

Diseño del sg-sst de la microempresa club central de bolos s.a.s.

Mónica Mercedes Ramírez Castillo

Escuela colombiana de carreras industriales - ECCI

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

2021

Diseño del sg-sst de la micro empresa club central de bolos s.a.s.

Mónica Mercedes Ramírez Castillo

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Escuela colombiana de carreras industriales - ECCI

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

2021

Tabla de contenido

Lista de figuras.....	8
Lista de tablas	9
Lista de gráficos	10
Lista de anexos.....	11
Introducción	12
1. Titulo	13
2 Planteamiento del problema.....	13
21 Descripción del problema	13
22 Formulación del problema.....	14
3 Objetivos de la investigación.....	15
3.1 Objetivo general.....	15
3.2 Objetivos específicos:	15
4 Justificación y delimitación	16
4.1 Justificación	16
4.2 Delimitación de la investigación.....	16
4.3 Limitaciones.....	17
5. Marco de referencia de la investigación	18
5.1 Estado del arte.....	18
5.2 Marco Teórico.....	24
5.2.1 Plan de trabajo anual de SST	30
5.2.3 Plan de emergencias.....	31
5.2.4 Programa de capacitación y entrenamiento	31
5.2.5 Programa de medicina preventiva y del trabajo.....	32
5.2.6 Programa de higiene y salud ocupacional.....	32
5.2.7 Programa de elementos de proteccion personal.....	32
5.2.8 Programa de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas	32
5.2.9 Protocolo de Bioseguridad.....	33
5.3 Marco Legal.....	33
6. Marco metodológico de la investigación	40
6.1 Paradigma de la investigación	40
6.2 Tipo de investigación.....	40

6.3	Diseño de investigación.....	40
6.4	Población y Muestra	41
6.5	Instrumentos.....	42
6.5.1	Observación	42
6.5.2	Encuesta.....	42
6.6	Técnica de análisis de instrumentos.....	42
6.7	Fases de estudio	43
6.8	Cronograma	44
6.9	Presupuesto	44
7	Resultados.....	45
7.1	Evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	45
7.2	Estado de cumplimiento del ciclo PHVA	52
7.3	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	56
8	Análisis de resultados	60
9	Conclusiones.....	62
10	Recomendaciones	63
11	Referencias bibliográficas.....	64
12	Anexos	72

Dedicatoria

*A mi hijo Santiago por su amor incondicional, por ser mi motor y la luz de mi vida para lograr este proyecto.
A Dios, por permitirme vivir cada día, su amor y misericordia para cumplir esta etapa de mi vida.*

Resumen

La empresa Club Central de Bolos S.A.S. al ser una empresa constituida de manera reciente, no cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, razón por la cual y en miras de cumplir con la reglamentación nacional, tal como el Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 2019, se plantea el diseño del sistema para su posterior implementación, buscando de esta manera prevenir y mitigar la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el personal de la organización como primera medida, además de evitar sanciones o multas por el incumplimiento a la normatividad colombiana. Se busca identificar las condiciones actuales de la empresa en cuanto a seguridad laboral enfocado a la implementación y ejecución del sistema, dando cumplimiento a la normatividad vigente, adicionalmente se requiere que las actividades se encaminen a ejecutarse de forma segura y que los trabajadores en sus lugares de trabajo se sientan seguros buscando un equilibrio físico, mental y social.

Se espera obtener en el desarrollo de este trabajo, una propuesta realista, objetiva y alcanzable sobre el diseño del sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo, proponiendo desde el inicio los recursos necesarios para garantizar que el diseño funcione en el momento en que la organización lo acepte, y decida realizar la implementación. Para la ejecución de este trabajo se necesitó de la colaboración de todas las áreas de la empresa, teniendo en cuenta que el diseño abarca a toda la empresa.

Palabras clave: Seguridad, salud, trabajo, normatividad, cumplimiento, riesgos.

Abstrac

The company Club Central de Bolos S.A.S. Being a recently incorporated company, it does not have an occupational health and safety management system, which is why and in order to comply with national regulations, such as Decree 1072 of 2015 and Resolution 0312 of 2019, the design of the system is proposed for its subsequent implementation, seeking in this way to prevent and mitigate the probability of occurrence of accidents at work or occupational diseases in the personnel of the organization as a first measure, in addition to avoiding sanctions or fines for the non-compliance with Colombian regulations. It seeks to identify the current conditions of the company in terms of occupational safety focused on the implementation and execution of the system, in compliance with current regulations, additionally it is required that the activities are directed to be carried out safely and that the workers in their places work feel safe looking for a physical, mental and social balance.

It is expected to obtain in the development of this work, a realistic, objective and achievable proposal on the design of the management system in health and safety at work, proposing from the beginning the necessary resources to guarantee that the design works at the moment in that the organization accepts it, and decides to carry out the implementation. To carry out this work, the collaboration of all areas of the company was required, taking into account that the design encompasses the entire company.

Keywords: Safety, health, work, regulations, compliance, risks.

Lista de figuras

Ilustración 1 Distribución del valor agregado, promedio 2014 - 2018.....	25
--	----

Lista de tablas

Tabla 1. Población.....	38
Tabla 2. Cronograma de Actividades.....	41
Tabla 3. Presupuesto del Diseño SG-SST 1.....	41
Tabla 4. Cumplimiento estándares mínimos Resolución 0312 de 2019.....	46
Tabla 5. Resumen de identificación y valoración.....	57
Tabla 6. Matriz de identificación de peligros.....	71
Tabla 7. Plan de Trabajo.....	78
Tabla 8. Plan de capacitación.....	80
Tabla 9. Plan de prevención.....	81

Lista de gráficos

Gráfico 1. Cuenta con afiliación a la seguridad social integral.....	46
Gráfico 2. Le practicaron exámenes médicos antes o después de vincularse laboralmente.....	46
Gráfico 3. Ha recibido alguna capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.....	47
Gráfico 4. Padece alguna enfermedad a causa de su trabajo.....	47
Gráfico 5. Considera que tiene sobre carga laboral.....	48
Gráfico 6. Siente estrés en la actividad que realiza.....	48
Gráfico 7. Ha tenido que acudir al médico a causa de estrés.....	49
Gráfica 8. Ha tenido algún accidente laboral.....	49
Gráfico 9. Durante la jornada laboral realiza pausas.....	50
Gráfico 10. Le gustaría recibir capacitaciones para prevenir posibles riesgos en su actividad laboral.....	50
Gráfica 11. La empresa cuenta con extintores.....	51
Gráfica 12. La empresa hizo entrega de EPP.....	51
Gráfica 13. Porcentaje de cumplimiento en Planificación.....	52
Gráfica 14. Porcentaje de cumplimiento en Hacer.....	53
Gráfica 15. Porcentaje de cumplimiento en Verificar.....	54
Gráfica 16. Porcentaje de cumplimiento en Actuar.....	55
Gráfica 17. Porcentajes de cumplimiento ciclo PHVA.....	55

Lista de anexos

Anexo 1. Encuesta.....	70
Anexo 2. Matriz de riesgo GTC-45.....	71
Anexo 2. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	75
Anexo 3. Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo.....	77

Introducción

Hoy en día en el país se ha realizado un gran trabajo con el fin de reglamentar de manera rigurosa todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo con miras a proteger a los trabajadores y fomentar el bienestar y cuidado de su salud por parte de los empleadores, por lo que actualmente las empresas tienen que cumplir con diferentes obligaciones, las cuales deben estar orientadas a la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, promover las prácticas que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y garantizar que las instalaciones cumplan con todas las disposiciones dadas para el beneficio de las personas, entre otras.

Por lo anterior, es importante que cada empresa que se encuentre en el territorio colombiano desarrolle de manera concienzuda el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, atendiendo a cada una de las obligaciones que de acuerdo a su naturaleza, tamaño y actividad económica deba implementar, puesto que por su incumplimiento puede estar expuesta a sanciones, multas o cierre del establecimiento, pero más allá de los aspectos legales y económicos, pone en riesgo la vida y la salud de cada una de las personas que se relacionan con ella.

De acuerdo a lo mencionado, es de suma importancia que la empresa Club Central de Bolos S.A.S. diseñe el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual deberá ser implementado de manera posterior, con el fin de velar por la vida y el cuidado no solo de los trabajadores, sino de los mismos clientes que se disponen a pasar un momento de diversión y entretenimiento con sus familias en las instalaciones de la empresa.

1. Título

Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la micro empresa Club Central de Bolos S.A.S.

2 Planteamiento del problema

2.1 Descripción del problema

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo día a día mueren personas por accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo es decir que al año ocurre más de 2,78 millones muertes; 374 millones de personas lastimadas en sus trabajos no mortales, eso hace que se eleven los costos en estas emergencias diarias por las malas prácticas en las empresas de la seguridad y salud en el trabajo.

Es importante que las empresas cuenten con un Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo así contribuyendo a disminuir todo tipo de riesgo o enfermedad laboral que se pueda ocasionar en las actividades laborales de la empresa. De otra parte, al análisis realizado por el Ministerio del Trabajo de Colombia en el primer semestre de 2019 se presentaron más 360 mil accidentes de trabajo, 5.408 son de enfermedades laborales y además murieron 303 personas.

Por esto surge la necesidad de elaborar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Club Central de Bolos S.A.S. que es una microempresa ubicada en la ciudad de Bogotá, dedicada a actividades de recreación y entretenimiento familiar que fue creada y constituida en el mes de junio de 2019. A la fecha, esta empresa no ha iniciado operaciones ya que no ha finalizado su construcción y adicionalmente a que la empresa no cuenta con el permiso para abrir sus puertas debido a la pandemia que se vive en la actualidad.

El Club Central de Bolos S.A.S por tal motivo, tampoco cuenta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que carece del personal capacitado para diseñar e implementar el Sistema y de los recursos económicos para contratar un medio externo que lo realice, lo cual podría tener como consecuencias un aumento de accidentalidad en el lugar de trabajo y de enfermedades laborales; al mismo tiempo acarrearía otras consecuencias legales que implican desde multas y sanciones hasta el cierre del establecimiento.

22 Formulación del problema

De acuerdo a la normatividad vigente en el país, ¿qué aspectos se deben tener en cuenta para el diseño del SG- SST en la empresa Club Central de Bolos S.A.?

3 Objetivos de la investigación

3.1 Objetivo general

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Club Central de Bolos S.A.S.; basado en lo establecido en el decreto de 1072 de 2015 con el fin de dar cumplimiento a la SG-SST de la organización.

3.2 Objetivos específicos:

Determinar la situación actual en la que se encuentra la empresa Club Central de Bolos S.A.S. con respecto a la seguridad y salud en el trabajo.

Conocer los peligros y riesgos dentro de la empresa Club Central de Bolos S.A.S con la metodología de la GTC-45 de 2012

Elaborar la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa.

4 Justificación y delimitación

4.1 Justificación

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un sistema que impacta de manera directa en cada uno de los trabajadores de determinada empresa, en su salud y bienestar tanto físico como psicológico, sin embargo, al estar en este caso hablando de una empresa que tiene contacto directo con clientes y donde estos interactúan con sus instalaciones, es vital mencionar que el SG-SST diseñado para la empresa Club Central de Bolos S.A.S. tendrá un impacto también en los clientes y en la prevención de los riesgos que puedan presentarse para ellos y para los trabajadores del lugar.

De igual manera, el presente trabajo al estar enfocado en una empresa del sector de entretenimiento y recreación, puede ser un referente para el desarrollo del SG-SST para otras PYMES que deseen implementarlo, puesto que es sector del que no se encuentra mucha información documentada al respecto y puede abrir las puertas a la investigación de temas concernientes a la seguridad y salud en el trabajo específicamente para las actividades o los cargos desarrollados en el mismo.

4.2 Delimitación de la investigación

El presente trabajo tiene como propósito diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la microempresa Club Central de Bolos S.A.S. de acuerdo a la normatividad vigente en el país con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El proyecto al ser realizado en una empresa del sector de entretenimiento y recreación, puede ser un referente para el desarrollo del SG-SST para otras PYMES que deseen implementarlo, puesto que es sector del que no se encuentra mucha información documentada al respecto y

puede abrir las puertas a la investigación de temas concernientes a la seguridad y salud en el trabajo específicamente para las actividades o los cargos desarrollados

43 Limitaciones

La principal limitación existente consiste en los recursos económicos, puesto que es una empresa nueva y la inversión realizada fue enfocada en la compra de maquinaria, su importación, transporte e instalación; arriendos, administración, arreglos locativos, entre otros gastos, viéndose adicionalmente afectada por el detenimiento económico causado por la pandemia relacionada al COVID-19.

De igual manera al ser una empresa nueva, que abre sus puertas luego de una emergencia sanitaria en la que la economía del país sufre un grave golpe, supone un gran reto para su estabilidad y permanencia en el mercado, lo cual supondría una gran limitación para continuar con el proyecto.

5. Marco de referencia de la investigación

5.1 Estado del arte

La Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido un tema de gran interés, además de obligatorio cumplimiento, a nivel internacional puesto que la exposición a diferentes factores de riesgo que se presentan en la ejecución de las actividades, son las responsables de que continuamente se estén presentando accidentes de trabajo, enfermedades laborales y peor aún, muertes de trabajadores, pues como menciona la Organización Mundial del Trabajo cada 15 segundos muere un trabajador y 153 sufren un accidente, generando de igual manera costes para la empresa y un impacto a la economía considerables (Morales Ospino & Bermejo Galán, 2019).

De acuerdo a lo anterior, es que se ha procurado que todas las empresas ejecuten acciones que promuevan el cuidado y la protección de todas las personas de la organización, y por tal motivo en distintos países se ha gestado desde la misma legislación que esta sea una obligación de los empleadores, la cual a su vez genera en ellos beneficios en cuestión de productividad y competitividad (Pérez Fernández, 2014; Falconi Agapito & Romero Baylon, 2020).

