directivos tendrán éxito a largo plazo si consiguen convertir su cultura empresarial en una que asuma responsabilidad en el más amplio sentido de la palabra creando espacios en los que la gente puede ser más feliz.

Por el contrario, las organizaciones que operan con presión o incluso con escenarios de miedo desperdician el talento que poseen sus empleados.

3.2. DEFINICIÓN DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE

Organización saludable es aquella en la que la alta dirección y todo su recurso humano trabajan conjuntamente para el logro de la mejora continua protegiendo y promoviendo la salud y seguridad, así como del bienestar de todos y la sostenibilidad de la organización incluyendo en su declaración de política aspectos como:

La salud y seguridad, bienestar e identificación de los riesgos psicosociales que influyen en la salud mental de su recurso humano, oportunidad de los recursos personales de salud, promoción de la participación de la comunidad y sus familias para la mejora continua de la salud de su recurso humano.

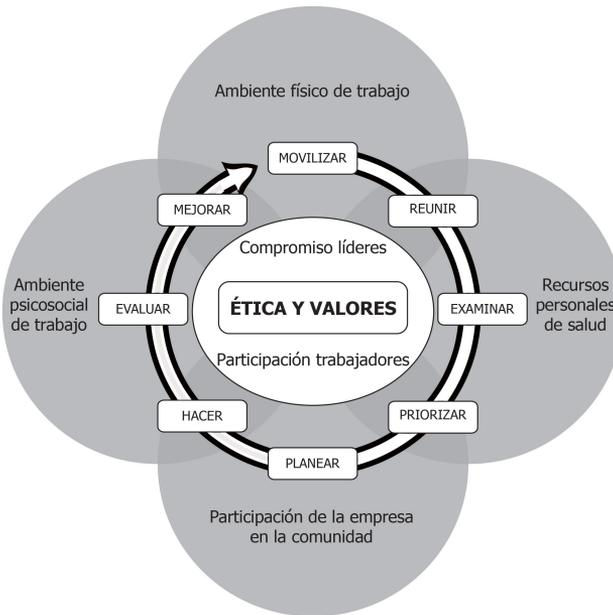
En la actualidad las organizaciones han comprendido que su productividad, competitividad y sostenibilidad a través del tiempo depende de la salud y bienestar de su recurso humano; actualmente se esmeran por elaborar sus planes de acción encaminados a garantizar su sostenibilidad a través del tiempo, así mismo, los trabajadores y sus familias buscan su bienestar físico y mental desde lo laboral y su entorno familiar.

Las cifras históricas han demostrados que millones de hombres y mujeres pierden su vida y sufren enfermedades relacionadas a su labor, las cuales cada año aumentan, se registran 160 millones de casos nuevos de estas enfermedades y se concluye que la depresión, considerada una tendencia mundial, tiene su origen en los riesgos ocupacionales, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Por todo lo anterior la OMS fijó los objetivos básicos para garantizar la salud y el bienestar del recurso humano en las organizaciones.

En la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo (2008) se afirma que un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental.

Gráfico n° 1. Modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludable; vías de influencia, procedimientos y principios básicos.



Razones para que la alta dirección invierta en el bienestar y la prevención de seguridad y salud de su recurso humano

1. Costos de prevención frente a los costos derivados de accidentes laborales.
2. La salud de los trabajadores como un activo organizacional.
3. Costos financieros por incumplimiento de normatividad legal vigente.
4. Disminución de rotación del personal.
5. Aumento de la productividad a largo plazo.
6. Calidad y oportunidad de sus productos y servicios.

Objetivos de los planes de acción de las organizaciones saludables

- Ambiente físico del trabajo: identificar los riesgos (físicos, biomecánico, biológicos, químicos, Mecánicos, eléctricos, etc.).
- Ambiente psicosocial de trabajo (organización del trabajo, cultura organizacional, valores, creencias, estilos de liderazgo, falta de reconocimiento, etc.).
- Recursos personales de salud (oportunidad y accesibilidad a servicios de salud, promoción de estilos de vida y trabajo saludables, dietas saludables, prevención de enfermedades sistémicas y de transmisión sexual).
- Participación de la empresa en la comunidad (actividades, conocimientos especializados recursos hacia su entorno cercano)

Sistemas de gestión de seguridad y salud y la participación del recurso humano

Gráfico n° 2. Modelo de ambientes de trabajo saludables, procesos de mejora continua.



Las organizaciones que dejaron atrás los lineamientos planos de los antiguos programas de salud ocupacional, se proyectaron a cambiar hacia un sistema cíclico donde los logros se enfocan a la mejora continua de la organización enfatizando el trabajo integrado desde el crecimiento individual al colectivo, secuencialmente primero aprender a rescatar el ser, vivir los valores hacia el actuar y logro de resultados del hacer para así alinear desde la alta dirección y todo su capital humano, los valores personales del recurso humano con los valores corporativos.

El sistema de seguridad y salud se basa en:

- Declaración formal y compromiso de la alta dirección y su recurso humano.
- Inclusión de sus trabajadores y representantes participando activamente.
- Análisis de brechas para fijar objetivos (formación, visión, etc.).
- Aprender y desaprender (comunicación avanzada).
- Sostenibilidad (evaluación y mejora continua).
- Integración e inteligencia emocional, trabajo en equipo.

