

Propuesta del diseño SG-SST de la empresa ADS Catering Services en el Municipio de Paz
de Ariporo Casanare

Mónica Patricia Pinzón Ruiz

Seminario de Investigación

Paz de Ariporo - Casanare

Junio de 2019

Universidad ECCI

Propuesta del diseño SG-SST de la empresa ADS Catering Services en el Municipio de Paz
de Ariporo Casanare

Mónica Patricia Pinzón Ruiz

Tesis presentada como requisito para optar al título de:
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo

Luz Marleny Moncada Rodríguez

Asesor

Seminario de Investigación

Paz de Ariporo - Casanare

Junio de 2019

Nota de Aceptación

Presidente de Jurado

Jurado

Jurado

Agradecimientos

Inicialmente agradezco a Dios, nuestro señor Jesucristo y la Virgen María por las bendiciones recibidas y permitirme alcanzar esta meta.

A la universidad ECCI y a sus docentes por contribuir al logro de la transformación en profesional a través de su eficiente orientación pedagógica e investigativa.

A la empresa ADS Catering Services, por su participación activa al permitirme realizar cada una de las actividades del proceso investigativo.

Finalmente, a mi familia; quienes con su comprensión me dieron la fortaleza y el apoyo incondicional para hacer realidad este sueño.

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción	
1. Título	15
2. Problema de investigación	16
2.1 Descripción del problema.	16
2.2 Formulación del problema	18
3. Objetivos	19
3.1 Objetivo general.....	19
3.2 Objetivos específicos	19
4. Justificación y delimitación.....	20
4.1 Justificación	20
4.2 Delimitación.....	22
4.3 Limitaciones.....	23
5. Marcos de Referencia.....	24
5.1. Estado del arte.....	24
5.1.1. Nivel Internacional.....	24
5.1.2. Nivel Nacional	32
5.2 Marco Teórico.....	37
5.2.1 Antecedentes.	38
5.2.2 Marco Nacional SGSST.....	39
5.2.3 Marco internacional SGSST	391
5.3 Marco Legal	555
5.3.1 Marco Legal Nacional.....	55
5.3.2 Organismos Internacionales	58
6. Marco Metodológico.....	62
6.1 Tipo de Investigación.....	62
6. 2. Recolección de la información.....	62
6.2.1 Fuentes primarias	62
6.2.2 Fuentes secundarias	62
6.2.3 Población y muestra	62
6.2.4 Técnicas	63
6.2.5 Procedimiento	64
6.2.5.1 Etapa 1. Caracterización.	64
6.2.5.2 Etapa 2. Diseño.	64
6.2.5.3 Etapa 3. Aplicación.	64
6.2.5.4 Etapa 4. Evaluación.	64
6.3 Fases del estudio	64
7. Resultados y análisis de la información.....	66
7.1 Diagnóstico	666
7.1.1 Diagnóstico SGSST mediante aplicación decreto 1072 de 2015.....	66
7.1.2 Revisión Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.....	68
7.1.3 Diagnóstico condiciones de salud	70
7.1.4 Revisión Estadísticas de Ausentismo Accidente de trabajo y enfermedad laboral.....	71

7.2 Investigación.....	71
7.2.1 Entorno Nacional e internacional	71
7.2.2 Normatividad nacional e internacional aplicable a la organización en SST.....	74
7.3 Análisis de Resultados	766
7.3.1. Análisis del diagnóstico SGSST	766
7.3.1.1 Asignación de una persona que diseñe el sistema de Gestión en SST.....	76
7.3.1.2 Asignación de recursos para el SGSST.....	77
7.3.1.3 Conformación y funcionamiento del Copasst.....	777
7.3.1.4 Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.....	777
7.3.1.5 Programa de capacitación.....	78
7.3.1.6 Política de Seguridad y salud en el trabajo.....	78
7.3.1.7 Evaluación inicial del SG-SST	788
7.3.1.8 Plan de Trabajo anual.....	788
7.3.1.9 Rendición de cuentas	79
7.3.1.10 Matriz Legal.....	79
7.3.1.11 Perfil sociodemográfico.....	79
7.3.1.12 Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud	79
7.3.1.13 Evaluaciones médicas ocupacionales	80
7.3.1.14 Mediciones Enfermedad laboral	80
7.3.1.15 Mediciones ambientales.....	80
7.3.1.16 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos máquinas y herramientas	80
7.3.1.17 Medidas de control para intervención de riesgos	81
7.3.1.18 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....	82
7.3.1.19 Compromiso y liderazgo gerencial.....	82
7.3.1.20 Gestión y resultados del sistema de gestión SST.....	83
7.3.1.21 Mejoramiento del SSST.....	83
7.3.2. Priorización de los riesgos identificados.....	83
7.3.2.1 En actividad de preparación de alimentos.....	83
7.3.2.2 En actividad de almacenamiento -bodeguero.....	84
7.3.2.3 En actividad de lavandería y camarería	85
7.3.2.4 En actividades administrativas de oficina.....	85
7.3.3 Análisis condiciones de salud, accidente de trabajo y enfermedad laboral	86
7.4 Realización de la propuesta	87
7.4.1 Realización Plan de trabajo del SG-SST	87
7.4.2 Estructura Documental al SG-SST.....	87
7.4.3 Informe ejecutivo de propuesta del diseño SG-SST	89
8. Análisis Financiero	90
9. Conclusiones y Recomendaciones	90
9.1 Conclusiones.....	93
9.2 Recomendaciones	96
Bibliografía	99

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Priorización de riesgos identificados preparación de alimentos.....	83
Tabla 2. Priorización de riesgos identificados en almacenamiento de insumos y oficina.....	84
Tabla 3. Priorización de riesgos identificados en actividades de camarería y lavandería	85
Tabla 4 Priorización de riesgos identificados actividades administrativas	86
Tabla 5 Propuesta Económica del diseño del SG-SST ADS Catering Services.....	90

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Comportamiento Accidente y enfermedades calificadas como laborales	21
Figura 2. Circulo Deming	48
Figura 3. Fases de ejecución del proyecto.....	65
Figura 4. Fragmento de la resolución 0312 de 2018 estándares mínimos SGSST.....	66
Figura 5. Valores porcentuales en SST establecidos según ciclo PHVA	67
Figura 6. Resultados de Diagnóstico SG-SST ADS Catering Services.....	67
Figura 7. Fragmento de la Matriz de peligros, evaluación y valoración del riesgo de ADS	69
Figura 8. Condiciones generales de Salud de los trabajadores de la empresa ADS Catering	71
Figura 9. Fragmento Matriz EPP.	82

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo 1. Evaluación estándares mínimos	111
Anexo 2. Plan de acción evaluación estándares mínimos.....	113
Anexo 3. Matriz requisitos legales.....	114
Anexo 4. Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.....	115
Anexo 5. Plan de acción Diagnóstico condiciones de salud.....	116
Anexo 6. Plan de Trabajo Anual	117
Anexo 7. Informe ejecutivo SGSST.....	120

Lista de Abreviaturas

AT	Accidente de trabajo
EL	Enfermedad Laboral
MT	Ministerio de trabajo
MPS	Ministerio de protección social
OIT	Organización internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
SGSST	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
SST	Seguridad y salud en el trabajo

Resumen

La presente propuesta expone las consideraciones necesarias que incluye la planeación, organización, ejecución y evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de la empresa ADS Catering Services la cual actualmente como principales actividades tiene la prestación de servicio de alimentación, camarería y lavandería en el Municipio de Paz de Ariporo Casanare. A partir de los parámetros dados por el Ministerio de trabajo en materia de gestión en seguridad y salud en el trabajo y en busca de hallar oportunidades de mejora , se realizó un diagnostico muy detallado teniendo en cuenta los estándares mínimos establecidos en el decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019 , y por medio de visitas a punto de operaciones ,entrevistas, observación y revisión de información documentada , se evalúa el sistema de gestión con el fin de mejorar las condiciones y ambientes de trabajo de sus colaboradores , potencializar su bienestar , prevenir accidentes de trabajo y Enfermedad laboral y así propender el crecimiento y productividad de la empresa.

En respuesta a los hallazgos y a toda la parte investigativa, se propone una identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos asociados a las actividades que actualmente realiza la ADS Catering, depurar los ya no existentes, evaluar y plantear, implementar y monitorear los nuevos controles, para así darle cumplimiento a la política actualizada y a los nuevos objetivos de la empresa en Seguridad y salud en el trabajo.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones, donde se enfatiza sobre la necesidad del compromiso de todos los colaboradores y la alta dirección para el éxito del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Palabras clave: SG-SST, Condiciones de Trabajo, peligros, nivel de riesgo, bienestar, salud, trabajadores.