Como ejemplo, se puede mencionar el caso de la implementación del SG-SST en una MIPYME de Lima, Perú dedicada al sector minero, cuya implementación se realizó con el fin de obtener rubros y de igual forma para formalizarse en la actividad económica, para lo cual se exige dentro de la normatividad legal la implementación del Sistema (Falconi Agapito & Romero Baylon, 2020). En este caso, Falconi, Agapito & Romero Baylon (2020) desarrollaron un proceso de 4 fases consistentes en la recopilación de información bibliográfica acorde a la normatividad peruana vigente y casos similares, el diagnóstico de la empresa a través de listas de chequeo, la planificación del SG-SST y su implementación, para la cual se basaron en 9 elementos como el liderazgo y compromiso visible, concientización y capacitación, gestión de

riesgos y manejo del cambio, controles operacionales y gestión de acción correctiva, higiene y salud ocupacional, requisitos legales, gestión de incidentes, respuesta para emergencias y manejo de crisis y evaluación de desempeño y gestión.

Como resultado, Falconi, Agapito & Romero Baylon (2020) obtuvieron un porcentaje de cumplimiento entre el 96 y el 99% con respecto a la normatividad peruana evidenciando una efectividad en su implementación y por consiguiente, mayor competitividad y trabajadores con mayor liderazgo y experiencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, resaltando el papel de la alta dirección con su compromiso. Adicionalmente, se sugiere que el modelo puede ser replicado por cualquier MIPYME debido a la favorabilidad de los resultados.

Así mismo, se encontró que en Ecuador también existe una legislación fuerte en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que de manera específica para empresas con menos de 10 trabajadores exige implementar un Plan Mínimo de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro, razón por la cual la microempresa Lavadora y Lubricadora Cantos Jr. desarrolla e implementa el sistema a partir de la normatividad ecuatoriana (Narváez Lucas & Luna Cardozo, 2016).

El estudio de tipo descriptivo, expone que la microempresa con el fin de cumplir con el Plan desarrolla y comunica una política de seguridad y salud en el trabajo, identifica los factores de riesgo en conjunto con jefes y trabajadores, evalúa los riesgos por medio de los métodos William Fine e Ista 21 y establece los controles a aplicar de acuerdo a sus resultados, con lo cual se establece el documento Plan Mínimo de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se resalta de manera adicional las obligaciones del empleador y los trabajadores (Narváez Lucas & Luna Cardozo, 2016).

Cabe resaltar que la seguridad y salud en el trabajo debe tener un carácter de prevención más que de corrección, sin embargo, ese no fue el caso de una empresa dedicada a la construcción de

vías y obras civiles en Ecuador, que al no reportar el accidente de uno de sus trabajadores fue acreedora de una sanción, por tal motivo, se diseñó e implementó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual está fundamentado en la Resolución 390 – Reglamento General del Seguro de Riesgos de Trabajo, la Resolución 333 – Sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo y se centra en cuatro aspectos que son la “gestión administrativa, gestión de talento humano, gestión técnica y procesos y programas operativos básicos” (Cabrera Vallejo, Uvidia Villa, & Villacres Cevallos, 2017). Para tal fin se inició con una auditoría que dio como resultado un 0% de cumplimiento en lo que respecta al Sistema, sin embargo, de manera posterior a su implementación se logró que la organización cumpliera con el 90,51% de los requisitos exigidos por la legislación, evitando por tanto nuevas sanciones y lo que es más importante, generando en los trabajadores una conciencia con respecto a su cuidado y por consiguiente mayor productividad, permitiendo que se incremente el presupuesto para el área de seguridad y salud en el trabajo (Cabrera Vallejo, Uvidia Villa, & Villacres Cevallos, 2017).

En Colombia, el panorama no es distinto y muchas empresas se ajustan tanto a la legislación nacional como a las normas técnicas. Ejemplo de esto, es el diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se orientó a la identificación de los peligros a los que están expuestos los trabajadores a través de tres etapas: la revisión bibliográfica especialmente en los sectores de obras civiles públicas y privadas en Colombia, la evaluación de la situación de la muestra correspondiente al área operativa y administrativa por medio de una lista de verificación basada en la norma NTC OHSAS 18001, para concluir con el análisis de los resultados y el establecimiento de las medidas de control de los riesgos. La empresa en su evaluación no cumple con los estándares definidos, por lo cual en la propuesta establecida se desarrolla la creación de una política basada en el ciclo de mejora continua, la identificación de peligros por medio de la GTC 45 con sus debidos controles, así como el énfasis en la capacitación, creación de brigadas y

COPASST, entre otras medidas de beneficio para los trabajadores (Serrano Bermúdez, Pérez Correa, Cuesta Tamayo, Contreras Casanova, & Coral Piedrahita, 2018).

Teniendo en cuenta la identificación de los riesgos, es importante mencionar que hoy en día es una obligación de las empresas realizar este proceso no solamente con los derivados de los peligros físicos, químicos, ergonómicos o biológicos, que son los causantes en gran medida de los accidentes y las enfermedades laborales, sino que también ha cobrado relevancia la medición, prevención y mitigación de riesgos psicológicos tales como el estrés y el acoso laboral, por lo que de manera periódica los empleadores deben desarrollar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo el cual tenga como propósito principal el cuidar de cada uno de sus trabajadores a través de una evaluación constante de todos los peligros y riesgos a los que se exponen, basado en un ciclo de mejora continua para beneficio de los trabajadores y resaltando su papel en su auto cuidado y en la evaluación directa de su puesto de trabajo (Pérez Fernández, 2014).

De igual manera, en el trabajo realizado por Piñeros Fagua, Linares Bejarano y Ruíz García (2020) se diseñó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una pequeña empresa dedicada a la comercialización de productos químicos con 8 trabajadores, con base en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, todo con el fin de prevenir nuevos accidentes en la organización. La investigación de corte descriptivo cuantitativo se desarrolló en 6 fases, las cuales consistieron en la recolección de información, su análisis, calificación y clasificación de los riesgos apoyados en la GTC 45, la elaboración del plan anual de trabajo, el diseño del SG-SST y la presentación de la propuesta a la alta gerencia. Se evidencia que al realizar el diagnóstico inicial la empresa tiene un cumplimiento del 21,5% del sistema, por lo cual, y a la luz de la normatividad previamente mencionada, se diseña: la política de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos y se asignan las responsabilidades, como parte de la

planificación del sistema, permitiendo su optimización (Piñeros Fagua, Linares Bejarano, & Ruíz García, 2020).

Asimismo, en una empresa compuesta por 4 trabajadores y dedicada al sector publicitario, se diseñó el SG-SST a través de un proceso de 3 fases, consistentes en la caracterización del problema por medio de la aplicación de la evaluación inicial del sistema y la identificación de peligros y valoración de riesgos, la definición de los documentos requeridos por el sistema y la definición del plan de trabajo anual a desarrollar por la empresa la cual se basa en la información recolectada previamente. Como resultado de la evaluación inicial, la empresa tuvo un porcentaje de cumplimiento inferior al 10%, situándose en un nivel crítico, por lo que fue de vital importancia el diseño del sistema, el cual contempla un plan de trabajo anual en el que principalmente se encuentra la capacitación y adicionalmente se estipula toda la documentación pertinente y acorde a la normatividad para la implementación del mismo (Peña Bravo, Sánchez Rueda, & Pérez Rojas, 2020).

Otra empresa, dedicada a la producción de calzado en Cali, decidió actualizar su programa de Salud Ocupacional y cumplir tanto con el Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 1111 del 2017, para lo cual desarrollaron un proceso de 3 etapas correspondientes a la consulta bibliográfica y construcción del proyecto, la realización del diagnóstico a través del instrumento Evaluación Inicial, ubicando a la empresa en un estado crítico de aplicación, y por último, se desarrolló un manual con los requisitos para cumplir la normatividad ajustados al ciclo PHVA, en especial la fase planear, terminando el proceso con una nueva evaluación en la que se obtuvieron mejoras pero no las suficientes de acuerdo a lo establecido normativamente, resaltando que para muchas empresas el SG-SST está orientado únicamente al cumplimiento legal, más no como un proceso enfocado a la mejora continua y al bienestar de los trabajadores (Bernal Lozano, Ordoñez Escobar, & Quintero Balanta, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante destacar que el diseño, la implementación y ejecución del SG-SST puede presentar falencias a pesar de la normatividad y la legislación establecida, entre las que se encuentran la falta de apoyo por parte de la alta dirección para con el Sistema (Vega Monsalve, 2016), o en el caso de que exista el apoyo, los empleadores desconocen la normatividad asociada al Sistema, no cuentan con el apoyo de entes gubernamentales para su aplicación y adicionalmente, no cuentan con los recursos económicos, generando como posible consecuencia el cierre de las empresas y la alteración por consiguiente de “la dinámica comercial y el mercado laboral” (Lozano Ortiz, Suaza, & Restrepo, 2019).

Es importante ver lo que menciona Céspedes Socarrás, Gustavo Manuel, y Martínez Cumbreira, Jorge Manuel. (2016) su investigación de un análisis de la seguridad de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano, de acuerdo a la insuficiencia en los SGSST en las empresas debido a la ocurrencia de acontecimientos y accidentes en las actividades laborales con consecuencias en la responsabilidad social de las empresas cubanas, ya que los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que se implementan no están enfocados en disminuir la ocurrencia de accidentalidad y enfermedades laborales debido a la inadecuada aplicación de la responsabilidad social empresarial. Por tanto, toman como problema “las insuficiencias en la concepción de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el ordenamiento jurídico laboral cubano, generan una inadecuada aplicación de la responsabilidad social empresarial incidente en el papel protector del derecho laboral” (Céspedes Socarrás, Gustavo Manuel, & Martínez Cumbreira, Jorge Manuel., 2016)

La tesis “Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de san juan de Cúcuta-Norte de Santander” realizada por Carlos Andrés Robayo Rico publicada en el año 2017 de la Universidad libre Seccional Cúcuta. Dicha tesis nos muestra como empresas como estas diseñan un sistema de gestión en la seguridad

y salud en el trabajo, pero en la realizada nunca lo implementan. Por esto con esta tesis se busco elaborar toda la documentación para el desarrollo del SG-SST y así evitar una posible sanción ante el ministerio del trabajo; además de que con la implementación del SG-SST la empresa establece mejoras en sus procedimientos, acciones correctivas, facilitando la competitividad en el mercado y dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015. (Robayo Rico Carlos Andrés, 2017).

5.2 Marco Teórico

Tradicionalmente se ha realizado una clasificación de las actividades económicas ubicándolas en tres grandes grupos:

Las empresas del sector primario, entre las cuales se encuentran las empresas que utilizan los recursos de la naturaleza y crean utilidad a partir de ellos, entre ellas las dedicadas a la agricultura, ganadería, pesca, caza y silvicultura (Alegre Saz, Berné Manero, & Galve Górriz, 2000).

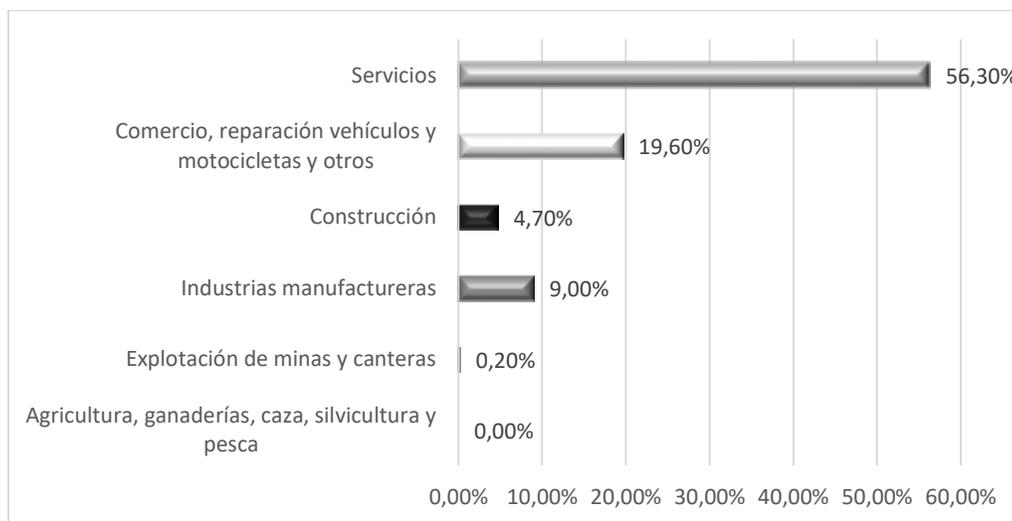
Las empresas del sector secundario, que se dedican a la transformación de las materias primas con el fin de otorgarles una mayor utilidad, por lo cual se encuentran en esta clasificación las diferentes industrias, empresas mineras y de construcción (Alegre Saz, Berné Manero, & Galve Górriz, 2000).

Y las empresas del sector terciario, relacionadas a diferentes tipos de servicios, por ejemplo, transportes, comunicaciones, comercio, turismo, finanzas, de información, hospitalarias, de enseñanza, de espectáculos, de asesoramiento y de servicios personales (Alegre Saz, Berné Manero, & Galve Górriz, 2000).

De acuerdo a esta clasificación, la empresa Club Central de Bolos S.A.S., hace parte de las empresas terciarias, pues su principal fin es otorgar un servicio de recreación y entretenimiento

para las familias. A nivel nacional, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales ha dispuesto a través de la Resolución 139 del 2012 una clasificación de las actividades económicas de las empresas colombianas, por lo cual bajo este sistema de organización, la empresa es considerada como una organización dedicada a las actividades recreativas y de esparcimiento bajo el código 9329 (DIAN, 2012).

