

# Gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleados de servicios generales

## Occupational health and safety management for general service employees

Andrés Felipe MONTOYA Giraldo [1](#); Alina Sorany AGUDELO Alzate [2](#)

Recibido: xx/06/2018 • Aprobado: xx/08/2018 • Publicado 29/11/2018

### Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

#### RESUMEN:

Método: Estudio cualitativo de tipo descriptivo. Resultados: La institución en su Matriz de riesgos encontró en 2010 nivel medio y bajo de riesgos con consecuencias moderadas para los colaboradores, se identificó riesgo asociado a edad, sexo o nivel educativo. Conclusiones: La institución requiere afinar la planificación e implementación de estrategias para la aplicación del SGSST; capacitar brigadistas; divulgar la política, estrategias y actividades; aplicar talleres para el uso de elementos de protección.

**Palabras clave:** Salud laboral, prevención de accidentes, factores de riesgos

#### ABSTRACT:

Method: Qualitative study of descriptive type. Results: The institution in its Risk Matrix found in 2010 medium and low level of risks with moderate consequences for employees, risk associated with age, sex or educational level. Conclusions: the institution needs to refine the planning and implementation of strategies for the application of the SGSST; train brigadistas; disseminate the policy, strategies and activities; apply workshops for the use of protection elements.

**Keywords:** Occupational health, Accident Prevention, risk factors

## 1. Introducción

La Corporación Universitaria Minuto de Dios, Seccional Bello es una institución que ofrece servicios educativos de nivel terciario con preferencia para poblaciones en vulnerabilidad económica y la rectoría Bello cuenta con 16.200, siendo la tercera rectoría más grande del sistema universitario UNIMINUTO (UNIMINUTO, 2017).

Las cifras estadísticas de esta rectoría son numerosas en estudiantes, docentes, personal administrativo, directivos, contratistas y visitantes asiduos que contribuyen a la operación de esta rectoría en sus siete sedes en igual número de municipios, siendo Bello la sede en que se desarrolló esta investigación.

El tamaño de esta institución implica tener disponible capacidad física instalada y dotada para la oferta de los programas educativos en sus salones de clases como oficinas, espacios deportivos, baños, áreas sociales y demás lugares, lo que implica tener personal suficiente para el mantenimiento de dichos espacios y que sus labores afecten lo menos posible el desarrollo normal de las funciones.

El Sistema de SG-SST está dirigido a proteger la salud de los empleados mediante estrategias de prevención y control de riesgos que puedan afectar la integridad de las personas en el desempeño de sus funciones en el trabajo (República de Colombia, 2015), con este Sistema de Gestión se pretende que los empleados tengan buenas prácticas laborales, generando un ambiente y espacio sano que ayude a que los empleados puedan realizar sus labores al máximo de sus capacidades, las cuales se van a ver reflejadas en un mayor bienestar físico y mental.

Por esto se consideró importante analizar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG- SST, utilizando el enfoque de investigación de carácter cualitativo, de tipo descriptivo, dado que se analizó información obtenida a partir de las labores desempeñadas por los empleados de servicios generales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede Bello, a partir de la descripción de sus actividades en función de las labores de limpieza, mantenimiento, jardinería, aseo y cafetería en contraste con el diseño de la Matriz de Riesgo que posee la organización, el seguimiento al SG-SST y entrevista con personal relacionado a estas labores.

## 2. Metodología

El estudio se realizó en el municipio de Bello, Antioquia en los periodos 2016-2017, para la población universitaria, con un muestreo no probabilística en el cual fue elegido el personal de servicios generales por las características del trabajo desempeñado y la exposición a diferentes riesgos; se diseñaron tres tipos de instrumentos cuestionario aplicado al personal de servicios generales, guía de entrevista aplicada al supervisor del área y a la coordinadora de salud ocupacional y, ficha de rastreo aplicada a los documentos existentes en la institución y fueron avalados por el comité de ética institucional, los empleados firmaron el consentimiento informado antes de su aceptar su participación.