Abstrac

This proposal outlines the necessary considerations that include the planning, organization, implementation, and evaluation of the health conditions and working of the company ADS Catering Services that currently as main activity is the provision of food service, camarería and laundry facilities in the Municipality of Paz de Ariporo, Casanare. From the parameters given by the Ministry of labour in the area of management of safety and health at work and to find opportunities for improvement , we conducted a diagnosis very detailed taking into account the minimum standards established in the decree 1072 of 2015 and resolution 0312 2019 , and by means of visits-to-point operations ,interviews, observation and review of documented information , evaluates the management system in order to improve the working conditions and environments of its employees to maximize their well-being , prevent Accidents at work and occupational Disease and thus to promote the growth and productivity of the company.

In response to the findings and all the research, it is proposed an identification of dangers, evaluation and assessment of the risks associated to the activities currently performed by the ADS Catering to debug the already non-existent, evaluate and propose, implement and monitor new controls so as to comply with the updated policy and the new objectives of the company in Safety and health at work.

Finally are presented the conclusions and recommendations, where he emphasizes on the need of the commitment of all the partners and the senior management for the success of the System of management of health and safety at work SG-SST.

Key words: SG-SST, Conditions of Work, dangers, level of risk, well-being, health, workers.

Introducción

En el preámbulo de la Constitución de la OIT se dispone de manera específica que “la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo” son un elemento fundamental de la justicia social; (OIT, 1919)) es así que a través de los años, varios países unos más adelantados que otros han venido trabajando en el desarrollo de políticas y mecanismos encaminadas hacia tal fin.

Dado que las afectaciones en salud relacionadas con las actividades laborales pueden prevenirse y que los factores que los determinan son justamente por las condiciones del trabajo, los países y organizaciones llevan a cabo acciones tendientes a la promoción y prevención de la salud, prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo y por supuesto a controlar o eliminar las condiciones o factores que ponen en riesgo la integridad física, y emocional de los trabajadores.

En Colombia existe un marco normativo en busca de proteger la vida y mantener la salud de los trabajadores en todas las actividades laborales; ya las organizaciones vienen trabajando con mayor conciencia en la SST, el trabajador se empieza a ver no solo como un elemento más de la organización sino como una persona que produce, pero que requiere de unas condiciones de trabajo favorables para el ejercicio eficiente de su labor.

La gestión en SST busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la Organización lograr este propósito; ya que de no hacer una gestión en SST se tendrían consecuencias negativas no solo para el trabajador sino para la empresa a corto, medio o largo plazo, coligados a ausentismos por incapacidad sea por AT, EL y grandes pérdidas económicas.

Es por esta razón que se presenta una propuesta de gestión en SST para la empresa ADS Catering Services como parte de la responsabilidad que esta tiene sobre la promoción de la salud, la seguridad en el trabajo, el bienestar de los trabajadores, el cumplimiento legal y la responsabilidad que ella tiene con todas sus partes interesadas.

Una correcta gestión de los riesgos además de proteger y mantener la integridad de sus colaboradores, su entorno laboral, la infraestructura, el buen nombre y reconocimiento de la organización; va a lograr que sea más competitiva y tenga mayores oportunidades a la hora de entrar a participar en nuevos mercados.

La investigación que se presenta es de tipo descriptiva, una muestra de 15 trabajadores y un procedimiento basado en cuatro etapas a saber: etapa 1 caracterización, etapa 2 diseño, etapa 3 aplicación y etapa 4 evaluación.

1. Título

Propuesta del diseño del SG-SST de la empresa ADS Catering Services en el Municipio de Paz de Ariporo Casanare

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema.

La empresa Ads catering Services actualmente realiza la prestación de servicios de alimentación, camarería y lavandería; en el año 2014 fue creada con el fin de satisfacer la demanda de proteína animal, mediante la comercialización de carne de res, para las empresas del sector petrolero en el municipio de Paz de Ariporo Casanare.

Debido a la coyuntura económica y los altos precios del ganado la empresa vio la necesidad de buscar y emprender nuevas alternativas de negocio; por lo cual decide a en el año 2017 incursionar en el mercado del hotelería institucional y entrar a competir con las empresas públicas y privadas del sector. El propósito de este cambio fue impulsar el crecimiento de la organización, generar desarrollo social, promover la armonía entre la empresa y las áreas de influencia, y contribuir con el progreso de la región y de su población trabajadora.

Para poder ingresar y competir en el mercado la empresa inició el proceso de sistema de gestión de calidad y a finales del año 2017 comenzó a trabajar en el SG SST.

Actualmente la organización tiene 15 trabajadores y presta sus servicios a una empresa del sector petrolero; en el cual el nivel de riesgo es 5, haciendo que se requiera mayor, seguimiento, verificación y control de las actividades y procesos aun cuando las actividades propias de la empresa sean de menor riesgo.

Ads Catering Services, ha venido realizando actividades en SST, y aun cuando no ha tenido eventos, accidentes y enfermedades laborales ; presenta falencias e incumplimiento en varios parámetros del Decreto 1072 del 2015, falencias en la planeación, identificación de peligros, la gestión de riesgos , organización del trabajo, responsabilidades , medidas de prevención y control , liderazgo y conducción adecuada hacia el logro de los objetivos, generando pérdida de tiempo

en los procesos, fatiga laboral en las unidades de trabajo, y falta de motivación entre otros.

Sin embargo, el hecho de que el SG-SST haya sido introducido en esta empresa, no garantiza que este correctamente establecido, sea idóneo a las necesidades y actividades de la empresa y se encuentre conforme al Decreto 1072 de 2015. Esta situación conlleva a requerir una propuesta del diseño del sistema para ADS Catering acorde a sus condiciones y actividades, que ayude a fortalecer sus procesos, lograr un equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano, mantener la siniestralidad en cero, prevenir la ocurrencia de enfermedades de tipo laboral, aumentar los niveles de eficiencia en todos los procesos, mayor productividad y aumentar los estándares de seguridad y salud de la organización.

Además de lo anterior su implementación permitiría:

- Crear en los trabajadores confianza en la organización y sentirse seguro dentro de ella, aumentar su motivación que se sientan que la empresa continua pendiente de sus condiciones laborales y de su bienestar integral; lo que ayudará a aumentar su capacidad de trabajo, el autocuidado, mayor percepción del riesgo, mayor compromiso, satisfacción general y mejora de su salud, posibilitando así un incremento en la productividad. Al estar bien el trabajador la organización igualmente se beneficia ya que podría disminuir costos en contrataciones, inducciones, entrenamientos y toma de conciencia.

- Afianzar la participación de todos los procesos y trabajadores y se trabaje en equilibrio bajo un mismo objetivo

- Consolidarse y mantenerse en el mercado, seguir posicionando su imagen, satisfacer y darles confianza a sus clientes demostrando que la empresa se preocupa por la integridad y bienestar de todos sus colaboradores y partes interesadas.

2.2 Formulación del problema

¿Cómo la empresa ADS Catering Services puede disminuir los riesgos laborales aumentar el bienestar de sus trabajadores y cumplir con la normatividad vigente en SST?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Elaborar una propuesta del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa ADS Catering Services, con el propósito de mejorar su gestión en los riesgos laborales, prevenir accidentes y enfermedades laborales, aumentar el bienestar y optimizar la productividad de la empresa.

3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa ADS Catering Services teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 y la evaluación de estándares mínimos en SST según resolución 0312 de 2019.
- Investigar el entorno nacional e internacional externo relacionado con el Sistema de seguridad y salud en el trabajo
- Analizar la información obtenida de la identificación del estado del SGSST
- Efectuar una propuesta del diseño del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Ads Catering Services.

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

La Seguridad y Salud en el Trabajo es hoy en día uno de los instrumentos de gestión más importantes hacia la mejora de la calidad de vida laboral y la competitividad de las organizaciones. En Colombia con el decreto 1072 de 2015 denominado el decreto único de sector trabajo, las empresas están obligadas a diseñar ,establecer e implementar un SG-SST acorde a sus peligros y factores de riesgo a los que se exponen los trabajadores en el desarrollo de sus actividades, a suministrar los recursos necesarios para esa implementación, y el desarrollo de estrategias enfocadas hacia la prevención, disminución de la ocurrencia de accidentes y enfermedades en el trabajo y la mejora del SG-SST.

