

Propuesta de una estrategia para el fomento del autocuidado en la prevención de accidentes laborales en la etapa de fundida de losa de entrepiso y columnas en concreto reforzado de una obra de construcción en el municipio de plato magdalena

María Piedad Maestre Vega

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Julio César Urueta Atencio

Doctor en Proyectos

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2024

Contenido.

Introducción	11
1. Propuesta de una estrategia para el fomento del autocuidado en la prevención de accidentes laborales en la etapa de fundida de losa de entrepiso y columnas en concreto reforzado de una obra de construcción en el municipio de plato magdalena	12
1.1 Identificación de la Empresa donde se Desarrolló la Consultoría.....	12
1.2 Problema identificado para el proceso de consultoría.....	13
1.3 Formulación del problema	15
1.4 Justificación.....	16
1.5 Objetivos	17
1.5.1 Objetivo general	17
1.5.2 Objetivos específicos.....	17
2. Marco referencial	18
2.1 Marco teórico	18
2.1.1 Sector de la construcción.....	18
2.1.2 Sector construcción y Seguridad y salud en el trabajo	19
2.1.3 Autocuidado	23
2.1.4 Autocuidado en la construcción	23
2.1.5 Programa de autocuidado	24
2.1.6 Liderazgo	25
2.1.7 Liderazgo visible	26
2.1.8 Liderazgo en la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	27
2.1.9 Liderazgo, autocuidado y SST	27

2.2 Marco conceptual	28
2.3 Marco Normativo	32
3. Diseño metodológico	33
4. Desarrollo.....	37
5. Cronograma.....	44
6. Presupuesto	45
7. Conclusiones	46
8. Recomendaciones	47
Referencias.....	47
Apéndices.....	54

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Identificación de la empresa</i>	12
Tabla 2. <i>Normatividad regente</i>	32
Tabla 3. <i>Desarrollo de consultoría por Etapas</i>	34
Tabla 4. <i>Instrumentos para el logro de los objetivos</i>	36
Tabla 5. <i>Resultados por instrumentos implementados Etapa de Planeación</i>	37
Tabla 6. <i>Resultados por instrumentos implementados Etapa de Hacer</i>	40
Tabla 7. <i>Resultados por instrumentos implementados Etapa de Actuar</i>	44
Tabla 8. <i>Cronograma de la Consultoría</i>	44
Tabla 9. <i>Presupuesto de la propuesta</i>	45

Lista de figuras

Figura 1. <i>Árbol del problema</i>	15
Figura 2. <i>Línea del tiempo SST en el sector construcción</i>	21
Figura 3. <i>Riesgos relevantes en la construcción</i>	22
Figura 4. <i>Identificación de Peligros Según GTC 45</i>	39
Figura 5. <i>Entrevista con Trabajadores Directivos</i>	42
Figura 6. <i>Entrevista con Trabajadores No Directivos</i>	43

Lista de apéndices

Apéndice A. <i>Lista de chequeo</i>	54
Apéndice B. <i>Inspección de Seguridad</i>	58
Apéndice C. <i>Registro de Observaciones en campo</i>	64
Apéndice D. <i>Estrategia para el fomento del autocuidado</i>	70

Resumen

La consultoría, tuvo como finalidad la creación de una propuesta de fomento del autocuidado para la prevención de accidentes laborales en una obra de construcción en el municipio de Plato, Magdalena; en la etapa de fundida de losa de entrepiso y columnas. La metodología desarrollada se basó en el desarrollo del ciclo PHVA, abordando planificación, ejecución y control de la estrategia, creada a partir de la identificación de peligros y riesgos basados en la GTC 45, y un análisis de hallazgos en campo. La estrategia incluye capacitación continua, promoción de cultura de seguridad y establecimiento de canales de retroalimentación. Los resultados demuestran que esta, fortalecerá la seguridad, minimizando accidentes. Involucrando en su implementación a todos los niveles de la organización

Palabras clave: autocuidado, prevención de accidentes, salud ocupacional, construcción, estrategia, cultura de seguridad, ciclo PHVA

Abstract

The purpose of the consultancy was to create a proposal to promote self-care for the prevention of workplace accidents at a construction site in the municipality of Plato, Magdalena; in the stage of casting the mezzanine slab and columns. The methodology developed was based on the development of the PHVA cycle, addressing planning, execution and control of the strategy, created from the identification of hazards and risks based on GTC 45, and an analysis of findings in the field. The strategy includes continuous training, promotion of safety culture and establishment of feedback channels. The results show that this will strengthen safety, minimizing accidents. Involving all new members of the organization in its implementation

Keywords: self-care, accident prevention, occupational health, construction, strategy, safety culture, PHVA cycle.

Glosario

Accidente de trabajo: Suceso inesperado que causa daño o lesiones a un trabajador durante su jornada laboral (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Acción correctiva: Medidas adoptadas para eliminar las causas de un accidente o un riesgo potencial en el trabajo (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Acción de mejora: optimización del SG-SST que promueva mejoras en el desempeño de la organización (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Acción de formación: Actos encaminados a la orientación y obtención de resultados de aprendizaje, asociados a la labor a través de estrategias pedagógicas (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Amenazas: peligro latente de ocurrencia de un evento físico natural o causado por acción humana de manera accidental, con resultados de afectaciones de salud, bienes, infraestructura, prestación de servicios y recursos medioambientales (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Capacitación SST: Proceso de formación dirigido a los trabajadores para concienciarlos sobre la importancia de la seguridad y salud en su entorno laboral (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Condición de salud: variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico de la morbilidad de la población (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Condición de trabajo: Conjunto de factores físicos, químicos, biológicos y ergonómicos que pueden afectar la salud y seguridad del trabajador (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Discapacidad: termino que abarca limitaciones en la realización de una actividad (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Eficacia: acciones que permitan cumplir la finalidad del procedimiento removiendo o gestionando de manera activa los obstáculos presentados (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Eficiencia: relación del resultado alcanzado y los recursos utilizados (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Equipo de protección personal: Conjunto de dispositivos o prendas que protegen al trabajador de riesgos laborales (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Evaluación del riesgo: Proceso que identifica, analiza y evalúa los riesgos potenciales en el entorno laboral (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Inspección de seguridad: Evaluación sistemática de las condiciones de trabajo para detectar posibles riesgos (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Peligro: acto potencial de causar daño en la salud de los trabajadores (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Plan de emergencia: Documento que detalla los procedimientos a seguir en caso de una situación de emergencia en el lugar de trabajo (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Prevención de riesgo: Estrategias y medidas adoptadas para evitar la ocurrencia de accidentes laborales (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Riesgos: probabilidad de ocurrencia de eventos peligrosos junto con la presentación de daños que puedan provenir de estos (Fondo de Riesgos Laborales, 2023).

Introducción

Encaminados a la promoción del autocuidado en el sector construcción y la mejora continua de los procesos desarrollados por la empresa, se manifiesta la necesidad de emplear una estrategia que facilite la adaptación al entorno laboral y del mismo modo que instruya y permitan la siembra de conciencia en la clase trabajadora sobre la importancia del autocuidado en el rol que desempeñan. el objeto de estudio se focaliza en las actividades de ejecución cotidiana en obra que representen riesgos para la salud del empleado, aunque en el proyecto donde se están evaluando dichas actividades no se han reportados casos de accidentes laborales, es necesario contar con la preparación adecuada para el abordaje de estas de manera eficiente y segura. en consecuencia, se hace indispensable trabajar en pro del bienestar y necesidades de los colaboradores, encaminándolos a la adopción de hábitos de cuidado propio.

Para la fundamentación de la estrategia propuesta, se realizaron inspecciones en campo y el monitoreo de las actividades ejecutadas en la etapa de fundida de losa de entrepiso y columnas del proyecto desarrollado en el municipio de Plato, Magdalena. Se evaluaron las metodologías y procesos existentes para el abordaje de accidentes de trabajo, logrando identificar áreas de mejora para la gestión SST.

Con la estrategia, se impulsa el desarrollo de acciones orientadas al fomento del autocuidado y la mitigación de los accidentes laborales, como lo son la educación y la formación laboral continua. De esta manera se fortalece además el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y se promueve una cultura organizacional sólida priorizando el bienestar de los trabajadores.

1. Propuesta de una estrategia para el fomento del autocuidado en la prevención de accidentes laborales en la etapa de fundida de losa de entrepiso y columnas en concreto reforzado de una obra de construcción en el municipio de plato magdalena

1.1 Identificación de la Empresa donde se Desarrolló la Consultoría

Estudios Consultorías Y Obras SAS es una empresa dedicada a la ejecución de proyectos de obras civiles, sus oficinas se encuentran ubicadas en la ciudad de Valledupar, Cesar. Pero las actividades y acciones objeto de estudio de la investigación serán monitoreadas en una obra ubicada en el municipio de Plato, Magdalena.

El proyecto consta de profesionales a cargo de 4 áreas (civil, ambiental, social y sst), es un proyecto pequeño por lo que la población objeto de estudio también lo será. La empresa se encarga de proveer todo lo necesario para el desarrollo de las actividades y brinda garantías de bienestar para los vinculados al proyecto en cuestión cumpliendo con la normativa vigente.

Tabla 1. *Identificación de la empresa*

Razón social	Descripción
Nombre representante legal	Iván Javier Araujo Acuña
Nit	901438268-6
Ciudad	Valledupar
Departamento	Cesar
Dirección	Cr 43 11 f 86 mz 53 ca 3 b con altavista
Teléfono	3235780712
Sucursales o agencias	N/a
Nombre de la a.r.l.	Sura
Clase de riesgo asignado por la a.r.l.	5
Código de la actividad económica SIIU	7112

Actividad económica

Actividades constructivas

Adaptado de (Autotankes, 2019, p. 82)

1.2 Problema identificado para el proceso de consultoría

La problemática objeto de estudio se focaliza en la empresa Estudios Consultorías Y Obras S.A.S., la cual desenvuelve sus actividades productivas en el área de obras civiles. Si bien, la empresa tiene sus oficinas principales en la ciudad de Valledupar, Cesar, pero las actividades que se contemplan en este ejercicio se ejecutan en el municipio de Plato, Magdalena. El proyecto en cuestión consta de la ampliación de un colegio de orden público, donde se contrató mano de obra calificada y no calificada para su ejecución.

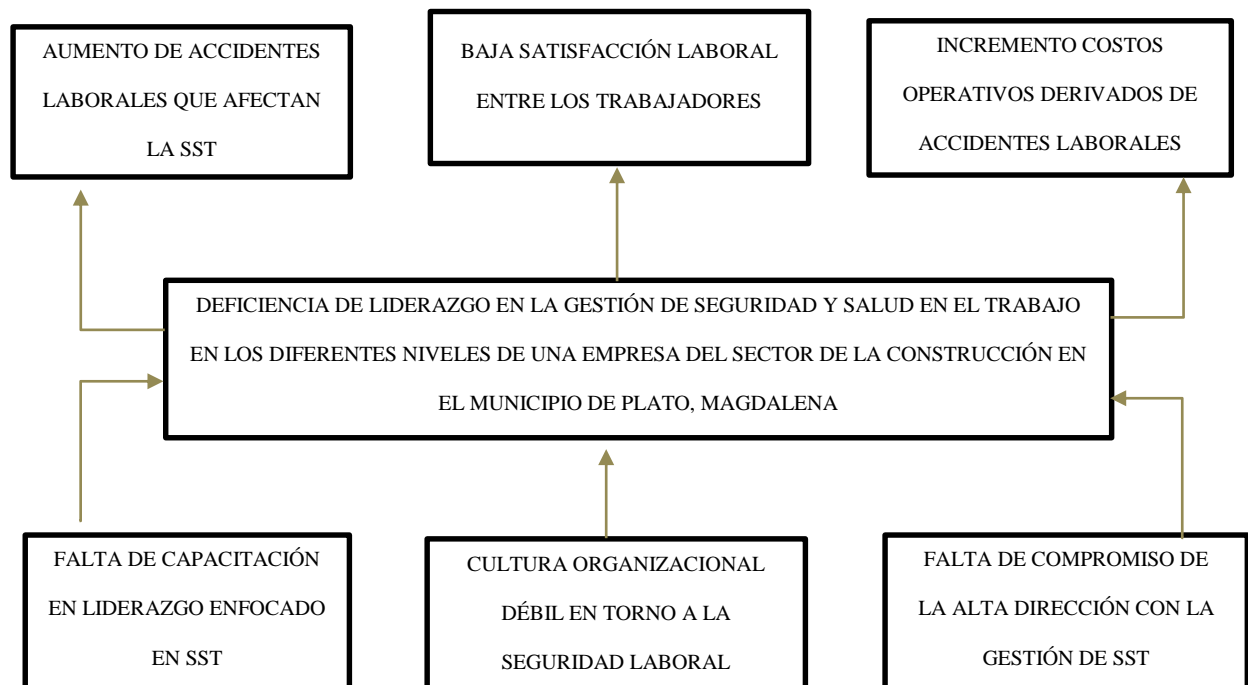
El sector de la construcción tiende a ser reconocido por el índice de peligrosidad de los accidentes que en él acontecen. La probabilidad de que un trabajador sufra un siniestro es de 3 a 4 veces mayor que en otras industrias afirma (Comaru 2013), el número de trabajadores vulnerables aumenta debido a una inadecuada gestión entorno a la salud ocupacional, exponiéndose a lesiones osteomusculares, pérdida de audición, lesiones de espalda, entre muchas otras. De aquí que, la empresa Manut-LM en un artículo publicado desde su página oficial, el 31 de agosto de 2023, reafirmando lo antes expuesto, expresa que “según las estadísticas, el 19% de los accidentes laborales en este campo de trabajo son mortales”. cifra que dispara las alarmas y demandando la adopción de medidas efectivas para reducir este fenómeno; por consiguiente, se busca el desarrollo de estrategias que permitan la identificación y categorización de los riesgos en las actividades ejecutadas, donde el liderazgo en todos los niveles de la empresa, permita la implementación eficaz de los pertinentes mecanismos para su eliminación o reducción.