Los riesgos identificados en los empleados de servicios generales a través de la aplicación del cuestionario con reactivos asociados a variables sociodemográficas, nivel educativo, cargo desempeñado, riesgos laborales asociados a los accidentes de trabajo, protección y cultura de autocuidado, cada una de estas variables se codificó para facilitar su análisis (Ver Tabla 1), como se resume a continuación:

**Tabla 1**  
Medición de variables de asociación

Variable	Código asignado	Observaciones	Variable	Código asignado	Observaciones
Sexo	1.1	Masculino y femenino	Antigüedad	1.5	
Edad	1.2	Distribuido por rango	Riesgos asociados a los accidentes de trabajo	2.1 a 2.6	Medición de percepción
Nivel educativo	1.3	Niveles de formación alcanzado	Protección	3.0	Medición de percepción
Cargo desempeñado	1.4	Acorde a labores de servicios generales	Cultura de Autocuidado	4.0 – 5.0 – 6.0	Medición de percepción

Estas variables permitieron determinar la correlación con los riesgos laborales propios de cada función realizada; para el análisis y la determinación de relaciones entre variables (riesgos y labor), se efectuó la prueba de Ji-cuadrada para medir la asociación entre variables de tipo nominal u ordinal usando el software libre R Project, Versión 3.3, para el análisis de las variables descriptivas se utilizó Excel Versión Office 365.

---

## **3. Resultados**

Esta investigación planteó para su desarrollo tres elementos: Diagnóstico de la situación actual, Identificación de los factores de riesgo existentes, Caracterización del SG-SST.

Diagnóstico de la situación actual de la seguridad y salud de los empleados de servicios generales de la Corporación Universitaria.

### **3.1. Caracterización del personal de servicios generales**

La Corporación Universitaria cuenta con una distribución del personal (treinta y un colaboradores) que desempeña las labores de servicios generales dividida en cuatro subgrupos, concentrados mayoritariamente en las funciones de servicios generales (veintiún), Jardinería (cinco), Mantenimiento menor (cuatro) y Mantenimiento eléctrico (uno), distribución que se debe al tamaño de la sede (5.6 Ha.), con construcciones de seis bloques de oficinas, aulas, auditorios, plazoletas, zonas verdes, senderos peatonales y jardines.

El sexo femenino predomina en los colaboradores (61.3%), se explica esta incidencia debido a que los servicios generales concentra las actividades de aseo, labores que tradicionalmente en América Latina han sido desempeñadas por mujeres; con respecto a la edad, la población encuestada se concentra en el rango de 40-49 años, tanto en hombres como mujeres; con respecto al nivel educativo, la población encuestada ha culminado el nivel secundario (Bachillerato 54,8%) siendo esto coherente con las exigencias de contratación en la Corporación, sin embargo, las personas que no han alcanzado este nivel (22.6%) obedece a que son antiguas en la institución y en su momento de ingreso no era requisito, a hoy se les respeta sus condiciones de ingreso, el 9.7% cuenta con nivel técnico y el 12.9% con nivel tecnológico.

### **3.2. Medición de riesgos**

La Corporación Universitaria identifica, clasifica y mide los riesgos asociados a las diversas funciones desempeñadas y que están descritas en los procedimientos estandarizados, en esta clasificación, las funciones de servicios generales se subdividen en:

Servicios generales: labores correspondientes a aseo, limpieza, apoyo logístico de eventos y servicio de cafetería interna al personal administrativo y docente.

Jardinería: labores de siembra, poda y ornato de las zonas verdes, jardines y árboles de la sede.

Mantenimiento menor: labores de reparación de daños mínimos en la infraestructura física de la institución, servicios de plomería y adecuaciones menores.

Mantenimiento eléctrico: labores asociadas a reparación y mantenimientos de las redes eléctricas internas (baja y media tensión).

Los resultados de esta medición se consignan en la Matriz de Riesgos (Gráfico 1), a partir de este insumo se diagnostica la situación actual con la identificación de doce riesgos para cada subgrupo, y con niveles bajo, medio y alto, esta medición se hace bajo la supervisión de la Administradora de Riesgos Laborales ARL que tiene contratada la organización.