En el informe de seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo según estimaciones publicadas por la Organización Internacional del Trabajo 2,78 millones de trabajadores mueren cada año de AT y enfermedades profesionales (de los cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades) y 374 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo no mortales. Se calcula que los días de trabajo perdidos representan cerca del 4 por ciento del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6 por ciento o más. (OIT, 2019),

En su aparte de Tendencias mundiales en la seguridad y la salud del mismo informe se calcula que 1000 personas mueren cada día en el mundo debido a accidentes del trabajo y otras 6500 de enfermedades profesionales. Las cifras agregadas indican un aumento general en el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017 (OIT, 2019).

En Colombia por su parte según el Ministerio de salud y protección social en sus indicadores de riesgos laborales en el año 2018, se presentaron un total de 527.859 accidentes de trabajo

calificados, 10.410 enfermedades laborales calificadas, hubo 823 muertes por AT y 20 muertes por enfermedad profesional calificadas y además 2.067 nuevas pensiones de invalidez pagadas por AT y 1.150 por Enfermedad laboral (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019).

De esta información por sector económico Hoteles y restaurantes, del cual hace parte ADS, en el año 2018 se presentaron 23.408 accidentes de trabajo de los cuales 17.691 fueron calificados como Accidentes de trabajo, 4 de ellos fueron mortales; enfermedades laborales calificadas se presentaron 406 y un caso fue mortal (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019).

Ahora bien, al observar el comportamiento en los últimos 10 años como se muestra en la figura 1 el número de accidentes laborales calificados estaba en aumento hasta el 2012 y después de la expedición del decreto 1443 en el 2014 y el 1072 en el 2015 la tasa de accidentalidad comienza a disminuir lo que no ha pasado con las enfermedades laborales las cuales han registrado un comportamiento cambiante. Esto permite ver que los esfuerzos del gobierno y las empresas en la prevención de los riesgos laborales han venido funcionando pero que se debe seguir trabajando y aunando esfuerzos en la prevención de riesgos laborales.

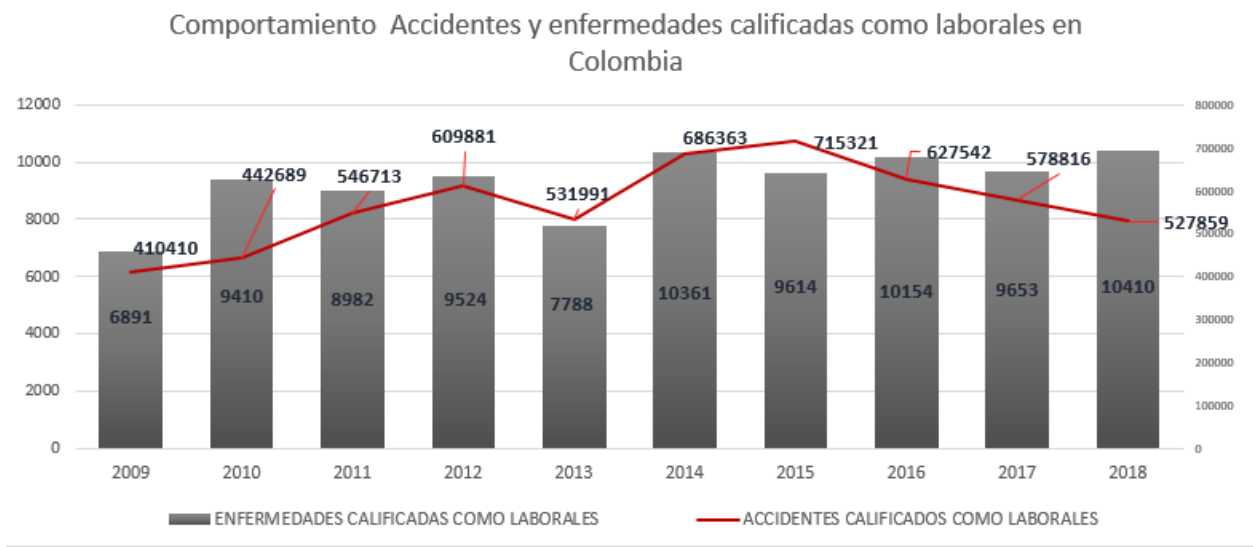


Figura 1. Comportamiento AT y EL calificadas como laborales.

Fuente: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Todos los datos estadísticos presentados permiten comprender la importancia y relevancia de un sistema de gestión de SST planeado, aterrizado a las necesidades, actividades y condiciones específicas actuales de ADS Catering, que permita salvaguardar la salud e integridad de todos sus colaboradores y partes interesadas ; un ambiente de trabajo sano y seguro que contribuya a que sus colaboradores puedan volver sanos a sus hogares a disfrutar de su vida familiar y que además permita que sigan siendo productivos y contribuyan de manera proactiva a la continuidad del negocio, el crecimiento, productividad y la mejora continua de la organización.

El no implementar o desarrollar el SG-SST en forma deficiente, pueden traer graves consecuencias para toda la organización y sus trabajadores. Los efectos pueden ser de manera significativa costosa, las multas y el alcance de las sanciones e inclusive el cierre de la empresa, como así lo estipula el Decreto 472 de 2015.

La propuesta de diseño del SG-SST persigue como único fin, hacer que la empresa cuente con todas las herramientas y mecanismos que le permitan seguir cumpliendo su misión, reducir los factores de riesgo a los que se ven expuestos las personas, mantener la integridad y bienestar de todos sus colaboradores, y cumplir con el marco legal aplicable en riesgos laborales.

Desde el punto de vista institucional y estudiantil, se justifica debido a que, como futuros profesionales en seguridad y salud en el trabajo, es importante el desempeño profesional dentro del SG SST, además de colaborar con la empresa para verificar que cumplen completamente con los requisitos que establece el según resolución 0312 de 2019.

4.2 Delimitación

El alcance de la investigación se produce en el contexto de la empresa Ads Catering Services ubicada en el municipio de Paz de Ariporo-Casanare.

En vista de la importancia que tiene el SG-SST; esta investigación se realizará durante el

segundo semestre del año 2018 y primero del año 2019 y servirá como base a otras investigaciones que permitan cubrir empresas dedicadas a esta actividad en el municipio, para que las que no lo hayan hecho, lo formulen y lo implementen en beneficio de la calidad de vida de sus trabajadores y de la organización en general.

4.3 Limitaciones

La limitación más grande que tiene la presente investigación es de falta de tiempo y de personal, se requiere de mayor tiempo de aplicación para establecer las condiciones actuales del SG-SST en la empresa Ads Catering para validar el nivel de cumplimiento de los requisitos normativos demorará aproximadamente dos (2) meses, debido a que por cuestión de horarios de estudio y trabajo, no se puede avanzar con la celeridad que se quisiera, por ser una sola persona la encargada de esta actividad en la organización.

5. Marcos de Referencia

5.1. Estado del arte

A continuación, se presenta un compendio de resultados de algunas investigaciones tanto a nivel internacional como nacionales referentes al Sistema de gestión de la SST y de esta manera contar con una base o referencia para la propuesta presentada.

5.1.1. Nivel Internacional.

- *Título del Proyecto.* Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos – Procomsac. Chiclayo.

Institución Universidad Nacional de Trujillo. Escuela de Postgrado Maestría en Ciencias-Perú.

Autor: Hernán Mosqueira Arce

Fecha de realización: 2016

Resumen del proyecto: El autor presenta una propuesta de SGSST a corto plazo para la empresa Procomsac una Industria de procesamiento de plásticos. Su diseño estuvo basado en la observación y preguntas directas acerca de las condiciones trabajo a los empleados.

Se estableció en la evaluación que el área operativa específicamente relacionada con extrusión, laminado, impresión, prensa, telares, mantenimiento, conversión y control de calidad, eran las áreas donde se producían mayores riesgos, con lo cual se requería una implementación pertinente para su atención. (Mosqueira, 2016)

Su autor muestra la importancia de contratar personal calificado en el área operativa específica en ciertas actividades, profesionales en el área de Salud ocupacional para lograr disminuir la accidentalidad en el trabajo y de igual manera el trabajo conjunto con los Directivos de la empresa como articuladores de gran importancia para lograr los resultados esperados.

El mantener a un personal calificado y formar a los trabajadores de manera periódica en temas de riesgos laborales es fundamental en todas las organizaciones al igual que dinamizar los programas que se tienen en manera de gestión y prevención. Su revisión y evaluación periódica, permiten ver los avances en SST y si hay desviaciones actuar sobre ellas a tiempo y además mejorar y hacer más activo los sistemas en gestión de riesgos laborales.