El consorcio, suscribió un contrato de un proyecto para la construcción de aulas de dos plantas en el mes de febrero del año en curso 2024. La obra en cuestión, en el tiempo de ejecución ha permitido establecer patrones de actividades de común desarrollo; actividades cotidianas del grupo trabajador, es pertinente comentar que se han evidenciado falencias en el desarrollo e implementación del sistema de gestión de seguridad para el personal inmerso en obra, aunque este haya sido diseñado para unas condiciones de trabajo concretas, esto evidencia la falta de capacitación en liderazgo, lo cual es crucial, ya que un liderazgo efectivo es esencial para fomentar una cultura de seguridad sólida en el lugar de trabajo (Kirkpatrick y Kirkpatrick, 2006). Asimismo, se observa una cultura organizacional débil, que puede afectar la moral y el compromiso de los trabajadores hacia la seguridad (Schein, 2010). Hasta la fecha no se han reportado accidentes laborales, pero se ha presenciado actos inseguros que no se han abordado de manera adecuada. Se denota también falta de compromiso de la alta dirección, lo cual puede obstaculizar la implementación efectiva de prácticas de seguridad y salud en el trabajo (González y Rodríguez, 2018).

En el marco del desarrollo y aplicabilidad de la normativa vigente para la seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción y en general, puntualmente en el proyecto se manifiesta de manera latente la necesidad de implementación de prácticas laborales seguras, que aun cuando la empresa contratista vele por la seguridad del empleado, el empleado mismo reconozca la importancia de salvaguardar su integridad en el ejercicio de su labor. La industria de la construcción presenta desafíos significativos en materia de gestión de la seguridad laboral, por su naturaleza compleja, el número de actividades y condiciones ambientales a las cuales se exponen los colaboradores aumentando así la probabilidad de la ocurrencia de un suceso que comprometa la integridad de los mismos (Rachael McCulloch, 2015). El árbol de problema esbozado a

continuación funciona como una herramienta visual que permite identificar y analizar desde su problemática central, las causas y los efectos que comprometen el desarrollo idóneo, la productividad y la imagen misma de la empresa. Una vez comprendida la información se busca la adopción de medidas efectivas que fortalezcan la cultura de autocuidado en el sector.

Figura 1. Árbol del problema



1.3 Formulación del problema

¿De qué manera se puede fomentar el autocuidado en la prevención de accidentes laborales en la etapa de fundida de losa de entrepiso y columnas en concreto reforzado de una obra de construcción en el municipio de plato magdalena?

1.4 Justificación

Con la aplicación de conceptos, el seguimiento y apoyo en campo se propende la creación de una estrategia que permita el desarrollo seguro de labores en obras civiles en la etapa de fundida de losa de entrepiso y columnas, que se desarrolla en las alturas; promoviendo el marco del autocuidado en pro de disminuir y mitigar los accidentes laborales, una problemática que ha aumentado significativamente en este sector. Según (Häkkinen y Koistinen, 2007), "el incremento en la tasa de accidentes laborales no solo afecta a los trabajadores, sino que también genera un impacto negativo en la satisfacción laboral y en la moral del equipo", la estrategia está encaminada a la promoción de la cultura del autocuidado hacia la prevención de siniestros laborales, favoreciendo a los individuos en términos de protección y bienestar, reduciendo así, los índices de incidencia de eventos infortunados, encontrando así, los empleadores tanto públicos como privados beneficios en materia de cumplimiento de normativas evitando posibles sanciones.

La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de una cultura del autocuidado en todos los niveles de la empresa, permite que la empresa contraiga beneficios dentro de los cuales resalta la credibilidad ante la mejora de la calidad, la condición laboral y la cultura organizacional adquirida, por ende, también a la disminución en el índice de accidentes laborales que imposibilitan y truncan el desarrollo normal de la actividad económica, y provoca un aumento de confianza en las partes interesadas, asegurando la continuidad en el negocio, en este sentido (Choudhry et al.,2007) indican que "una cultura organizacional sólida y un SG-SST efectivo pueden contribuir significativamente a la reducción de costos operativos al minimizar el impacto de los accidentes laborales". De manera concomitante, el desarrollo de un SG-SST reduce el impacto causado a nivel social por los individuos afectados de manera directa, al brindar y abonar en el factor educativo, instruyéndoles sobre los riesgos a los cuales son

expuestos no sólo en los sitios de desarrollo de actividades laborales sino en el entorno comunitario cotidiano, fomentando en ellos la cultura y permitiéndoles la identificación de los peligros y posibles riesgos que los afectan, promoviendo con ello la participación de la comunidad en la implementación de soluciones y aplicación de medidas correctivas.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Proponer una estrategia para el fomento del autocuidado en la prevención de accidentes laborales en la etapa de fundida de losa de entrepiso y columnas en concreto reforzado de una obra de construcción en el municipio de plato magdalena

1.5.2 Objetivos específicos

Caracterizar los peligros de seguridad y salud en el trabajo presentes en la obra de construcción a través de la metodología GTC 45 del Icontec para la pertinente valoración y priorización de los riesgos de accidentalidad laboral.

Identificar los comportamientos inseguros por parte de los trabajadores durante la actividad en desarrollo a partir de inspecciones de seguridad planificadas para el direccionamiento de las medidas de intervención pertinentes.

Establecer acciones de intervención basadas en la evidencia y la jerarquía de controles según la normatividad legal y técnica aplicable, que faciliten la creación de una estrategia para el fomento del autocuidado en todos los niveles de la empresa.

2. Marco referencial

Para abordar de manera dinámica la comprensión de la temática que se desarrolla en el ejercicio de consultoría, es preciso hacer mención de estudios veraces realizados con antelación. Los cuales permiten y apoyan el ideal que se busca promover con la propuesta.

2.1 Marco teórico

2.1.1 Sector de la construcción

Para abordar el material investigativo concerniente al autocuidado, es de suma relevancia entrar en contexto según el entorno en el que se evalúa, de tal forma que se pueda evidenciar su evolución en este sector. Es así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2021), afirma que el sector de la construcción constituye una parte significativa de los accidentes laborales fatales a nivel mundial, evidenciando así la necesidad de implementación de estrategias efectivas de prevención.

El proceso constructivo, se constituye de un conjunto de actividades complejas desarrolladas por etapas donde se requiere la multidisciplinariedad desde su planificación inicial hasta la culminación del proyecto, asegurando en cada una la calidad y la seguridad del trabajo realizado. Según la Organización Internacional del Trabajo (2021) “El sector construcción, es uno de los más importantes a nivel mundial como a su vez uno de los más peligrosos debido a la naturaleza de sus actividades”.

Las etapas que constituyen este proceso se dividen de la siguiente manera: Planificación; aquí se establecen los objetivos y la viabilidad del proyecto y se asignan los recursos necesarios para su ejecución, en esta fase es crucial identificar los riesgos y medidas de prevención a

implementar (Hernández, 2021). Consecutivamente, se aborda la etapa de Ejecución; en esta, se da inicio a las actividades constructivas, donde debe seguirse de manera estricta las normativas de seguridad y salud en el trabajo en aras de minimizar el riesgo de accidentes. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, 2020) enfatiza que “la capacitación continua y la supervisión son esenciales para mantener un ambiente de trabajo seguro”. Culminando con el ciclo se procede a evaluar y cerrar el proyecto; en este punto se evalúan todos los aspectos del trabajo realizado, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad. López y Torres (2021), relatan que “la evaluación final del proyecto permite identificar las lecciones aprendidas y áreas de mejora, lo que es crucial para próximos proyectos”.

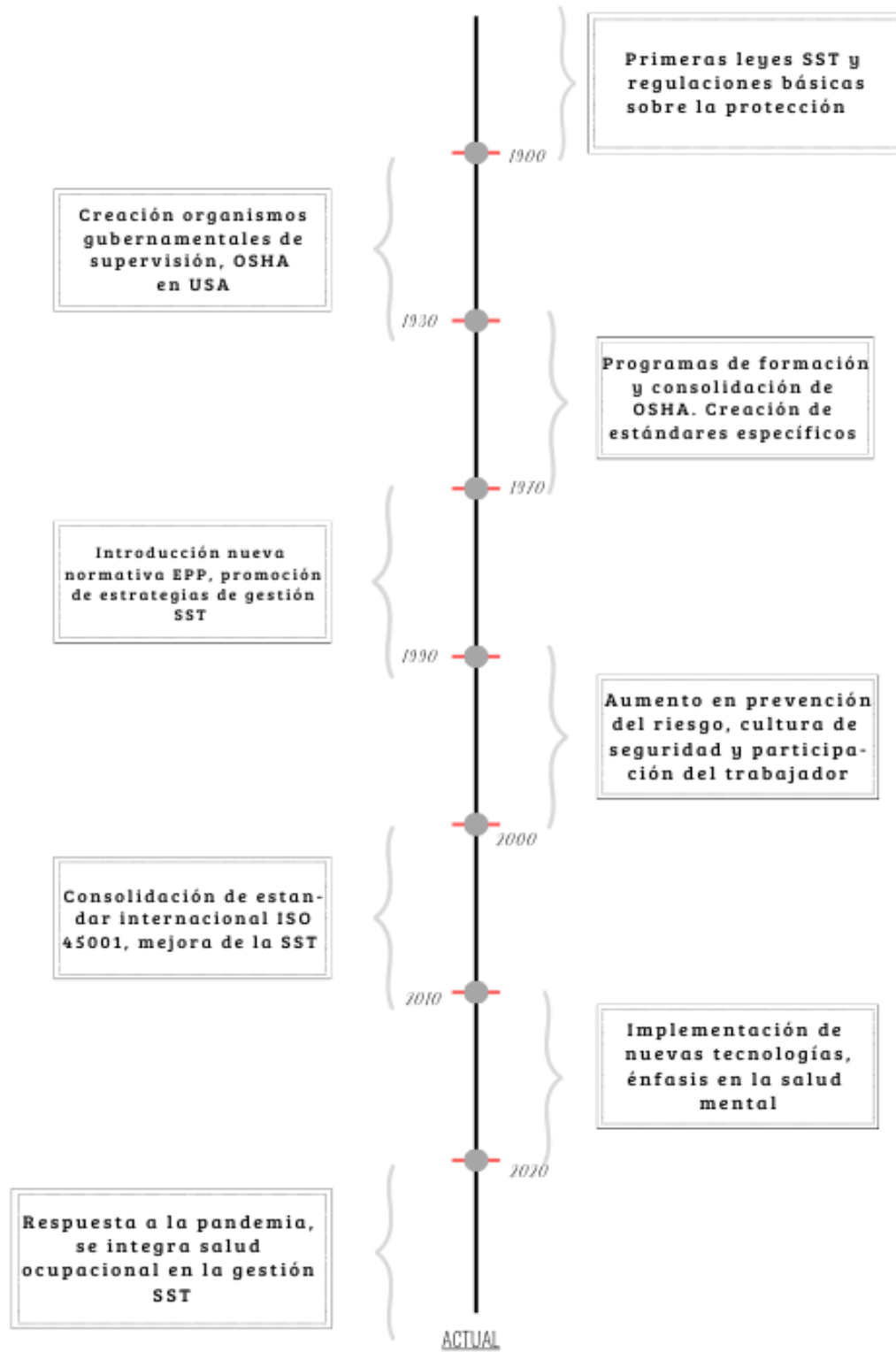
2.1.2 Sector construcción y Seguridad y salud en el trabajo

Al poseer este sector un enfoque integral, la seguridad y salud en el trabajo entra a jugar un papel indispensable en el desarrollo de las actividades contempladas en cada etapa. La evolución de esta ha mejorado notoriamente el bienestar e integridad de los trabajadores a lo largo de los años. A finales del siglo XIX y con la llegada de la industrialización se presentó un incremento de los accidentes laborales especialmente en este sector, donde las garantías eran pocas y las condiciones eran inseguras y poco reguladas. En respuesta a esto y las exigencias realizadas por la clase trabajadora, se instauraron legislaciones laborales en diversos países.

Para la década de los 90's, la Organización Internacional del Trabajo (2018) enfatizó la necesidad de la seguridad laboral a nivel global, por lo que promovió políticas que integraran el componente de la seguridad en todos los aspectos laborales, dando partida para la evolución de la misma. Para inicios del siglo XXI, se apostó por la capacitación y formación de trabajadores, por

el desarrollo de la cultura de seguridad y por la incorporación de tecnologías innovadoras en pro de la mitigación de los riesgos en los entornos laborales.

Figura 2 Línea del tiempo SST en el sector construcción.

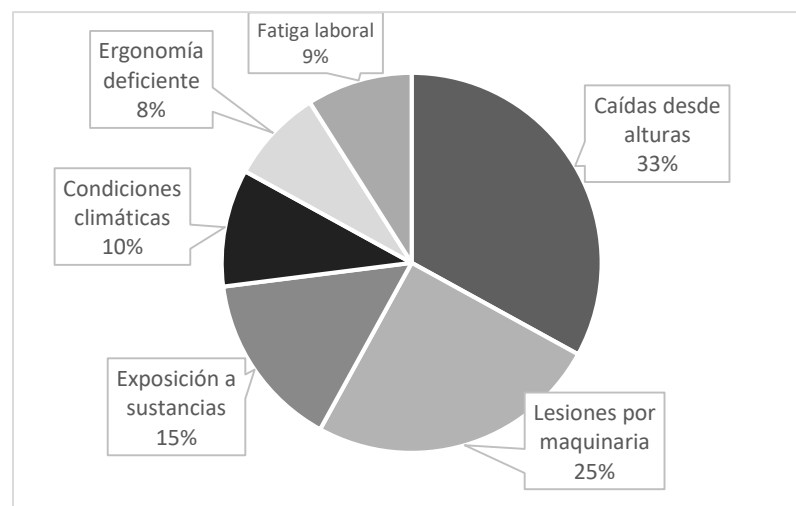


Adaptado de García, A., y López, M. (2019).

Los peligros y casusas asociados al desarrollo de las actividades constructivas se presentan debido a las condiciones y la complejidad de las actividades que se ejecutan, las cuales ponen en riesgos la integridad de los trabajadores. Las mayores incidencias suelen ser caídas desde alturas, responsables en un 33% de muertes presentadas en el sector (OSHA,2020). Otras de común incidencia son las lesiones provocadas por maquinarias, entre esos como; atrapamientos y golpes (Hernández, 2021). Así mismo la exposición a sustancias toxicas como asbestos y solventes, las cuales provocan enfermedades respiratorias y problemas de salud a largo plazo (OMS, 2019). Por otra parte, las condiciones climáticas como calor extremo y lluvias, incrementan la posibilidad de ocurrencia de accidentes afectando la seguridad de los trabajadores (OIT,2021). Y se suma a la lista la ergonomía deficiente y la fatiga laboral, que se pueden manifestar en lesiones y el aumento de probabilidad de errores en la ejecución de la labor (González y Pérez, 2020). Por consiguiente, se tiene que los riesgos se presentan como la probabilidad de que un peligro ocasione daño.

