

**EVALUACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 1072 Y EL NIVEL
DE MADUREZ DEL SISTEMA GS-ST EN LA EMPRESA JMV INGENIEROS.**

PRESENTADO POR

JAHIR QUIÑONES CAMPO

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES - ECCI
FACULTAD POSGRADO
BOGOTÁ, D.C.
2016**

**EVALUACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 1072 Y EL NIVEL
DE MADUREZ DEL SISTEMA GS-ST EN LA EMPRESA JMV INGENIEROS**

PRESENTADO POR

JAHIR QUIÑONES CAMPO

DIRECTOR

YUBER LILIANA RODRIGUEZ ROJAS

Dra (c) Admnsitración Msc Salud y Seguridad en el Trabajo, Ft

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES

FACULTAD POSGRADO

BOGOTÁ, D.C.

2016

Nota de aceptación

Firma del presidente de jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, Octubre de 2016

Contenido

Pág.

LISTA DE TABLAS.....	
LISTA DE GRAFICAS.....	
LISTA DE ANEXOS.....	
INTRODUCCIÓN.....	
1. Problema de investigación	5
1.1. Descripción del problema.....	5
1.2. Formulación del problema.....	6
2. Objetivos de la investigación	6
1.1. Objetivo general.....	6
1.2. Objetivos específicos	6
2. Justificación y delimitación de la investigación	6
2.1 Justificación	6
2.2 Delimitación	7
3. Marco de referencia de la investigación	8
3.1 Marco teórico	8
3.2 Marco conceptual	11
3.3 Marco histórico.....	12
3.4 Marco legal	16
4. Tipo de investigación.....	17
5. Diseño metodológico.....	17
5.1 Fase de diagnóstico	17
5.2 Fase investigación.....	18
5.3 Fase análisis.....	18
5.4 Fase recomendaciones	18
6. Fuentes para la obtención de información.....	18
6.1 Fuentes primarias.....	18
6.2 Fuentes secundarias.....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (BIBLIOGRAFÍA).....	27

1. Problema de investigación

1.1. Descripción del problema

En el desarrollo de las diferentes actividades económicas en Colombia, los trabajadores y las empresas se pueden ver expuestos a diferentes peligros, lo cual puede repercutir en posibles accidentes, enfermedades laborales y pérdidas.

El Ministerio de Trabajo establece el Decreto 1072 de 2015, para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin que las empresas contratistas gestionen los peligros y riesgos que se identifiquen.

Dentro de los procesos y actividades en la construcción, se presentan diferentes tipos de accidentes en donde algunos pueden llegar a ser mortales según (MINTRABAJO, 2016) “ entre enero y octubre del 2015 ocurrieron en el país 602 mil 889 accidentes de trabajo y 469 muertes laborales, de 9 millones de 621 mil 273 afiliados al sistema General de Riesgos Laborales y en el 2014, 688 mil 942 episodios fueron calificados como accidentes de trabajo y 564 muertes laborales”.

La empresa JMV Ingenieros, es una empresa económica dedicada al sector de la ingeniería civil, consciente de las posibles afectaciones que se pueden presentar al momento de realizar sus actividades, decide a través de decisión gerencial certificar la compañía en la norma OHSAS 18001:2007 sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional y obtener la calificación RUC expedida por el Consejo Colombiano de Seguridad. Buscando de esta manera poder minimizar los riesgos presentes en la empresa. Sin embargo requieren incorporar los requisitos establecidos en el Decreto 1072 con respecto al SG-SST. Por lo cual necesitan conocer el nivel de cumplimiento que tienen actualmente frente a los requisitos del Decreto, para no llegar a ser sancionados por incumplimientos legales.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el grado de cumplimiento del Decreto 1072 y nivel de madurez del SG-SST en la empresa JMV ingenieros?

2. Objetivos de la investigación

1.1. Objetivo general

Evaluar el grado de cumplimiento y nivel de madurez del SG-SST en la empresa JMV Ingenieros.