Cabe señalar que en Bogotá, a pesar de la diversidad productiva con la que se cuenta, el sector de servicios es el que predomina en la actividad económica, encontrándose liderando dentro de esta categoría los relacionados al sector financiero, sin embargo, es un aspecto relevante pues demuestra que la ciudad tiene gran acogida para las empresas de esta naturaleza y que por tanto es un nicho que genera la mayor participación económica en la capital (Observatorio Cámara de Comercio de Bogotá, s.f.).



Fuente: Observatorio Cámara de Comercio de Bogotá

Ilustración 1 Distribución del valor agregado, promedio 2014 - 2018.

De igual manera Alegre Saz, Berné Manero, & Galve Górriz (2000) brindan otras clasificaciones para las empresas, como por ejemplo:

Según su composición jurídica, siendo unipersonales o por sociedades, entre las cuales figuran las sociedades anónimas, limitadas o cooperativas.

Según su capital, pueden ser privadas o públicas.

Según su lugar de actuación pueden considerarse como “locales, regionales, nacionales, transnacionales o multinacionales” (Alegre Saz, Berné Manero, & Galve Górriz, 2000).

Según su desarrollo técnico pueden definirse como artesanales o capitalistas.

Sin embargo, otra clasificación de interés para el presente proyecto, radica en el tamaño de la empresa, por lo que se pueden dividir generalmente en pequeñas, medianas y grandes de acuerdo al número de trabajadores con los que se cuenta (Alegre Saz, Berné Manero, & Galve Górriz, 2000) o por el total de ingresos anuales de las actividades ordinarias (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2019), sin embargo, para efectos del diseño del SG-SST de la empresa Club Central de Bolos S.A.S. se tendrá en consideración la clasificación emitida en la Resolución 312 para la definición de los Estándares Mínimos del Sistema, en el que se tienen a consideración el número de trabajadores y en nivel de riesgo, por lo que se ajustará a lo mencionado en su Capítulo 1 correspondiente a los estándares orientados a empresas con 10 o menos trabajadores con un nivel de riesgo I, II o III (Ministerio del Trabajo, 2019).

Ahora bien, teniendo en cuenta que el objetivo general de este proyecto de investigación se orienta al diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Club Central de Bolos S.A.S., se considera pertinente definir cada uno de estos conceptos para mayor claridad del lector.

Inicialmente, hay que iniciar por el concepto de Sistema de Gestión. Para ello se puede partir de la definición emitida por la EFQM, la cual lo considera como un “esquema general de procesos y procedimientos que se emplea para garantizar que la organización realiza todas las tareas necesarias para alcanzar sus objetivos” (Ogalla Segura, 2005), dicho de otra manera, un

Sistema de Gestión emplea un “conjunto de procesos, comportamientos y herramientas” (Ogalla Segura, 2005) con el fin de lograr los objetivos que se han trazado en la organización.

De igual manera, la Organización Internacional de Estandarización, conocida más frecuentemente como ISO, define al Sistema de Gestión como un “conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos” (ISO, 2015) los cuales pueden ser orientados a distintas disciplinas como lo pueden ser calidad, finanzas, ambiental, o como es el caso actual, a la seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, hay que tener en cuenta un concepto de gran importancia como lo es el de la mejora continua, el cual hace referencia a las actividades que se ejecutan de manera continua con el fin de cumplir los requisitos (Butrón Palacio, 2018), a través del mejoramiento en el desempeño, el cual se logra a partir de los procesos de auditoría donde se identifican las acciones correctivas o preventivas (ISO, 2015).

De manera complementaria, se encuentra el Ciclo PHVA o también conocido como Ciclo de Deming, debido W. Edwards Deming quien popularizó el término, el cual hace referencial ciclo que debe realizarse en los procesos de las organizaciones y que está compuesto por cuatro etapas (Pérez Villa & Múnera Vásquez, 2007) a saber:

Planear: Se establece en esta etapa el objetivo o la visión que se tiene, se elabora un diagnóstico que establece la línea de base y a partir de este se fija la problemática y aquellos aspectos que se pueden mejorar, para lo cual se fija un plan de trabajo (Pérez Villa & Múnera Vásquez, 2007).

Hacer: Se ejecuta el plan de trabajo que se ha estipulado previamente, realizando los controles pertinentes para verificar que se esté cumpliendo de manera ajustada (Pérez Villa & Múnera Vásquez, 2007).

Verificar: Durante esta etapa se realiza la comparación entre los resultados esperados y los obtenidos con base en los indicadores de medición que se han diseñado para tal fin (Pérez Villa & Múnera Vásquez, 2007).

Actuar: De acuerdo a los resultados obtenidos con los indicadores se define si se sistematizan y documentan los cambios generados o se realizan los ajustes pertinentes con el fin de alcanzar las metas trazadas inicialmente (Pérez Villa & Múnera Vásquez, 2007).

Debido a su calidad cíclica, el PHVA se considera un proceso de mejora continua pues se debe repetir el ciclo de manera que se cumplan los objetivos propuestos y estos se mantengan en el tiempo, por lo que es aplicable a cualquier sistema de gestión o actividad dentro de la organización, puesto que se incluyen las mismas fases para su implementación y acertada ejecución (Pérez Villa & Múnera Vásquez, 2007).

Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, al definir cada uno de sus componentes se puede encontrar lo siguiente:

Seguridad:

La seguridad en el área laboral se puede definir como un conjunto de técnicas y procedimientos cuya finalidad radica en excluir o reducir los riesgos que pueden generar accidentes de trabajo (Bestratén, 1999 citado por Boada-Grau & Ficapal-Cusi, 2012).

“Conjunto de conocimientos, científicos y tecnológicos organizados y aplicados al estudio, reconocimiento, evaluación de riesgos, al diseño de medios preventivos, y al análisis y control de los trabajos o elementos que incidan en la generación de accidentes de trabajo, con el fin de evaluar tales riesgos, impedir que se originen lesiones y conseguir mejores condiciones laborales” (Boada-Grau & Ficapal-Cusi, 2012).

Salud:

Existen distintas definiciones para el término de salud. Desde el punto de vista médico se

puede considerar en tres aspectos (Montoya Melgar, Pizá Granados, & Alzaga Ruíz, 2009):

Salud somático-fisiológica: se entiende como el bienestar físico de la persona.

Salud psíquica o mental.

Salud dentro de la política sanitaria, el cual se remonta a un carácter colectivo.

Sin embargo, desde las ciencias sociales se define como (Montoya Melgar, Pizá Granados, & Alzaga Ruíz, 2009):

Social: a nivel individual y colectivo, garantizando un estado sanitario óptimo.

Económica: relacionada al costo de la prevención y reparación de daños en la salud.

Jurídica: reconocimiento de la salud como un derecho.

Bajo otra percepción, Briceño- León (2002) menciona que la salud corresponde a la suma “de lo que acontece con la biología del cuerpo, con el ambiente que nos rodea, con las relaciones sociales, con la política y la economía internacional” (Alcántara Moreno, 2008).

Pero una definición que es de sumo interés es la brindada por la Organización Mundial de la Salud, en la que se define salud como “el estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de enfermedad” (Organización Mundial de la Salud, 1948 citado por Montoya Melgar, Pizá Granados, & Alzaga Ruíz, 2009).

Trabajo:

Con respecto a este término, también existen distintas posturas para definirlo. Una de ellas asegura que el trabajo corresponde al esfuerzo físico o mental que se realiza para conseguir un fin (Montoya Melgar, Pizá Granados, & Alzaga Ruíz, 2009).

Adicionalmente, puede ser definida como la actividad que realiza una persona de manera voluntaria, ya sea de carácter físico o intelectual, fija o pasajera, realizada de forma consciente para otra persona, sin importar su objetivo, teniendo en cuenta que se realice en medio de un contrato (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Por último, es importante resaltar que el trabajo, en condiciones dignas y justas, se configura como uno de los derechos de los colombianos, el cual es protegido por el estado (Constitución Política de la República de Colombia, 1991).

En conjunto entonces, Seguridad y Salud en el Trabajo, es definido de acuerdo al Decreto 1072 del 2015 como aquella disciplina que está orientada a prevenir tanto las lesiones como las enfermedades que se originan a causa de las condiciones del trabajo realizado. También busca proteger y promocionar la salud de los trabajadores, a través del mejoramiento del medio ambiente y las condiciones laborales, procurando promover y mejorar el bienestar a nivel físico, mental y social de todos los trabajadores sin importar la ocupación o labor que realice (Bultrón Palacio, 2018).

Finalmente, un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se considera como “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Presidencia de la República, 2015 citado por Bultrón Palacio, 2018).

Para diseñar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo se debe tener en cuenta algunos algunos planes y programas para garantizar el mejoramiento continuo de la empresa, de acuerdo al decreto 1072 de 2015 para la implementación del SGSST debe contener lo siguiente:

5.2.1 Plan de trabajo anual de SST

Por medio de este plan anual permitira alcanzar los objetivos propuestos en el SGSST, donde se identificara metas, responsables, recursos y cronograma de actividades. (artículo 2.2.4.6.8,

numeral 7 decreto 1072 de 2015)

5.2.2 Plan de comunicaciones

De acuerdo al artículo 2.2.4.6.14 decreto 1072 de 2015, este documento establece mecanismo de comunicación interna y externa referentes a la seguridad y salud en el trabajo, dar a conocer a los trabajadores el SGSST a los trabajadores y contratistas.

5.2.3 Plan de emergencias

Como se menciona en el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.25 este es un plan de prevención, preparación y respuesta de emergencia, donde se debe cubrir el manejo de las amenazas naturales, tecnológicas y sociales para así de esta manera garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, identificando las acciones ante cualquier fatalidad o catastrofe.

5.2.4 Programa de capacitación y entrenamiento

Este programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo está reglamentado por el decreto 1072 en su artículo 2.2.4.6.11 el cual establece.

Realizar programas de capacitación en SST, el cual debe ser revisado mínimo una vez al año, este con el fin de que los trabajadores de la empresa tengan conocimiento de las medidas acerca de seguridad y prevención de los accidentes y las enfermedades laborales.

Los trabajadores, proveedores y contratistas que ingresen por primera vez a la empresa deben recibir capacitación con el fin de comunicar las políticas y normas de la empresa referente a la seguridad y salud en el trabajo.

5.2.5 Programa de medicina preventiva y del trabajo

Mediante este programa se tiende a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

5.2.6 Programa de higiene y salud ocupacional

Este programa pretende el seguimiento, registro y vigilancia de los exámenes correspondientes que deben realizarse los trabajadores. Además del seguimiento sobre calidad del aire, riesgos microbiológicos, ergonomía, y las condiciones psicosociales de la empresa. De acuerdo a la normatividad del decreto 1072 de 2015, en sus artículos 2.2.6.12, numeral 4 y 13; artículo 2.2.4.6.16, numeral 6; artículo 2.2.4.6.21, numeral 8, artículo 2.2.4.6.22, numeral 6.

5.2.7 Programa de elementos de protección personal

De acuerdo a lo estipulado en el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.24, numeral 5, se debe tomar medidas basadas en la protección de las diferentes partes del cuerpo, cuidando la integridad física de los trabajadores, por tanto se deben suministrar elementos y equipos de protección personal como dispositivos, accesorio y vestimenta.

5.2.8 Programa de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas.

Como se mencionan en las medidas de prevención y control del decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.24, parágrafo 2. Se debe realizar mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspección.

5.2.9 Protocolo de Bioseguridad

De acuerdo a la resolución 666 del 24 de abril de 2020, las empresas deben adaptar e implementar el protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia Covid-19. Donde además se deben identificar otros posibles riesgos que se presenten en los lugares de trabajo.

5.3 Marco Legal

La Seguridad y Salud en el Trabajo empezó a tener relevancia en el mundo gracias a las disposiciones que realizó la Organización Internacional del Trabajo a través de los siguientes documentos:

Convenio C155: “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo 1981-OIT” (Organización Internacional del Trabajo, 1981). Busca la generación de una política nacional en referencia a la seguridad y salud en el trabajo, que implique la obligación de los gobiernos y las organizaciones para su promoción y mejoramiento de las condiciones laborales.

Recomendación R164: “Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). Brinda de manera detallada las recomendaciones relacionadas al Convenio C155 para los entes gubernamentales, empresas y trabajadores.

A partir de ello, en Colombia ha sido diversa y cambiante la legislación concerniente a la materia, por lo que Cifuentes Olarte & Cifuentes Giraldo (2017) brindan una guía con referencia a aquellas disposiciones que se encuentran vigentes en la actualidad y que deben ser aplicadas por

las empresas colombianas y los demás entes pertenecientes al Sistema General de Riesgos Laborales, por lo que a continuación se referencian aquellos que se encuentran relacionados específicamente a la empresa Club Central de Bolos S.A.S. y por tanto, debe tener en cuenta para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Constitución Política Nacional. “Con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz” (Constitución Política de la República de Colombia, 1991). Pretende los principios y derechos primordiales de los trabajadores en Colombia.

Código Sustantivo de Trabajo. “La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Código Sustantivo del Trabajo, 1951) en el cual se disponen las obligaciones del empleador en conceptos tales como las medidas de higiene y seguridad.

Ley 9 de 1979. “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias” (Congreso de Colombia, 1979) Asegura la salud pública y el bienestar de los trabajadores. El empleador debe establecer programas de Salud Ocupacional, elementos de protección personal, de la seguridad industrial, maquinaria, equipos y herramientas.

Ley 100 de 1993. “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.” (Congreso de la República de Colombia, 1993) El sistema de seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos de la persona y la comunidad para conseguir la

calidad de vida acorde con la dignidad humana.

Ley 776 de 2002. “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales” (Congreso de Colombia, 2002). Toda persona afiliada a una ARP tiene derecho en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que haya causado una incapacidad, invalidez o muerte, se presten todos los servicios asistenciales y así mismo se reconozca sus prestaciones económicas de ley.