A continuación, se presentan los principales peligros y riesgos en la construcción, junto con datos que destacan su relevancia.

Figura 3 Riesgos relevantes en la construcción



Adaptado de González y Pérez. (2020).

Las causalidades de accidentes en este sector, se atribuyen en su mayoría a la poca formación en materia de seguridad, lo que obstaculiza que los trabajadores identifiquen peligros y usen de manera adecuada los equipos de protección personal (Martínez, 2022). Sumado a esto, la carencia de supervisión y las condiciones de trabajo inseguras, incrementan el riesgo de accidentes (OIT, 2021).

2.1.3 Autocuidado

Dado el riesgo que se presenta en la ejecución de actividades constructivas, el autocuidado juega un papel fundamental en la gestión de la salud y seguridad laboral, al fomentar esta cultura, el trabajador logra aprehender la importancia de su práctica y de este modo mejora su bienestar y minimiza la ocurrencia de accidentes. Es así, donde se entiende que “el autocuidado es la práctica del cuidado de uno mismo, donde se adoptan y promueven comportamientos que guarden la salud mental y física y el bienestar en general” (Schwarer,2014). Por consiguiente, para la promoción del autocuidado es necesario el desarrollo de programas que promuevan la cultura de seguridad y bienestar, donde se eduque y capacite al trabajador brindándole las herramientas para la gestión de su salud de forma efectiva, fomentando consigo un entorno de trabajo más seguro.

2.1.4 Autocuidado en la construcción

El autocuidado y la baja relevancia que se le atribuye puede verse manifestado en un desprendimiento a la preservación del cuidado propio, incrementado la ejecución de actos inseguros. Para esto, Duran, Rodríguez y Gómez (2014), manifiestan la estrecha relación del ausentismo con el nivel de autocuidado, puesto que un alto porcentaje de ausencias laborales se deben a problemas de salud prevenibles. La OPS (2020) destaca que se debe priorizar la promoción

de la salud en los entornos laborales, debido a que un ambiente favorable permite la identificación de condiciones e implementación de estrategias que controlan los riesgos asociados.

En Colombia, el ministerio de trabajo estableció planes de fortalecimiento y promoción para la seguridad y salud en el trabajo, priorizando los riesgos laborales. dado esto, Hernández (2016) señala que el compromiso con la promoción de la SST depende del liderazgo organizacional lo que se refirma con la postura de Castro y Muñoz (2011), quienes ponen en evidencia que la integración de principios de salud y seguridad en los procesos organizacionales es deficiente, viéndose afectada las exceptivas y acciones entorno al crecimiento de la seguridad y salud laboral. De esta forma se posiciona la importancia de establecer una estrategia que promueva el autocuidado y la participación activa de los trabajadores en pro de su propia salud.

Los resultados obtenidos en un estudio de caso aplicado en un proyecto de construcción de viviendas en una zona urbana, donde se realizaron capacitaciones con simulaciones prácticas de riesgos y sesiones de evaluación, acreditaron que la implementación de un programa de capacitación integral de promoción de seguridad laboral redujo hasta en un 40% la tasa de accidentes debido al aumento de la conciencia por la importancia del auto cuidado y los riesgos (González y Pérez, 2020).

2.1.5 Programa de autocuidado

Los programas de autocuidado, fomentan el desarrollo de hábitos saludables y mejoran el bienestar integral de los trabajadores. Esta iniciativa promueve un estilo de vida saludable mediante la sensibilización y educación. Su implementación en el entorno laboral contribuye a la reducción del ausentismo y aumenta la productividad, generando ambientes de trabajos más saludables y positivos (Martínez, 2020).

Particularmente en este sector, este aumenta su relevancia debido a los altos riesgos de accidentes, dentro de esta iniciativa puede incluirse talleres sobre la ergonomía, técnicas de manejo de estrés y pausas activas durante el transcurso de la jornada laboral. De acuerdo con González y Pérez (2021), incorporar prácticas de autocuidado en el trabajo mejora tanto la salud física como mental, lo que se traduce en un mayor rendimiento. La ventaja de estos programas, es su adaptabilidad a condiciones específicas manifestadas, su éxito depende en mayor medida de la participación activa de los trabajadores y del respaldo de la cultura organizacional. Es fundamental que los trabajadores se apersonen de la planificación de estas iniciativas para garantizar su efectividad. López (2022) reafirma lo antes expuesto, señalando que, la participación activa de estos es un favor clave para su éxito puesto que fomenta el sentido de pertenencia y de responsabilidad hacia su propio bienestar.

Finalmente, el fomento de la cultura del autocuidado es una responsabilidad compartida entre empleados y empleadores. Es esencial que los individuos comprendan que la salud es una responsabilidad personal, lo que requiere un cambio de percepción de la salud a que solo debe ser atendido por terceros (Berrio y Vieco, 2021). Fomentar ese cambio es decisivo para propiciar un entorno laboral más seguro y saludable.

2.1.6 Liderazgo

El liderazgo, es un proceso donde un individuo influye sobre un grupo de personas buscando el logro de un objetivo en común (Northouse, 2018). Lo que resalta la importancia de la interrelación y el dinamismo con el que debe ser practicado. La literatura cuenta con numerosos aportes desde diferentes enfoques en cuanto a este concepto, dentro de las cuales resalta la *teoría de los rasgos* y la *teoría conductual*, la primera señala que ciertas características de la persona son

determinantes para ser un buen líder, y la segunda que el líder forja sus características en pro de lo que demande la situación (Stogdill, 1974). También encontramos la *teoría de la contingencia* la cual resalta que no hay un tipo de liderazgo mejor que otro, por el contrario, establece que, el liderazgo ejercido debe ser congruente con las características de la situación en la que el líder se encuentra (Fiedler, 1967). Así mismo, se distinguen dos tipos de liderazgos: *transformacional* que se enfoca en la inspiración y motivación de los seguidores para alcanzar metas altas y el *transaccional* que se dirige más a los premios y castigos conforme al cumplimiento de los objetivos (Bass, 1985).

Si bien, el liderazgo es un factor crucial para el éxito organizacional puesto que los líderes no solo influyen en el comportamiento de los empleados, sino que además en la cultura organizacional (Yukl, 2010). Un liderazgo bien llevado fortalece la comunicación y productividad dentro de la organización y crea ambientes favorables para la toma de decisiones.

2.1.7 Liderazgo visible

El liderazgo visible hace referencia al activismo del líder y su interacción con el entorno, personal y toma de decisiones. En el contexto del sector construcción, este es clave para brindar garantías tanto de seguridad como de éxito en el proyecto. Avolio y Bass (2004) establecen que; “un líder visible impacta directamente en el desempeño y compromiso de los trabajadores al ser un referente claro de conductas esperadas”. La aplicación de este, propicia el fomento de un ambiente laboral donde el colaborador se siente incluido y por ende valorado y motivado encaminando así al cumplimiento de los objetivos. En este sentido, para el contexto de estudio, es viable la aplicación de un liderazgo transformacional puesto que, “estos líderes influyen de manera

profunda, promoviendo cambios positivos en la productividad y en la estructura organizacional” (Bass 1990).

2.1.8 Liderazgo en la Seguridad y Salud en el Trabajo

El liderazgo visible, es clave para la creación de una cultura organizacional sólida, puesto que “los líderes ocupan un papel crucial en la creación de una cultura que valore la seguridad, calidad y eficacia” afirma Schein (2010). A su vez, y debido al papel que el líder ocupa se establece un ambiente de trabajo seguro que promueve el mantenimiento y aplicabilidad de políticas SST, Zohar (2002) afirma que el liderazgo en la gestión SST promueve una cultura organizacional orientada a la prevención de accidentes. Acorde a esto, un líder visible involucrado en las actividades de desarrollo cotidiano garantiza la implementación efectiva de políticas de seguridad, puesto que observa directamente comportamientos, identifica riesgos potenciales y corrige de manera inmediata los problemas relacionados (Goetsch,2016).

2.1.9 Liderazgo, autocuidado y SST

El comportamiento de los trabajadores, está estrechamente relacionado al liderazgo ejercido en la organización, Clarke (2010) afirma que el liderazgo efectivo en la seguridad laboral no solo se ve reflejado en la promoción activa de prácticas de seguridad, sino en la creación de un entorno laboral donde “el” se sienta responsable de su propio bienestar y el de sus compañeros. Cobrando alta importancia en el contexto constructivo, donde las actividades desarrolladas son generadoras de riesgos elevados. En este sentido, los líderes deben ser guías que orienten a seguir la visión de que el autocuidado y la seguridad no son solo responsabilidad de la empresa sino una prioridad personal.

Para darle aplicabilidad a la promoción del autocuidado, el liderazgo transformacional juega un papel fundamental, afirmando Bass (1990) que un líder de este tipo inspira y motiva a la adopción de conductas que pueden reducir el riesgo de enfermedades y accidentes en el entorno laboral, donde la salud mental y física es igual de importante que la productividad. Concomitantemente Clarke (2010) señala que las culturas organizacionales donde se promueve el autocuidado presentan menores tasas de accidentes laborales. Por lo que es válido afirmar que el autocuidado debe articularse no solo en las políticas de seguridad o como requisito, sino como actitud que se fomente en todos los niveles de la organización.

2.2 Marco conceptual

Conocer que es un trabajador es fundamental para comprender la dinámica laboral, su impacto social y el campo que se acabara con el ejercicio de consultoría. Es esencial definir y analizar el papel que desempeñan los trabajadores en el desarrollo económico y social, reconocer las características y funciones de los trabajadores se traduce en la formulación de políticas efectivas que promuevan un entorno laboral equitativo. De este modo, se presenta una definición clara de lo que constituye un trabajador y su relevancia en el contexto actual.

El termino trabajador es definido como una persona que realiza una actividad a cambio de remuneración, ya sea como salario, honorarios u otras compensaciones. El sujeto puede desenvolverse en diferentes contextos, privados o públicos, formales o informales. La Organización Internacional del Trabajo (2021), declara que “el trabajo no solo constituye el bienestar económico, sino que es fundamental para el desarrollo social y la cohesión de las comunidades”.

En consecuencia, con lo anterior, la seguridad y salud en el trabajo, no es más que la herramienta que propende brindar garantías a trabajador, mediante el conjunto de acciones encaminadas a la creación de condiciones aptas para el desarrollo eficiente y seguro de actividades, minimizando la ocurrencia de accidentes que puedan afectar su salud, integridad y el patrimonio de la organización (Ministerio del Trabajo, 2015). La norma ISO 45001:2018 resalta la necesidad de cultivar una cultura de seguridad, que involucre a todos los sectores y promueva la mejora continua previniendo accidentes y enfermedades. En este sentido el SG-SST se promociona como una herramienta para promover la mejora continua en los procesos laborales, buscando anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que afectan la salud y seguridad de los trabajadores por medio de acciones correctivas que minimicen la causa de accidentes (Ministerio de Trabajo, 2015).

La gestión SST según Savedra (2023) se relaciona de manera directa con la prevención del riesgo y enfermedades puesto que influye directamente en la capacidad del trabajador para desenvolverse en su labor. Por lo que es esencial establecer un enfoque de prevención de riesgo que contemple medidas para evitar actos inseguros que finalmente resultan en accidentes laborales. En el sector de la construcción, la seguridad y salud en el trabajo hace referencia al conjunto de prácticas y regulaciones creadas para la protección de la integridad de los trabajadores. Dado que los riesgos en esta industria son elevados, la implementación de medidas se vuelve indispensables para la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades laborales. La (OIT, 2021), afirma que "la mejora de la seguridad y salud en el trabajo es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, especialmente en sectores de alto riesgo como la construcción".

Por otra parte, el accidente laboral, tal como lo define el Sistema General de Riesgos Laborales en su artículo 3, incluye cualquier evento inesperado que cause lesiones o incapacidad, estos varían en severidad y pueden resultar en incapacidad temporal o permanente. La falta de

experiencia es un factor determinante en la ocurrencia de accidentes. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2007) manifiesta que los trabajadores entre los 18 y 35 años, son los mas vulnerables debido a la falta de experiencia, además, resalta que la falta de formación y la presión por la adaptación al entorno laboral acentúa la vulnerabilidad, trayendo consigo conductas impulsivas subestimando peligros. Del mismo modo la (OMS,2020), expone que “los accidentes laborales son un problema significativo de salud pública que requiere medidas preventivas efectivas para proteger a los trabajadores”.

Los accidentes de trabajo se dividen en categorías, cada uno posee sus propias causas, características forma de prevención lo que le atribuye un enfoque específico. Para la (OSHA, 2021) “la identificación y clasificación de los tipos de accidentes son cruciales para el desarrollo de estrategias efectivas para minimizar su ocurrencia y reducir las lesiones en los lugares de trabajo”. Un estudio realizado por Cruz (2009), expone que 29% de los accidentes laborales se deben a caídas de objetos, el 24% se asocia a pisadas, choques y golpes. Dadas estas cifras, es importante para las organizaciones la implementación programas de capacitación en materia de seguridad, para la creación de conciencia y gestión de riesgos.

En materia de cuidado, la prevención es considerada el conjunto de medidas destinadas a impedir la aparición de enfermedades, accidentes o problemas de la salud. Su enfoque se centra en la identificación y reducción de factores de riesgos tal como en la promoción de estilos de vida saludables. La Organización Mundial de la Salud (2021), complementa afirmando que “la prevención, implica medidas destinadas a reducir la probabilidad de que ocurra un evento adverso, en pro del bienestar de la población”

En este sentido, y como eje central el autocuidado, es entendido como el conjunto de acciones promotoras de salud, La Comisión Nacional de Salud Mental de México (2023) define el

autocuidado como “la capacidad de los individuos para mantener su bienestar físico y emocional, apoyándose en hábitos saludables”. Por su parte Hernández (2016) enfatiza que “el autocuidado es esencial para la construcción de una cultura de prevención en las organizaciones”.