1.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de implementación del SG-SST, de acuerdo con los requisitos del Decreto de 1072 de 2015.
- Diagnosticar la madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa objeto de investigación, de acuerdo con los parámetros del instrumento de “evaluación de la gestión de la salud y seguridad en la empresa”.
- Priorizar las necesidades identificadas en materia de la GSST en la empresa JMV ingenieros como base para la generación de recomendaciones para su mejora.

2. Justificación y delimitación de la investigación

2.1 Justificación

El presente proyecto se realiza teniendo en cuenta que la Seguridad y la Salud en el trabajo hoy en día es una de las herramientas de gestión más importante para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en una organización, también es ampliamente utilizada en todos los sectores, generando grandes beneficios como prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y disminución de costos generados por accidentes. Por tal razón es indispensable que la empresa JMV INGENIEROS, como organización comprometida con el mejoramiento de su organización y el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable, realice un diagnóstico del estado actual de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para que de este modo se puedan identificar las falencias y aspectos faltantes del sistema de gestión. Identificando las falencias del actual sistema de gestión, la

empresa JMV INGENIEROS podrá fortalecer, mejorar e implementar un nuevo sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumpla a cabalidad con las exigencias de la normativa actual.

La empresa durante el 2015 a pesar que su cumplimiento frente al Decreto 1072 registro dos accidentes laborales los cuales, que a pesar de no ser eventos que se clasificaran como graves, implicaron tomar acciones inmediatas para intervenir las desviaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En consecuencia con los resultados de las auditorías internas y externas se ha evidenciado el compromiso con la alta dirección por su apropiación y disposición de recursos necesarios para ejecutar las actividades necesarias. Como hallazgos también se relacionan que se debe mejorar en cuanto análisis tendencial de los indicadores de implementación de los programas de gestión de riesgos así como en los indicadores de incidencia y prevalencia planteados en la organización.

Por otra parte este proyecto trae como beneficio a los autores de este proyecto cumplir con los requerimientos para obtener el título profesional, así como también aprender y aplicar los conocimientos adquiridos durante su pregrado, adquirir experiencia en el ámbito empresarial y profundización en el área.

2.2 Delimitación

Este proyecto se desarrollará en la empresa JMV INGENIEROS ubicada en la ciudad de Bogotá – Colombia, y comprenderá a todos los trabajadores que participen en los procesos de esta organización.

3. Marco de referencia de la investigación

3.1 Marco teórico

Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo son una herramienta de gestión que permite conocer y evaluar los procedimientos de manera más ordenada, permitiendo el mejoramiento continuo de las operaciones y actividades de la misma, así como la mejora de la calidad de vida laboral dentro de las organizaciones. Según (OIT, 2011) “la aplicación de un enfoque sistémico de la gestión de la SST en la organización (empresa) asegura que el nivel de prevención y protección se evalúa y mantiene continuamente a través de mejoras apropiadas y oportunas”.

Dentro de las diferentes actividades económicas del país los individuos están en constante vulnerabilidad a un accidente, dentro de la Nación Colombiana se adopta normatividad leyes, decretos, fundamentales para la elaboración y seguimiento legal frente al tema de accidentes y/o enfermedades que se presenten al momento de desarrollar una labor, cabe resaltar las siguientes normatividades: la ley 1562 sistema general de riesgos, Decreto 1447 tabla de enfermedades Según (Ortiz, 2014) “el marco legal de la seguridad y salud en el trabajo en el país, permiten desarrollar acciones establecidas en ellas y orientar las políticas de la empresa. Logrando con esta aplicación, implícitamente la eficiencia y productividad de la compañía”

La salud es un valor que, sumado a otros, condiciona un bienestar general. Así, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), aquella no solamente es la ausencia de afecciones o enfermedades, sino un estado de completo bienestar físico, mental y social.