Ley 1010 del 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (Congreso de Colombia, 2006) pretende prevenir todo tipo de acoso laboral que atente contra la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan actividades económicas en el contexto laboral privado o público.

Ley 1562 de 2012. “Por el cual se modifica el sistema general de riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” (Congreso de Colombia, 2012). Está encargada de ampliar y mejorar el sistema de riesgo laboral, brindar a las personas diferentes tipos de contrato de afiliación, programas de prevención y promoción a los afiliados al sistema de riesgos laborales.

Ley 1610 de 2013. “Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización” (Congreso de la República, 2013). Acompañamiento y ser garante del cumplimiento de las normas laborales del SGRL y de pensiones. Adoptar medidas que garanticen que garanticen los derechos del trabajo evitar conflictos entre empleadores y

trabajadores.

Decreto Ley 1295 de 1994. “Por la cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

Mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, protegiendo así frente a los riesgos de la organización del trabajo que afecten la salud en los lugares de trabajo como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Decreto 1792 de 1990. “Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994). Con el fin de garantizar la protección de la salud e los trabajadores se establecen unos valores límite a la exposición ocupacional al ruido.

Decreto 1072 de 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo. En este documento se agrupa todas las medidas que reglamenta el trabajo, donde indica que la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo (Presidencia de la República, 2015).

Resolución 2400 de 1979. “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1979) preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores.

Resolución 156 de 2005. “Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones” (Ministerio de la Protección

Social, 2005) las administradoras de riesgos laborales deberán prestar asesoría permanente y capacitación periódica a los empleadores y contratantes en el informe de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional que puedan presentar los afiliados.

Resolución 1401 de 2007. “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.” (Ministerio de la Protección Social, 2007) Establece obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de accidentes de trabajo y así mismo implementar las medidas correctivas para eliminar o minimizar condiciones de riesgo.

Resolución 2346 de 2007. “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales” (Ministerio de la Protección Social, 2007) el ministerio de protección social, el empleador público o privado debe realizar de forma obligatoria las evaluaciones médicas ocupacionales.

Resolución 2646 de 2008. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.” (Minsiterio de la Protección Social, 2008) Permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al cual se enfrentan los trabajadores derivados de los factores psicosociales de la labor realizada.

Resolución 1356 de 2012. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.” (Ministerio de Trabajo, 2012) Conformación del Comité laboral a cargo de los empleadores y trabajadores; el cual se encargará de recibir todo tramite de las quejas presentadas que puedan constituir acoso laboral.

Resolución 1409 de 2012. “Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.” (Minsiterio de Trabajo, 2012) Es de obligatorio cumplimiento para toda empresa del sector publico y privado que realicen trabajos en alturas. Indica las obligaciones que los trabajadores deben cumplir para realizar actividades en alturas, los programas de prevención y protección contra caídas.

Resolución 4927 de 2016. “Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.” (Ministerio de Trabajo, 2016) Muestra los requisitos para desarrollar, certificar y registrar los cursos virtuales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Resolución 312 de 2019. “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST” (Ministerio del Trabajo, 2019). Indica los requisitos mínimos que deben cumplir las empresa y contratantes respecto del SG-SST, teniendo en cuenta la cantidad su actividad económica y el número de trabajadores.

Resolución 2404 de 2019. “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.” (Ministerio del Trabajo, 2019) Implementar los instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores, que están relacionados con la salud mental, y así mejorar la calidad del entorno laboral.

Por último, es importante tener en cuenta que en el transcurso del año, el Ministerio de Protección Social ha implementado protocolos que atienden a la situación presentada a nivel mundial con relación al COVID 19, por lo cual a continuación se relacionan, pues es fundamental su conocimiento y aplicación para la activación económica de la empresa:

Resolución 666 de 2020. “Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020) Se dan medidas de bioseguridad de acuerdo a la pandemia del coronavirus, en los diferentes sectores con el fin disminuir el riesgo de transmisión del virus.

Resolución 1421 de 2020. “Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades de los parques de diversión, jardines botánicos y reservas naturales.” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020) Establece las normas para la reapertura de los sitios de esparcimiento, incluyendo es distanciamiento en todo tipo de atracción turística y de igual manera la restricción a zonas húmedas en los parques acuáticos.

6. Marco metodológico de la investigación

6.1 Paradigma de la investigación

Para la elaboración del diseño del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la microempresa Club Central de Bolos S.A.S., se realizará una investigación a seguir de acuerdo a las actividades que realizan los trabajadores en la empresa durante su jornada laboral, utilizando un paradigma empírico – analítico el cual está basado en la experiencia y la objetividad.

Paradigma empírico – analítico identifica un problema, para seguidamente presentar una hipótesis, y realizar un análisis. Este es valorado por su rigidez y por su objetividad. (Nicuesa Maite, 2015)

6.2 Tipo de investigación

Se dará un enfoque de investigación cuantitativo para el diseño sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que se clasifica en el marco de estudio descriptivo, ya que pretende detallar las condiciones que generan el riesgo en los lugares de trabajo, verificando los posibles riesgos a lo que están expuestos y ver cómo se realiza la mitigación del mismo.

El enfoque cuantitativo el cual desarrolla la investigación cuantitativa, está apoyado en los principios epistemológicos del paradigma empírico analítico, la teoría juega un papel esencial, ya que se parte de toda la información científicamente válida para construir la descripción del objeto de estudio. Es el proceso de revisión de información sobre el problema que se va a investigar. (Mousalli Kayat Gloria, 2015)

6.3 Diseño de investigación

Dando cumplimiento a los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en

el trabajo SG SST, mediante la Resolución 0312 de 2019 a las empresas con menos de 10 trabajadores lo cual es este caso, ya que es una empresa que se creó en el 2019 y por motivos de la pandemia COVID-19 no ha iniciado oficialmente su funcionamiento.

De otro lado teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo 1072 de 2015 establece en su artículo 2.2.4.6.4 el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) debe mantener una mejora continua donde se debe tratar la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, este debe estar regido por en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar).

Se utilizará una metodología con enfoque Cuantitativo teniendo en cuenta que se proyecta que los resultados sean datos existentes que permitan ver la perspectiva de los riesgos que se pueden presentar en la empresa durante las actividades laborales de los trabajadores para diseñar el SG-SST.

6.4 Población y Muestra

La población a tener en cuenta para el diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo será los 4 trabajadores que laboran en la empresa; ya que al diseñar el sistema de gestión se deben tener en cuenta todos los lugares de trabajo, cuenta con una recepción, oficina del gerente, el área de juego (bolera).

Tabla 1. Población

<i>Área</i>	<i># de Trabajadores</i>
<i>Operativa</i>	<i>3</i>
<i>Administrativa</i>	<i>1</i>

Fuente: Elaboración propia

6.5 Instrumentos

Para el desarrollo del diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo se utilizarán herramientas, encuestas la cuales permitirán conocer de primera mano la situación en materia de seguridad y salud de los colaboradores de la empresa para el diseño del SG-SST y además se utilizará la observación.

6.5.1 Observación

Permitirá evidenciar la situación real de los lugares de trabajo de la microempresa Club Central de Bolos S.A.S., donde permitirá identificar la conducta y comportamiento de los trabajadores.

6.5.2 Encuesta

Con el fin de realizar una evaluación inicial para el diseño del SGSST se realiza por medio de la encuesta la cual permitirá identificará más claramente la situación en cuanto seguridad y salud en el trabajo en el que se encuentra el Club de Bolos, de esta manera identificando los posibles riesgos en el que se encuentra la organización.

6.6 Técnica de análisis de instrumentos

Para el análisis y desarrollo de la investigación se tendrá en cuenta las principales fuentes de información documental como lo es Decreto 1072 de 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo. En este documento se agrupa todas las medidas que reglamenta el trabajo, donde indica que la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo (Presidencia de la República, 2015). Resolución 312 de 2019. “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST” (Ministerio del Trabajo, 2019).

Indica los requisitos mínimos que deben cumplir las empresa y contratantes respecto del SG-SST, teniendo en cuenta la cantidad su actividad económica y el número de trabajadores. GTC-45 Guia para la identificación de los peligros y la valoracion de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. (Icontec, 2012)

6.6.1 Tecnicas

Tabulación: los datos obtenidos mediante la encuesta se procesaran con el programa de excel, donde nos permitira identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo.

Gráficos: arrojaran los resultados de la encuesta realiza en segurida y salud en el trabajo

6.7 Fases de estudio

Fase 1. Teniendo en cuenta la normatividad colombiana para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trajo, se realizará un diagnostico con una evaluación inicial para evaluar el SG-SST dando cumplimiento a lo estipulado en el artículo 3. en la resolución 312 de 2019 estándares mínimos para empresas con 10 o menos trabajadores.

Fase 2. De acuerdo a la GTC-45 se realizará identificación de los peligros y la valoracion de los riesgos en seguridad y salud ocupacional que se puedan presentar en el desarrollo de cada una de las actividades realizadas en la empresa.

Fase 3. Seguimiento y plan de mejoras, se realizará la revisión de los resultados obtenidos para plantear medidas preventivas.

Fase 4. Documento final del Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Club Central de Bolos S.A.S

6.8 Cronograma

Tabla 2. Cronograma de Actividades

FASES	ACTIVIDADES	MESES (Semanas)															
		MARZO				ABRIL				MAYO							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Evaluación Inicial																
1.1	Identificar los requerimientos de la normatividad																
1.2	Crear Encuestas																
2	Identificación de Peligros																
2.2	Matriz de Peligros																
2.3	Valoración de Riesgos																
3	Seguimiento y Plan de Mejoras																
3.1	Establecer Medidas de Prevención																
4	Documento Final																

Fuente: Elaboración Propia

6.9 Presupuesto

Tabla 3. Presupuesto del Diseño SG-SST

Ítem	Descripción	Unidad	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	Recopilación de información (internet)	mes	5	\$ 50.000	\$ 250.000
2	Servicio de Energía	mes	5	\$ 40.000	\$ 200.000
3	Gastos Generales	mes	5	\$ 60.000	\$ 300.000
4	Papelería	-	-	\$ -	\$ 10.000
5	Transporte	-	-	\$ -	\$ 50.000
	TOTAL				\$ 810.000

Fuente: Elaboración Propia

7 Resultados

7.1 Evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Se realiza la evaluación inicial del SGSST microempresa Club Central de Bolos S.A.S verificando el cumplimiento de acuerdo a lo establecido en la resolución 0312 de 2019 en su artículo 3, los estándares mínimos para empresas con 10 o menos trabajadores.

Tabla 4. Cumplimiento estándares mínimos Resolución 0312 de 2019

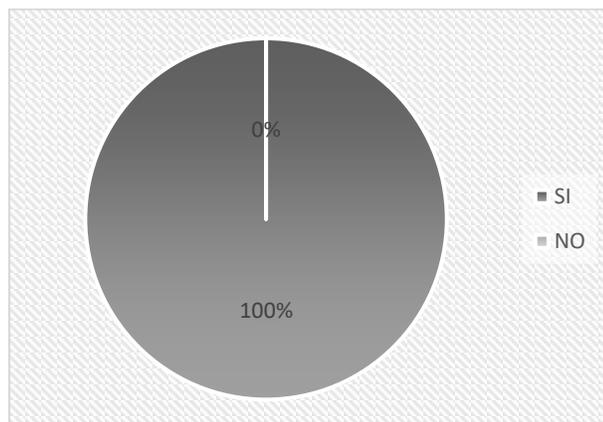
Ítem	Cumplimiento
1. Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	Cumple
2. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Cumple
3. Capacitación en SST	No cumple
4. Plan Anual de Trabajo	No cumple
5. Evaluaciones médicas ocupacionales	No cumple
6. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	No cumple
7. Medidas de prevención y control frente a peligros identificados	No cumple
Resultado de estándares	Critico

Fuente: Elaboración Propia

Para la verificación de los estándares de Tabla 5. Se realizó una encuesta de los trabajadores de la empresa operarios y administrativos arrojando los siguientes resultados. (Ver Anexo 1. Encuesta)

Siendo el Club Central de Bolos una microempresa con 4 trabajadores cumple con el primero de los estándares de la asignación de persona que diseña el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a lo estipulado en la Resolución 0312 de 2019.

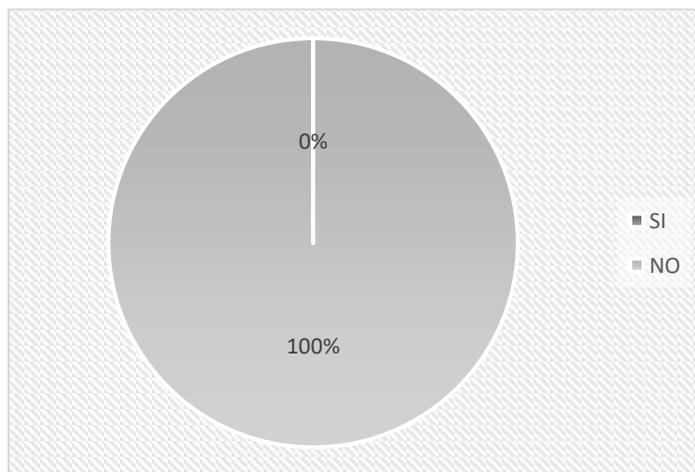
Gráfico 1. Cuenta con afiliación a la seguridad social integral



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la afiliación al sistema de seguridad social integral podemos evidenciar en la gráfica que el 100% de los trabajos se encuentran al sistema de seguridad social, dando cumplimiento al segundo estándar.