Toda organización deberá cumplir con ciertas generalidades para el diseño, elaboración e implementación del sistema general de seguridad y salud: A continuación, se enumeran los PASOS y 60 ESTANDARES MÍNIMOS correspondientes a cada una de las actividades del SG-SST.

3.2.1. IDENTIFICACIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

La organización deberá contar con una identificación donde se definan las generalidades de la empresa, así como sus centros de trabajo, y deberá contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo el cual deberá estar adoptado al tamaño y las características propias de la organización para lo cual la empresa deberá contar con las evidencias que demuestren la existencia y adopción según las características propias de la organización.

Se deberá colocar los datos de la empresa (nombre sede principal, actividad económica, Nit, dirección, ciudad, teléfono, representante legal, ARL (Administradora de Riesgos Laborales) a la que se encuentra afiliada, clase de riesgo, fecha de constitución y matrícula mercantil).

En caso de que existan otros centros de trabajo se deberá colocar los datos anteriormente señalados.

3.3. RESEÑA HISTÓRICA:

Descripción breve de cómo se constituyó y cómo fue la evolución de la empresa a través del tiempo. Uno de los insumos más importantes en SST es el antecedente histórico de la accidentalidad de la empresa haciendo énfasis en accidentes mortales y graves y las lecciones aprendidas que dejen la investigación de accidentes de trabajo para eliminar las causas básicas de estos accidentes.

3.4. DEFINICIÓN DE:

3.4.1. Misión: es el propósito, fin o razón de ser de la existencia de una empresa u organización.

La misión define:

1. Lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en que actúa.
2. Lo que pretende hacer.
3. El para quién lo va a hacer.

3.4.2. Visión: la visión define lo que la organización quiere lograr a futuro, es lo que espera a ser.

El propósito de una visión es guiar a sus líderes, controlar, alentar a la organización en su conjunto para alcanzar el estado deseable de la organización.

Características de una visión:

1. Debe ser factible alcanzarla.
2. Debe expresar lo que se quiere lograr.
3. Debe representar la imagen que queremos crear con esfuerzo y acción.
4. Debe poder guiar a líderes y colaboradores.
5. Debe ser retadora, positiva y coherente con la misión.
6. Debe ser formulada teniendo en cuenta la dimensión del tiempo.
7. Debe promover la acción.
8. Debe ser entendible y formularse en lenguaje sencillo y práctico.

3.4.3. Valores: son elementos de la cultura organizacional propios, conformados según sus características competitivas y las condiciones de su entorno. Cada organización debe establecer sus valores y volverlos cultura, costumbre y realidad, cómo se presentará al mercado para ser reconocida como parte de la identidad de la organización, de sus empleados y de sus productos.

La mezcla de todos sus valores constituye la cultura y principios de su existencia como organización. Los valores son los conceptos, costumbres, actuaciones, actitudes, comportamientos o pensamientos que la organización asume como normas o principios de conducta que se propone tener o lograr como una característica distintiva de su posicionamiento en el mercado.

Tipos de valores:

1. Valores de la empresa.
2. Valores de sus empleados.
3. Valores de su producto o servicio.

3.5. DESCRIPCIÓN DE PROCESOS

A nivel de ejemplo tenemos:

Sector Manufactura
Subsector Metalmecánico

Gráfica 3. *Procesos y subprocesos del subsector metalmecánico.*

3.5.1. Materias primas

- Lámina galvanizada.
- Lijas.
- Tornillos.
- Pinturas.
- Desengrasantes.
- Solventes.

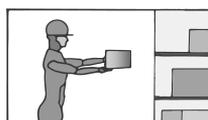
NOTA: En este punto hay que resaltar que sustancias son comprobadamente cancerígenas de la Clasificación de la Agencia Internacional de Investigación del Cáncer (IARC) Grupo I y sustancias tóxicas tipo I y II del sistema totalmente armonizado de la organización de naciones unidas (ONU)

3.5.2. Equipos

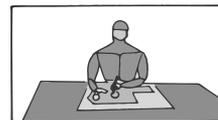
- Equipo de corte.
- Compresores.
- Taladro de banco.
- Torno.
- Herramientas manuales y eléctricas.

3.5.3. Producto terminado

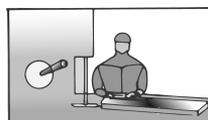
- Lámina de acero galvanizada preformada de acuerdo al cliente.



ALMACENAMIENTO



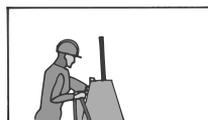
TRAZOS EN PLANOS



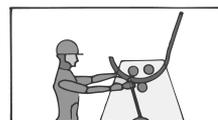
TRAZOS SOBRE MONTAJES



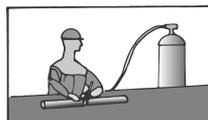
CORTE A GAS



DOBLADO DE LAMINA



DEFORMADO ENRROLLADO



SOLDADURA



ENSAMBLE