Dicho bienestar coloca a los individuos en igualdad de circunstancias para la consecución de sus metas. Por tanto, "la salud es un bien vital que además de ser un bien biológico para que el individuo pueda desarrollarse de manera armónica, física y mentalmente, también es un bien social y cultural imprescindible para la convivencia humana en sociedad". Una persona sana está en posibilidad de desarrollarse y con ello, contribuir al progreso de la sociedad; por ende, "la salud constituye parte del

capital humano que determina la viabilidad y calidad de supervivencia de un país "de ahí que la OMS considere el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr como uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social. Sánchez por su parte, la seguridad humana implica "la protección de las libertades vitales, incluyendo la seguridad frente amenazas graves y generalizadas de tipo ambiental, económico, alimentario, sanitario, personal y político".Ibid.

Un trabajador es susceptible a amenazas de tipo ambiental en su centro de empleo, por lo cual su seguridad en el trabajo debe estar plenamente garantizada. Ésta ha sido definida por la Organización internacional del Trabajo (OIT) como "la protección de las vidas y el bienestar físico de los trabajadores mediante la eliminación o control de los riesgos en el ambiente de trabajo o en el sistema de trabajo en el que operan los trabajadores". Ante tal definición, el concepto de riesgos de trabajo toma vital trascendencia para poder explicar el alcance de la seguridad y salud en trabajo. Al respecto, en materia de seguridad social puede distinguirse entre dos tipos de riesgos: genéricos y específicos. Los primeros son aquellos a los que está expuesta toda persona, mientras que los segundos sólo son pensables respecto de los trabajadores. Dentro de este último grupo se encuentran la enfermedad profesional y el riesgo de accidente de trabajo. También se ha señalado que los riesgos de trabajo pueden entenderse de dos formas muy distintas a las concebidas por la ley en comento: por un lado, pueden definirse como aquellos elementos físicos, químicos o mecánicos presentes en el ambiente laboral (tradicionalmente se les ha llamado factores o agentes); por otro, pueden entenderse como la posibilidad o probabilidad de ser lesionado, afectado o dañado por uno de esos agentes. En este contexto, la seguridad e higiene ocupacional "tienen la misión de prevenir y evitar que ocurran las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, ya sean éstos físicos o mentales, sin importar qué los ocasiona" Ibid.

En las empresas micro y pequeñas de construcción se presentan gran número de accidentes e incidentes anuales según (MINTRABAJO, 2016) “el 53 por ciento entre micro y pequeñas empresas se capacitaron en el último semestre para implementar y cambiar su programa de Salud Ocupacional, hoy conocido como Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, con el fin de prevenir y controlar los riesgos asociados a las actividades y labores que se presentan en su puestos de trabajo. El modelo de identificación busca determinar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, estableciendo controles, optimizando los procesos y el rendimiento de la empresa enfocado a la mejora continua y cumplimiento de la normatividad colombiana.

Las empresas que implementa sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de sus organizaciones, será vista como una entidad más responsable, y comprometida con la seguridad de sus trabajadores según (Tellez, 2014) “la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, lo que busca es que funcionen eficaz, eficiente y oportunamente para que de esta forma se pueda controlar y/o disminuir las pérdidas humanas, económicas, sociales, materiales y propiciar la permanencia de los trabajadores y de esta forma podamos prevenir, el impactos de los riesgos biológicos, eléctricos, ergonómicos, psicológicos, químicos, físicos, mecánicos, locativos y los demás agentes contaminantes.”

Como herramienta de medición del SG-SST se implementó la adaptación de una herramienta de evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, desarrollada por Yuber Liliana Rodriguez y Jorge Hernando Molano M.Sc Salud Salud y Seguridad en el trabajo y Doctor en Ciencias Económicas respectivamente. Desarrollando un estudio el cual tuvo como objetivo identificar y adaptar un instrumento de origen Francés al contexto Colombiano. (Liliana, 2012)

3.2 Marco conceptual

Gestión: Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

Sistema: Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan.

Sistema de gestión: Sistema para establecer la política y los objetivos y para lograr dichos objetivos.

Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Accidente de laboral: Es accidente de laboral todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera

accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Riesgo: La probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extralaboral.

Cronograma: Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

3.3 Marco histórico

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. (Lizarzoa, Fajardo, Berriola, & Quintana, 2011).