El autocuidado se divide en categorías de interés, ya sean físicas, emocionales, mentales o sociales, el físico; implica actividades que promueven la salud corporal, como el ejercicio regular, una dieta equilibrada y el descanso adecuado. El emocional; a la gestión de las emociones y el bienestar psicológico, a través de prácticas como la meditación y la búsqueda de apoyo social. El autocuidado mental; involucra el desarrollo de habilidades cognitivas y la atención a la salud mental. Finalmente, el autocuidado social enfatiza la importancia de mantener relaciones interpersonales saludables y conexiones sociales (Neff, 2011). Para culminar la Asociación Americana de Psicología (APA, 2021), define el autocuidado "como un componente crítico para el bienestar general, y sus diferentes tipos permiten a los individuos abordar de manera integral sus necesidades físicas, emocionales y sociales".

En concordancia con lo anterior, y complementando la aplicabilidad del autocuidado. Es importante visualizar que este no debe ser percibido de manera individual sino colectiva, puesto que, lo que se desea es la culminación exitosa de un propósito común en ambientes laborales. El liderazgo, es el elemento que permite la integración y el desarrollo dentro del entorno. Si bien, el liderazgo es la capacidad o habilidad que desarrolla un individuo para influir en un grupo y lograr el cumplimiento de una meta común afirma Northouse (2018). Por lo que, si este es llevado de manera adecuada, produce cambios positivos organizacionalmente hablando. Así mismo, de esta deriva el liderazgo visible, que es el trabajo activo del líder para con su equipo, influyendo este en la motivación grupal y por ende en su productividad.

La seguridad en el sector construcción, es un eje fundamental para el desarrollo seguro de actividades, por lo que el liderazgo visible tiene un impacto directo en su práctica. Goetsch (2016), corrobora que un líder debe estar presente en el sitio de desarrollo de actividades, demostrando esto un compromiso visible con la norma de seguridad, lo que permite una disminución de accidentes y la mejora del cumplimiento de regulaciones.

2.3 Marco Normativo

Atendiendo a la actividad económica desarrollada por la empresa, es de vital importancia identificar la normativa que rige el sector construcción, las pautas y obligaciones que deben cumplirse para ejecutar sus procesos de forma efectiva. A continuación, se expone la normativa que se ciñe al estudio de consultoría que se desarrolló.

Tabla 2 *Normatividad regente*

Normatividad	Concepto
Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 0472 de 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
Decreto 1072 del 2015	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1607 de 2002	Modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 0156 de 2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2413 de 1979	Dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad Social en la Industria de la Construcción.

Resolución 4502 de 2012	Regula el procedimiento y requisitos para el otorgamiento y renovación de licencias de salud ocupacional.
Resolución 0312 de 2019	Por la que se establecen los criterios mínimos para la gestión del riesgo en SST y resalta la importancia del liderazgo en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
Resolución 0322 de 2020	Se enfoca en la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo y menciona la necesidad de liderazgo efectivo para prevenir y mitigar los efectos de factores psicosociales

3. Diseño metodológico

El ejercicio de consultoría se realiza bajo una metodología estructurada en el ciclo PHVA, con la finalidad de desarrollar un enfoque estratégico sistemático que permita dar respuesta y sentido a la problemática que se aborda, esto se realiza bajo la premisa de que "El ciclo de mejora continua es fundamental para lograr calidad en cualquier organización." (Deming, 1986). A modo de complemento (Juran, 1995) expresa que "La planificación, la ejecución y el control son pasos esenciales en la mejora de procesos, y el ciclo PHVA facilita esta estructuración." Por lo que se considera adecuada la estructura de la consultoría con base a este modelo.

En la etapa de planificación, se identifica la problemática, se caracterizan los peligros latentes según la GTC 45 de ICONTEC y se establecen objetivos y estrategias de intervención en base a esta.

Seguido a esto en la etapa de hacer se realiza el análisis de los hallazgos, que se identifican directamente en campo mediante visitas y evaluaciones que se ciñen a la NTC 4114 y con base a esto se estructura la estrategia a proponer.

Posteriormente en la etapa de verificación se evalúa y revisa la estrategia propuesta y se establecen acciones de mejora y corrección

Para la etapa de actuar se aplican las acciones correctivas pertinentes y se ultiman detalles de la estrategia para su entrega final.

Dentro de las consideraciones éticas de la Consultoría, y teniendo en cuenta la *RESOLUCIÓN No 8430 de 1993 en su Artículo 1*, el estudio en cuestión se clasifica como una investigación sin riesgo. Esto se debe a que emplea técnicas y métodos de investigación documental retrospectiva, así como entrevistas, cuestionarios y registros fotográficos. En este tipo de estudio, no se identifican ni se tratan aspectos sensibles de la conducta de los participantes, y no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los involucrados.

Tabla 3 *Desarrollo de consultoría por Etapas*

Etapas	Acciones	Flujograma
Planear	- Diagnóstico inicial pre-actividades.	
	- Caracteriza peligros según la metodología GTC 45 de ICONTEC - Establecer objetivos y estrategias de intervención en base al diagnóstico	
Hacer	-Llevar a cabo inspecciones de seguridad planificadas en el sitio de trabajo.	
	- Identificar comportamientos inseguros de los trabajadores durante actividades. -Analizar los hallazgos de inspecciones y estructurar la propuesta	

Etapas	Acciones	Flujograma
Verificar	- Revisar y ajustar acciones de mejora y correcciones en la propuesta	<pre> graph TD A([INICIO DE CONSULTORIA]) --> B[PLANIFICAR: • Identificar la problemática • Caracterizar peligros latentes (GTC 45) • Establecer objetivos y estrategias] B --> C[HACER: • Realizar análisis de hallazgos en campo • Visitas y evaluaciones (NTC 4114) • Estructurar la estrategia a proponer] C --> D[VERIFICAR • Establecer acciones de mejora y corrección] D --> E[ACTUAR • Aplicar acciones correctivas • Ultimar detalles de la estrategia para entrega final] E --> F([ESTRATEGIA]) </pre>
Actuar	-Implementar correcciones y ultimar detalles de estrategia y proceder a entrega final de la propuesta	

A continuación, en la Tabla 4 se establecen los instrumentos para el logro de los objetivos en cada una de las etapas en la Consultoría:

Tabla 4 Instrumentos para el logro de los objetivos

Objetivo General	Objetivo Especifico	Actividad	Herramienta e Instrumento	Población
<i>Proponer una estrategia para el fomento del autocuidado en la prevención de accidentes laborales en la etapa de fundida de losa de entrepiso y columnas en concreto reforzado de una obra de construcción en el municipio de plato magdalena</i>	Caracterizar los peligros de seguridad y salud en el trabajo presentes en la obra de construcción a través de la metodología GTC 45 del Icontec para la pertinente valoración y priorización de los riesgos de accidentalidad laboral.	Diagnóstico inicial	Lista de chequeo – Ver Apéndice A Lista de chequeo Apéndice B <i>Inspección de Seguridad</i>	Directivos: Responsable sst No directivos: 11 Ayudantes de construcción
		Valoración del riesgo	Identificación de peligro según GTC 45	No Directivos: 11 Ayudantes de construcción
	Identificar los comportamientos inseguros por parte de los trabajadores durante la actividad en desarrollo a partir de inspecciones de seguridad planificadas para el direccionamiento de las medidas de intervención pertinentes.	Inspección de seguridad	Formato inspección de seguridad según NTC 4114 ;Error! No se encuentra el origen de la referencia. Apéndice B <i>Inspección de Seguridad</i>	Directivos: Responsable SST Residente social, ambiental, civil No directivos: 11 Ayudantes de construcción
		Análisis de comportamiento	Registro de observaciones – Ver Apéndice C <i>Registro de Observaciones en campo</i>	Directivos: residente civil Responsable SST Representante legal No directivos: 11 Ayudantes de construcción
	Establecer acciones de intervención basadas en la evidencia y la jerarquía de controles según la normatividad legal y técnica aplicable, que faciliten la creación de una estrategia para el fomento del autocuidado	Estrategia de autocuidado	Estrategia de autocuidado – Ver Apéndice D. <i>Estrategia para el fomento del autocuidado</i>	Todos los niveles de la organización

4. Desarrollo

Para el desarrollo de las actividades programadas, se siguió la metodología diseñada basada en el ciclo PHVA, donde a continuación se desglosa lo obtenido en cada una de ellas. Todas las actividades fueron desarrolladas dentro de las fechas estipuladas en el cronograma expuesto en la Tabla 8 (Ver pág. 42).



Etapa-Planear: mediante la visita continúa realizada en campo y por medio de la implementación de listas de chequeo se identificó la necesidad de implementar medidas en pro de la promoción del autocuidado, la actividad de fundida de losa de entrepiso y columnas se ejecutó en diferentes momentos de tiempo y en cada uno de los acompañamientos realizados durante su desarrollo el patrón de conducta por parte del grupo de ayudantes de construcción fue repetitivo, se evidenció el inadecuado uso de elementos de protección personal (guantes, cascos, tapa bocas, tapa oídos, gafas) y de implementos de seguridad para laborar en alturas como el arnés. Así mismo, se pudo apreciar que durante el desarrollo de las actividades se encontraron expuestos a cambios de temperatura bruscos, a la repetición de movimientos, posturas inadecuadas y con base a esto se en lista el conjunto de riesgos latentes





Tabla 5 *Resultados por instrumentos implementados Etapa de Planeación*

Herramienta e Instrumento	Resultados	Evidencia
Lista de chequeo	El panorama general permitió ver la carencia de protocolos y medidas adecuadas para el abordaje de riesgos latentes en la obra en general y específicamente en la actividad de fundida de losa y columnas que se realizan en condiciones de altura. La contratista no cuenta con el numero	Ver Apéndice A <i>Lista de chequeo</i>

Herramienta e Instrumento	Resultados	Evidencia
Lista de chequeo	<p>sufriente de arnés para asegurar el número de obreros que ejecutan la actividad, la línea de vida se encuentra atada a las columnas ya armadas y no es lo suficientemente extensa para recorrer toda la placa del segundo nivel que se desea fundir y por la que transitan los obreros. Algunos de los trabajadores no contaban con EPP durante la ejecución de sus actividades.</p> <p>Por otro lado, el supervisor y el grupo obrero manifiestan que se realizan inspecciones de herramientas y equipos antes de su uso y se evita el uso de equipos y herramientas en mal estado antes de cada jornada laboral. La actividad fue atendida por la responsable sst que estuvo presta a brindar la información necesaria</p>	Ver Apéndice A <i>Lista de chequeo</i>

Figura 4. Identificación de Peligros Según GTC 45

Herramienta e Instrumento	Resultados	Evidencia	
	Peligro	Riesgo asociado	
Identificación de peligro según GTC 45	Trabajo en alturas	Condiciones de seguridad asociado a Caídas	
	Manipulación manual de cargas	Caidas con objetivos pesados como <i>formaletas, andamios, tubos pesados</i>	

Herramienta e Instrumento	Resultados	Evidencia	
Identificación de peligro según GTC 45	Contacto con sustancias toxicas	Contacto con concreto y <i>sikador</i> para juntas de concreto	
	Temperaturas extremas	Exposición a rayos solares directos y altas temperaturas	
	Ruido	Daños auditivos por maquinarias ruidosa	
	Movimiento repetitivo	Lesiones por esfuerzo físico continuo.	

Etapa- Hacer: para este punto se realizaron dos evaluaciones en campo, donde se diligencio un formato de inspección de seguridad elaborado bajo las directrices de la NTC 4114. Con la finalidad de evaluar y registrar las condiciones de trabajo y las necesidades presentes en obra. El acompañamiento fue continuo antes y durante la ejecución de la actividad objeto de estudio, las observaciones realizadas se compilaron en un documento de apoyo en campo. Como parte del proceso de investigación se socializo el objetivo de la consultoría y la importancia de esta sobre la laborar que se realiza y se obtuvo por parte del equipo el consentimiento para la divulgación de información y creación de contenido académico. Los resultados obtenidos en esta etapa si visualizan en la siguiente tabla.

Tabla 6 Resultados por instrumentos implementados Etapa de Hacer

Herramienta e Instrumento	Resultados	Evidencia
Formato inspección de seguridad según NTC 4114	<p>Ambas inspecciones fueron recibidas por el representante legal y la residente sst donde se encontró que:</p> <p>INSPECCIÓN 1: Se identificaron los riesgos asociados a la ejecución de actividades y se procedió a la verificación de uso de EPP durante el desarrollo de actividades. Donde se observó que no todos contaban con la totalidad de los elementos, no cuentan con la cantidad de arnés necesarios para el número de trabajadores que ejecutan la actividad, no tienen áreas críticas señalizadas y no cuentan con un sitio propio de almacenamiento de materiales y herramientas</p> <p>INSPECCIÓN 2. Se identificaron los riesgos asociados a la ejecución de actividades en condiciones de exposición solar y calor extremo, se reiteró la verificación de uso de EPP y su</p>	Ver Apéndice B <i>Inspección de Seguridad</i>

Herramienta e Instrumento	Resultados	Evidencia
	<p>disponibilidad en obra, aunque no cuentan con un área específica para el almacenamiento de materiales escogieron un punto que mantienen ordenado donde ubican herraminetas. Nuevamente se señala que no tienen las áreas de riesgos señaladas y el número de arnés es insuficiente para los trabajadores que realizan la actividad</p>	
Registro de observaciones	<p>Se realizaron 5 observaciones en campo durante el desarrollo de la actividad de interés, realizadas en la presencia de algunos integrantes del equipo directivo, donde se evidencio la carencia de algunos</p>	<p>Ver Apéndice C <i>Registro de Observaciones en campo</i></p>
Registro de observaciones	<p>elementos de protección personal necesarios para el desarrollo de la actividad de fundida que se ejecutaba, donde el panorama de riesgos aumentaba puesto que no se contaban con las medidas preventivas necesarias. Sumado a esto no contaban con equipos necesarios para la movilización de herramientas y utensilios necesarios, debido al espacio reducido en obra no contaban con zonas de tránsito libre lo que aumentaba la probabilidad de ocurrencias de tropiezos y caídas durante el transporte de materiales. Sumado a esto en el desarrollo de una de las actividades de encofrado de columnas se evidencio como un trabajador al estar mal sujeto y levantar una formaleta pesada por poco cae al primer nivel, quedando suspendido en el aire agarrándose de una viga.</p>	<p>Ver Apéndice C <i>Registro de Observaciones en campo</i></p>

Sumado a los instrumentos antes relacionados, y dada la naturaleza de la consultoría, se involucró a todos los niveles de la empresa, se realizó una entrevista con el equipo directivo, donde se encontraba la residente social, la responsable SST, el residente civil, el director de obra que

llego de manera ocasional junto con el representante legal donde se abordaron temas relacionados con la seguridad laboral y la importancia del fomento del liderazgo en la cultura del autocuidado para todos los presentes en obra.