#### **Gráfico 1**

Matriz de identificación de riesgos y peligros Corporación Universitaria 2010

**MATRIZ DE PELIGROS**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS. SEDE BELLO**

Revisión inicial:

Junio de 2013

Actualización:

Junio de 2016

MATRIZ DE VALORACION DE RIESGOS		CONSECUENCIAS			
		INSIGNIFICANTE	MODERADO	DAÑO	EXTREMO
PROBABILIDAD	MUY ALTA	MEDIO	ALTO	CRITICO	CRITICO
	ALTA	MEDIO	ALTO	ALTO Transito Transporte de personas	CRITICO
	MEDIA	BAJO	MEDIO FISICO - QUIMICO Materiales y sustancias combustibles, PSICOSOCIAL, PUBLICO Situación de atraco, robo u otras situaciones de violencia, TRANSITO Movilizacion peatonal, CARGA FISICA Otras posturas (hiperextensión, cudillas, posiciones incómodas, etc.), NATURALES Sismo - Terremoto, NATURALES Precipitaciones, inundaciones, BIOLÓGICO Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus, FISICO Ruido, QUIMICO Liquidos (rocios y nieblas), Radiaciones no ionizantes, Procesos peligrosos Recipientes y sistemas a presión, CARGA FISICA Carga dinámica por movimientos repetitivos, Carga estática sentado, BIOLÓGICO contacto o inhalación con microorganismos patógenos, MECÁNICO Contacto con herramientas corto-punzantes, ELÉCTRICO	ALTO Caidas a diferente nivel, MECANICO superficies o herramientas cortantes, QUIMICO Sólidos (polvos orgánicos, polvos inorgánicos, fibras, humos metálicos y no metálicos), TAREAS DE ALTO RIESGO Trabajos en caliente, corte soldadura, MECANICO Proyeccion de particulas, QUIMICO Gases y Vapores, TAREAS DE ALTO RIESGO Trabajo en excavaciones o brechas. situacion de robo o atraco u otras situaciones de violencia	ALTO
	BAJA	BAJO	BAJO ELÉCTRICO Contacto indirecto (alta y baja tensión), FISICO Iluminación Deficiente y/o en Exceso, LOCATIVOS Pisos, rampas, escalas, CAIDAS AL MISMO NIVEL, GOLPEADO CONTRA, CARGA FISICA Carga dinámica por movimientos repetitivos, CARGA FISICA Carga estática de pie, CARGA FISICA Otras posturas (hiperextensión, cudillas, posiciones incómodas, etc.), Radiaciones no ionizantes, FISICO Vibraciones	MEDIO	MEDIO

Fuente: Subdirección de Gestión Humana, 2017.

Nota: los colores son las convenciones usadas por la ARL en Colombia

### 3.3. Factores de riesgo identificados en el desarrollo de las labores de los empleados de servicios generales de la Corporación Universitaria.

La política de Seguridad, salud en el trabajo y seguridad ambiental contemplan como objetivos mantener actualizada la identificación, evaluación, valoración y controles respectivos de la matriz de riesgos, aspectos e impactos ambientales, y, proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental SG-SSTGA en la Institución. Esta investigación brinda información para actualizar el SGSST, debido a que detecta variables que inciden en los riesgos que pueden tener los empleados de servicios generales de la Corporación Universitaria y ayuda a tomar medidas con base en ello.

Para la Corporación Universitaria se realiza un cruce de variables de dos tipos: socio demográficos y de percepción para determinar su nivel de incidencia en salud y seguridad del trabajador; estas se encuentran asociadas con variables de Sexo (1.1), Nivel de escolaridad (1.3), percepción de sentirse seguro en el trabajo y la percepción de ocurrencia de un accidente de trabajo, esta asociación fue determinada por medio de la prueba Ji-cuadrada, prueba que arroja un valor de significancia entre 0 y 1, siendo un valor menor o igual a 0,05 los que presentan asociación (Ver Tabla 1), por lo tanto, al momento de realizar

el análisis las variables de riesgos, cruzado con las variables demográficas y de percepción, fueron las que presentaron una asociación entre sí, tal como se presenta a continuación:

**Tabla 2**  
Análisis de riesgos en labores del personal de servicios generales de la Corporación

Tipo de riesgo	Sexo	Medios de protección	Causales
Locativos: Pisos, rampas, escalas	0,02	0,00	0,02
Físicos: Vibraciones	0,02	0,00	0,02
Carga física: Carga estática de pie tabulación cruzada	0,01	0,01	
Físico químico: Materiales y sustancias combustibles	0,01	0,01	
Caidas a diferente nivel	0,01	0,01	
Carga física: Otras posturas (hiperextensión, cuclillas, posiciones incómodas.)	0,01	0,01	
Biológico: Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus	0,01	0,01	
Tareas de alto riesgo: Trabajos en caliente, corte soldadura	0,01	0,01	
Trabajos de alto riesgo: Trabajo en excavaciones o brechas	0,01	0,01	