El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes. (Lizarazoa et al., 2011).

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. (Lizarazoa et al., 2011).

Pero es en el año 1945 cuando se establecen las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945.(Lizarazoa et al., 2011)

Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de

trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica.(Lizarazoa et al., 2011)

Los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo en Colombia han tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, especialmente en los últimos 30 años. Este progreso es paralelo al desarrollo a nivel global de una mayor conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas. Así, el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control. La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”. (Lizarazoa et al., 2011).

A partir de esta nueva concepción, se han producido importantes cambios, no sólo a nivel teórico-legal, sino en el comportamiento de empresas y trabajadores, los cuales se ven reflejados en acciones más consecuentes con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la población trabajadora de Colombia.(Lizarazoa et al., 2011).

A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Antes de entrar en vigencia dicha ley, se disponía de un sistema

enfocado hacia la reparación de daños más que en la prevención, de forma que se hacía énfasis en los modelos de atención médica (es decir, diagnóstico y tratamiento), pensiones por incapacidad, e indemnizaciones, entre otras. Estas funciones eran prestadas por el Instituto Seguro Social (ISS), una entidad estatal, único organismo autorizado para estos servicios.(Lizarazoa et al., 2011).

Bajo el nuevo sistema, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados. La atención médica es usualmente subcontratada a instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) que, junto con las entidades promotoras de salud (EPS) son, en algunos casos, unidades de negocio de una misma entidad. (Lizarazoa et al., 2011).

En general, el estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de las disposiciones legales consignadas en el Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, la legislación colombiana se ha enfocado en ofrecer garantías para la atención médica y psicosocial de los afectados, para su pronto reintegro a las actividades productivas y evitar exclusiones o discriminaciones por las consecuencias que este tipo de eventos de tipo laboral puedan generar.(Lizarazoa et al., 2011).

3.4 Marco legal

Cada organización debe realizar una identificación de requisitos legales acordes a su actividad económica, sin embargo a continuación se relacionan unas normatividad en materia de SG-SST:

NUMERO	EMISOR	TEMA
LEY 9 DE 1979	El congreso de Colombia	Por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a todo lugar y clase de trabajo.
DECRETO 1295 DE 1994	Ministro de gobierno de la república de Colombia	Determina la organización y administración del Sistema General de riesgos Profesionales. En el Capítulo VI Art. 56 se establece la responsabilidad de los empleadores en la prevención de los riesgos profesionales. Los empleadores además de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.
LEY 1562 DE 2012	El Congreso de Colombia	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y Se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
DECRETO 1072 DE 2015	Presidencia de la república de Colombia	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Fuente: Autor (2016)

4. Tipo de investigación

La presente investigación es tipo cuantitativo, debido a que se realiza la recolección de la información, se analiza y plantean unas hipótesis para desarrollar por etapas, las cuales cuentan con una pregunta de investigación y se determinan unos objetivos delimitando el estudio, para hacer la medición de las posibles variables del proyecto. Buscando de esta manera ser lo más objetivo posible a partir de la muestra de información realizada de la compañía objeto estudio, teniendo la facilidad de identificar y categorizar los principales aspectos del proyecto objeto de estudio. Se realiza una descripción detallada dentro de un marco de referencia cuantitativo que faciliten una descripción al detalle. (Cerdeña, 2008)

5. Diseño metodológico

Las investigaciones de tipo transversal consisten en la recolección de la información o datos en un momento o tiempo puntual, el cual tiene como objetivo describir las posibles variables y analizar su interrelación e incidencia en un momento dado. Los diseños de investigación transeccionales pueden dividirse en dos: descriptivos y Correlacionales /causales.(UNAD, 2013)

La presente investigación corresponde a un diseño descriptivo con corte transversal, basándose en la observación y análisis en pro de conocer el nivel de cumplimiento de la empresa frente al Decreto 1072. Motivo por el cual se selecciona la muestra documental, se plantea un objetivo de estudio, para lo cual se plantean unas fases así:

5.1 Fase de diagnóstico

En la fase de diagnóstico se realiza una entrevista con el responsable del SG-SST con el fin de conocer y contextualizar la situación actual de la empresa, para realizar el diagnóstico inicial de la empresa, teniendo en cuenta la información aportada.