Figura 5 *Entrevista con Trabajadores Directivos*



La intervención que más se destacó en la entrevista fue la de la residente SST, quien expreso de manera respetuosa las necesidades que se presentaban en obra en materia de seguridad y la poca manifestación de interés recibida por parte del equipo en general. Las peticiones realizadas fueron acogidas de buena manera y todo lo expuesto fue atendido para darle vía a la organización de la propuesta estratégica que se propendía implementar.

Posteriormente a esto, se llevaron a cabo entrevistas conjuntas con los trabajadores, donde se consultó la percepción grupal de los riesgos a los que estaban expuestos y su experiencia a lo largo de la ejecución del proyecto y al desarrollo de medidas de seguridad. La respuesta y el sentir manifestado giro entorno a la inconformidad de no contar con las herramientas suficientes para el

desarrollo de sus funciones (dotación, EPP, arnés). La información obtenida fue un eje fundamental para el establecimiento de la estrategia puesto que atiende directamente sus necesidades.

Figura 6 *Entrevista con Trabajadores No Directivos*



A continuación, se exponen resultados de la entrevista realizada:

Percepción de riesgos: identificaron riesgo de lesiones y caídas por manipulación de materiales y herramientas pesadas

Condiciones de trabajo: Carencia de señalización preventiva en áreas de riesgo

Clima organizacional: El grupo se expresó libremente, pero algunos manifestaron temor a represalias por el reporte y socialización de condiciones inseguras

Capacitación: Se evidencia interés por recibir capacitaciones en torno a la labor que desarrollan, el autocuidado y las prácticas seguras.

Etapas de Verificar: En consecuencia, con todo lo experimentado y hallado en campo, se procedió a la creación de la estrategia en respuesta a las necesidades halladas

Etapa de Actuar: Finalmente se aplicaron las acciones correctivas necesarias para la terminación de la estrategia propuesta, con ella se busca fomentar el autocuidado en el sector construcción. Puede apreciarse el material creado a continuación.

Tabla 7. Resultados por instrumentos implementados Etapa de Actuar

Herramienta e Instrumento	Resultados	Evidencia
Estrategia de autocuidado	Ver Apéndice D. <i>Estrategia para el fomento del autocuidado</i>	Ver Apéndice D. <i>Estrategia para el fomento del autocuidado</i>

5. Cronograma

Para el desarrollo de las etapas se establece el siguiente cronograma

Tabla 8. Cronograma de la Consultoría

Actividades	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diagnóstico inicial pre-actividades	X															
Caracterización de peligros según GTC 45	X	X														
Establecimiento de objetivos creación de estrategia			X	X												
Inspecciones de seguridad planificadas en el sitio							X	X								
Análisis de hallazgos									X							
Estructuración de propuesta										X						
Evaluación de la efectividad de la estrategia												X				

Actividades	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión y ajuste de acciones de mejora													X			
Acciones correctivas y últimos detalles													X	X		
ENTREGA FINAL															X	

6. Presupuesto

En base a lo expuesto anteriormente se presenta el siguiente presupuesto por etapa que contempla los recursos necesarios para llevar a cabo la propuesta.

Tabla 9. *Presupuesto de la propuesta*

Presupuesto para la ejecución de la propuesta			
Cantidad	Concepto	Valor Semanal	Valor Total
Planear	-Honorarios de consultores -Gastos de materiales y logística	\$ 1000.000	\$ 4.000.000
Hacer	-Inspecciones de campo -Honorarios adicionales por análisis de datos	\$ 1,500.000	\$ 6,000,000
Verificar	-Evaluación y revisión de resultados. -Gastos en reuniones y reportes	\$ 1,000,000	\$ 2,000,000
Actuar	-Implementación de acciones correctivas -Materiales para capacitación y comunicación	\$ 1,000,000	\$ 2,000,000
Total			\$ 14,000,000

7. Conclusiones

La estrategia para el fomento del auto cuidado diseñada específicamente para el sector construcción, se constituye de tal manera que, al implementarla, mejore significativamente la seguridad y bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. Por medio del desarrollo del liderazgo, inclusión y compromiso de todos los niveles de la empresa. Para ello se hizo necesario la identificación de peligros mediante el uso de la metodología GTC 45, la identificación de actos inseguros mediante acompañamiento continuo en el desarrollo de actividades de fundida por medio de las cuales se logró consolidar los peligros y riesgos a los que se encontraban expuestos los trabajadores, partiendo de esto, se inicia la consolidación de las medidas de intervención pertinentes para las necesidades encontradas.

Por medio de los formatos de inspecciones y observaciones ejecutados, se facilitó la contextualización de las carencias halladas en campo. El panorama general denotó una falta de liderazgo por parte del equipo administrativo lo cual dificultaba la implementación de las medidas de seguridad ya existente puesto que al no cooperar o auxiliar con su implementación los resultados esperados por el encargado SST no eran satisfactorios y no alcanzaban los objetivos que este se proponía. Con base a toda información recaudada, se establecieron acciones de intervención que se ajustan a las necesidades evidenciadas, dentro de las cuales se incluye el componente de capacitación, el reconocimiento como fuente de incentivo, la cultura del autocuidado por medio del liderazgo y por ende se promueve la cultura de la seguridad.

Finalmente se estructura y propone una estrategia **Apéndice D. Estrategia para el fomento del autocuidado**

que contempla las acciones mencionadas para el fomento del autocuidado y liderazgo desde todos los niveles de la organización, que no solo propicia la minimización de riesgos y

accidentes, sino que también cultiva y promueve un entorno laboral donde el bienestar y la seguridad de los colaboradores sean prioritarios.

8. Recomendaciones

.Para investigaciones futuras de la misma naturaleza, se recomienda realizar estudios longitudinales donde se evalúe el impacto de las actividades de bienestar en la productividad y reducción de accidentes laborales antes de y después de la implementación de programas de autocuidado. Así mismo tener presente la percepción de los trabajadores sobre la cultura del autocuidado para identificar patrones de aceptación o declinación de las iniciativas a proponer.

En el sector de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda el análisis de estrategias que integren con mayor fuerza la salud mental y bienestar emocional dentro de los programas tradicionales integrando los enfoques preventivos de promoción a la salud

La propuesta presentada este estudio es susceptible de mejora continua o adaptación, abierta a la posibilidad de realizar ajustes con el fin de garantizar el abordaje adecuado de riesgos específicos según el proyecto de construcción a impactar. Sumado a esto se evaluaron los recursos disponibles y se consideró en primera instancia fortalecer canales de comunicación con alta dirección para alinear la estrategia con los objetivos empresariales.

Referencias

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. (2020). *Prevención de caídas en la construcción*. <https://www.osha.gov/>

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. (2021). Tipos de accidentes laborales. <https://www.osha.gov/>

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC (2021). Resolución 4272.

Reglamentación de alturas. Obtenido de

<https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/2022-03/Resolucion%204272-2021%20Reglamenta%20Trabajo%20en%20Alturas%20%281%29.pdf>

Angarita Y, y Cortés P (2018). Propuesta de estrategia para la prevención de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales a partir del autocuidado y la generación de valores en la Empresa 790. Corporación Universitaria Minuto de Dios

Angarita, Y., y Cortés, P. (2021). Trabajo en Alturas: Riesgos y Prevención. *Revista de Seguridad Laboral*, 12(1), 35-48

Asociación Americana de Psicología. (2021). Guía de autocuidado. <https://www.apa.org/topics/self-care>

Avolio, B. J., y Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire: Third edition manual and sampler set. Mind Garden.

Baker, S. (2005). Risk Management in Construction: A Guide for Practitioners. Routledge.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press

Bass, B. M. (1990). Bass Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (3rd ed.). Free Press.

Berrio, N., y Vieco, G. F. (2021). La salud en el entorno laboral: una responsabilidad individual. *Revista de Salud y Trabajo*, 12(3), 45-58.

Buendía, S. (2013). El coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra: pieza angular de la prevención en las obras de construcción. Facultad de Derecho. Universidad de Nueva Granada, Granada

Castro, M., y Muñoz, J. (2011). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: un enfoque crítico.

Revista de Prevención, 9(2), 25-38..

Choudhry, R. M., Fang, D., y Mohamed, S. (2007). "The Nature of Safety Culture: A Survey of the Construction Industry." *Journal of Safety Research*, 38(5), 599-611.

Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 104-120

Comaru, F. y Werna, E. (2013). La salud de los trabajadores en sectores seleccionados de la economía urbana: desafíos y perspectivas. Documentos de trabajo de la OIT, (994805563402676).

Comisión Nacional de Salud Mental de México. (2023). Autocuidado y bienestar emocional.

Recuperado de <https://www.gob.mx/conasama/articulos/que-es-el-autocuidado>

Cruz M., V. J. (2009). Incidencia de accidentes laborales en trabajadores de la construcción, reportados a la administradora de riesgos laborales. Obtenido de <http://www.bvs.org.do/revistas/rmd/2009/70/02/RMD-2009-70-02-062-065.pdf>

Cruz, J. (2009). Factores determinantes en la accidentalidad laboral. *Revista de Salud y Seguridad*, 8(2), 19-27.

Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Center for Advanced Educational Services

Díaz, R. (2018). Prevención de Riesgos Laborales. Ediciones Universitarias.

Duran, A., Rodríguez, C., y Gómez, F. (2014). Ausentismo laboral y autocuidado en el sector de la construcción. *Revista de Seguridad y Salud*, 15(1), 30-40.

Fernández, A. (2019). Gestión de la Seguridad en la Construcción. Editorial ABC.

Fiedler, FE (1967) Teoría de la eficacia del liderazgo. McGraw-Hill, Nueva York.

Fondo de Riesgos Laborales. (2023). Glosario y Términos. Obtenido de <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/glosario/>

Fundación Universitaria Agraria de Colombia. (s/f). Seguridad y salud en el trabajo ¿Qué es un accidente de trabajo? Edu.co. Recuperado el 20 de junio de 2024, de <https://www.uniagraria.edu.co/que-es-un-accidente-de-trabajo/>

García, J. (2017). Manual de Prevención de Riesgos en Obras Civiles. Editorial Seguridad.

García, J. (2018). Autocuidado en la prevención de riesgos laborales. *Revista de Salud y Seguridad*, 10(2), 12-20.

Goetsch, D. L. (2016). *Occupational safety and health for technologists, engineers, and managers* (8th ed.). Pearson

González, A., y Pérez, M. (2020). *Estudios de caso sobre seguridad en la construcción: lecciones aprendidas*. *Revista de Salud y Seguridad*, 15(2), 45-58.

González, A., y Pérez, M. (2021). *Programas de autocuidado en el trabajo: beneficios y estrategias*. *Revista de Salud y Seguridad*, 16(3), 123-135.

González, R., y Rodríguez, J. (2018). "El compromiso organizacional y su impacto en la gestión de la seguridad laboral." *Revista de Seguridad y Salud Laboral*, 5(2), 45-59.

Häkkinen, K., y Koistinen, K. (2007). "The Role of Safety Culture in the Construction Industry." *Journal of Safety Research*, 38(4), 449-456.

Hernández, J. (2021). *Economía de la seguridad laboral: un enfoque integral*. Editorial Salud y Trabajo.

Hernández, M. R. (2016). *Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral*. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 79–88. <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i2.1468>

- International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*.
<https://www.iso.org/standard/63787.html>
- Juran, J. M. (1995). *Juran's Quality Handbook* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Kirkpatrick, D. L., y Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.-
- López, C., y Torres, L. (2021). *El autocuidado como herramienta de prevención en el trabajo*. *Journal of Occupational Health*, 14(3), 215-228.
- López, C. (2022). *La importancia de la participación en programas de bienestar laboral*. *Journal of Occupational Health*, 15(2), 110-119.
- López, M. (2020). *Ergonomía y Seguridad en el Trabajo*. Editorial Técnica.
- Manut-LM, SAS (2023). *Accidentes laborales en la industria de la construcción: ¿cómo eliminarlos?* Manut-LM. <https://manutlm.com/es/noticias/accidentes-laborales-en-la-industria-de-la-construccion-como-eliminarlos/>
- Martínez, R. (2020). *Autocuidado y productividad: una relación indispensable*. *Revista de Gestión Empresarial*, 14(1), 45-60.
- Martínez, R. (2022). *Innovaciones en seguridad y salud en el trabajo: hacia un futuro más seguro*. *Revista de Seguridad y Salud*, 20(1), 33-47.
- Martínez, T. (2021). *Equipos de Protección en el Sector Construcción*. *Revista de Seguridad Laboral*
- McCulloch, R. (2015). *Risk Management in Construction: A Guide for Practitioners*. Routledge.

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio del trabajo. (s/f). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo* - Gov.co. Recuperado el 19 de junio de 2024, de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Morales, E. (2020). *Inspección de Seguridad en Obras de Construcción. Manual de Procedimientos*.

Neff, KD (2011). *Autocompasión: el poder comprobado de ser amable con uno mismo*. <https://archive.org/details/selfcompassionpr0000neff/page/n3/mode/2up>

Northouse, PG (2018). *Liderazgo: teoría y práctica* (8.^a ed.).

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Promoción de la seguridad y salud en el trabajo en la construcción*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Prevención de accidentes en el trabajo*. <https://www.ilo.org/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Report on Occupational Safety and Health in the Construction Sector*.

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental en el trabajo: factores psicosociales*.

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Accidentes laborales*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-injuries>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Autocuidado para la salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/self-care>

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Prevención*.

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2020). *Promoción de la salud en el trabajo*.

Pérez, L. (2020). *Capacitación y cultura de seguridad en la construcción*. Editorial Innovación.

Pérez, L. (2022). *Capacitación y Cultura de Seguridad en la Construcción*. Editorial Innovación

Rodríguez, S. (2016). *Planes de Emergencia y Evacuación en Obras Civiles*. Ediciones de Seguridad.