- ***Título del Proyecto.*** Un Análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema Empresarial Cubano.

Institución Empresa – Cuba

Autores: Gustavo Manuel Céspedes Socarrás, Jorge Manuel Martínez Cumbreira

Fecha de realización: Marzo 2016

Resumen del proyecto: A partir de la existencia en Cuba de insuficiencias en los SGSST se da la ocurrencia de incidentes y accidentes del trabajo con repercusiones en la responsabilidad social de las empresas.

Los autores orientan esta investigación al estudio de los Sistemas de Gestión en SST; pues en los momentos actuales dentro del ámbito empresarial a nivel internacional constituye un parámetro para determinar si una empresa es socialmente responsable o no con la SST (Céspedes & Martínez, 2016).

Por medio de este análisis se logró caracterizar al ordenamiento jurídico laboral y apreciar el estado de la ciencia en cuanto a los SG-SST, así como de la responsabilidad social empresarial. En el análisis se destaca como factor primordial por el cual solo algunas de las empresas cubanas tienen implementado el sistema es por el compromiso y apoyo de los directivos con el bienestar y seguridad de sus trabajadores; lo que no hace la gran mayoría, de ahí la necesidad de trabajar sobre el tema.

Esta situación también se ve en varias de las empresas en Colombia, ya que aún no se logra tomar conciencia o no se tiene conocimiento sobre el tema, su marco normativo y la responsabilidad social que tienen con todas sus partes interesadas y consideran que destinar recursos a la SST no es una inversión; es por esto que no le dan la importancia que en verdad tiene.

- ***Título del proyecto.*** Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad Andina: Auditorías de verificación.

Institución. Universidad de Huelva. Departamento de Biología Ambiental y Salud Pública. España

Autor. Luis Vásquez Zamora

Fecha de realización. Octubre de 2015

Resumen del proyecto: En esta tesis doctoral realizó un análisis comparativo tomando como referente el SG-SST de la Comunidad Andina vigente en el 2006 con respecto a los sistemas implementados en Países como Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia, por estar fundamentada en las directrices establecidas por la OIT, tomándose como ejes principales la Gestión Administrativa, Técnica, Talento Humano y Procesos Operativos básicos y se determinaron los componentes del sistema Andino, OIT, Directrices para SGSST 2001-2011 y norma OHSAS 18001; concluyendo que Ecuador es el país que mejor lo ha desarrollado e implementado desde 2013.

Adicionalmente Ecuador implementó un sistema de auto-auditorías para que las propias empresas de su país evaluaran el desarrollo y nivel de implementación de sus sistemas. Las auto auditorías se realizaban usando un sistema automatizado subido a la página web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, conocido con el nombre de SART (Sistema de Auditoria de

Riesgos del Trabajo) al cual tenían acceso todos los empleadores mediante una clave y usuario, durante las 24 horas del día 365 días del año; así mismo, por esta vía se podían realizar consultas en línea para atención de cualquier duda o aclaración. (Vásquez L, 2015)

Con estos sistemas de auditorías en el Ecuador se elimina la burocracia y se facilita el proceso al usuario, aumentando la cooperación de las empresas y mejorando la eficacia en SST.

EL uso de herramientas informáticas constituye un aporte efectivo e innovador, que facilita el nivel de conocimiento de las exigencias técnicas y legales, además la facilidad de realizar auto-auditorias permite la integración de los diferentes actores de las empresas, su participación activa, mayor grado de compromiso y aceptabilidad ante los cambios en el SG-SST, convirtiéndose en un sistema más preventivo y disminución de la siniestralidad.

- ***Título del proyecto.*** La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su Impacto en el Clima de Seguridad de los Trabajadores de una Empresa Productora de Fertilizantes en Cajeme, Sonora.

Institución: Empresa – Tijuana, B. C., México

Autor: Mariana Patiño De Gyves

Fecha de realización: 2014

Resumen del proyecto: Esta tesis se aplica a una empresa Mexicana de producción de fertilizantes líquidos y sólidos, la cual fue escogida debido a sus niveles de accidentalidad y enfermedades laborales y así verificar si las políticas y prácticas normativas establecidas en materia de protección de la salud de los trabajadores se estaba cumpliendo o no.

El estudio logro identificar los factores organizacionales y normativos que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional en este tipo de empresas, y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores.

Para esto se desarrollaron entrevistas tanto a la gerencia como a líderes y supervisores de áreas de las dos plantas a través de teoría fundamentada, una metodología de análisis propuesta por Glaser y Strauss en 1967, caracterizada por la aplicación del método comparativo constante; al final su aplicación permitió generar varios hallazgos fundamentados en las respuestas dadas por cada entrevistado; además para medir el clima de seguridad en la organización se aplicó un cuestionario utilizando la escala multinivel de Zohar y Luria (2005). Se evaluó el clima en el nivel organizacional y en el nivel grupal.

De manera general se resalta en esta investigación el uso de varias metodologías ya establecidas como parte de la medición de las condiciones de seguridad y cumplimiento normativo aplicable a este tipo de actividades agrícolas, dando resultados muy precisos y prácticos que se pueden aplicar en otras empresas y que permiten identificar las falencias y las necesidades en seguridad y salud ocupacional dentro de las organizaciones

Se logró identificar que no había un cumplimiento total de marco legal y como hoy se puede ver en varias empresas en nuestro país, cuan de las grandes limitantes en SST es la ausencia de una política en seguridad en las organizaciones y la falta de un profesional o persona idónea que coordine y haga seguimiento a la salud ocupacional y seguridad en el entorno laboral (Patiño, 2014).

En su análisis se determinó que estas empresas no trabajan en una cultura de tipo preventiva en seguridad y que solamente tratan de cumplir con la normatividad que les afecta o que les exige las dependencias federales de este País, lo que también sucede en varias de nuestras empresas colombianas, donde no se trabaja en la prevención sino solo en el control.

- ***Título del Proyecto:*** Propuesta sistema de seguridad industrial y salud ocupacional para áreas operativas y de almacenamiento en empresa procesadora de vaina de Tara

Institución. Universidad Peruana de ciencias aplicadas

Autor. Leslie Karen Valverde Montero

Fecha de realización. 2011

Resumen del proyecto. Este trabajo presenta una propuesta de seguridad industrial y salud ocupacional a una empresa dedicada a obtener de la vaina de Tara –fruto que crece de manera en Perú - polvo y harina de goma de Tara, productos de exportación y de gran aceptación por ser naturales y biodegradables.

La propuesta de implementar el Sistema se realiza con el fin reducir las fuentes que generan ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales y crear una cultura de prevención, brindar condiciones de trabajo seguras y controlar o reducir los riesgos identificados en la empresa.

La propuesta se basa en la norma OHSAS 18001:2007 y lineamientos normativos del país y propone ser manejada de manera integral con la norma de gestión de Calidad ISO 9001:2008 ya establecidos.

Se hace un análisis fuerte de las condiciones actuales, evalúan las operaciones y diferentes sitios de trabajo, ya que el índice de ausentismo por causas de accidentes presentados y enfermedades ocupacionales diagnosticadas era considerable

De manera sustentada se da a conocer a los directivos sobre la relevancia de la seguridad y salud ocupacional, la necesidad de avanzar en ella y de verla como una estrategia empresarial en beneficio de todos. (Valverde, 2011)

- ***Título del Proyecto.*** Implementación del sistema de gestión de seguridad de DuPont en una empresa distribuidora de bebidas

Institución. Universidad Nacional Autónoma de México -Facultad de Ingeniería

Autor o autores. Carlos Balderrama Carrasco

Fecha de realización. 2009

Resumen del proyecto. En este trabajo presenta la manera en que se desarrolló e implementó el sistema de Gestión para la Seguridad Industrial en una Empresa perteneciente al Grupo industrial en México, dedicada a la distribución de bebidas embotelladas, con el objetivo de desarrollar la cultura de Seguridad en la Organización en sus diferentes niveles: local, regional y nacional. Para lograr este propósito y la aplicación efectiva de la seguridad industrial, la empresa se apoyó e implemento varias herramientas, principios y modelos así:

- Tomó los catorce principios de Calidad Deming y establece como aplicarlos de manera práctica al Sistema de Seguridad Industrial en la empresa
- Para la investigación de accidentes, establecer la causa raíz de ellos y la realización de acciones tendientes a prevenir y eliminar sus causas, aplica el Diagrama causa-efecto o también denominado diagrama de espina de pescado.
- Aplica quince de los principios de la Filosofía Ishikawa al sistema de Gestión de Seguridad entre ellos: La cultura de Seguridad llega a su estado ideal cuando ya no requiere de supervisión; la seguridad empieza con la educación y termina con la educación.
- Toma como modelo del sistema de Calidad Total Dupont (DuPont una empresa líder y con gran experiencia en seguridad industrial) aplicado a la seguridad industrial, y en su deseo de desarrollar una cultura preventiva de seguridad utiliza las denominadas mejores prácticas internacionales para seguridad. De estas prácticas asume la de altos estándares de Desempeño basada en la aplicación de disciplina y excelencia operativa y la realiza en todas las áreas y lugares de trabajo a través de un proceso cíclico teniendo en cuenta que los documentos, instructivos y procedimientos siempre estén disponibles y al acceso de los interesados, que

sean de calidad en su contenido, sean difundidos y entendidos por el personal y finalmente que su cumplimiento sea riguroso. (Balderrama, 2009).