5.2 Fase Inicial

En esta fase se realiza revisión de la documentación y la legislación vigente aplicable a la empresa en cuanto al SG-SST y se contrarrestan con los controles de seguridad implementados.

5.3 Fase análisis

Identificación de requisitos legales en SG-SST nacionales e internacionales para el sector de la construcción. De acuerdo con la normatividad encontrada en la fase de investigación. En la cual se realiza la evaluación del nivel de implementación del SG-SST.

5.4 Fase recomendaciones

Se genera un informe con la descripción detallada del nivel de cumplimiento del SG-SST y se plantean las respectivas recomendaciones para orientar el cumplimiento de la empresa frente el Decreto 1072 de 2015.

6. Fuentes para la obtención de información

6.1 Fuentes primarias

Se verificó la información con el responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la cual se registró en la lista de verificación del ministerio y se representara el cumplimiento graficándola de forma tipo radar, para representar la estadística del nivel de cumplimiento de la organización.

Se realiza la aplicación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para las empresas el consta de ocho (8) estándares los cuales son:

- Identificación y generalidades de la empresa - centro de trabajo
- Recursos
- Gestión integral del SG-SST

- Gestión de la salud
- Gestión de peligros y riesgos
- Gestión de amenazas
- Auditoria
- Mejoramiento

Los anteriores estándares establecidos como mecanismo de medición del cumplimiento de las empresas frente al SG-SST.

6.2 Fuentes secundarias

Como fuentes secundarias de la investigación, se utilizó documentación de la empresa con respecto al SG-SST, normatividad Colombiana, artículos, entre otros documentos sirviendo de información con temas relacionados SG-SST, accidentes y enfermedades laborales. Se hizo una revisión de la documentación de la empresa, lo cual permitió realizar una cuantificación del nivel de cumplimiento de la empresa, información la cual se comparó con la información suministrada por el responsable del SG-ST.

Se aplicó el instrumento de estándares mínimos del ministerio y un instrumento de evaluación de la gestión de salud y seguridad en el trabajo en la empresa, de los cuales los respectivos resultados se consolidaron de cuantitativamente y analizaron con el propósito de evidenciar el grado de cumplimiento y madurez del SG-SST

Resultados

En este apartado se presenta los resultados del proyecto de investigación de acuerdo con el orden en el cual se relacionan los objetivos propuestos. En primera parte se describe la identificación del nivel de implementación del SG-SST, de acuerdo con los requisitos del Decreto de 1072 de 2015. En la segunda parte se hace el diagnóstico de la madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa objeto de investigación, de acuerdo con los parámetros del instrumento de “evaluación de la gestión de la salud y seguridad en la empresa”. Y en tercera parte se plantea la

priorización de las necesidades identificadas en materia de la GSST en la empresa JMV ingenieros como base para la generación de recomendaciones para su mejora.

Como resultado del primero objetivo, mediante la aplicación del autodiagnóstico de estándares en seguridad y salud en el trabajo se pudo evidenciar el nivel de cumplimiento en cada uno de las ocho (8) estructuras planteadas las cuales se representan a continuación:

Cuadro nivel de cumplimiento del Decreto 1072 de 2015:

ESTRUCTURA	CUMPLIMIENTO
ESTRUCTURA DEL SG-SST DE LA EMPRESA	87,5
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	100
COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST	100
RECURSOS	100
DIAGNÓSTICO	91,67
PLANEACIÓN	100
INTERVENCIÓN	98,11
SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	100
TOTAL DE CUMPLIMIENTO	97,16

Fuente: Autor (2016)

De acuerdo con la aplicación del instrumento autodiagnóstico de estándares en seguridad y salud en el trabajo, se pudo evidenciar que la empresa cumple en un 97,16% el SG-SST, lo cual es un resultado óptimo frente al Decreto 1072. Se resalta que con respecto al estándar de estructura del SG-SST de la empresa se obtuvo un total de 85.5% de cumplimiento, seguido al diagnóstico el cual representó un 91,6%, siendo estas las menores calificaciones obtenidas del autodiagnóstico; sin embargo se resalta el grado de cumplimiento de la empresa frente al decreto. La empresa actualmente cuenta con la certificación de OHSAS 18001:2007 y calificación RUC, lo cual facilita el cumplimiento y avance en la implementación del S.SST. En el anexo 1, se encuentra el autodiagnóstico de estándares en seguridad y salud en el trabajo.