En esta medición se encontró que todos los riesgos arrojaron significancia de 0,0 con respecto a la variable Labor lo cual es comprensible ya que en sí toda actividad conlleva a un riesgo por mínimo que sea; los riesgos Eléctricos: Contacto indirecto (alta y baja tensión), Caídas al mismo nivel, golpeado contra, mecánico y Proyección de partículas, obtuvieron significancia por encima de 0,05 que permite inferir que no están siendo afectados por ninguna variable analizada. Igualmente, en el análisis se excluyeron las variables Perjuicio por la labor y Beneficios de la capacitación, dado que todas las respuestas consignadas en la encuesta fueron iguales, por lo tanto, al hacer la prueba, las toma como una constante y no arroja valor de asociación.

En conjunto, los resultados de esta medición se clasifican según la predominancia en niveles bajo, medio y alto para cada uno de los subgrupos laborales en la población analizada. Para Servicios generales, Jardinería y Mantenimiento eléctrico la predominancia del riesgo labor es bajo, solamente para las personas que laboran en tareas de mantenimiento menor la predominancia conjunta es de nivel medio (Ver gráfico 2).

**Gráfico 2**  
Reconocimiento por parte del trabajador de Factores de riesgos en la Corporación Universitaria.

Riesgo	Servicios generales			Jardinería			Mantenimiento menor			Mantenimiento eléctrico		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
Carga Física												
Eléctrico												
Físico - Químico												
Locativos												
Caídas al mismo nivel												
Caídas a diferente nivel												
Carga física												
Biológico												
Físico												
Tareas de alto riesgo: Trabajos en caliente, corte soldadura												
Tareas de alto riesgo: Trabajo en excavaciones o brechas												
Mecánico												
Predominancia del riesgo por labor												

También se identifica en la Tabla 3 que de los doce (12) riesgos medidos a los colaboradores, el riesgo Mecánico es percibido como alto en tres (3) subgrupos, excepto para el mantenimiento eléctrico. Este hallazgo es válido y permite entender que el personal encuestado reconoce dicho riesgo, ya que el riesgo mecánico "Es el conjunto de elementos que pueden dar lugar a una lesión por el contacto con energía evidenciada a través de elementos tales como partes que estén en movimiento, herramientas, piezas a trabajar o material es proyectados, sólidos o fluidos" (Márquez, 2012), y este riesgo se asocia a la proyección de partículas, riesgo que puede presentarse en cualquier labor.

Al evaluar en la Corporación desde la descripción teórica con respecto a la observación de la presencia del riesgo y su respectivo nivel (identificado por la ARL en el año 2010), se encontraron variaciones en tres tipos de niveles: medio, alto con nivel dañino y alto con nivel crítico, los hallazgos para el nivel medio fueron:

Riesgo físico –vibraciones- ( $P=0,016$ ): la identificación teórica para la actividad económica que se desarrolla es coincidente con la identificación de la presencia del riesgo, pero el resultado de la medición de la ARL y de la encuesta fue Bajo nivel moderado.

Los hallazgos con respecto a riesgo alto:

Riesgos biológicos ( $P=0,010$ ), Riesgos ergonómicos -Cargas dinámica, estática y mixta- ( $P=0,009$ ): se detecta coincidencia entre la medición realizada por la ARL, los resultados de la encuesta, en comparación con la definición teórica tanto en nivel como presencia del riesgo.

Riesgo Seguridad locativos ( $P=0,004$ ): coinciden los resultados de las encuestas con la medición ARL identificando un riesgo bajo, pero no con las definiciones y hallazgos teóricos.

Riesgo Químico: la ARL determinó en 2010, que la presencia de este riesgo es alta en la Corporación, así los perciben los trabajadores, sin embargo, desde la revisión teórica este riesgo debe tener un nivel medio, al revisar la presencia de éste se determina que es alta, dada la infraestructura física de la sede y los espacios que la componen.

Con respecto al riesgo dañino, se identificó:

Riesgo seguridad locativo, caídas a diferente nivel ( $P=0,009$ ): la medición de este riesgo en contraste con la teoría, ARL y encuestas muestra convergencia en cuanto al nivel (Alto).