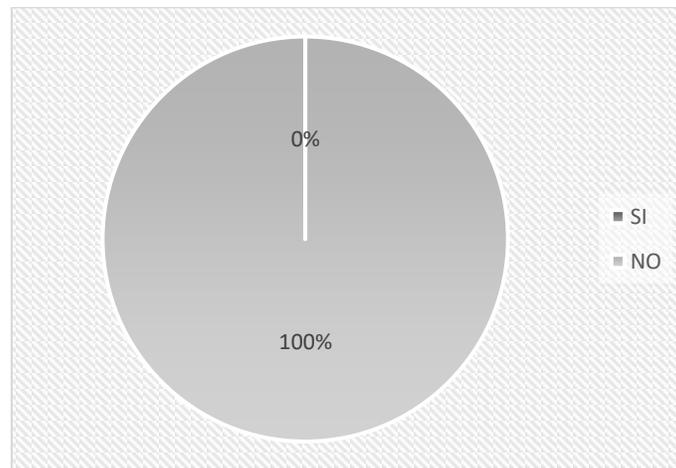
Gráfico 2. Le practicaron exámenes médicos antes o después de vincularse laboralmente.



Fuente: Elaboración propia

En esta gráfica podemos evidenciar a los trabajadores no se les realizó el examen de ingreso a la empresa, incumpliendo el estándar 5 de Resolución 0312 de 2019.

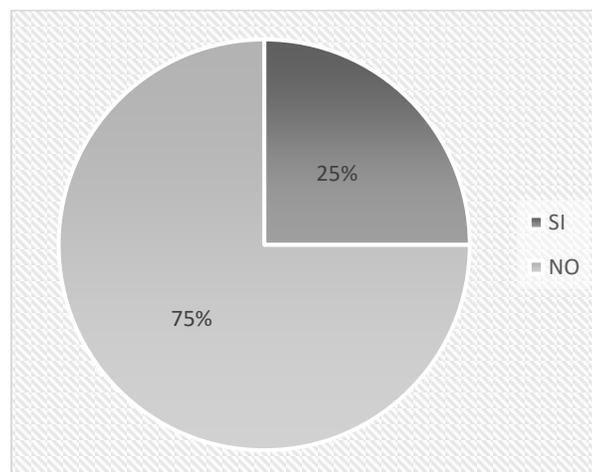
Gráfico 3. *Ha recibido alguna capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo*



Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que a los trabajadores del Club Central de Bolos no han recibido capacitaciones de SST donde se está incumpliendo el tercer estándar de la Tabla 8. De acuerdo a la resolución 0312 de 2019.

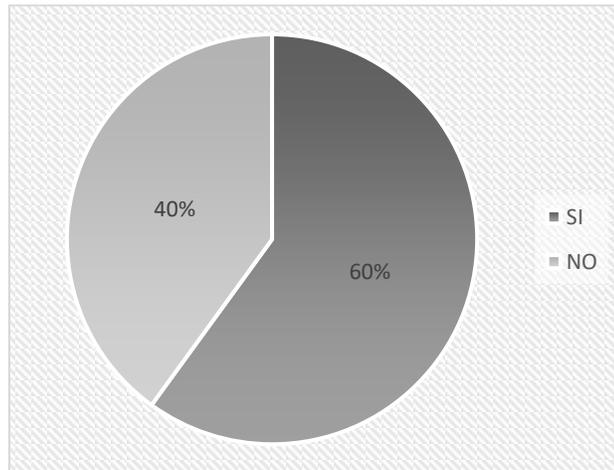
Gráfico 4. *Padece alguna enfermedad a causa de su trabajo*



Fuente: Elaboración propia

Un 25% de los trabajadores han presentado enfermedad laboral.

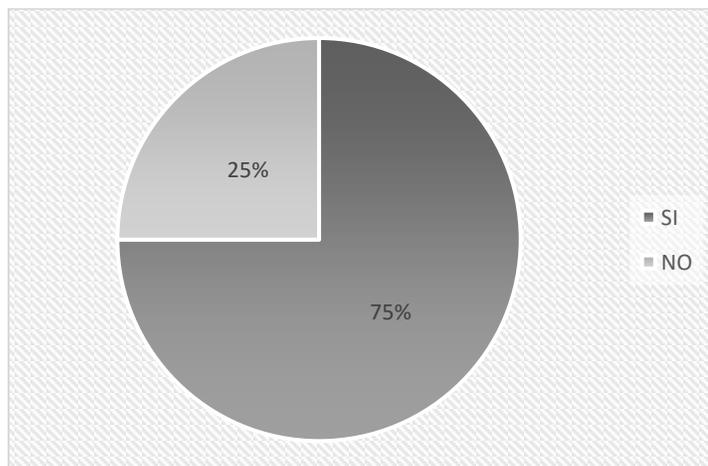
Gráfico 5. Considera que tiene sobre carga laboral



Fuente: Elaboración propia

El 60% del personal que trabaja en la empresa considera que han tenido sobre carga laboral, es el caso de área operativa.

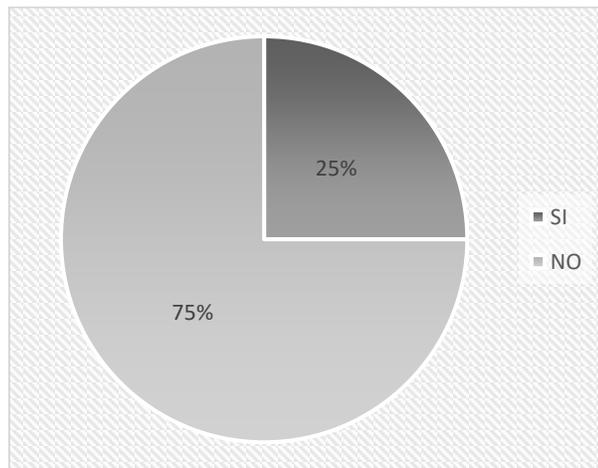
Gráfico 6. Siente estrés en la actividad que realiza



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en esta grafica que más del 50% de los trabajadores tienen niveles de estrés en las actividades que realizan.

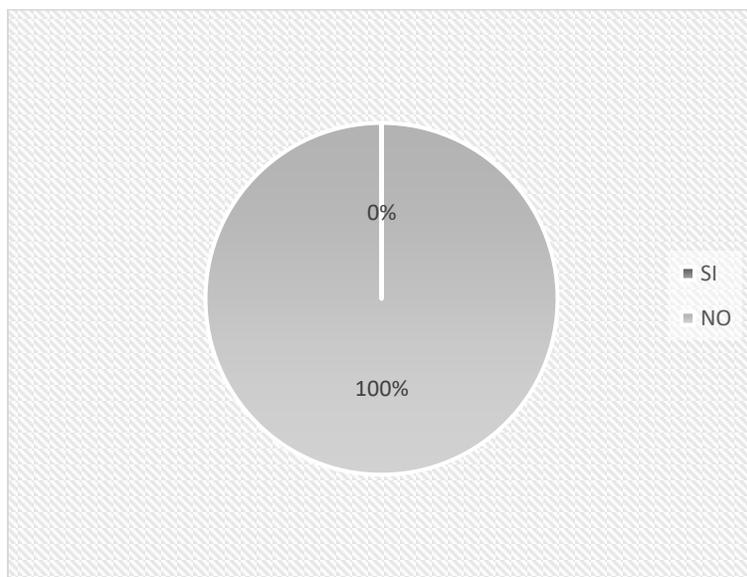
Gráfico 7. *Ha tenido que acudir al médico a causa de estrés*



Fuente: Elaboración propia

Una persona afirma que ha tenido que acudir al médico a causa del estrés

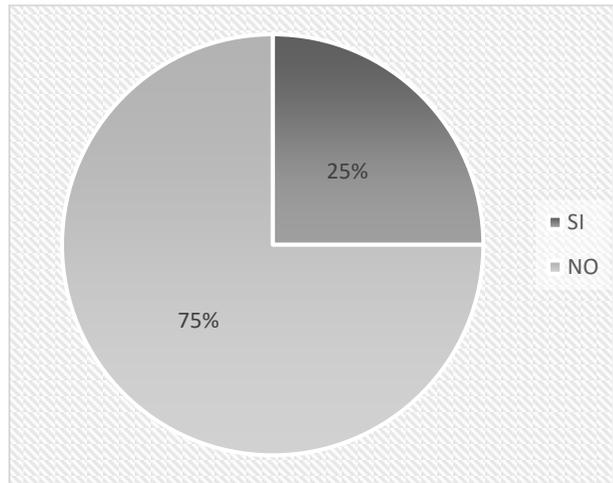
Gráfica 8. *Ha tenido algún accidente laboral*



Fuente: Elaboración propia

En el Club Central de Bolos el personal que opera allí no a presentado accidentes laborales.

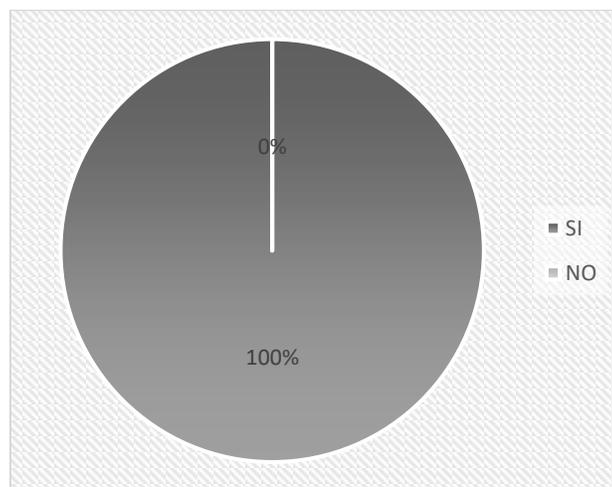
Gráfico 9. Durante la jornada laboral realiza pausas



Fuente: Elaboración propia

Las pausas activas son importantes podemos ver que de los 4 trabajadores solo 1 realiza pausas.

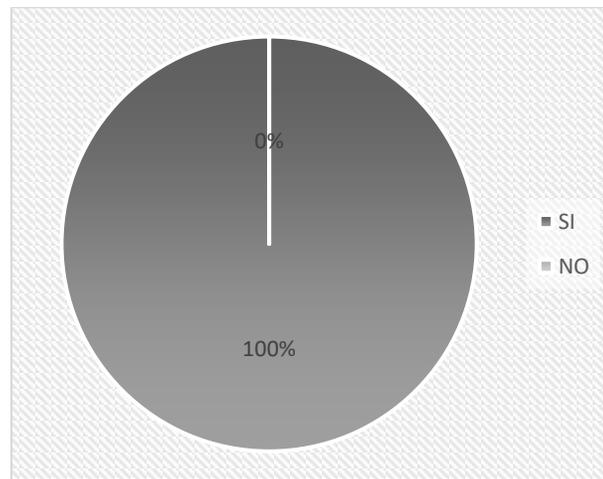
Gráfico 10. Le gustaría recibir capacitaciones para prevenir posibles riesgos en su actividad laboral



Fuente: Elaboración propia

Todo el personal entiende la importancia de las capacitaciones en SST

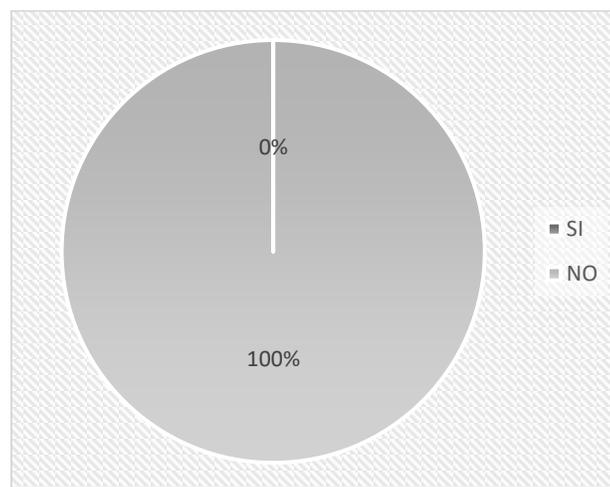
Gráfica 11. *La empresa cuenta con extintores*



Fuente: Elaboración propia

Se afirma la existencia de extintores en el establecimiento del Club Central de Bolos

Gráfica 12. *La empresa hizo entrega de EPP*



Fuente: Elaboración propia

No se realizó entrega de elementos de protección personal a los trabajadores

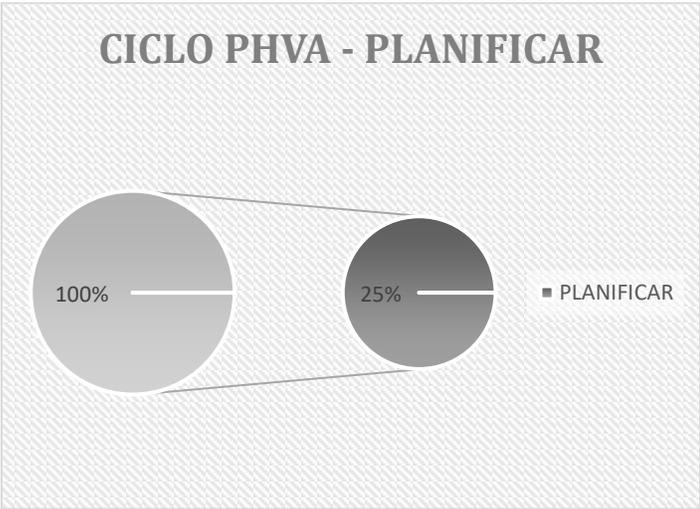
La microempresa Club Central de Bolos S.A.S no cuenta con la política de seguridad y salud en el trabajo, tampoco tiene un plan anual de trabajo, no ha realizado la identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgo, carece de medidas que puedan mitigar posibles peligros en el lugar de trabajo.

7.2 Estado de cumplimiento del ciclo PHVA

7.2.1 Planificar

En esta fase, se realizó la evaluación inicial de sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo y la respectiva identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos existentes, esto con el fin de formular la política de seguridad y salud en el trabajo, formular objetivos, obligaciones y responsabilidades, plantear el plan anual de trabajo.