El segundo objetivo de acuerdo con la implementación del Instrumento de evaluación de la gestión de salud y seguridad en el trabajo en la empresa, se obtuvo como resultado después de la verificación de los 20 ítems, los cuales a su vez representado en una calificación de 0, 4, 7 y 10 puntos siendo 0 la menor calificación y 10 la mayor.

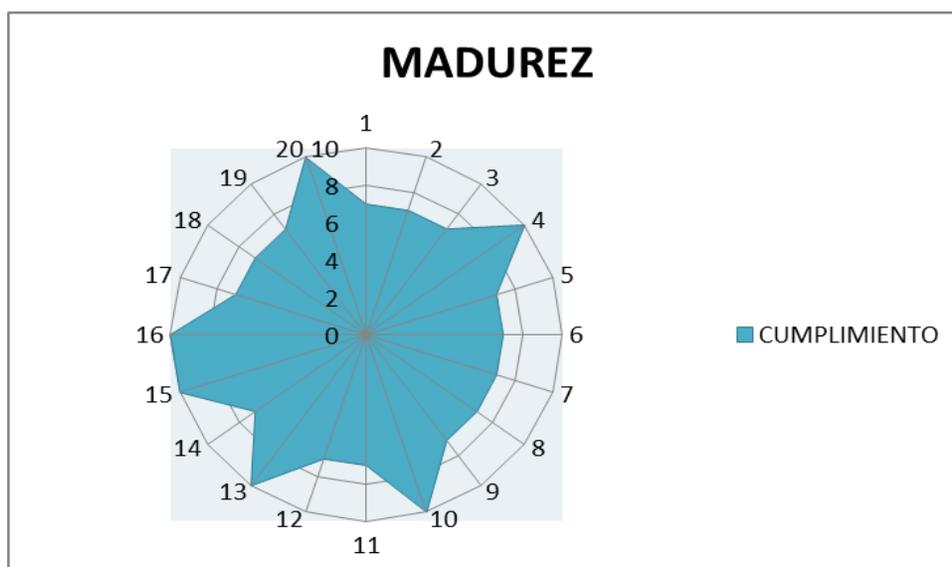
A continuación se describen los ítems:

1. Análisis de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
2. Verificación periódica y mantenimiento de equipos.
3. Actitud de la empresa frente a los subcontratistas.
4. Actitud de la empresa frente a los temporales.
5. Prevención de las situaciones de emergencia (incendios, explosiones, otros)
6. Compra de nuevos equipos y productos.
7. Concepción de puestos y de las situaciones de trabajo.
8. Salud en el trabajo
9. Aplicación de los principios generales de prevención.
10. Vigilancia reglamentaria
11. Realización y actualización del documento del programa de salud ocupacional (actualmente SG-SST)
12. Realización y actualización del plan de acción (los ítems 11 y 12 son indisociables)
13. Objetivos e indicadores de seguimiento
14. Programa de formación
15. Medios humanos
16. Compromiso y ejemplaridad de los directivos
17. Comunicación
18. Funcionamiento de COPASO (actualmente COPASST)
19. Práctica de la gestión de calidad, seguridad, ambiente
20. Política

Teniendo en cuenta el resultado de la aplicación de los 20 ítems anteriores, se realizó una medición cuantitativa para establecer la calificación total de 200 puntos. De los cuales la empresa obtuvo 158 puntos representando un 79% del grado de madurez del SG-SST.