- ***Título del Proyecto.*** Análisis de modelos de gestión de seguridad y salud en las pymes del sector de la construcción.

Institución. Universidad Nacional Autónoma de México -Facultad de Ingeniería

Autor. Carol Genovet Calderón Galvez

Fecha de realización. 2006

Resumen del proyecto. Esta tesis doctoral estudia el tema de la siniestralidad en las Pymes en España- sector de la construcción -, específicamente en Andalucía, con el fin de analizar la implementación de la Prevención de Riesgos Laborales , siendo este sector donde se los trabajadores se encuentran más expuesto a mayores peligros y factores de riesgo, además que es una actividad económica con características únicas en la forma de contratación, como es la temporalidad de los trabajadores, el clima y la falta de mano de obra especializada entre otros.

Las pymes son una fuente importante en la generación de empleo especialmente en las organizaciones de menos de 250 trabajadores, evidenciándose que en las empresas de menos de 50 personas es donde se presenta el 40% de los accidentes, aun existiendo una legislación que establece disposiciones mínimas para la Prevención de Riesgos Profesionales, pero que en la mayoría de los casos el sistema no se adopta por ser muy exigente o muy costoso para una empresa pequeña.

Debido a esta problemática en esta tesis se hace un análisis de los distintos sistemas de gestión que existen tanto en España con el Real decreto 1627/07, así como en otros Países como la OSHAS 18001, las directrices de la OIT, el sistema Irlandés “safe” T Cert”, el Británico”CHAS” y el Holandes, Haciendo énfasis en las Pymes de la construcción y sus

beneficios. (Calderón, 2006).

Es evidente que, aunque existen legislaciones mínimas en materia de seguridad y salud aplicables a las obras de construcción, las normas no se cumplen completamente, debido a que en este sector la contratación es de alguna manera muy informal y la implementación del sistema es costoso. En el momento de legislar se debería tener en cuenta que el sector de la construcción tiene características específicas, como por ejemplo que muchos de los trabajadores son inmigrantes y la mano de obra es poco calificado.

Se deberían crear estímulos fiscales o algún tipo de ayuda económica a las pymes del área de la construcción para que puedan implementar sistemas con unos adecuados estándares de SST, así como dar incentivos a los contratistas para que se promulgue la formación profesional de los trabajadores.

5.1.2. Nivel Nacional.

- ***Título del Proyecto.*** Evaluación y propuesta para la mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa de blindaje y seguridad

Institución. Empresa

Autores. Wendy Alejandra Bolaños, Gutiérrez Yuri Marcela Lombana, Gina Marcela

Romero Hurtado, María Margarita Suárez Merchán

Fecha de realización. 2018

Resumen del proyecto. El objetivo de esta investigación fue Evaluar y proponer acciones para la mejora en la implementación del SG-SST en la Empresa de Blindaje y Seguridad, basados en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017.

Las metodologías utilizadas fueron lista de chequeo documental, inspección de los procesos y elaboración de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de la cadena

productiva.

Se obtuvo como primer resultado la clasificación en nivel Crítico de la empresa, frente a la implementación del SG-SST en la evaluación documental. La identificación de peligros permitió evidenciar y valorar los riesgos del proceso productivo. Se elaboró un plan de trabajo para el 2018 para intervenir los puntos más sensibles, siendo visibles las primeras mejoras y el compromiso de la Empresa frente a la propuesta realizada.

Se presenta como fundamental, obtener el compromiso de la Gerencia para asignar un presupuesto y en conjunto con los trabajadores desarrollar el ciclo de mejora continua (PHVA) en estrategias que controlen los peligros y reduzcan la posibilidad de tener incidentes y accidentes, manteniendo vigente el plan de trabajo anual. Se resalta la importancia de darle cumplimiento a lo que establece la Ley, respecto al diseño e implementación del SG- SST, que toda organización debe llevar acabo, de lo contrario se generaría una sanción económica, lo cual no será algo favorable financieramente, es por tal razón que los propietarios y administradores deben gestionar y ser partícipes del SG-SST, para lograr el mejoramiento en la productividad y desempeño de cada uno de los trabajadores en la organización. (Bolaños, Marcela, Romero, & Suárez, 2018)

- ***Título del Proyecto.*** Plan de mejoramiento para el SG-SST de la empresa

Multidimensionales. S.A.S.

Institución: Empresa

Autor o autores: Ricardo Guzmán Sierra

Fecha de realización: Mayo 2017

Resumen del proyecto: Este proyecto nos presenta a la empresa Multidimensionales S.A.S. y su gran compromiso con el mejoramiento continuo de sus procesos y actividades, es así,

que dirige sus esfuerzos hacia el cumplimiento de la legislación aplicable y otras suscritas en materia de SST enfocado en la permanente evaluación y control de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

Por medio del desarrollo de la investigación se realizaron una serie de reportes de condiciones inseguras y el proceso que se les dio para ejecutar acciones correctivas y preventivas de condiciones inseguras. Se encontraron una serie de hallazgos, que fueron relacionados en plan de acción para la corrección y prevención.

Su autor nos hace ver la importancia y la gran ayuda que brinda un programa de inspecciones en una organización, para detectar desviaciones en los sitios de trabajo, es decir identificar condiciones y situaciones de riesgo en los puestos de trabajo y áreas de las empresas. Es una herramienta que es sencilla y que su adecuada y periódica aplicación y desarrollo tanto en áreas operativas como administrativas y desarrollo son de gran ayuda en las organizaciones hacia la disminución de los riesgos, cambios y mejoras en los sitios e instalaciones de trabajo.

Generar una cultura organizacional del autocuidado y la seguridad en los diferentes procesos funcionales de la empresa y su mejora continua son pilares hacia el logro de los objetivos, el bienestar físico y psicológico en el entorno laboral. (Guzmán, 2017)

- ***Título del Proyecto.*** Evaluación inicial y plan de mejoramiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo en alta Visión SAS.

Institución. Empresa

Autores: Angie Julieth Maldonado Sandoval, Mayerly Katherine Quiroga Benavides

Johanna Paola Junco Romero

Fecha de realización. 2017

Resumen del proyecto: La propuesta se desarrolló en la ciudad de Bogotá, en la Institución

Prestadora de Servicios de Salud de consulta externa especializada en oftalmología Alta Visión SAS., sus autores realizaron una minuciosa verificación de las condiciones en las que se encontraba el SGSST de Alta Visión SAS y al final establecieron un plan de mejoramiento en busca del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la legislación colombiana.

Dentro de ese diagnóstico se determinó que Alta Visión SAS no cumplía a cabalidad con los estándares mínimos exigidos por la Resolución 1111 de 2017. Dentro de las grandes falencias estuvo la disponibilidad financiera para la realización de actividades encaminadas a la prevención de la salud y seguridad.; situación que se presenta en muchas organizaciones donde no se lleva a cabo una implantación adecuada del sistema, ni tampoco se realizan planes de mejoramiento continuo por la falta de recursos, físicos, técnicos y económicos (Maldonado, Quiroga, & Junco, 2017)

- ***Título del Proyecto.*** Plan de mejora en salud ocupacional para la alcaldía de Chiquinquirá.

Institución: Empresa

Autores. Judith Amparo Salazar García, Diana Farley Pinilla. Alba Nelly Flores, Neida Emilce Martínez, Erica Margot Cañón,

Fecha de realización: 2017

Resumen del proyecto: En este trabajo de investigación se aborda la importancia que tiene el programa de salud ocupacional de velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada individuo en una organización. Para determinar la situación actual del programa de SO en esta entidad pública se realizó un plan de acción generado a partir de un diagnóstico inicial y unos datos históricos proporcionados por funcionarios de la Administración.