Tareas de alto riesgo (trabajos en caliente, corte de soldadura, excavaciones) ( $P=0,009$ ): se encuentra coincidencia en lo determinado por la ARL, la definición e identificación teórica, sin embargo, no convergen con los resultados de las encuestas, es decir los colaboradores perciben con riesgo bajo estas tareas.

### **3.4. Caracterización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en trabajo para los empleados de servicios generales de la Corporación Universitaria.**

En el SG-SST se deben integrar todos los actores involucrados con la operación de la organización, empleadores, trabajadores y contratistas, que mejoren el comportamiento de los trabajadores, debido a que se generan espacios de bienestar propicios para estos, adicional de que mejoran las condiciones y ambiente laboral a partir de identificación de los posibles peligros y riesgos, derivados de la operación en la organización y se puede hacer un control apropiado a estos. Para esto, los representantes de la organización requieren enfocar actividades encaminadas a la prevención de enfermedades y accidentes en el trabajo, además de implementar acciones de promoción de la salud que impliquen para los trabajadores la apropiación de estilos de vida saludables que generen una cultura de autocuidado que se vea reflejado en el desempeño de la labor a la cual se dedica (República de Colombia, 2015).

La Seguridad y Salud en el Trabajo continúan siendo una constante en la preocupación del Gobierno nacional y dentro de la Ley 100 de 1993, se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, en donde se definen los principales componentes del Sistema, y para el año 1994 se determina la organización y funcionamiento del Sistema General de Riesgos Profesionales (República de Colombia, 1994).

En Colombia desde mediados de los años 1980, nace un referente histórico de la importancia de generar en las empresas un ambiente propicio para el trabajo, se comienza a hablar de la necesidad empresarial de crear programas de salud ocupacional que lleven a mejorar las condiciones laborales de sus empleados. En el año 2014 en la normativa se establecieron directrices respecto a los componentes del Programa de Salud Ocupacional, como la medicina preventiva, medicina en el trabajo, actividades de higiene y seguridad industrial y un comité de medicina, higiene y seguridad industrial interna de la empresa, se estableció que estos programas deben ser exclusivos de las organizaciones, o prestado el servicio por empresas conjuntamente o contratarlo con instituciones externas que cuenten con la autorización del Ministerio del Trabajo (República de Colombia, 2014).

En la actualidad las organizaciones se apoyan con normas y estándares nacionales internacionales para la implementación de los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en los cuales se establecen lineamientos y requerimientos que deben tener las organizaciones para controlar los riesgos de Salud y Salud Ocupacional y que esto se vea reflejado en un desempeño óptimo de la empresa (AENOR, 2008).

Igualmente se define la ruta para la implementación de los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que en el NTC-OHSAS 18001, no se explican claramente las entradas, los procesos y los resultados del SG-SST, por lo que la implementación es una herramienta adicional para hacer más explicativo el SG-SST (AENOR, 2008).

Para el diseño de los estándares de aplicación de los SG-SST, las organizaciones que emiten normas técnicas se encuentran enmarcadas dentro de políticas internacionales de diferentes estamentos, en los casos de Salud y Salud en el Trabajo la Organización Internacional del Trabajo, emitió directrices para los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (Rodríguez, 2009).

Las organizaciones a partir de los riesgos asociados a cada uno de los procesos que ejecuta, deben identificar y medir el nivel de riesgo y establecer las estrategias de intervención para minimizarlos; esta información es documentada en una matriz de riesgos y es el insumo para detectar los mismos, intervenirlos y en lo posibles prevenirlos (ICONTEC, 2010), adicionalmente las aseguradoras en riesgos laborales definen los valores de las primas por cada nivel de riesgo identificado.