Gráfica 13. Porcentaje de cumplimiento en Planificación



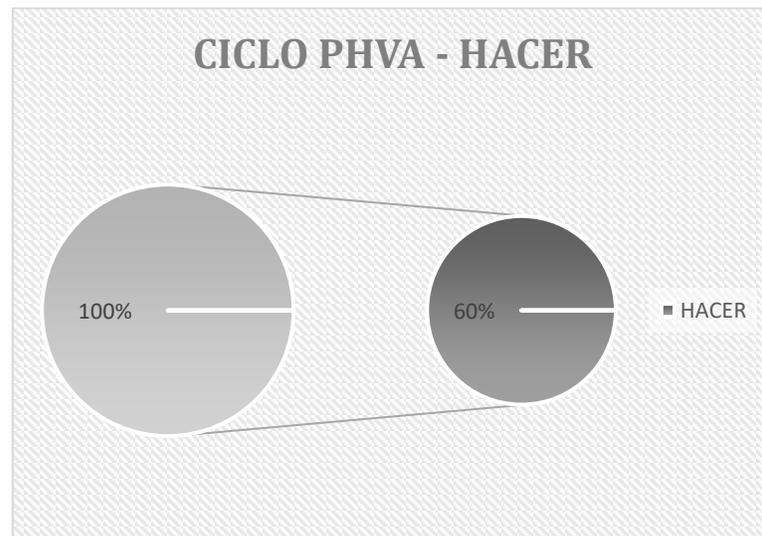
Fuente: Elaboración propia

Podemos evidenciar un 25 % de cumplimiento en la fase de planificación

7.2.2 Hacer

En esta etapa se diseñaron las actividades que están incluidas en el plan de trabajo anual del sistema de seguridad y salud en el trabajo, tal como se ve en el anexo 4.

Gráfica 14. Porcentaje de cumplimiento en Hacer



Fuente: Elaboración propia

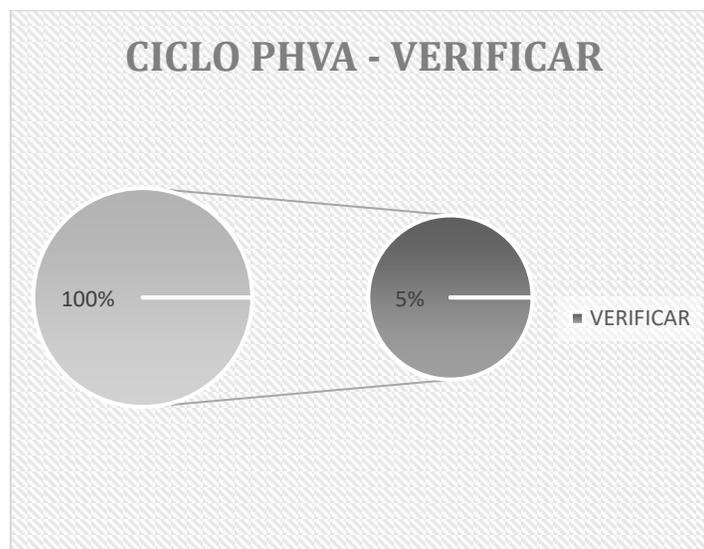
En esta etapa se muestra un cumplimiento de 60 % en el cumplimiento del ciclo.

7.2.3 Verificar

La microempresa Club Central de Bolos debe establecer los del sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo que requieren de seguimiento, teniendo en cuenta los niveles de cumplimiento de los requisitos legales, las actividades donde se generen peligros y riesgos, y de esta manera evaluar el avance en el logro de los objetivos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, debe definir los métodos de seguimiento, medición, análisis, evaluación de desempeño y los resultados del sistema de gestión de SST.

Además identificara el incumplimiento de algún requerimiento en relación, a la estructura proceso y resultados del sistema de gestion en la seguridad y salud en el trabajo, y asi de esta manera se comunicara al personal con el fin de analizar conjuntamente las acciones correctivas, o preventivas a implentar de acuerdo al caso.

Gráfica 15. *Porcentaje de cumplimiento en Verificar*



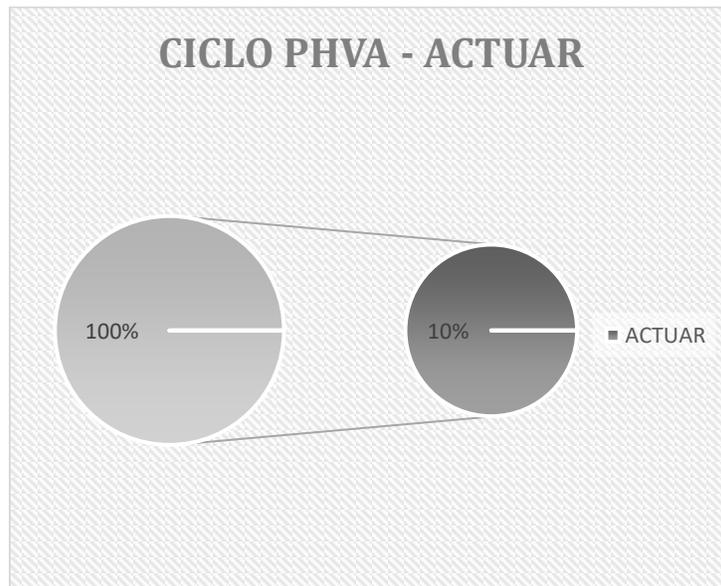
Fuente: Elaboración propia

En el proceso de verificación lleva un porcentaje de cumplimiento del 5%.

7.2.4 Actuar 10%

En esta fase el Club Central de Bolos debe definir las acciones preventivas, correctivas o de mejora y se realizaran los ajustes al SGSST.

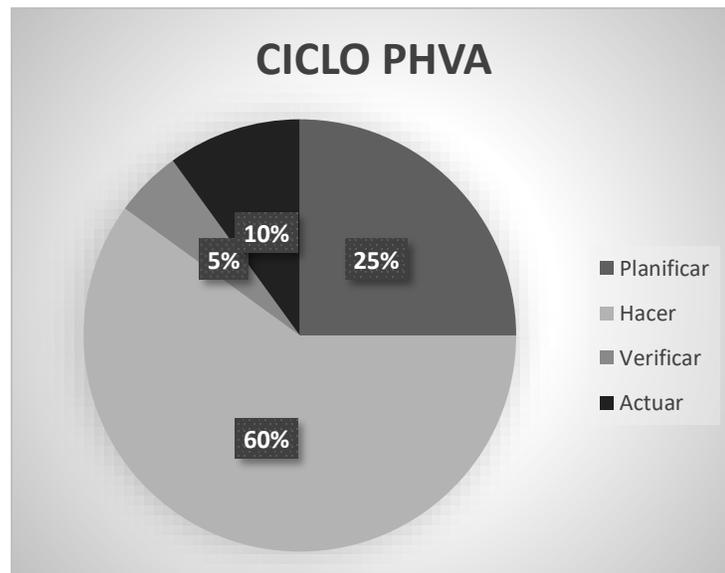
Gráfica 16. Porcentaje de cumplimiento en Actuar



Fuente: Elaboración propia

En la actuación va en un proceso del 10% del 100% del ciclo PHVA

Gráfica 17. Porcentajes de cumplimiento ciclo PHVA



Fuente: Elaboración propia

En esta gráfica se puede evidenciar el cumplimiento de cada una de las etapas del ciclo PHVA

7.3 Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

Con la GTC 45 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, con las pautas de esta guía se identificará los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la microempresa Club Central de Bolos. (Ver Anexo 2.

Matriz de identificación de peligros – GTC 4)

Tabla 5. Resumen de identificación y valoración

PELIGROS	FACTOR	POSIBLES EFECTOS	PROBABILIDAD	NIVEL DE RIESGO (NR)	VALORACIÓN DEL RIESGO
BIOLOGICO	Hongos	Alergias, hongos	Bajo	IV	Mantener las medidas de control existentes.
	Virus	Enfermedades virales (Gripa - COVID 19)	Bajo	III	Mejorar si es posible
FISICO	Ruido Continuo	Cefalea	Medio	III	Mejorar si es posible
	Iluminación deficiente	Cefalea, alteraciones en la visión	Muy Alto	I	Situación crítica
QUIMICO	Gases y vapores	Irritación en ojos, alergia, intoxicación.	Medio	III	Mejorar si es posible
PSICOSOCIAL	Relación con el equipo de trabajo	Estrés, enfermedades cardiovasculares.	Medio	III	Mejorar si es posible
	Condiciones de trabajo	Estrés.	Medio	III	Mejorar si es posible
	Jornadas extensas de trabajo	Estrés.	Medio	III	Mejorar si es posible
BIOMECANICO	Posturas prolongadas -de pie	Hinchazón de pies o piernas, fascitis plantar, tendinitis o tendón de Aquiles, varices, dolor en rodillas, dolor lumbar, problemas cervicales, dolores musculares o problemas circulatorios	Muy Alto	I	Situación crítica
	Movimientos repetitivos	Tendinitis, síndrome del túnel del carpo	Alto	II	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato
SEGURIDAD	Mecánico	Heridas, laceraciones	Bajo	III	Mejorar si es posible
	Eléctricos	Caídas, quemaduras, paro cardíaco, muerte	Medio	I	Situación crítica
	Locativo	Lesiones, fracturas, esguinces, torceduras, hematomas.	Medio	II	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato
	Público	Heridas, fatalidad, hurtos de elementos de propiedad de la empresa, clientes o trabajadores.	Alto	I	Situación crítica

Fuente: Elaboración propia

Los riesgos biológicos son aquellos agentes patógenos a los cuales están expuestos los trabajadores durante las actividades laborales donde puede entrar en contacto con microorganismos, estos pueden ser transmitidos por la piel, las mucosas, el sistema digestivo respiratorio. En el caso de los trabajadores de la microempresa Club Central de Bolos se identificaron que estos presentan un nivel de probabilidad bajo, aun así afectando la salud de los trabajadores como alergias, hongos, enfermedades virales es importante mantener las medidas de

control existente realizando capacitaciones de autocuidado y utilizando elementos de protección personal como guantes, tapabocas.

Riesgos físicos actúan sobre el cuerpo de los trabajadores expuestos en las actividades laborales, estas afectan la salud de los trabajadores de acuerdo a su entorno laboral como se puede evidenciar se presentan por ruido e iluminación, causando enfermedades como la cefalea y la alteración de la visión; mostrando unos niveles de medio y alto impacto en la salud de los trabajadores. Por esto es importante considerar capacitar al funcionario sobre higiene postural, realizar exámenes médicos para prevenir, corregir y tratar anomalías visuales, controles médicos de audición.

Los riesgos químicos pueden penetrar al organismo a través de las vías respiratorias y de la dermis. Por esto es muy importante utilizar los elementos de protección personal adecuados y así prevenir estas lesiones. Los trabajadores en este caso están expuestos a gases y vapores; causando irritación en ojos, alergias y posibles intoxicaciones. Es recomendable la adecuada utilización de los elementos de protección personal como gafas o caretas.

Psicosocial, este tipo de riesgo afecta las condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. Estos escenarios interactúan unos con otros mostrando un ser equilibrio, armonía; pero cuando uno de estos está en desequilibrio irá a repercutir en los otros, surgiendo un estado de peligro el cual va a interferir las funciones del trabajador y su productividad laboral. En este caso la sobrecarga laboral estaría afectando la salud de los trabajadores causando estrés y enfermedades cardiovasculares.

Los riesgo biomecánico asociado a las posturas prolongadas presenta un nivel de probabilidad de muy alto, por tanto, hay mayor probabilidad de generar posibles efectos de Hinchazón de pies o piernas, fascitis plantar, tendinitis o tendón de Aquiles, varices, dolor en rodillas, dolor lumbar, problemas cervicales, dolores musculares o problemas circulatorios, es importante aplicar inmediatas medidas.

8 Análisis de resultados

Con los resultados obtenidos se ve la necesidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la microempresa Club Central de Bolos S.A.S ya que se pudo evidenciar que se encuentra en un nivel crítico con el incumplimiento de los estándares mínimos que indica la Resolución 0312 de 2019 y de acuerdo a los resultados obtenidos en la matriz de riesgos de GTC-45.

Con la encuesta realizada se pudo evidenciar que hay falencias en lo relacionado con requisitos legales, salud y accidentalidad, riesgo en seguridad y salud en el trabajo. En la empresa no se realizaron los respectivos exámenes ocupacionales de ingreso, a falta del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, No se han presentado accidentes o incidentes en los lugares de trabajo, un de las trabajadoras demostro presentar estrés laboral, tampoco se realizan las capacitaciones de inducción al personal incumpliendo lo dispuesto en el decreto único reglamentario del sector trabajo, decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.11.

En la matriz de riesgos se puede evidenciar que hay 3 operarios donde realizan las mismas actividades de atención al cliente donde estan expuestos a diferentes tipos de riesgo, como son los psicosocial, biomecanico, biologicos, fisicos, quimicos con esto podemos ver la importancia de implementar un sistema de gestion en la seguridad y salud de los trabajadores, donde por medio de capacitaciones pertinentes pueden mitigarse tod este tipo de de peligros.

Los peligros identificados estan clasificados en alto, medio y bajo donde se pueden tomar medidas de intervención, en la tabla 5 podemos ver un resumen de los peligros identificados.

Se logro evidenciar que en el Club central de bolos se presentar riesgos biologicos con unos niveles bajos, riesgo fisico presenta un nivel muy alto en el caso de la iluminación afectando a los trabajadores con probalidades de efectos de cefalea, alteraciones de la visión, los riesgos quimos

un nivel de probabilidad medio no menos importante que a causa de estos gases y vapores podrían verse afectaciones como irritación en ojos, alergias y hasta la intoxicación, es de gran importancia identificar el riesgo psicosocial ya que en este caso presento unos niveles medios causando estrés y hasta enfermedades cardiovasculares. el riesgo biomecánico uno de los de mayor preocupación en las actividades realizadas durante la jornadas laborales por presentar posturas prolongadas – de pies con posibles enfermedades como Hinchazón de pies o piernas, fascitis plantar, tendinitis o tendón de Aquiles, varices, dolor en rodillas, dolor lumbar, problemas cervicales, dolores musculares o problemas circulatorios y la actividad de movimientos repetitivos con efectos de Tendinitis, síndrome del túnel del carpo. Es imprescindible corregir y adoptar medidas de control inmediato a cada uno de estos riesgos.