Se tuvo en cuenta métodos estadísticos como la recolección de datos mediante muestreo,

encuestas, y demás, determinando con los resultados obtenidos en la investigación que la principal falencia se encuentra en la capacitación y seguimiento a las actividades brindando como solución un plan de mejoramiento básico Legal con énfasis en la gestión del conocimiento y con base en el modelo de Nonaka y Takeuchi con el fin de generar refuerzo en los conocimientos de los trabajadores.

En la alcaldía de Chiquinquirá, se realiza un seguimiento al personal sobre las medidas de seguridad establecidas por el departamento de seguridad industrial y las recomendaciones dadas por los representantes del Copasst. Se evidencio la falta de capacitación y formación en riesgos laborales al personal en todos los niveles, falencia común en varias de nuestras organizaciones que hace que los trabajadores no estén concientizados acerca de la importancia de realizar las actividades laborales con seguridad, concentración y protección (Salazar, Pinilla, Florez, Martínez, & Cañòn, 2017)

- ***Título del Proyecto.*** Plan de mejoramiento en seguridad y salud en el trabajo en Industrias Magma s.a., basado en los estándares mínimos de Calidad de los programas de salud ocupacional de empresa.

Institución: Empresa

Autores. Belkys Barahona Dueñas, Cindy Constanza Buitrago Pérez

Fecha de realización. Junio 2013

Resumen del proyecto. Proyecto está enfocado en el desarrollo de tipo experimental, un plan de mejora en SST para la empresa dedicada a actividades de metalurgia y metalmecánica elaboración de repuestos y productos de maquinaria minera y fundición de piezas.

Para la elaboración del plan las autoras realizan un diagnóstico inicial en salud y seguridad, basado en los estándares mínimos del programa de salud ocupacional de empresa, con el fin de

reconocer los factores de riesgo que pueden llegar a generar accidentes o enfermedades laborales y promover y garantizar la seguridad y protección de los trabajadores.

El Plan de mejoramiento propuesto, permite evidenciar una guía de trabajo organizado para la mejora del sistema de seguridad y salud aplicable a cualquier organización. El uso de tablas con soporte fotográfico permite evidenciar las propuestas a los hallazgos identificados en el diagnóstico y las mejoras realizadas. Se pueden visualizar los peligros y riesgos para este tipo de actividades industriales, establecer una mejora a la organización basada en el ciclo PHVA que permite que en la medida que el ciclo se repita recurrentemente, se logra una mejora en cualquier tipo de actividad y de empresa. (Barahona & Buitrago, 2013).

5.2 Marco Teórico

Los accidentes laborales en Colombia se han presentado de forma frecuente y alrededor de los años se han registrado altos y bajos en su ocurrencia, lo cual se ha podido generar, por ausencia de normatividad eficaz o la falta de una cultura en prevención de riesgos. Al parecer no hay preocupación por tratar desde la raíz problemas como estos, posiblemente porque generan costos económicos o sociales, sobre los cuales no hay interés de asumir.

Consecuentemente con lo anterior, muchas empresas continúan en ceros frente a la prevención de accidentes laborales al no contar con procedimiento o estándares para llevar a cabo la identificación de peligros y valoración de sus riesgos. Estas empresas requieren de una inversión mayor y cambios radicales para lograr en el corto tiempo diseñar e implementar el SG-SST como lo contempla el decreto 1072 de 2015.

Resulta importante considerar que la poca formación en temas de seguridad que reciben los trabajadores, así como una pobre cultura hacia la prevención y la falta de gestión de actividades de prevención de accidentes aumenta aún más dicha probabilidad.

Con la incorporación del nuevo modelo de SST en Colombia (decreto 1072 de 2015) el gobierno nacional busca atender una preocupación general en relación con la alta accidentalidad laboral que se viene presentando en los últimos años. Sectores como el de la construcción reportaron los índices de accidentalidad más altos del país con más de 70 mil accidentes en el año 2011 (Fasecolda, 2011) de igual forma las tasas de enfermedad laboral aun presentan un incremento en número de casos reportados.

No obstante, tras la puesta en marcha de la normatividad reciente en esta materia, la cual obliga a los empresarios a diseñar e implementar un SG-SST se busca una reducción en estos índices y una mayor cobertura de trabajadores en riesgos laborales (Zambrano, 2013).

5.2.1 Antecedentes.

Con la aprobación de las normas ISO inicialmente la 9001 para gestión de calidad y luego la 14001 establecida para la gestión ambiental, a comienzos de la década de los noventa se contempló la posibilidad de elaborar una norma ISO sobre los sistemas de gestión de la SST en un Taller Internacional sobre las ISO celebrado en 1996 (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Luego de que la organización internacional del trabajo diera las directrices varios países deciden adoptar el modelo y lo implantan en su legislación como una metodología para la implementación del SG-SST en las empresas. Para Colombia el modelo en este tema se comienza tras la ley 1562 del 2012 donde se estableció el término de SST anteriormente llamado salud ocupacional (Unad, 2013). Desde 1989 con la resolución 1016, las empresas debían desarrollar e implementar el programa de salud ocupacional el cual consistía en la aplicación de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo y el subprograma de higiene y seguridad industrial (Ministerio del Trabajo - Colombia, 2014).

En el año 2014 el gobierno nacional mediante el decreto 1443 establece que el anterior programa de salud ocupacional debía ser reemplazado por el nuevo SG-SST en el cual las empresas debían hacer su gestión por etapas y basadas en el ciclo PHVA (SafetYa, Tiempo real control real, 2015). Sin embargo, frente a las grandes inquietudes e inconformidades de las empresas, el gobierno, fusionó toda la normatividad en materia laboral en un solo decreto que establece en el título 4, capítulo 6 todo lo relativo al SG-SST reemplazando al decreto 1442 el cual quedó derogado. Al mismo tiempo el decreto establece que el plazo máximo para que las empresas implementaran el SG-SST, pero estas se fueron modificando hasta lograr su ampliación al 31 de enero de 2017 y posteriormente se realizó una nueva aplicación mediante el decreto 52 de 2017 hasta el 01 de junio de 2017 (Eje 21, 2016).

La experiencia que presentan las empresas con la puesta en marcha del sistema de gestión, enfatiza de manera particular en el mejoramiento de las condiciones laborales, reducción de accidentalidad, y aumento en la productividad. Sin embargo, es innegable que los recursos que se disponen para el desarrollo de los SG-SST son un factor bastante relevante y como se ve en la mayoría de las organizaciones lo que más preocupa a los empresarios.

5.2.2 Marco Nacional SGSST

SG-SST: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: “La Organización Internacional del Trabajo -OIT publicó en el año 2001, las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) las cuales, debido a su enfoque tripartito, se han convertido en un modelo ampliamente utilizado para elaborar normas nacionales en este ámbito”.

Colombia como país miembro de la Comunidad Andina, en la Decisión número 584 adoptó el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, este instrumento establece el marco

legal sobre la salud y seguridad laboral sirviendo como base para la armonización de las leyes y reglamentos en cada uno de los Países Miembros, e impulsarlos a adoptar directrices sobre la gestión de la SST y un sistema nacional de SST. (OIT, 2011)

Por consiguiente, la incorporación de la salud, la higiene y la seguridad industrial es una herramienta que contribuye a mejorar la productividad, ya que una buena identificación de peligros, evaluación y análisis de riesgos ayuda a establecer acciones pertinentes para que se mejoren las condiciones en los sitios de trabajo, las relaciones laborales y en general tener un buen clima laboral en las empresas. Partiendo de este precedente se considera que las condiciones en que se realiza una actividad repercuten en la eficiencia de la misma. (Schultz, 1999). El ambiente inmediato no deja de influir en la motivación para realizar la tarea y la destreza con que esta se ejecuta. Si las condiciones físicas son inadecuadas, la producción se verá afectada. (Asociados.com, 2010)

El alcance del SGSST encaminado a garantizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores como lo explica va más allá, actuando como factor de motivación y eficiencia de los trabajadores sobre la base de integrar sus principios y tareas a los sistemas de gestión y en general a las diferentes actividades y funciones de la empresa., lo que incide en que ésta sea responsable socialmente. (Céspedes & Martínez, 2016). Un eficiente SGSST es aquel donde exista una correcta armonía entre sus elementos configuradores.

En este sentido, el sistema de gestión implica que debe haber una armonía, una correcta articulación, sinergia y participación de todos los procesos, directivos y trabajadores, una integración de prevención en el sistema general de las organizaciones en el conjunto de actividades para un desarrollo equilibrado, cumplimiento de objetivos y bienestar integral de todo su talento humano.