Se presenta un gráfico tipo radar, ilustrando el nivel de cumplimiento frente a los requisitos:

Cuadro nivel de madurez del SG--SST

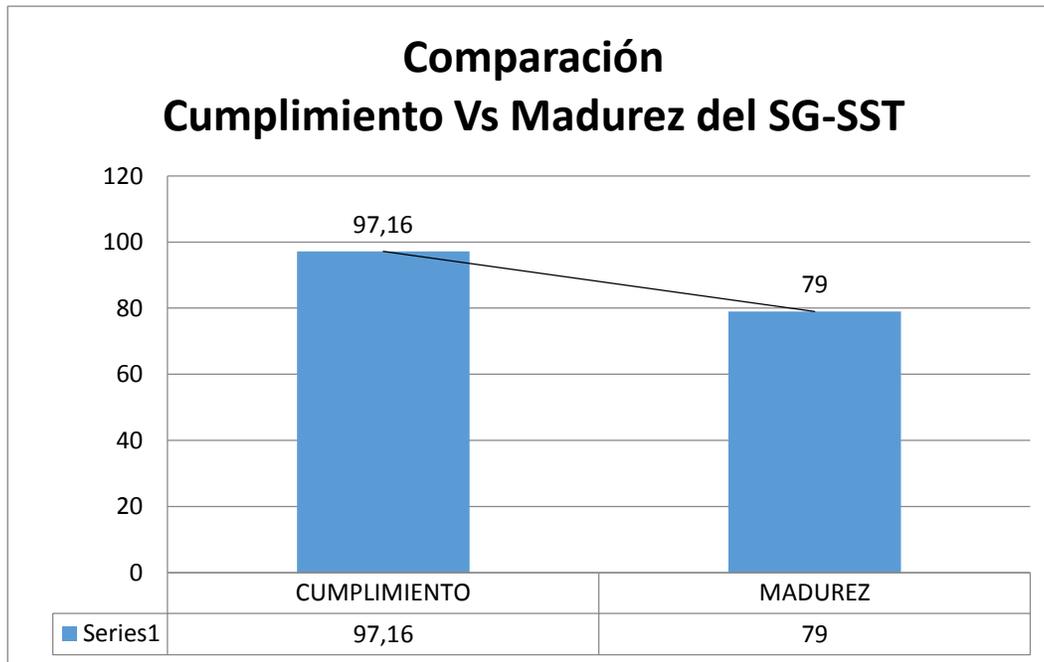


Fuente: Autor (2016)

En el anterior gráfico se representa el nivel de madurez de la empresa, del cual se muestra que 6 ítems obtuvieron una puntuación de 10, lo cual constituye que el 30% del instrumento es gestionado totalmente para la madurez del SG-SST.

Como resultado del tercer objetivo planteado frente a la priorización de necesidades, por el nivel del cumplimiento del decreto frente a la madurez del SG-SST, se representa en el siguiente gráfico un paralelo así:

Grafico 3, Nivel de cumplimiento Vs Madurez del SG-SST



Fuente: Autor (2016)

El grafico de comparación del cumplimiento del Decreto 1072 frente a la madurez del sistema se obtiene como información que el grado de cumplimiento fue de 97,16% y el grado de madurez del SG-SST. Lo cual representa un 18,16% de diferencia de cumplimiento parametrizando los resultados en un rango máximo de un 100%.

Con base en lo anterior, se refleja que si bien es cierto el cumplimiento tiene relación con la madurez del SG-SST, se presentan diferencias en cuanto a que el nivel de madurez de una empresa en la implementación resulta más detallado o exigente como cultura organizacional.

La priorización de los hallazgos, se basó en los resultados negativos obtenidos de los procesos de aplicación de los estándares mínimo así como la herramienta de evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo

Para la priorización de las necesidades en materia de SG-SST, se recomienda:

- Ajustar los objetivos del SG-SST a estructura, proceso y resultado
- Verificar de acuerdo a los nuevos objetivos, el plan anual de trabajo
- Realizar una planeación de los nuevos recursos necesarios para la implementación de las acciones
- Establecer los responsables de la implementación de las nuevas actividades
- Determinar metodologías de apropiación y mejoras de cultura en cuanto el autocuidado
- Realizar un nuevo autodiagnóstico de cumplimiento del decreto
- Verificar la eficacia de los controles implementados
- Realizar una auditoría interna del sistema en cada proceso, con el fin de verificar
- Determinar un método de reporte de condiciones de salud de todos los niveles de la organización.