Savedra, A. (2023). *Prevención de riesgos en la construcción*. Revista de Seguridad y Salud, 14(3), 78-90.

Saavedra Tirado, J. I. (2023). *Seguridad y salud en el trabajo en la industria de la construcción: importancia de la prevención y la concientización*. *INGENIERÍA: ciencia, Tecnología Innovación*, 10(2), 95–105.

Sánchez, V. (2018). *Acciones Correctivas en Gestión de Seguridad*. Editorial Progreso

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Schwarzer, R. (2014). *Self-efficacy: Thought control of action*. In D. H. K. W. A. K. (Ed.), *The psychology of health and illness* (pp. 183-197). Psychology Press.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*

Yukl, G. A. (2008). *Leadership in organizations: United States edition* (7a ed.). Pearson.

Zohar, D. (2002). *The influence of leadership practices on safety performance: A review of research*. Safety Science

Apéndices

Apéndice A Lista de chequeo

LISTA DE CHEQUEO	C.V.C-SG-001
Elaborado por: María Maestre Vega	Fecha:

Para el diligenciamiento del formato de lista de chequeo, se tiene en cuenta lo encontrado en campo y la información facilitada por el responsable SST.

I. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	SI	NO
Existe una política de SST adaptada a las actividades de la obra civil.	X	
La política incluye un compromiso específico para las actividades de riesgo	X	
La política es comunicada a todos los trabajadores y contratistas.		X
Observaciones: El contratista cuenta con la documentación pero en el transcurso del proyecto no ha socializado información con el quipo presente en obra		

II. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	SI	NO
Se han identificado los peligros asociados al desarrollo de las actividades (caídas, objetos que caen, etc.).	X	
Se realiza una evaluación de riesgos específica para cada etapa de la obra.		X
Se documentan las medidas de control implementadas (barandillas, redes de seguridad, etc.).		X
Observaciones: aunque se identifican los riesgos latentes, no se toman las medidas pertinentes que eviten la ocurrencia de estos. Se realizan ATS según la actividad ejecutada y para el trabajo en alturas solo se cuenta con una línea de contención para los arnés pero esta no es lo suficientemente larga		

III. Planificación de la Gestión de SST	SI	NO
Existen objetivos claros relacionados con la seguridad en el trabajo en alturas		X
Se asignan responsabilidades específicas para la supervisión de SST en la obra	X	
Se desarrollan programas de capacitación de trabajo seguro en alturas y condiciones de riesgo		X
Observaciones: La encargada SST realiza charlas diarias sobre los cuidados que deben tenerse, pero no cuentan con un programa de capacitación		

LISTA DE CHEQUEO	C.V.C-SG-001
Elaborado por: María Maestre Vega	Fecha:

IV. Implementación y Operación	SI	NO
Se proporciona formación específica sobre el uso de equipos de protección personal y de seguridad	X	
Se verifica que todos los trabajadores utilicen EPP adecuado al realizar las actividades		X
Se establecen procedimientos para la realización de actividades (inspecciones previas, anclajes, etc.).		X
Observaciones: se realizan charlas diarias sobre el cuidado y uso de EPP, pero pese a esto el personal que ejecuta las actividades en alturas no toma en ocasiones las indicaciones de su responsable sst. Existe carencia de equipos de protección para el número de trabajadores que desarrollan la actividad.		

V. Monitoreo y Medición	SI	NO
Se realizan inspecciones regulares de los equipos de trabajo (andamios, escaleras, etc.).	X	
Se llevan registros de incidentes relacionados con la actividad desarrollada		X
Se monitorean indicadores específicos de desempeño en SST (accidentes, casi accidentes, etc.).		X
Observaciones: No se evidencia ni reporta por parte del responsable SST el seguimiento de indicadores y como a la fecha no se ha reportado accidente no se lleva ni se tiene un protocolo preparado para		

VI. Revisión por la Dirección	SI	NO
La dirección revisa periódicamente el cumplimiento de la política de SST en la obra		X
Se documentan las decisiones y acciones correctivas relacionadas con incidentes y accidentes .		X
Se establecen mecanismos para mejorar la gestión de SST a partir de la retroalimentación de los trabajadores.		X
Observaciones: Se evidencia carencia de interés y de compromiso con los protocolos de seguridad laboral		

LISTA DE CHEQUEO	C.V.C-SG-001
Elaborado por: María Maestre Vega	Fecha:

VII. Mejora continua	SI	NO
Se implementan acciones correctivas tras incidentes o casi accidentes en el desarrollo de actividades .	X	
Se promueve la participación activa de los trabajadores en la identificación de riesgos y sugerencias de mejora.	X	
Se documentan y analizan las lecciones aprendidas de incidentes relacionados con el trabajo en alturas.		X
Observaciones: Pese a que no se lleva registro y no poseen protocolos de minimización, de forma diaria en la charlas matutinas se socializan las actividades realizadas con anterioridad y las próximas a realizar y con base a eso y teniendo en cuenta la opinión del trabajador se toman medidas inmediatas para abordar la inconformidad		

Observaciones finales:
 El panorama general deja entre ver la carencia de protocolos y medidas adecuadas para el abordaje de riesgos latentes en la obra en general y específicamente en la actividad de fundida de losa y columnas que se realizan en condiciones de altura.
 La contratista no cuenta con el número suficiente de arneses para asegurar el número de obreros que ejecutan la actividad, la línea de vida se encuentra atada a las columnas ya armadas y no es lo suficientemente extensa para recorrer toda la placa del segundo nivel que se desea fundir y por la que transitan los obreros
 Se realizan inspecciones de herramientas y equipos antes de su uso y se evita el uso de equipos y herraminetas en mal estado

REGISTRO FOTOGRÁFICO	
	
Fotografía 1. Carente uso de EPP	Fotografía 2. Trabajo en altura sin arneses



Fotografía 3. Trabajo en altura sin arnes



Fotografía 4. Uso inadecuado de EPP

Apéndice B Inspección de Seguridad

INSPECCIÓN DE SEGURIDAD	C.V.C-SG-002
Elaborado por: <i>Maria Maestre Vega</i>	Fecha:

Nombre de la obra	CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA LA IED URBANA DE VARONES VÍCTOR CAMARGOÁLVAREZ EN EL MUNICIPIO DE PLATO
Ubicación	PLATO MAGDALENA
Fecha de inspección	20 DE SEPTIEMBRE DE 2024
Hora de inspección	10.00 AM
Inspector	MARIA MAESTRE

1. Identificación de Riesgos

Descripción del Riesgo	Ubicación	Severidad (1-5)	Probabilidad (1-5)	Medida Correctiva Requerida	Responsable	Fecha Límite
Caidas desde un segundo nivel	Área de fundida	5	2	Capacitación de usos de elementos de seguridad	Supervisor de obra	27/09/24
Carencia de arnés	Área de fundida	5	5	Asegurar disponibilidad y uso de EPP	Responsable SST	27/09/24
Señalización inexistente en áreas de riesgo	Todo el sitio	3	3	Señalizar zonas de riesgo	Responsable SST	27/09/24
Uso inadecuado de herramientas	Área de trabajo	4	2	Capitación uso correcto de herramientas	Supervisor de obra	27/09/24
Exposición a fuertes temperaturas	Área de fundida	3	4	Pausas activas, zonas de hidratación	Responsable SST	27/09/24

2. Verificación de Equipos de Protección Personal (EPP)

EPP Verificado	Cantidad	Condición (Bueno/Malo)	Comentarios
Cascos	15	Buenos	Todos los trabajadores fueron provistos
Guantes	40	Buenos	Cada obrero cuenta con su par de guantes, son cambiados a medida que vayan deteriorando
Gafas	10	Buenas	No todos los obreros cuentan con gafas puesto que en medio de desarrollo de actividades se han quebrado y no se tiene repuesto en obra.
Arnés	10	Buenos	No se cuenta con el número suficiente para la cantidad de trabajadores que ejecutan la labor

INSPECCIÓN DE SEGURIDAD	C.V.C-SG-002
Elaborado por: María Maestre Vega	Fecha:

3. Condiciones Generales de Seguridad

Aspecto Evaluado	Cumple (Sí/No)	Comentarios/Observaciones
Señalización de seguridad	NO	No se visualiza ninguna en áreas críticas
Accesos y salidas de emergencia	Sí	Debidamente señalado
Iluminación adecuada	Sí	Sin inconveniente en trabajo nocturnos, 4 reflectores de gran capacidad
Estado de andamios y escaleras	Sí	
Almacenamiento de materiales	NO	Inadecuado, no hay un espacio propio y comparte lugar con oficina de administrativos, ruido visual
Limpieza y orden en la obra	Sí	Obra limpia salvo resto de concreto por actividades pasadas, se notifica limpieza periódica en obra

4. Incidentes y Observaciones


Descripción del Incidente	Fecha y Hora	Acciones Tomadas	Comentarios

Conclusiones Generales:

SE CONSIDERA NECESARIO LA ADQUISICIÓN DE ARNESES PARA EL PERSONAL QUE DESARROLLA LABORES EN LAS ALTURAS A DEMÁS DE BRINDAR LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PAR EL DESARROLLO DE LABORES

Recomendaciones para Mejoras:

SE RECOMIENDA LA ADOPCIÓN DE UN SITIO PARA SEPARACIÓN DEL ALMACENAMIENTO DE HERRAMINETAS Y ORIENTACIÓN PARA EL PERSONAL EN TÉRMINOS DE USO DE EPP Y PREVENCIÓN EN LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO



Inspector



Responsable de la Obra

INSPECCIÓN DE SEGURIDAD	C.V.C-SG-002
Elaborado por: <i>Maria Maestre Vega</i>	Fecha:

Nombre de la obra	CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA LA IED URBANA DE VARONES VÍCTOR CAMARGOÁLVAREZ EN EL MUNICIPIO DE PLATO
Ubicación	PLATO MAGDALENA
Fecha de inspección	27 DE SEPTIEMBRE DE 2024
Hora de inspección	10.00 AM
Inspector	MARIA MAESTRE VEGA

1. Identificación de Riesgos

Descripción del Riesgo	Ubicación	Severidad (1-5)	Probabilidad (1-5)	Medida Correctiva Requerida	Responsable	Fecha Límite
Lesiones por inadecuado manejo de concreto	Área de fundida	4	3	Capacitación de seguridad	Supervisor de obra – Responsable SST	
Exposición a fuertes temperaturas	Área de fundida	3	4	Pausas activas, zonas de hidratación	Responsable SST	
Quemaduras por contacto con cemento fresco	Área de fundida	5	3	Proveer EPP	Responsable SST	
Caidas por herramientas mal ubicadas	Área de fundida	4	3	Mantener áreas de trabajo despejadas y organizadas	Supervisor de obra	
Carencia de amés	Área de fundida	5	5	Asegurar disponibilidad y uso de EPP	Responsable SST	
Estrés térmico por altas temperaturas	Área de fundida	5	5	Aumentar pausas activas, y establecer puntos de refugio e hidratación	Responsable SST	
Señalización inexistente en áreas de riesgo	Todo el sitio	4	3	Señalizar zonas de riesgo	Responsable SST	
Inhalación de partículas de concreto	Área de fundida	4	5	Proveer EPP	Responsable SST	
Daño auditivo por exceso de ruido	Área de fundida	3	4	Proveer EPP	Responsable SST	

2. Verificación de Equipos de Protección Personal (EPP)

INSPECCIÓN DE SEGURIDAD	C.V.C-SG-002
Elaborado por: Maria Maestre Vega	Fecha:

EPP Verificado	Cantidad	Condición (Bueno/Malo)	Comentarios
Cascos	15	Buenos	Todos los trabajadores fueron provistos
Guantes	25	Buenos	Cada obrero cuenta con su par de guantes, son cambiados a medida que vayan deteriorando
Gafas	4	Buenas	No todos los obreros cuentan con gafas puesto que en medio de desarrollo de actividades se han quebrado y no se tiene repuesto en obra.
Arnés	10	Buenos	No se cuenta con el número suficiente para la cantidad de trabajadores que ejecutan la labor

3. Condiciones Generales de Seguridad

Aspecto Evaluado	Cumple (Si/No)	Comentarios/Observaciones
Señalización de seguridad	NO	No se visualiza ninguna en áreas críticas
Accesos y salidas de emergencia	SI	Debidamente señalizado
Iluminación adecuada	SI	
Estado de andamios y escaleras	SI	Óptimas condiciones
Almacenamiento de materiales	NO	Inadecuado, no hay un espacio propio y coparte lugar con oficina de administrativos, ruido visual
Limpieza y orden en la obra	SI	Obra limpia salvo resto de concreto por actividades pasadas, se notifica limpieza periódica en obra

4. Incidentes y Observaciones

Descripción del Incidente	Fecha y Hora	Acciones Tomadas	Comentarios
Se resbaló del segundo nivel quedando colgado de una mano y sujetado por compañeros de labor al no tener bien asegurado la eslinga de sujeción	25-09-24/ 3:00 pm	Charlas de seguridad y uso de elementos de seguridad	Se debe adecuar la línea de vida para la labor en desarrollo, se debe contar con el material de seguridad necesario para el desarrollo de la actividad, se debe supervisar todo el tiempo mientras se ejecute la actividad

INSPECCIÓN DE SEGURIDAD	C.V.C-SG-002
Elaborado por: Maria Maestre Vega	Fecha:

Conclusiones Generales:

SE CONSIDERA NECESARIO LA ADQUISICIÓN DE ARNESES PARA EL PERSONAL QUE DESARROLLA LABORES EN LAS ALTURAS A DEMÁS DE BRINDAR LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PAR EL DESARROLLO DE LABORES. SE DEBEN ADOPTAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN EFECTIVAS PARA EL ABORDAJE DE RIESGOS PRESENTES EN OBRA.

Recomendaciones para Mejoras:

SE RECOMIENDA LA ORIENTACIÓN PARA EL PERSONAL EN TÉRMINOS DE USO DE EPP Y PREVENCIÓN EN LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO, SE DEBE DOTAR AL PERSONAL CON LOS EPP PARA EL DESARROLLO SEGURO DE ACTIVIDADES, SE RECOMIENDA CAMBIAR LA LÍNEA DE VIDA POR UNA MAS EXTENSA



Inspector



Responsable de la Obra

REGISTRO FOTOGRÁFICO



Fotografía 1. Trabajo en alturas, sin arnés de seguridad



Fotografía 2. Fundida de los de entpiso, trabajadores sin botas adecuadas para fundida de concreto.