9 Conclusiones

Es de gran importancia destacar el desarrollo de este proyecto, ya que esta empresa por ser nueva no contaba con nada estructurado en cuanto a seguridad y salud en el trabajo por la seguridad de sus trabajadores.

Se pudo evidenciar como la microempresa Club Central de Bolos se encuentra en un estado crítico en cuanto al incumplimiento de los estándares mínimos requeridos para una empresa de 10 o menos trabajadores lo cual se evidencio con la Resolución 0312 de 2015.

Para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en la microempresa Club Central de Bolos, se realizó mediante la Matriz de riesgos GTC-45 de 2012, donde se identificaron directos riesgos que pueden estar afectando la salud de los colaboradores del área operativa.

El sistema de gestión se dio inicio en una fase diagnóstica la cual es parte de la evaluación inicial, la elaboración de la política de SST, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo; con lo cual permitió desarrollar la elaboración del plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos planteados para el diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la microempresa Club Central de Bolos S.A.S.

Se espera que la implementación del SG-SST cause un impacto positivo, al personal de la empresa, con una actitud proactiva, dispuesto a aprender y apoyar en la implementación y así contribuir a la mejora continua tanto personal como empresarial.

10 Recomendaciones

Es de gran importancia que la empresa realice la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y así mismo lo mantenga para que permita la continuidad y se minimicen riesgos, accidentes, enfermedades laborales en los lugares de trabajo.

Es importante determinar la mejora continua al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y de esta manera se identificarán las diferentes fallas que se presenten.

Realizar los respectivos mantenimientos preventivos a cada uno de los equipos y maquinas utilizadas, redes eléctricas y demás instalaciones que requieran de una respectiva revisión.

Dar ejecución al cronograma de capacitaciones en los tiempos y fechas establecidas para un adecuado desarrollo de la seguridad y salud de los trabajadores.

Respecto al plan de trabajo, es recomendable realizar medición de los avances mensuales, esto con el fin de ajustar los tiempos de acuerdo a la realidad, y así garantizar que los procesos se den en los plazos establecidos.

Siempre llevar el registro de capacitaciones realizadas, acciones correctivas y preventivas, y todo en general en el cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Fortalecer la cultura de salud y seguridad en el trabajo promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores de la empresa.

11 Referencias bibliográficas

- Alcántara Moreno, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, IX(1), pp. 93-107.
- Alegre Saz, L., Berné Manero, C., & Galve Górriz, C. (2000). *Fundamentos de economía de la empresa: perspectiva funcional* (Segunda ed.). Barcelona: Editorial Ariel S.A. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=w9-N0SvO7aEC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Bernal Lozano, A. L., Ordoñez Escobar, J. F., & Quintero Balanta, M. (2017). Diseño de la fase del planear de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 7(2), 72-78. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4957
- Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusi, P. (2012). *Salud y Trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC.
- Butrón Palacio, E. (2018). *Sistema de Gestión de Riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Cabrera Vallejo, M., Uvidia Villa, G., & Villacres Cevallos, E. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia de Imbabura. *Revista Industrial Data*, 20(1), 17-26. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/13500>
- Céspedes Socarrás, G. M. (s.f.).
- Céspedes Socarrás, Gustavo Manuel, & Martínez Cumbreña, Jorge Manuel. . (2016).
- Céspedes Socarrás, Gustavo Manuel, & Martínez Cumbreña, Jorge Manuel. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista*

latinoamericana de derecho social, 46. Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-

[46702016000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es).

Cifuentes Olarte, A., & Cifuentes Giraldo, O. L. (2017). *Normas legales en Seguridad y salud en el trabajo* (Segunda ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Código Sustantivo del Trabajo. (1951). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de Secretaría del Senado:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de Colombia. (1979). *LEY 9 DE 1979*. Obtenido de Ministerio de Salud:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

Congreso de Colombia. (2002). *LEY 776 DE 2002*. Obtenido de Comité Paritario de Salud

Ocupacional:

[http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley%20776%20de%202002%20Sistema%20Gen
eral%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley%20776%20de%202002%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf)

Congreso de Colombia. (2006). *LEY 1010 DE 2006*. Obtenido de Secretaría del Senado:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). *LEY 1562 DEL 2012*. Obtenido de Ministerio de

Salud: [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-
1562-de-2012.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf)

Congreso de la República. (2013). *LEY 1610 DE 2013*. Obtenido de Ssecretaría del Senado:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1610_2013.html

Congreso de la República de Colombia. (1993). *LEY 100 DE 1993*. Obtenido de Secretaria del

Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Constitución Política de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de la República*

de Colombia. Obtenido de Secretaría Senado:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

DIAN. (2012). *Resolución 139 de 2012*. Obtenido de DIAN:

https://www.dian.gov.co/ciiu/Documents/Resolucion_000139_21_Nov_2012.pdf

Falconi Agapito, F., & Romero Baylon, A. (2020). Las micro, pequeña y mediana empresa y sus adaptación a la normativa de seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Del Instituto De Investigación De La Facultad De Geología, Minas, Metalurgia Y Ciencias Geográficas*, 23(45), 17-28. Obtenido de

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/iigeo/article/view/18058>

ISO. (2015). *ISO 9000:2015*. Obtenido de ISO:

<https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es>

Lozano Ortiz, R., Suaza, C. M., & Restrepo, A. (2019). Identificación de las barreras actuales en la estructuración e implementación del SG-SST en micro y pequeñas empresas del municipio de Iitagüí. *Revista Teinnova*, 3, 29-35. Obtenido de

<http://revistas.sena.edu.co/index.php/CDITI/article/view/2356>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2019). *Decreto 957 de 2019*. Obtenido de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo:

<https://www.mincit.gov.co/getattachment/555adb9d-8a48-45f3-a2a5-1ee9b35b2d09/Decreto-957-Por-el-cual-se-adiciona-el-capitulo-13.aspx>

Ministerio de la Protección Social. (2005). *RESOLUCIÓN NÚMERO 0156 DE 2005*. Obtenido de Ministerio de Salud:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200156%20DE%202005.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Resolución 2346 de 2007*. Obtenido de Instituto

Nacional de Salud:

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%2002007.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2007). *RESOLUCION NUMERO 1401 DE 2007*. Obtenido de Ministerio de Salud:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Ministerio de Protección Social. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de ILO:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *RESOLUCIÓN NÚMERO 000666 DE 2020*.

Obtenido de Presidencia de la República:

<https://id.presidencia.gov.co/Documents/200424-Resolucion-666-MinSalud.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2012). *RESOLUCIÓN 1356 DE 2012*. Obtenido de ICBF:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1356_2012.htm

Ministerio de Trabajo. (2016). *RESOLUCIÓN 4927 DE 2016*. Obtenido de ICBF:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_4927_2016.htm

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1979). *Resolución 2400 de 1979*. Obtenido de International Labour Organization:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). *DECRETO 1295 DE 1994*. Obtenido de Secretaria del Senado:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución Número 0312 de 2019*. Obtenido de Ministerio del

Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Siste>

Ministerio del Trabajo. (2019). *RESOLUCIÓN NÚMERO 2402 DE 2019*. Obtenido de Ministerio del Trabajo:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Minsiterio de la Protección Social. (2008). *RESOLUCIÓN 2646 DE 2008*. Obtenido de ICBF:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Minsiterio de Trabajo. (2012). *RESOLUCIÓN 1409 DE 2012*. Obtenido de Minsiterio de Trabajo:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001409_de_2012.pdf

Montoya Melgar, A., Pizá Granados, J., & Alzaga Ruíz, I. (2009). *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo* (Segunda ed.). Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.

Morales Ospino, J. M., & Bermejo Galán, J. C. (2019). Avances normativos en el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo–SG SST. *Advocatus*, 16(32), 51-63.

doi:<https://doi.org/10.18041/0124->

Mousalli Kayat Gloria. (2015). Métodos y Diseños de Investigación cuantitativa. 1-38. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Gloria-](https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf)

[Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf)

Narváez Lucas, K., & Luna Cardozo, M. (2016). Elaboración de un Plan Mínimo de Prevención de Riesgos Laborales para una Microempresa Ecuatoriana del Sector Servicio.

Publicaciones en Ciencias y Tecnología, 10(2), 59-67. Obtenido de <https://0210c0e8i-y->

<https-ecci-metarevistas->

com.proxy.ecci.edu.co/link/redirect.php?url=https://revistas.ucla.edu.ve/index.php/pcyt/article/view/2016_2_03_Plan

Nicuesa Maite. (2015). Método Empírico Analítico. *Definicion ABC*. Obtenido de

<https://www.definicionabc.com/ciencia/metodo-empirico-analitico.php>

Observatorio Cámara de Comercio de Bogotá. (s.f.). *Bogotá tiene la estructura productiva más diversificada del país*. Obtenido de Observatorio Cámara de Comercio de Bogotá:

<https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Crecimiento-economico/Crecimiento-economico/Bogota-tiene-la-estructura-productiva-mas-diversificada-del-pais>

Ogalla Segura, F. (2005). *Sistema de Gestión*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312502:NO

Peña Bravo, A., Sánchez Rueda, L., & Pérez Rojas, L. (2020). *Propuesta para el diseño del SG-SST en la empresa En Popa Publicidad S.A.S basado en la legislación vigente Colombia*.

Obtenido de Repositorio Digital ECCI:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/609/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez Fernández, B. J. (2014). Seguridad y salud laboral en las empresas. *Revista Ciencia y*

- Cuidado*, 11(1), 57-67. Obtenido de
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/185>
- Pérez Villa, P. E., & Múnera Vásquez, F. N. (2007). *Reflexiones para implementar un sistema de gestión de la calidad (ISO 9001:2000) en cooperativas y empresas de economía solidaria*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de
https://books.google.com.co/books?id=-9q8MV_4pXcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Piñeros Fagua, J. A., Linares Bejarano, C. C., & Ruíz García, J. E. (2020). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para una empresa comercializadora de productos químicos en el año 2020*. Obtenido de Repositorio Digital ECCI:
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/606/Trabajo%20de%20grado?sequence=1&isAllowed=y>
- Presidencia de la República. (2015). *DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015*. Obtenido de Ministerio del Trabajo:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Robayo Rico Carlos Andrés. (2017). Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de san juan de Cúcuta-Norte de Santander. Obtenido de
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DEGRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano Bermúdez, M., Pérez Correa, K., Cuesta Tamayo, K., Contreras Casanova, A., & Coral Piedrahita, C. (2018). Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Contexto*, 7, 38-46. Obtenido de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=133894856&lang=es&site=ehost-live>

Vega Monsalve, N. d. (2016). Razones del incumplimiento de los controles de Seguridad en el Trabajo en empresas colombianas. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 154–158.
doi:<https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300154>

12 Anexos

12.1 Anexo 1. Encuesta

OLIBO CENTRAL DE BOIOS S.A.S	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 01
	FORMATO DE EVALUACION INICIAL	FECHA: dd/mm/año
		Página 1 de 1

NOMBRE DEL EVALUADO	
N° DE IDENTIDAD	
EDAD	
CARGO	

ITEM	ESTANDAR	ITEM ESTANDAR	SI	NO
1	Requisitos Legales	1.1 Cuenta con afiliación a la seguridad social integral		
		1.2 Le practicaron exámenes médicos antes o después de vincularse laboralmente		
		1.3 Ha recibió alguna capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo		
2	Salud y accidentalidad	2.1 Padece alguna enfermedad a causa de su trabajo		
		2.2 Considera que tiene sobre carga laboral		
		2.3 Siente estrés en la actividad que realiza		
		2.4 Ha tenido que acudir al medico a causa de estrés		
		2.5 Ha tenido algún accidente laboral		
3	Riesgo en Seguridad y salud en el trabajo	3.1 Durante la jornada laboral realiza pausas		
		3.2 Le gustaría recibir capacitaciones para prevenir posibles riesgos en su actividad laboral		
		3.3 La empresa cuenta con extintores		
		3.4 La empresa hizo entrega de EPP		

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
----------	---------	---------

Tabla 6. Matriz de identificación de peligros

MATRIZ DE RIESGOS - GTC 45																			
PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO			
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (NP= ND.Y.NE)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NR) e INTERVENCIÓN	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	
ATENCIÓN AL CLIENTE	RECEPCIÓN - SALA DE JUEGOS	ATENCIÓN DE LOS CLIENTES	RECIBIR CLIENTES, BRINDAR INFORMACIÓN, ASIGNAR LAS PISTAS, BRINDAR ZAPATOS Y NO	NO	Contacto con hongos a través del calzado de los clientes.	Biológico - Hongos	Alergias, hongos	Desinfección de los zapatos de la bolera. Ninguno en los zapatos del cliente.	Ninguno		Uso de guantes.	2	1	2	Bajo	10	20	I V	Mantener las medidas de control existentes.
					Contacto con clientes enfermos.	Biológico - Virus	Enfermedades virales (Gripa - COVID 19)	Desinfección de manos a la entrada, toma de temperatura.	Ninguno		Uso de taba bocas permanente, desinfección con antimaterial luego de manipulación de dinero.	2	1	2	Bajo	25	50	II I	Mejorar si es posible
					Música en el local constante.	Físico - Ruido continuo	Cefalea	Control del volumen de la música.	Ninguno		Ninguno.	2	4	8	Medio	25	200	II I	Mejorar si es posible
					Iluminación del local y del control.	Físico - Iluminación deficiente	Cefalea, alteraciones en la visión	Ninguno.	Iluminación artificial.		Control periódico por optometría.	6	4	24	Muy Alto	25	600	I	Situación crítica

GERENCIA	OFICINA DE GERENCIA	ELABORACION DE DOCUMENTOS	REVISION DE DOCUMENTAL, CONTRATACIÓN, ORGANIZAR, DIRIGIR	NO	Digitación.	Biomecánico - Movimiento repetitivo	Tendinitis, síndrome del túnel del carpo	Ninguno.	Ninguno .	Realización de pausas activas.	6	3	18	Alto	25	450	II	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato
					Postura (prologada mantenida, forzada, antigravitacionales)	Biomecánico	Problemas en los huesos, músculos y columna vertebral	Ninguno	Ninguno	Pausas activas.	6	3	18	Alto	25	450	II	No aceptable o aceptable con control específico

Fuente: GTC 45-propia

Como se observa en la matriz tanto trabajadores de la parte operativa como el gerente están expuestos a diferentes riesgos con un nivel alto, además de las actividades rutinarias como las no rutinarias las cuales están expuestos a posturas rutinarias que podrían tener consecuencias que pueden generar posibles incapacidades temporales o permanentes.