Como lo contempla el decreto único del sector trabajo el compromiso con la gestión en SST, parte de la declaración de la alta dirección mediante la política y el desarrollo del plan de trabajo. Por tanto, las empresas podrán en cualquier momento revisar y proponer las acciones de mejora que permitan ir más adelante en los procesos de prevención de accidentes y enfermedad laboral (Zambrano, 2013).

Por otra parte, al mismo tiempo que se generó la obligatoriedad de la implementación de la gestión en SST a través del decreto, el gobierno nacional expidió en el año 2014 el decreto 472 en el cual se exponen las sanciones económicas a las cuales se podría ver sometidas las empresas por su incumplimiento (Eje 21, 2016).

Las empresas sin importar su tamaño deben acogerse al cumplimiento normativo en SST y dar cumplimiento a los requisitos establecido en el decreto 1072; para ello se requiere como punto clave definir su política en prevención de riesgos laborales donde la alta dirección establezca los principios y compromisos en pro de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa. El objetivo primordial de una política de prevención debe ser la cultura preventiva de empresa en la cual las personas sean su valor principal. La política es el camino a seguir, el norte para el desarrollo saludable de todos los propósitos de la organización.

5.2.3 Marco internacional SGSST

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su estrategia Española de SST para el periodo 2015-2020 este organismo menciona que las políticas establecidas por este país en materia de prevención han estado orientadas primordialmente a la disminución de los AT, sin embargo, las estadísticas en España muestran que en la última década aunque se ha visto tendencia decreciente en el índice de accidentalidad, cada año se producen más de 500 accidentes mortales y 17000 partes notificadas como Enfermedad laboral (INSHT, 2015)

Es por esto que plantean la necesidad de incidir aún más en las enfermedades profesionales y enfermedades derivadas del trabajo; y aunar esfuerzos en la promoción y la prevención antes que la rehabilitación o el abandono temprano del trabajo por motivos de salud. (INSHT, 2015)

La estrategia propone debe ser más flexible ya que cada día se producen y se prevén factores de riesgo que hoy por hoy no se tienen contemplados prioritarios pero que a un plazo mediano o largo van a influir en el bienestar de los trabajadores , de ahí que esta debe adaptarse a estos futuros cambios como pueden ser riesgos derivados del uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación , las tendencias de los empleos, los que se derivan de factores socio laborales por la organización misma del trabajo o la tarea , el envejecimiento de la población activa trabajadora entre otros. (INSHT, 2015)

De acuerdo a lo anterior y no solo en España, es indispensable que los gobiernos e institutos y entidades aprovechen mejor los recursos, actúen en conjunto y mejoren su capacidad de respuesta a la población en salud y seguridad. Se debe trabajar más en la formación e investigación en riesgos laborales, mayor divulgación a trabajadores y empresarios marco legal y disposiciones en SST, y además brindar herramientas prácticas, sencillas para su acceso, comprensión y aplicación.

- ***Prevención de riesgos laborales.***

Como lo menciona Ucha (2013), en la definición de la prevención como el resultado de concretar la acción de prevenir, la cual implica el tomar las medidas precautorias necesarias y más adecuadas con la misión de contrarrestar un perjuicio o algún daño que pueda producirse, la prevención puede ser aplicada tanto a la seguridad como a la salud laboral (Ucha, 2013).

La prevención en seguridad hace relación a todas las acciones tendientes a reducir los factores de riesgo en los puntos de trabajo , es así que para ello se requiera como primera medida iniciar

con una adecuada evaluación del ambiente o entorno de trabajo por medio de la observación , es decir no se puede hacer desde un escritorio , es preciso ir y observar las instalaciones, herramientas y productos utilizados en la ejecución de las actividades para identificar verdaderamente a que peligros se exponen los trabajadores, denominándose peligro a la fuente o situación que puede generar daño.

Como segunda medida establecer el nivel del riesgo como la probabilidad de ocurrencia dado por la gravedad en los daños que puede generar y el tiempo de exposición. Una vez se terminada la evaluación valoración del riesgo proponer o establecer medidas para su reducción o eliminación.

Cabe aclarar que esta identificación y valoración de los riesgos la debe realizar un profesional en SST, con la ayuda y participación de los mismos trabajadores ya que son ellos en su rutina diaria quienes más conocen que les puede o no afectar en el trabajo.

Es así que en la medida en que las acciones o controles tomados ya sea de manera colectiva o individual para evitar la ocurrencia de situaciones que no se esperan, la prevención puede decirse fue efectiva o no. (Ucha, 2013).

En cuanto a enfermedades laborales definidas en la ley 1562 articulo 4 como “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” (ley 1562,2012) , la prevención también debe ser aplicada, y debe hacerse con mayor ahínco en todas las organizaciones , es así como lo indica la Organización internacional del trabajo , existe la necesidad apremiante de fortalecer la capacidad para la prevención de enfermedades laborales en el marco de los sistemas nacionales de SST.

Con el esfuerzo conjunto de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de

trabajadores, la lucha contra esta pandemia tendrá que ocupar un lugar destacado en los nuevos programas mundiales y nacionales sobre seguridad y salud (OIT, 2019).

Las enfermedades laborales son aun la causa de grandes pérdidas y dolor en el mundo del trabajo, pero frente a los AT permanecen a veces invisibles, aunque al año provoquen un número mayor de muertes

La relación entre la exposición y la enfermedad se puede establecer mediante datos clínicos y patológicos, la historia médica y el análisis e identificación de los peligros y riesgos en el sitio lugar de trabajo. Es así como se puede dar inicio a una verdadera prevención, de manera integrada mirando todos los factores y aspectos que pueden alterar la salud física y emocional de los trabajadores. (OIT, 2019).

Con los SG-SST se busca precisamente no solo actuar ante la seguridad sino también ante la prevención en la salud para prevenir la ocurrencia y diagnóstico de enfermedades por causa de la exposición a factores de riesgos en el trabajo.

- ***Los accidentes y su causalidad para la prevención.***

El conocimiento y la causalidad de los accidentes también han venido cambiando a lo largo de los años. El modelo que dividía las condiciones y los comportamientos inadecuados como seguros o inseguros ha quedado atrás, así lo menciona (Saari, 1998); es así que existen nuevos modelos sistemáticos más estructurados de los cuales ha sido comprobada su eficacia en la gestión de la seguridad.

Ahora bien los accidentes como lo define Raouf (1998) son sucesos imprevistos que producen lesiones, muertes, pérdidas de producción y daños en bienes y propiedades; y para lograr prevenirlos se requiere de conocer sus causas. Es así que existen diferentes teorías que permiten establecer esa causalidad, entre ellas se mencionan las siguientes:

a. Teoría del dominó.

Esta teoría desarrollada por H. Heinrich (1931), propone una secuencia compuesta por cinco factores de donde uno actúa sobre el que continúa así como se hace en el juego del dominó. Aunque este autor no logró apoyar su teoría por medio de datos, esta sí contribuyó en la realización de nuevas investigaciones. La secuencia presentada por Heinrich de los factores del accidente en su orden fue: Primero antecedentes y entorno social, luego fallo del trabajador, acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico, cuarto accidente y finalmente daño o lesión.

b. Teoría de la casualidad pura.

En esta teoría todos los trabajadores de un conjunto determinado tienen la misma probabilidad de sufrir un accidente. Se deduce que no puede discernirse una única pauta de acontecimientos que lo provoquen. Según esta teoría, todos los accidentes se consideran incluidos en el grupo de hechos fortuitos de Heinrich y se mantiene la inexistencia de intervenciones para prevenirlos.

c. Teoría de la causalidad múltiple.

Esta teoría defiende que, por cada accidente, pueden existir muchos factores, causas y sub-causas que contribuyan a su aparición, y que determinadas combinaciones de éstos provocan. De acuerdo con esta teoría, los factores se pueden agrupar en la categoría de comportamiento dada por factores relativos inadecuados del mismo trabajador (actitud, problemas físicos o mentales o falta de conocimiento) categoría ambiental, dada por aplicación de procedimientos inseguros, deterioro de los elementos usados para su protección entre otros. El aporte que da esta teoría es principalmente manifestar que los accidentes de trabajo casi nunca se dan por una única causa o acción. Raouf (1998).

d. Teoría de la Transferencia de Energía.