En concordancia con esta revisión, la Corporación Universitaria basa su modelo de gestión "en el conjunto de las actividades y procesos institucionales en un esquema basado en la cadena de valor y la gestión por procesos y enfocado en el logro de la calidad y la

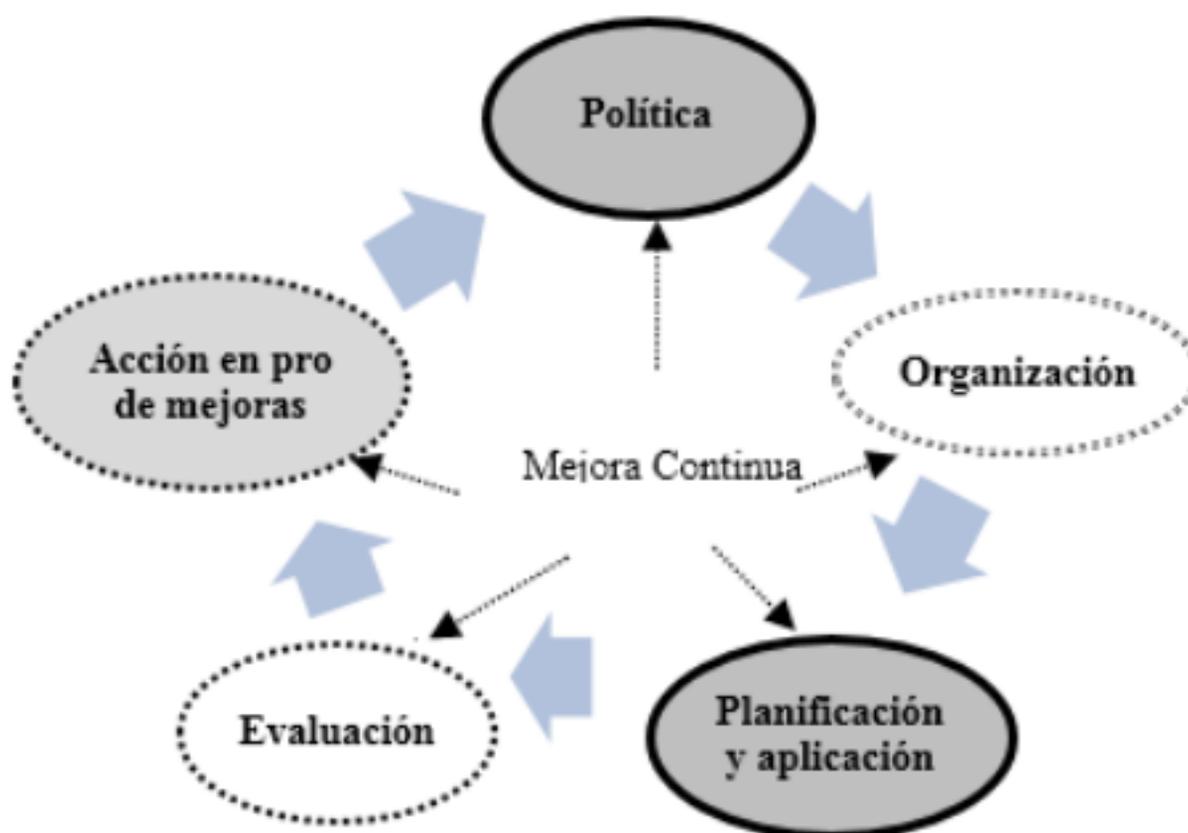
sostenibilidad económica. Este modelo de gestión orienta su quehacer (procesos) ofreciendo una valiosa contribución a estudiantes, comunidades y organizaciones (los grupos de interés), con un esquema innovador, sostenible en el tiempo y replicable, que genera conocimiento a partir de la reflexión sobre las experiencias acumuladas” (UNIMINUTO, 2017).

Este modelo se traduce en un ciclo de mejoramiento continuo, estilo Ciclo Deming (Deming, 1989), ya que la Corporación Universitaria cuenta con un sistema de gestión de calidad (SGC), el cual está certificado en Norma ISO 9001, V2008 desde el año 2013 y en V2015 desde 2017 y, está en preparación para certificación en Norma OHSAS 18001, norma que “establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinados a permitir que una organización controle sus riesgos para la SST y mejore su desempeño de la SST” (AENOR, 2008).

Al analizar el SGSST en la Corporación, en coherencia con el modelo de gestión y los objetivos de la Política, se identifican las características a partir de la propuesta de Abad, J. Llimana, J. Mondelo, P. y Terres, F. (Abad, Llimana, Mondelo & Torres, 2002) que parte de la Política de SST, la organización del modelo, la forma en que se planifica la evaluación que se realiza a dicha aplicación, las acciones de mejora implementadas.