Fotografía 3. Fundida de loza y exposición a temperaturas fuertes



Fotografía 4. Área crítica no señalizada





Fotografía 5. Sin medidas adecuadas de seguridad





Fotografía 6. Sin medidas adecuadas de seguridad


Apéndice C Registro de Observaciones en campo

FORMATO DE REGISTRO DE OBSERVACIONES EN CAMPO			
EMPRESA	ESTUDIOS CONSULTORÍAS Y OBRAS SAS		
PROYECTO	CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA LA IED URBANA DE VARONES VÍCTOR CAMARGO ÁLVAREZ EN EL MUNICIPIO DE PLATO		
FECHA	17-sep-24	HORA	10:00 a. m.
INSPECTOR	MARÍA PIEDAD MAESTRE VEGA		
RECEPTOR	IVÁN ARAUJO		
CARGO	REPRESENTANTE LEGAL		
ACTIVIDAD EN CURSO: VERTIMIENTO DE CONCRETO			
DESCRIPCIÓN: FUNDIDA DE UN TRAMO DE LOSA DE ENTREPISO			
OBSERVACIONES			
Comportamiento seguro		DESCRIPCIÓN: EL TRABAJADOR NO CUENTA CON EL CALZADO APROPIADO PARA LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD	
Comportamiento inseguro	X		
Condición de trabajo insegura			
Equipos y herraminetas en mal estado			
RIESGOS ASOCIADOS: IRRITACIÓN DE PIEL POR CONTACTO CON SUSTANCIA TOXICA			
RECOMENDACIONES: DOTAR AL COLABORADOR CON LA INDUMENTARIA NECESARIA Y REALIZAR CHARLA DE SEGURIDAD			
			
INSPECTOR			

FORMATO DE REGISTRO DE OBSERVACIONES EN CAMPO			
EMPRESA	ESTUDIOS CONSULTORÍAS Y OBRAS SAS		
PROYECTO	CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA LA IED URBANA DE VARONES VÍCTOR CAMARGO ÁLVAREZ EN EL MUNICIPIO DE PLATO		
FECHA	19-sep-24	HORA	3:00 p. m.
INSPECTOR	MARÍA PIEDAD MAESTRE VEGA		
RECEPTOR	NARLY ZARATE		
CARGO	RESPONSABLE SST		
ACTIVIDAD EN CURSO: MEZCLA MANUAL			
DESCRIPCIÓN: PREPARACIÓN MANUAL DE CONCRETO			
OBSERVACIONES			
Comportamiento seguro		DESCRIPCIÓN: OBRERO ENCARGADO DE DEPOSITAR CEMENTO EN TROMPO NO USA TAPABOCAS NI GAFAS EN MEDIO DE LA ACTIVIDAD	
Comportamiento inseguro	X		
Condición de trabajo insegura			
Equipos y herraminetas en mal estado			
RIESGOS ASOCIADOS: EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS QUÍMICAS			
RECOMENDACIONES: CAPACITAR EN USO DE EPP Y SU IMPORTANCIA			
			
INSPECTOR			

FORMATO DE REGISTRO DE OBSERVACIONES EN CAMPO			
EMPRESA	ESTUDIOS CONSULTORÍAS Y OBRAS SAS		
PROYECTO	CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA LA IED URBANA DE VARONES VÍCTOR CAMARGO ÁLVAREZ EN EL MUNICIPIO DE PLATO		
FECHA	21-sep-24	HORA	8:00 a. m.
INSPECTOR	MARÍA PIEDAD MAESTRE VEGA		
RECEPTOR	NARLY ZARATE		
CARGO	RESPONSABLE SST		
ACTIVIDAD EN CURSO: AJUSTE DE FORMALETAS DE COLUMNAS			
DESCRIPCIÓN: COLOCACIÓN DE ENCOFRADOS DE FORMALETAS PARA FUNDIDA DE COLUMNAS DE BLOQUE 2			
OBSERVACIONES			
Comportamiento seguro		DESCRIPCIÓN: ELEVACIÓN DE EQUIPOS PESADOS SIN HERRAMIENTAS ADECUADAS	
Comportamiento inseguro	X		
Condición de trabajo insegura			
Equipos y herraminetas en mal estado			
RIESGOS ASOCIADOS: CAÍDA DE ALTURAS, LESIONES POR CARGAS, LESIONES POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS			
RECOMENDACIONES: IMPLEMENTAR USO DE ARNÉS, ADECUAR ZONA DE TRABAJO ANTES INICIAR LABORES GARANTIZANDO LA DISPONIBILIDAD DE HERRAMIENTAS, CAPACITAR EN TRABAJO EN ALTURAS			
			
INSPECTOR			

FORMATO DE REGISTRO DE OBSERVACIONES EN CAMPO			
EMPRESA	ESTUDIOS CONSULTORÍAS Y OBRAS SAS		
PROYECTO	CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA LA IED URBANA DE VARONES VÍCTOR CAMARGO ÁLVAREZ EN EL MUNICIPIO DE PLATO		
FECHA	23-sep-24	HORA	2:00 p. m.
INSPECTOR	MARÍA PIEDAD MAESTRE VEGA		
RECEPTOR	CARLOS ALBERTO ARMELLA		
CARGO	RESIDENTE CIVIL		
ACTIVIDAD EN CURSO: CARGA Y DESCARGA DE BOLSAS DE CEMENTO			
DESCRIPCIÓN: TRANSPORTE DE MATERIALES MANUALMENTE			
OBSERVACIONES			
Comportamiento seguro		DESCRIPCIÓN: NO SE CUENTA CON UNA ZONA DEBIDAMENTE DESPEJADA PARA EL TRANSITO CON CARGAS	
Comportamiento inseguro			
Condición de trabajo insegura	X		
Equipos y herraminetas en mal estado			
RIESGOS ASOCIADOS: EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS, LESIONES POR TROPIEZOS, LESIONES POR MOVIMIENTOS REPETITIVO			
RECOMENDACIONES: ADECUAR ZONA DE TRABAJO, INSTAURAR PUNTOS DE HIDRATACIÓN, FOMENTAR PAUSAS ACTIVAS			
			
INSPECTOR			

FORMATO DE REGISTRO DE OBSERVACIONES EN CAMPO			
EMPRESA	ESTUDIOS CONSULTORÍAS Y OBRAS SAS		
PROYECTO	CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA LA IED URBANA DE VARONES VÍCTOR CAMARGO ÁLVAREZ EN EL MUNICIPIO DE PLATO		
FECHA	25-sep-24	HORA	3:00 p. m.
INSPECTOR	MARÍA PIEDAD MAESTRE VEGA		
RECEPTOR	NARLY ZARATE		
CARGO	RESPONSABLE SST		
ACTIVIDAD EN CURSO: DESENCOFRE DE PARTE LATERAL DE LOSA			
DESCRIPCIÓN: RETIRO DE FORMALETE RÍA LATERAL			
OBSERVACIONES			
Comportamiento seguro		DESCRIPCIÓN: EL TRABAJADOR AL REALIZAR LA ACCIÓN DE LEVANTE DE LA FORMALETE CASI CAE AL PRIMER NIVEL POR NO TENER BIEN SUJETO LA ESLINGA DE SUJECIÓN	
Comportamiento inseguro	X		
Condición de trabajo insegura	X		
Equipos y herraminetas en mal estado			
RIESGOS ASOCIADOS: CAÍDAS DE ALTURAS			
RECOMENDACIONES: CAPACITAR AL PERSONAL SOBRE EL TRABAJO SEGURO EN ALTURAS			
			
INSPECTOR			

REGISTRO FOTOGRÁFICO



Fotografía 1. Área obstruida



Fotografía 2. Carencia de uso de EPP



Fotografía 2. Desarrollo de actividades sin arnés



Fotografía 4. Calzado inadecuado

Apéndice D. Estrategia para el fomento del autocuidado

ESTRATEGIA PARA EL FOMENTO DEL AUTOCUIDADO “PARTEAGUAS”

María Maestre Vega

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS DE AQUINO / BUCARAMANGA

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	72
2. OBJETIVOS.....	72
3. ACCIÓN DE PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS NIVELES	72
3.1 Directivos	72
3.2 No directivos	73
4. ESTRATEGIA DE AUTOCUIDADO.....	73
4.1 DESAFÍO DEL AUTOCUIDADO 180°	73
4.2 LIDERES MENTORES DE BIENESTAR	75
4.3 RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS EMOCIONALES	77
4.4 RED DE EMBAJADORES DE SEGURIDAD Y AUTOCUIDADO	79
4.5 SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN	80
5. INDICADORES DE SEGUIMIENTO	81
REFERENCIAS.....	81

1. INTRODUCCIÓN

La estrategia propuesta, tiene como finalidad la promoción del autocuidado en el sector de la construcción, facilitando la adaptación en el entorno laboral y sensibilizando mediante la generación de conciencia sobre la importancia del cuidado propio. Debido a la naturaleza de las actividades ejecutadas en el sector y los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, es esencial preparar al equipo para el abordaje de riesgos de manera eficiente y segura.

La fundamentación de la misma se basa en el estudio previo de metodologías empleadas para la gestión y la seguridad en el trabajo de un proyecto en específico, en ella se contemplan medidas de minimización a través de la educación continua, fortalecimiento del liderazgo en gestión SST y en la promoción de una cultura organizacional centrada en el bienestar de los trabajadores.

2. OBJETIVOS

- ✓ Disminuir la tasa de accidentes laborales que afectan la seguridad y salud laboral
- ✓ Aumentar la satisfacción laboral entre trabajadores, por medio de la inclusión de actividades.
- ✓ Disminuir costos operativos derivados de la ocurrencia de accidentes laborales
- ✓ Promover y fortalecer la cultura organizacional en torno a la seguridad laboral
- ✓ Comprometer a todos los niveles con la gestión SST
- ✓ Fortalecer el liderazgo organizacional

3. ACCIÓN DE PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS NIVELES

3.1 TRABAJADORES DIRECTIVOS: PARTICIPACIÓN ACTIVA EN ACTIVIDADES PROMULGANDO EL EJEMPLO, PROVEER RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES.

3.2 Trabajadores No directivos: participación activa en actividades impartidas, ser receptivos en la toma de decisiones conjunta

4. ESTRATEGIA DE AUTOCUIDADO

4.1 DESAFÍO DEL AUTOCUIDADO 180°

Promoviendo un entorno laboral saludable se establece este elemento que integra el factor físico, mental, social y profesional, involucrando todos los niveles jerárquicos de la organización. Se propone su desarrollo abordando actividades relacionadas con la gestión del estrés, bienestar físico, salud emocional, prevención de enfermedades y seguridad laboral. Su ejecución debe ser interactiva y personalizable para cada nivel.

Además, se sugiere la creación de una herramienta digital que permita el seguimiento del progreso de cada trabajador donde puedan ganar puntos y superar niveles realizando competencias saludables (participación en talleres, retos físicos, asistencias, disminución de accidentes).

OBJETIVOS:

- Fomentar la práctica diaria de autocuidado entre todos los empleados de la organización.
- Reducir el estrés laboral y emocional, promoviendo hábitos saludables.
- Mejorar la cohesión social y el trabajo en equipo a través de actividades colaborativas.
- Crear una cultura de bienestar compartida en la que los líderes sean modelos a seguir.

- CUIDADO FÍSICO

ACTIVIDADES:

1. **DESAFÍO DE PASOS:** El objetivo es alcanzar una meta diaria de pasos. Se puede utilizar una aplicación o dispositivo de seguimiento de actividad para registrar los progresos.
2. **EJERCICIO GRUPAL: CAMINATAS CORPORATIVAS** o pausas activas ofrecidas en diferentes horarios para incluir a todos los empleados.
3. **DESAFÍO DE HIDRATACIÓN:** Registrar la cantidad de agua consumida cada día, con un mínimo como meta
4. **REVISIÓN MÉDICA PREVENTIVA:** Incentivar a los empleados a participar en revisiones médicas periódicas, que pueden incluir chequeos anuales o evaluaciones de salud generales.

INCENTIVOS: Premios o reconocimiento por meta lograda, como certificados o productos de bienestar (botellas de agua personalizadas, bandas de resistencia, acceso a aplicaciones de salud).

-CUIDADO MENTAL

ACTIVIDADES:

1. **MEDITACIÓN Y GENERACIÓN DE CONCIENCIA:** Incorporar SESIONES DE PROFUNDIZACIÓN DIARIAS. Ejemplo: 5 minutos de meditación al inicio o al final de la jornada laboral.
2. **DESAFÍO DE GRATITUD:** Participar en un desafío de gratitud donde los empleados escriban tres cosas por las que están agradecidos cada día.
3. **SESIONES DE APOYO EMOCIONAL:** Acceso a SERVICIOS DE ASESORAMIENTO o terapia psicológica, que podrían ser ofrecidos a través de un programa confidencial de la empresa.

INCENTIVOS: retiro de bienestar emocional o talleres de manejo de estrés para los empleados más comprometidos con el autocuidado mental.

- AUTOCUIDADO SOCIAL**ACTIVIDADES**

1. **CONEXIONES SOCIALES VIRTUALES:** Crear espacios de INTERACCIÓN SOCIAL VIRTUAL, como “cafés virtuales” o “almuerzos de bienestar” en los que los empleados puedan conversar sobre temas fuera del trabajo.
2. **DESAFÍO DE EQUIPO:** Formar equipos entre diferentes niveles jerárquicos para realizar ACTIVIDADES COLABORATIVAS, como desafíos deportivos, competencias de creatividad, o juegos de equipo
3. **VOLUNTARIADO CORPORATIVO:** Recolecta de alimentos o limpieza de parques, para fomentar el sentido de comunidad y pertenencia.

INCENTIVOS: El equipo más activo socialmente pueden ganar **PREMIOS GRUPALES**, como almuerzos de equipo, acceso a eventos exclusivos o experiencias grupales.