Se puede evidenciar que además de los riesgos altos, se presentan niveles de probabilidad muy alto, es importante que se realicen los controles existentes.

12.3 Anexo 3. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

CLUB CENTRAL DE BOLOS S.A.S	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 01
	FORMATO DE EVALUACION INICIAL	FECHA: dd/mm/año
		Página 1 de 1

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Club Central De Bolos S.A.S., es una microempresa dedicada a actividades de recreación y entretenimiento familiar reafirma su compromiso con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, y a la promoción de la calidad de vida laboral, a la prevención de incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales y daños a la sociedad como del ambiente, basándose en los lineamientos básicos de la mejora continua de los estándares de seguridad.

La alta dirección como parte interesada en el bienestar y salud de sus trabajadores asume la responsabilidad y se compromete a dar cumplimiento a la legislación legal vigente en materia seguridad salud en el trabajo, a la identificación y valoración de los riesgos en las actividades desarrolladas, así mismo a la implementación de los controles identificados, a realizar las debidas inducciones, reinducciones y capacitación a todo personal independientemente de su forma de contratación, a la disminución de los ausentismos, y a la asignación de los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para el cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta política se designarán los recursos humanos, tecnológicos y financieros teniendo en cuenta las siguientes pautas:

Establecer mecanismos enfocados a la identificación y valoración de peligros y riesgos encaminados a la prevención de la accidentalidad y enfermedad laboral a través de controles y el uso de elementos de protección personal.

Asignar los recursos necesarios para el SG-SST ya sea de carácter humano, tecnológico y financiero para protección de sus colaboradores independientemente de su forma de contratación, contratistas y/o visitantes en los lugares de trabajo.

Consolidar como parte de la organización la seguridad en todos los ámbitos a los cuales afectan a sus colaboradores y comprometerse desde el más alto nivel de la organización a la implementación de un sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo mediante el ciclo PHVA.

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:

GRUPO CENTRAL DE BOLOS S.A.S	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
		Versión: 01
	FORMATO DE EVALUACION INICIAL	FECHA: dd/mm/año
		Página 1 de 1

implementación de un sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo mediante el ciclo PHVA.

Evaluar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de SST mediante la divulgación de las exigencias por aspecto legal.

Capacitar al personal nuevo o antiguo sobre temas de seguridad y salud en el trabajo mediante los procesos de capacitación, inducción y reentrenamiento.

NOTIFIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Los lineamientos de la Política deben ser revisados como mínimo una vez al año, de requerirse por modificación de la normatividad vigente o de nuevas disposiciones, se ajustará y actualizará de acuerdo a los cambios legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dado en Bogotá a los xxx (xx) días del mes de xxxx del año dos mil veintiuno (2021).

PAULA DANIELA CARVAJAL MOLINA

Representante Legal

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Objetivo del SGSST

Enunciar la política de la empresa Club Central de Bolos S.A.S para gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta un enfoque sistémico, mitigando los riesgos relacionados con las operaciones que pudieran implicar accidentes laborales y enfermedades laborales como lo establece los estándares relacionados con la seguridad y salud en el trabajo dando cumplimiento al decreto 1072, artículo 2.2.4.6.7.

2. Obligaciones y responsabilidades

Como se menciona en el artículo 2.2.4.6.8 y el artículo 2.2.4.6.10 del decreto 1072 de 2015 el empleador debe proteger la salud y seguridad de sus trabajadores, y de la misma manera los trabajadores deben tener unas responsabilidades y así dar cumplimiento a ciertas medidas para el buen funcionamiento del SGSST

2.1 Empleadores

Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.

Rendir cuentas a las personas que conforman la organización.

Cumplir con los requisitos normativos.

Realizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Fomentar la participación de los empleados.

Asignar los responsables y comunicarlo a todos los miembros de la organización.

Definir y asignar recursos para establecer, mantener y mejorar el SGSST

2.2 Trabajadores

Procurar el cuidado integral de su salud

Proveer la información clara y veraz sobre el estado de salud

Dar cumplimiento a las normas, reglamentos e instrucciones del SGSST

Informar de manera oportuna los peligros o riesgos en su lugar de trabajo

Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas

dentro del plan de capacitación del SGSST

3. Plan de trabajo anual

El plan de trabajo anual se debe plantear e implementar para alcanzar el objetivo propuesto en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, donde se identifican todas las actividades y programas que se irán a realizar en el primer año.

Tabla 7. Plan de Trabajo

CLUB CENTRAL DE BOLOS S.A.S		SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																	
		PLAN DE TRABAJO ANUAL																	
														Versión: 01					
Fecha: dd/mm/año																			
Página 1 de 1																			
Programa capacitación, entrenamiento inducción y reinducción en SST	Responsable de SGSST																		
Diseño del plan de medidas de prevención de peligros, riesgos y enfermedades ocupacionales	Responsable de SGSST																		
Plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias	Responsable de SGSST																		
Manejo de la documentación del SGSST	Responsable de SGSST																		
Gestion del cambio	Responsable de SGSST																		

Fuente: Elaboración propia

4. Programa capacitación, entrenamiento inducción y reinducción en sst

4.1 Plan de capacitación

Tabla 8. Plan de capacitación

CINB CENTRAL DE BOLOS S.A.S		SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												Versión: 01		
		PLAN DE CAPACITACION												Fecha: dd/mm/año		
		Página 1 de 1														
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CUMPLIMIENTO	MESES												TOTAL	OBSERVACIÓN
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
Inducción de SST	Gerencia	Programado														
	Todo el personal	Ejecutado														
Política de la Empresa	Personal nuevo y antiguo	Programado														
		Ejecutado														
Manejo de herramientas y equipos	Personal operativo	Programado														
		Ejecutado														
Uso adecuado de EPP	Todo el personal	Programado														
		Ejecutado														
Higiene Postural	Todo el personal	Programado														
		Ejecutado														
Permisos de trabajo	Personal operativo	Programado														
		Ejecutado														
sustancias químicas	Personal operativo	Programado														
		Ejecutado														
Inspeccion de equipos	Personal operativo	Programado														
		Ejecutado														
Trabajo en equipo	Personal operativo	Programado														
		Ejecutado														
TOTAL		Programado														
		Ejecutado														

Fuente: Elaboración propia

5. Plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias

Tabla 9. Plan de prevención

CLUB CENTRAL DE BOLOS S.A.S	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 01		
	Plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias	Fecha: dd/mm/año		
		Página 1 de 1		
AMENAZAS	MEDIDA DE PREVENCION	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		
		DIA	MES	HORA
Contacto con hongos a través del calzado de los clientes.	Capacitación en autocuidado.			
Contacto con clientes enfermos.	Capacitación en autocuidado, lavado de manos, reducción del contacto.			
Música en el local constante.	Capacitación en autocuidado, controles médicos de audición.			
Iluminación del local y del control.	Capacitar al funcionario sobre higiene postural. Realizar exámenes médicos para prevenir, corregir y tratar anomalías visuales			
Contacto con spray desinfectante de calzado	Nninguno.			
Relaciones con compañeros o clientes.	Nninguno.			
Carga mental, monotonía de la tarea.	Capacitación Riesgo Psicosocial Seguimiento a resultados de la implementación de la batería de riesgo psicosocial.			
Jornadas extensas, sin pausas activas en horas pico, descansos,	Capacitación Riesgo Psicosocial Seguimiento a resultados de la implementación de la batería de riesgo psicosocial.			
Estar de pie durante la atención al cliente.	Capacitación Riesgo Psicosocial Seguimiento a resultados de la implementación de la batería de riesgo psicosocial.			
Digitación.	Campañas de auto cuidado y realizar de pausas activas.			
Riesgo de golpes y/o atrapamientos con archivadores, estantes y escritorios	Campañas de auto cuidado y realizar de pausas activas			

CLUB CENTRAL DE BOLOS S.A.S	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 01		
	Plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias	Fecha: dd/mm/año		
		Página 1 de 1		
Contacto directo o indirecto con electricidad por equipos.	Campañas de autocuidado.			
Caída por cambios de nivel en el piso o despegue de la alfombra	Diseñar y ejecutar un plan de mantenimiento a las instalaciones eléctricas.			
Robos, atracos.	Campañas de auto cuidado y prevención caídas			
Sismos, terremotos	Campañas de auto cuidado. Capacitación riesgo publico.			

Fuente: Elaboración propia

6. Gestión del cambio

La microempresa Club Central de Bolos, debe establecer los mecanismos para implementar el control de cambios permanentes o temporales para que de esta manera pueda impactar el desempeño de la SST.

Incorporar nuevas ideas de productos, servicios y procesos

Cambios de requisitos legales que obligan a realizar actualizaciones del SGSST

Identificar nuevos peligros y riesgos o de nuevas medidas de prevención y protección

Nuevos desarrollos de tecnologías, que permitan identificar peligros y riesgos, entrenamiento en prácticas seguras y medidas para prevenir riesgos.

12.5 Anexo 5

Diseño del procedimiento de los siete estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresas con diez (10) o menos trabajadores según resolución 312 de 2019.

Asignación de persona que diseña el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Para realizar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en empresas de menos de 10 empleados con clase de riesgo I, II, III la puede realizar un técnico en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas, con la licencia vigente, el cual acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades donde haya laborado y la aprobación del curso de capacitación virtual 50 horas en SG-SST.

Además, la podrán ejecutar esta actividad aquellos tecnólogos, profesionales y profesionales con postgrado en seguridad y salud en el trabajo y el curso de capacitación virtual 50 horas en SG-SST.

Se realizará la verificación por medio de los soportes presentados, la respectiva hoja de vida, de la persona asignada.

Afiliación al sistema de seguridad social integral

De acuerdo a lo establecido en el artículo 1. de la ley 100 de 1993 Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la

protección de las contingencias que la afecten.

El Sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

Por ende, el empleador debe realizar la respectiva afiliación al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales de acuerdo a la normatividad vigente.

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Se elabora y ejecuta un programa de capacitación en promoción y prevención.

El gerente del Club Central de bolos como propietario de la empresa y empleador, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe cumplir con su obligación de capacitar al personal en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo; para ello, debe desarrollar un programa de capacitación inicial, el cual debe ser actualizado de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando, y convocar capacitadores idóneos dependiendo del tema de cada capacitación, incluyendo la inducción y reinducción de los trabajadores.

Los temas a tratar con mayor importancia en los que se deben capacitar los trabajadores, son los que se sugieren en la tabla 8. Cabe anotar que este plan se tendrá que ir actualizando en la medida en que se vincule más personal. Se debe revisar el plan de capacitaciones mínimo una vez al año con el fin de identificar acciones de mejora.

Plan anual de trabajo

Para la elaboración de este plan, el gerente debe definir todos los programas y actividades que se realizarán en el primer año. En el Plan de Trabajo, se deben establecer metas claras, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. La programación de actividades, se presenta en la Tabla 7.

La elaboración del plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, debe estar firmado por el empleador.

Evaluaciones médicas ocupacionales

Se realizará las evaluaciones medicas ocupacionales de acuerdo a la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.

Se efectuará examen medico ocupacional al ingreso, antes de la contratación de un trabajador como requisito de vinculación, deberá cumplir con los criterios establecidos previamente, comprendidos en los requisitos del perfil del cargo y con la información emitida por el médico especialista.

Los exámenes médicos ocupacionales periódicos, se efectuarán a todos y cada uno de los trabajadores de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud en el que se encuentra el trabajador.

Examen ocupacional de egreso o retiro, este debe realizar a todos los trabajadores que se retiren de la empresa con el objeto de verificar el estado de salud en el momento de su retiro y de esta manera revisar si se requiere una remisión a la EPS O ARL por asunto de enfermedad

laboral.

Las evaluaciones medicas ocupacionales las realizara un medico especialista en medicina del trabajo o en seguridad y salud en el trabajo, con la respectiva licencia en SST.

Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos

De acuerdo a lo establecido en la Resolución 312 de 2019 la Identificación de peligros y la evaluación y valoración de riesgos se realiza con el acompañamiento de la ARL.

En el desarrollo se esta fase, se utiliza la Guía Técnica Colombiana para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional 45 de 2012, en cada uno de los procesos y actividades que se realizan en la empresa como se presenta en la tabla 6.

Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados

Estas actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, se realizarán de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación y valoración de riesgos.

Se realizarán acciones preventivas y correctivas para implantar las medidas pertinentes, incluyendo para cada actividad un plazo de ejecución, la asignación de los recursos humanos requeridas y la aportación de materiales necesarios para su ejecución.

Estas medidas de prevención y control se deben adoptar de acuerdo a un análisis pertinente, teniendo en cuenta, la eliminación de peligro/riesgo, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección personal.