Esta caracterización del SGSST de la Corporación se constituye así (Gráfico 3):

**Gráfico 3**  
Características del SGSST Corporación (2017)



Fuente: a partir de Modelo Abad et al (2002)

## **Política**

La Corporación Universitaria expide en Bogotá el 5 de diciembre de 2016 la Política Nacional para Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental (SSTGA), con alcance para todos los lugares geográficos de operación de la institución y cobijando a todo el personal (10), es socializada a través de diversos medios y establece tres objetivos a desarrollar:

- Mantener actualizada la identificación, evaluación, valoración y controles respectivos de la matriz de riesgos, aspectos e impactos ambientales.
- Proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental SG-SSTGA en la Institución.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales y gestión ambiental.

## **Organización**

El SG-SSTGA, acorde a lo reportado en el micro sitio de Gestión Humana de la Corporación Universitaria: "El macroproceso Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental busca desarrollar un Sistema de Gestión como proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, el mantenimiento, la auditoría, y las acciones de mejora con el objetivo de garantizar la reducción de los accidentes de trabajo, minimizar los impactos ambientales y prevenir enfermedades laborales en UNIMINUTO. Nos encontramos trabajando en las políticas, manuales y procedimientos que permitan el cumplimiento básico legal y la mejora continua tanto para Seguridad y Salud en el Trabajo como para la Gestión Ambiental de UNIMINUTO", permite identificar que es un macroproceso nuevo que se encuentra en fase de construcción y su organización no está a completitud.

## **Planificación y aplicación**

El SG-SSTGA de la Corporación Universitaria es resultado de la planificación a partir de la identificación de los riesgos asociados a las funciones de los colaboradores y con base en esto plantear el funcionamiento de las actividades a realizar con el fin de minimizar posibilidades de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Para la Corporación Universitaria, las actividades planificadas son:

**Comité de Convivencia Laboral:** El comité opera desde el año 2014, la última elección de representantes se hizo en junio de 2016 con vigencia hasta 2018, consta de ocho miembros, con representación de la dirección, personal docente y personal administrativo.

**Brigadas de Emergencia:** cada municipio de operación tiene personal capacitado en los diversos roles de la brigada; la capacitación estuvo a cargo de la Cruz Roja Colombiana y la ARL Sura en el periodo 2015-2016, igualmente se han hecho cuatro simulacros el segundo semestre de 2015, 2016 y 2017 con el ánimo de evaluar la capacidad de respuesta del Comité de emergencia de la sede Bello.

**COPASST:** El comité está conformado por 10 personas elegidas por votación el pasado 19 de marzo de 2016 y una en representación del área de Gestión Humana, este comité tiene como función evaluar los casos incidentes y accidentes de trabajo para definir estrategias de intervención.

**Semana de la salud, seguridad y el ambiente:** a la fecha la sede Bello no ha tenido este evento.

**Accidentes de trabajo y ambientales:** la página web institucional, en esta actividad, identifica los conceptos a partir de la definición de los mismos en el marco de la Ley 1562 de 2012.

## **Evaluación**

En contraste con esta medición se analiza el resultado al seguimiento del SG- SST de la Corporación realizado en 2017 a través de la autoevaluación del equipo de Salud ocupacional, el resultado fue moderadamente aceptable con 81% de calificación que implica tres acciones que incluye el diseño del Plan de mejora, el reporte ante la aseguradora de riesgos y definir plan de visitas por parte del Ministerio del Trabajo.

---

## **4. Conclusiones**

El estudio realizado con el personal de servicios generales permitió identificar que la Corporación universitaria está en etapa inicial de implementación del SGSST ya que el personal no reconoce el medio de protección entregado como dotación y el daño que evita en su salud al estar expuesto en la cotidianidad de sus labores, adicionalmente no existe una ruta de identificación, evaluación y mejoramiento a los riesgos individuales a que están expuestos los colaboradores, se carece de exámenes diagnósticos auxiliares, mediciones de tendencias en cambios de comportamientos como fin de la jornada o de semana laboral con respecto a su autocuidado.

Igualmente, la institución carece de vigilancia epidemiológica en concordancia con las afecciones derivadas de las actividades riesgosas o dañinas acorde a las labores

desempeñadas, hacer uso de las herramientas, equipos y técnicas de medición y valoración existentes para el cuidado de la salud de los colaboradores como mediciones de fuerza, estrés térmico, esquema de vacunas; así como actualizar el manual de bioseguridad, técnicas de pausas actividad y programación de espacios para la promoción y prevención de la salud.