-CUIDADO PROFESIONAL**ACTIVIDADES**

1. **DESAFÍO DE APRENDIZAJE CONTINUO:** Fomentar el desarrollo profesional a través de cursos virtuales. Los empleados pueden acumular puntos al completar módulos o asistir a seminarios web relacionados con el desarrollo personal o profesional.
2. **TÉCNICAS DE GESTIÓN DEL TIEMPO:** Impulsar el uso de técnicas de GESTIÓN DEL TIEMPO y de PRODUCTIVIDAD para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

INCENTIVOS: Formaciones avanzadas sobre liderazgo, productividad o desarrollo personal o profesional.

NIVEL ORGANIZACIONAL	DESCRIPCIÓN DE ACCIÓN ESPECÍFICA
ALTA DIRECCIÓN	<p>Participación: estar presente activamente en las actividades del desafío</p> <p>Promoción: Reconocimiento público a los equipos con mejores resultados en bienestar.</p> <p>Liderazgo visible: Los líderes graban videos cortos donde comparten sus hábitos de autocuidado y seguridad laboral, que luego se distribuyen en las plataformas internas de la empresa.</p>
SUPERVISORES DE ÁREAS	<p>Creación de equipos de autocuidado: dentro de su área o departamento para participar juntos en actividades como retos de pasos diarios o actividades deportivas en equipo.</p> <p>Dinámicas de grupo: proporcionar espacios para la ejecución de pausas activas o competencias amigables</p> <p>Seguimiento personalizado: realización de seguimiento individual brindando apoyo específico cuando es necesario.</p>
NO DIRECTIVOS	<p>Participación activa: compromiso en la participación de actividades</p> <p>Retroalimentación: proporción de sugerencias sobre actividades para que sean más accesibles y motivadoras</p> <p>Colaboración: activismo grupal</p>

4.2 LIDERES MENTORES DE BIENESTAR

Para cada nivel organizacional, es ideal la escogencia de un líder donde cada uno se encargue de la acción participativa de su equipo. Este elemento propone que cada líder debe ser capacitado en Seguridad y Salud laboral, en el desarrollo de capacidades de coaching y creación de conciencia para guiar y apoyar a sus equipos en el autocuidado emocional

Para ello sugiere impartir sesiones personalizadas de coaching de autocuidado, convirtiendo a los líderes en modelos de autocuidado y la creación de foros en torno al bienestar donde se compartan experiencias y donde se motive a seguir hábitos saludables. De esta manera se lograría convertir el bienestar en una responsabilidad compartida entre equipos.

OBJETIVOS:

<ul style="list-style-type: none"> - Crear y transformar líderes en todos los niveles en precursores de bienestar por medio de herramientas de cuidado integral - Desarrollar habilidades de coaching para apoyo grupal - Promover un cambio de cultura dentro de la organización 	
<p>ACCIONES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - CAPACITACIÓN EN SST Y BIENESTAR Los líderes deben participar activamente de los programas de formación que permita el desarrollo y profundización de habilidades para apoyo grupal Formación en coaching: donde se desarrollen habilidades de escucha activa, empatía y gestión emocional para que estos puedan ofrecer estrategias adecuadas para sus equipos. Formación en creación de conciencia y técnicas de relajación: impartir conocimiento que permita la integración de prácticas de relajación y enfoque grupal, mediante talleres de meditación guiada. Capacitación en prevención de riesgos psicosociales: abordar temáticas detonantes de estrés, agotamiento y conflictos laborales que perjudiquen en la productividad y salud del trabajador, abordándolo por medio de seminarios. - PROGRAMAS DE BIENESTAR Y LIDERAZGO Con los líderes capacitados, estos deben estar en la capacidad de abordar programas de bienestar dentro de sus equipos Programas de bienestar personalizados: el líder debe diseñar iniciativas conforme a las necesidades del equipo (reuniones de bienestar, charlas, juegos de equipo) Cultura de retroalimentación constructiva: Ser constantes en la retroalimentación constante fomentando un ambiente de confianza y apertura (encuestas sobre satisfacción laboral, salud mental, etc). - PROMOCIÓN ACTIVA DE LA CULTURA DEL AUTOCUIDADO Red de apoyo: creación de grupos donde se compartan experiencias y consejos ya sean presenciales con reuniones semanales o mensuales o virtuales en las plataformas de la organización Día del bienestar: establecer según las necesidades un día dedicado a la salud y bienestar incluyendo actividades recreativas, charlas, concursos, etc 	
<p>NIVEL ORGANIZACIONAL</p>	<p>DESCRIPCIÓN ACCIÓN ESPECIFICA</p>
<p>DIRECTIVOS</p>	<p>Participación: Escogencia de un líder que se involucre de manera activa n el desarrollo de actividades.</p> <p>Bienestar organizacional: Establecer una visión clara dentro de la organización que sea alineada con las políticas de bienestar y valores corporativos</p>

	<p>Recursos: propender por la asignación de recursos para a ejecución de las actividades. Realizando inversiones en tecnologías, capacitación continua e infraestructura</p> <p>Comunicación y compromiso: Estar activos por medios de comunicación empresarial (por correo electrónico o plataformas internas) y abordar temáticas relacionados con el autocuidado, resaltando la importancia del mismo para lograr un mejor desempeño profesional.</p>
SUPERVISORES DE ÁREA	<p>Acompañamiento: Proporcionar herramientas para gestionar el estrés laboral, prevenir lesiones o mejorar la ergonomía en el trabajo.</p> <p>Generadores de Espacios de escucha activa: Organizan reuniones periódicas donde los empleados pueden expresar preocupaciones sobre su bienestar sin juicios, y se les proporciona retroalimentación y orientación.</p> <p>Participación: desarrollo de Juegos de rol para enseñar el manejo de situaciones de riesgo o estrés en el trabajo, involucrando activamente a su equipo en la simulación de prácticas seguras.</p>
NO DIRECTIVOS	<p>Participación: receptivos a recibir capacitaciones para convertirse en líderes informales de seguridad y bienestar dentro de sus equipos.</p> <p>Información personalizados: Los trabajadores reciben materiales personalizados sobre estrategias de autocuidado que pueden aplicar en su día a día (como guías de estiramientos, cómo identificar signos de agotamiento o estrés, y la importancia de la hidratación).</p>

4.3 RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS EMOCIONALES

Se sugiere la creación de una herramienta de gamificación, donde los trabajadores y equipos puedan recibir puntos e incentivos por metas logradas o metas sugeridas e implementadas de manera autónoma. Así mismo implementar un elemento de incentivos emocionales como reconocimiento público, estancias de retiro y bienestar, entre otros que estén al alcance de la organización. Y la emisión de certificados de bienestar que jueguen un papel como “distintivo” o de alto rendimiento para quien sobre salga

OBJETIVOS:

- Aumentar la participación en actividades
- Fomentar metas individuales de autocuidado

<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar interacción entre equipos - Promover la cultura del autocuidado - Reducir estrés y aumentar productividad 	
<p>ACCIONES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - SISTEMA DE PUNTOS Y METAS DE AUTOCUIDADO Desarrollar una herramienta institucional que permitida cuantificar la cantidad de puntos logrados por equipo y de manera individual lo cuales se generan por medio de: Desafíos semanales de bienestar: crear desafíos semanales donde los empleados ganan en puntos mediante su logro (pasos diarios, meditación, pausas actividad ejecutadas) Meta de autocuidado personal: permitir que cada individuo cree su meta (descanso nocturno, práctica de deporte, etc) Logros grupales: si se realizan ejercicios grupales otorgar puntos adicionales, como implementación de hábitos saludables objetivos de bienestar conjunto 	
<ul style="list-style-type: none"> - RECONOCIMIENTO PUBLICO EMOCIONAL Muro de reconocimiento: Crear un espacio donde se haga pública las experiencias de metas alcanzadas y de cómo han influido en su vida y entorno laboral Líderes de bienestar: Reconocimiento público a empleados comprometidos al participar o al ser un referente para sus compañeros Reuniones mensuales: Organizar reuniones grupales donde se reconozca el trabajo desarrollado y donde se genere un espacio de dispersión. 	
<ul style="list-style-type: none"> - RETIRO Y BIENESTAR Días de descanso extra: incentivar con días adicionales de descanso o vacaciones extras para quien se haya destacado en el logro de objetivos de autocuidado. Bienestar corporativo: Brindar paquetes de spas y/o centros recreativos para equipos que hayan logrado los objetivos 	
<ul style="list-style-type: none"> - CERTIFICADOS Distintivos de alto rendimiento: Distintivo de bienestar que pueda ser portado en su tarjeta de identificación o en plataformas digitales de la organización que funcione como un símbolo de cultura del autocuidado Certificado de bienestar: emitido para quienes demuestren un alto compromiso con las prácticas de autocuidado 	
NIVEL ORGANIZACIONAL	DESCRIPCIÓN DE ACCIÓN ESPECIFICA
DIRECTIVOS	Reconocimientos públicos: La alta dirección otorga premios anuales a los departamentos que más hayan sobresalido en prácticas de seguridad y bienestar.

	Cartas de agradecimiento personalizadas: Los directivos envían cartas personales a los empleados o equipos que han demostrado un compromiso ejemplar con la cultura de autocuidado.
SUPERVISORES DE ÁREA	Reconocimiento mensual: organizan sesiones en las que se distingue públicamente a los empleados que han mostrado un compromiso destacado con la seguridad y el autocuidado. Se otorgan puntos de bienestar que los trabajadores pueden coleccionar y canjear por premios o beneficios.
NO DIRECTIVOS	Recompensas por participación: Los empleados que completan el Desafío de Autocuidado reciben incentivos emocionales, como ser elegidos para representaciones en eventos de bienestar o una mención especial. Premios por hábitos saludables: Los trabajadores que alcancen metas de bienestar específicas (como reducción de estrés, mejora en posturas ergonómicas, asistencia a talleres de salud) reciben recompensas simbólicas como certificados o reconocimientos públicos.

4.4 RED DE EMBAJADORES DE SEGURIDAD Y AUTOCUIDADO

Enfocado en todos los niveles, crear una red de embajadores con los líderes donde se promueva activamente el autocuidado y las prácticas de seguridad. Cada debe actuar como referente positivo y su trabajo será reconocido públicamente a través de los medios de comunicación corporativa creando así la red de liderazgo positivo. Este elemento debe ir acompañado de entrenamientos donde permita que cada embajador se transforme en un líder activo de cercanía.

<p style="text-align: center;">OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación de embajadores - Organización de encuentros de retroalimentación - Definir metas mensuales - Realización de evaluación de evolución
<p style="text-align: center;">ACCIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - SELECCIÓN Y FORMACIÓN <p>Seleccionar embajadores en cada nivel organizacional (alta dirección, supervisores de áreas, no administrativos) que se comprometan a promover activamente el autocuidado y las prácticas de seguridad en su entorno de trabajo.</p>

<p>Entrenamiento: debe ser específico para cada embajador en temas clave de compromiso, liderazgo, seguridad laboral</p> <p>- ENCUENTRO DE LIDERAZGO POSITIVO Crear el espacio donde los embajadores compartan sus experiencias en equipo, donde a su vez se realice una retroalimentación y aprendizaje</p> <p>- METAS DE BIENESTAR Y SEGURIDAD Definir metas mensuales entorno al autocuidado. Estas pueden incluir el número de actividades realizadas y la cantidad de intervenciones. Las metas serán creadas a partir de las necesidades manifestadas</p> <p>- EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN Crear un sistema de evaluación continua donde puedan recibir retroalimentación sobre su desempeño, tanto de sus equipos como de los superiores. Esta retroalimentación debe incluir tanto logros como áreas de mejora en su rol de liderazgo.</p>	
NIVEL ORGANIZACIONAL	DESCRIPCIÓN DE ACCIÓN ESPECIFICA
DIRECTIVOS	<p>Selección de embajadores corporativos: Los directivos seleccionan a líderes de diferentes áreas (de diferentes niveles jerárquicos) para formar parte de una red de embajadores de bienestar, quienes se aseguran que las políticas de bienestar y seguridad sean implementadas efectivamente.</p> <p>Reuniones periódicas con embajadores: La alta dirección organiza reuniones periódicas con los embajadores para evaluar el impacto de la estrategia y ajustar las acciones cuando sea necesario.</p>
SUPERVISORES DE ÁREA	<p>Entrenamiento de embajadores: seleccionan y capacitan a sus líderes dentro de sus equipos o áreas. Estos embajadores reciben formación en primeros auxilios, gestión del estrés y buenas prácticas de ergonomía, para apoyar a sus compañeros.</p>
NO DIRECTIVOS	<p>Embajadores de bienestar en el turno: Los trabajadores de nivel operativo deben seleccionar un representante de bienestar dentro de su turno o área de trabajo. Ellos tienen la tarea de promover la seguridad laboral y la gestión del autocuidado entre sus compañeros.</p> <p>Revisión de condiciones de trabajo: Los embajadores informan sobre las condiciones de seguridad en el área de trabajo y realizan los reportes correspondientes</p>

4.5 SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

- Implementación de herramientas digitales donde se registren avances de forma individual y sumen puntos tanto grupal como individualmente. Puede este medio generar retroalimentación

inmediata sobre prácticas seguras o información concreta dependiendo el historial y avance de cada trabajador.

- Sistema de alertas proactivas donde se identifique cuando un trabajador este muy estresado, con sobre trabajo o expuesto a un riesgo y sugiera medidas correctivas
- Evaluación rápida de bienestar para identificar en tiempo real áreas de mejora y abordarlas de forma inmediata.

5. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Tasa de participación activa	% trabajadores que asisten	Mensual	Responsable SST
Índice de cumplimiento de metas individuales	% trabajadores que cumplen las metas establecidas	Mensual	Supervisores, recursos humano
Índice de Implementación de programas	% programas desarrollados	Anual	Responsable SST
Incidencia de accidentes	# de accidentes reportados	Mensual	Responsable SST
Participación en reuniones	% trabajadores que asisten	Trimestral	Recursos humanos

REFERENCIAS

Línea Prevención. (s.f.). *Hábitos saludables en el sector de la construcción*. Línea Prevención.

<https://www.lineaprevencion.com/recursos/habitos-saludables-en-el-sector-de-la-construccion>

Línea Prevención. (s.f.). *Manual de hábitos saludables en construcción*. Línea Prevención.

<https://www.lineaprevencion.com/recursos/manual-de-habitos-saludables-en-construccion>

Organización Internacional de Normalización. (2018). *ISO 45001:2018: Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.* chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1997). *seguridad, salud y bienestar e las obras de construcción. manual de capacitación.* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_218620.pdf