Conclusiones

En el desarrollo del proyecto de investigación se pudo evidenciar que a pesar que la empresa cuenta con normas certificadas como OHSAS 18001:2007 y calificación RUC, esto no asegura el 100% del cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.

Se evidenció el compromiso gerencial de la compañía, frente a la implementación del SG-SST, lo cual se pudo reflejar en la calificación final obtenida en el autodiagnóstico del Decreto.

Con respecto al grado de cumplimiento de una empresa frente al nivel de la madurez del SG-SST, a pesar que sean correlacionadas se evidenció que el grado de aplicación del cumplimiento y madurez es diferente.

En el desarrollo de la presente investigación, se tuvo dificultad en encontrar metodologías de medición de madurez de un SG-SST frente al cumplimiento de la normatividad Colombiana.

Se pudo exponer la diferencia entre el cumplimiento y la madurez de un SG-SST de acuerdo a la información recopilada, lo cual sirvió como base fundamental del objeto de la investigación.

Se resalta el gran avance en la implementación del SG-SST de la empresa objeto de la presente investigación, la cual dispone sus recursos en el SG-SST, orientados a la prevención de accidentes y enfermedades.

Recomendaciones

A la empresa estudio del presente proyecto, se recomienda alinear los requisitos frente a los lineamientos del Decreto 1072, así como continuar con la implementación de acciones enfocadas a la cultura de la prevención, lo cual puede verse reflejado con la madurez de su sistema.

Se recomienda a la empresa continuar con la inversión de recursos por el SG-SST debido que se obtiene beneficios como la prevención de ocurrencias de medidas no deseadas, así como el cumplimiento la normatividad legal aplicable.

Se recomienda a futuros investigadores, abordar nuevas metodologías de medición de madurez frente al SG-SST, analizando la aplicabilidad a las empresas de los diferentes sectores económicos.

Teniendo como precedente que el ministerio de trabajo solo expide una guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES, y no se cuenta con guías de referencia para medir el nivel de madurez de la implementación, se invita a que se validen instrumentos enfocados apoyar las empresas en consolidar la gestión que desarrollan frente al SG-SST.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (BIBLIOGRAFÍA)

- OIT. (28 de Abril de 2011). *SG-SST*. Recuperado el 17 de Abril de 2016, de C:\Users\user1\Desktop\Sp. Gerencia Seguridad y Salud Ocupacional\Seminario I\wcms_154127.pdf
- Ortiz, S. (4 de Enero de 2014). *Sistemas de Gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 17 de 03 de 2016, de <http://www.proensalud.com.co/media/arl/sg-sst.pdf>
- Tellez, L. F. (2014). *Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo*. Recuperado el 7 de Abril de 2016, de file:///C:/Users/user1/Downloads/141031.pdf
- Liliana, Y. (12 de 12 de 2012). Obtenido de <http://ingenieria.uao.edu.co/hombreymaquina/revistas/40%202012-3/art%2001%20Adaptacion%20de%20una%20herramienta%20para%20la%20evaluacion%20de%20la%20gestion%20de%20la%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo.pdf>
- MINTRABAJO. (8 de Abril de 2016). *Ministerio de trabajo*. Recuperado el 8 de Abril de 2016, de <http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2016/5750-empresas-preparadas-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>
- Cerda, H. (. (2008). *Los elementos de la investigación*. Bogotá: *El Buho*. Bogotá. Ocupacional en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 14(1), 38–42.
- M-GH-DRH-003C trabajo ssst.pdf. (s. f.).
- DECRETO 1072 DE 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*
- Ley 1562 de 2012 sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*