Así mismo, la institución requiere espacios físicos apropiados como duchas, lavamanos, dispensadores de desinfectantes, campañas de identificación de riesgos y peligros, prevención y autocuidado, revisiones médicas, aplicación de vacunas, mediciones ergonómicas, uso adecuado de uniformes y vestimenta de labores.

Se requiere diseñar e implementar campañas de sensibilización frente los riesgos y peligros existentes en las labores desempeñadas, especialmente por el uso de elementos químicos, uso adecuado de elementos de protección, seguimiento a los protocolos, procedimientos e instructivos en el desarrollo de las funciones, pausas activas y actitud alerta a lo largo de la jornada.

Los principales factores de riesgos encontrados corresponden a Biológico por las labores de limpieza en sanitarios, oficinas, pisos y áreas comunes; ergonómicos por las posturas físicas, recorridos en las áreas de limpieza y mantenimiento, así como los lapsos que deben estar de pie; el riesgo de seguridad locativo es latente ya que el área física de la institución se compone de escalas, rampas y la limpieza en paredes y techos; respecto al riesgo químico la presencia constante de polvo orgánico e inorgánico; a estos riesgos se suma el no uso de elementos de protección personal entregados como tapaboca, guantes y la no disponibilidad de duchas, jabones especiales, uso de protocolos en manejo de químicos y aplicación de manuales de bioseguridad.

Con respecto a la SG-SST la institución a finales de 2016 define la política de seguridad y salud en el trabajo, dispone recursos para exámenes médicos, compra de elementos de protección y capacitaciones grupales; como estrategia usa los recursos que ofrece la aseguradora en riesgos y reevalúa la matriz de riesgos acorde a las labores desempeñadas. La valoración se hace a través de autoevaluación por parte de la analista del área; también se implementa la obligatoriedad de registros de accidentalidad ocurridos en la sede.

En conclusión, la Corporación por su tamaño, complejidad y estructura orgánica se encuentra en etapas iniciales de implementación del SG-SST lo cual afecta las mediciones de prevención de riesgos y no permite mayor avance en la implementación de la cultura del autocuidado por parte del personal en el área analizada.

---

## Referencias bibliográficas

Abad, j., Llimana, j., Mondelo., p y Torres, f (2012). Las nuevas directrices de la OIT relativas a Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud II congreso Internacional de prevención de Riesgos laborales. Gran Canaria: Organización Internacional del Trabajo - OIT.

Asociación española de normalización y certificación – Aenor (2008). Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007. Madrid: AENOR.

Asociación española de normalización y certificación – Aenor (2008). Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Madrid: AENOR.

Corporación universitaria minuto de dios. Gestión Humana (2017). [Internet]. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2017 [marzo 2016; 08 de septiembre de 2017]

Corporación universitaria minuto de dios. Sistema integrado de información institucional. [Internet]. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2017 [Abril 2017; 16 de octubre de 2017] Recuperado de: <http://sistemaintegrado.uniminuto.edu/BOE/BI>.

Deming, w (1989). Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis. Madrid: Díaz de santos.

Instituto colombiano de norma técnica y certificación – Icontec (2010). GTC 45 Guía para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá: ICONTEC.

Márquez, j (2012). Riesgo mecánico Control de procesos del sector alimentos, una revisión de impactos. Colombia: ARL SURA.

República de Colombia (1994). Decreto 1295.

República de Colombia (2014). Plan nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021.

República de Colombia (2015). Decreto 1072.

Rodríguez, c (2009). Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Buenos Aires: Oficina de la OIT en Argentina.

---

1. Corporación universitaria minuto de dios - UNIMINUTO seccional bello. Gerente de sistemas de información en salud - magíster en administración. Docente del programa administración en salud ocupacional. Correo electrónico de contacto: [amontoyagi1@uniminuto.edu.co](mailto:amontoyagi1@uniminuto.edu.co)

2. Corporación universitaria minuto de dios - UNIMINUTO seccional bello. Economista - PhD en dirección y gerencia. Coordinadora de calidad. Correo electrónico de contacto: [alagudelo@uniminuto.edu](mailto:alagudelo@uniminuto.edu)

---

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 39 (Nº 48) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](mailto:webmaster)]