Quienes defienden esta teoría sostienen que los trabajadores sufren lesiones, o los equipos daños, como consecuencia de un cambio de energía en el que siempre existe una fuente, una trayectoria, un receptor. Es útil esta teoría en relación a que permite determinar las causas de las lesiones y evaluar los riesgos relacionados con la energía y la metodología de control. (Raouf .1998). Según el autor esta prevención se puede dar realizando controles como eliminación de la fuente, modificación de las condiciones del puesto de trabajo, y mantenimiento preventivo. Ahora en relación a la trayectoria de la transferencia de energía ésta puede modificarse con el aislamiento de la trayectoria, instalación de barreras; instalación de elementos de absorción y colocación de aislantes.

Esta última teoría contiene algunos de las medidas que hoy en día se tienen en los SGSST en los controles establecidos para reducir o mitigar los riesgos como son controles en la fuente, en el medio y en el individuo.

- ***La Mejora Continua.***

Lograr un desempeño alto en seguridad se logra mediante la mejora continua en los procesos y entorno laboral y este debe ser un objetivo dentro de la organización.

La mejora continua es un concepto originado a partir de mediados del siglo XX que pretende introducir mejoras en los productos, servicios y procesos. Es entendida como un proceso dinámico evolutivo, compuesto por una serie de niveles por los que una organización puede transitar al aplicarla como una capacidad de la organización, que si conduce adecuadamente puede llevar a la organización a tener una ventaja competitiva frente a otras organizaciones (Bessant y Francis 1999; Suárez-Barraza et al. 2008). Es así que implica tanto la implantación de un sistema como el aprendizaje permanente de la organización, el seguimiento y la participación activa de todas las personas. Esto decir debe ser progresivo, no es aplicarla y quedarse estático,

es continuar de manera permanente con ese propósito.

Diariamente se presentan situaciones, condiciones o desviaciones en salud y seguridad que merecen ser atendidos rápidamente ya que está en riesgo la integridad de las personas y la seguridad, la continuidad de los procesos y el crecimiento de las empresas. La demora en las soluciones podría generar consecuencias graves, incluyendo altos costos.

Ante esto la mejora permanente en el entorno laboral tiene gran importancia dentro del SG-SST ya que los cambios que se dan en las organizaciones pueden generar impactos considerables tanto a nivel interno como externo en las empresas.

El mejoramiento continuo es una constante que debe mantener toda organización o empresa para garantizar se mantenga el SGSST. Esta es aplicable a todas las áreas y procesos, permite aplicar las medidas necesarias ante desviaciones en SST.

La base del modelo de mejora continua es la autoevaluación. En ella se detectan puntos fuertes, que hay que tratar de mantener y áreas cuyo objetivo deberá ser un proyecto de mejora.

Como es necesario aplicarlo se requiere se cumplan varios aspectos en el ambiente de trabajo, Gonzales H (2012) menciona los siguientes:

- Apoyo en la gestión por parte de los directivos, retroalimentación y revisión de los pasos en cada proceso, claridad en la responsabilidad, poder de decisión para el trabajador.
- Debe permitir su medición es decir que a intervalos o periodos establecidos pueda medirse y determinar si los resultados esperados de los cambios o mejoras han dado los resultados esperados y si las medidas han sido eficaces.
- Debe contar con la participación de todos los trabajadores y colaboradores de la organización, ya que cada uno en su área o actividad puede proponer, dar ideas u

opiniones ya que cada uno desde su hacer diario saber que pasa, que puede pasar y también como se puede mejorar

Existen varias metodologías asociadas a la Mejora Continua pero para la investigación se trataran dos de las cuales pueden ser aplicadas en cualquier ámbito de los procesos, productos y/o servicios y en la prevención de riesgos con grandes resultados, la metodología PDCA impulsada por Deming y la técnica benchmarking :

a. Metodología PDCA.

Es conocido también como “Círculo de Deming “, ya que fue el Dr. Williams Edwards Deming, el pionero y quien impulsó el uso de esta herramienta en la mejora de la calidad.

Las siglas PDCA son el acrónimo de las palabras inglesas Plan, Do, Check, Act, que en español corresponden a Planear, Hacer, Verificar y Actuar (González ,2012)

Esta metodología es utilizada por diversos sistemas utilizados en las organizaciones nacionales e internacionales, la norma OHSAS 18001- ahora la ISO 45001 basada en salud y seguridad en el trabajo la utiliza y en nuestro marco legal dado por el ministerio de trabajo en el decreto 1072 el SGSST se estructura bajo este ciclo de mejora continua PHVA como herramienta para optimizar el comportamiento de la organización en materia de SST.

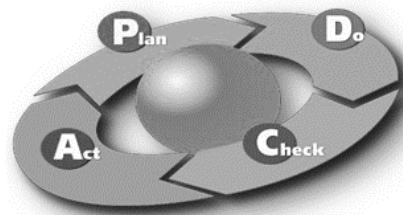


Figura 2. Círculo Deming. Fuente. Karn G, 2009.

Al aplicarse a la SST, el planear conlleva establecer una política de SST, elaborar planes

donde se incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales, la organización del sistema, la identificación de los peligros y evaluación de riesgos.

El Hacer es la aplicación y puesta en práctica del programa de SST, el Verificar se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa mediante indicadores de gestión y la fase Actuar de acuerdo a los valores de las mediciones o resultados obtenidos tomar medidas para corregir o continuar por el mismo camino y empezar nuevamente el ciclo ya sea para seguir mejorando o lograr los objetivos planteados en un principio

b. Técnica de Benchmarking.

La NTP 596 (2001) Nota Técnica de la mejora continua aplicada a la prevención: Benchmarking; establece que es una técnica que puede ser aplicada a todo el sistema o algún área particular de la organización en la gestión prevención de riesgos laborales, ya que es una herramienta de mejora continua que usa diferentes fases y fuentes de información tanto internas o externas, intercambio de conocimientos e información con organizaciones pertenecientes o no al mismo sector productivo pero de nivel superior o que se destacan por emplear buenas prácticas con resultados que se pueden comprobar, y que pueden ser adoptadas con nuevas mejoras a las áreas y procesos particulares de la organización.

De acuerdo a la Murillo, B (2001) la redactora de esta nota técnica define el proceso de benchmarking como un proceso sistemático y continuado de una empresa concreta para aprender de otras empresas (tanto del mismo sector como de diferentes) mediante evaluación comparativa de productos, servicios, procesos, métodos, procedimientos y estrategias.

Lo más importante con la práctica de esta actividad es "reflexionar" para encontrar la forma de mejorar teniendo como tema central la "educación mutua". (INSHT,2001).

Dentro de los Beneficios Técnica de benchmarking están: .

- Conocimiento de las mejores herramientas para implantar, como por ejemplo: medidas de seguridad, investigación de AT, diseño puestos de trabajo, implantación de programa de formación, etc, que se estén llevando a cabo en empresas de la competencia o de otros sectores de la economía.
- Permite conocer cuáles son las claves organizacionales necesarias para sostener dichas herramientas.
- Ayudan a detectar necesidades e incidir, modificar y crear nuevas habilidades, nuevos valores, generar aprendizaje y crear “organizaciones que aprenden”. (INSHT ,2001), de ahí que contribuya a la reducción de factores de riesgo como es el Psicosocial y a la calidad de vida de todos los colaboradores de las organizaciones
- Esta herramienta demanda de un gran compromiso por parte de todos los niveles de la organización, una adecuada comunicación en todas las direcciones, vertical y horizontal, autonomía en la toma de decisiones y participación para que la preparación y el entrenamiento de los equipos de trabajo e integración de la gestión de la prevención en todos los procesos de la organización sean efectivos.

Ahora bien, las etapas de este proceso de mejora continua del Benchmarking según la guía del INSHT son las siguientes:

- Diseño del proceso o Planeación.

Esta etapa inicial permite tener una comprensión total del propio proceso; por lo cual para lograrlo se debe responder estos tres interrogantes: Qué, quién y el cómo. En ese orden lo primero es identificar qué es lo que se quiere medir o mejorar, es decir cuáles van a ser los aspectos o actividades de mejora.

En segundo lugar a quién se va a medir o quienes serían los referentes si trabajadores, jefes,

líderes, altos directivos, prevenciónistas etc y que información se necesita obtener; cuáles serían las organizaciones o compañías con prácticas más avanzadas y como medir su actuación en prevención de riesgos.

En tercer lugar cómo se haría la recogida y organización de la información (informes, matrices de datos, tablas comparativas, etc.).

Según esta guía NTP 596 de buenas prácticas es importante se documenten los procesos para conocer de manera interna cuáles son las debilidades y cuáles son los puntos que tienen un alto potencial de mejora.

- Recopilación de datos.

Esta etapa abarca la obtención de datos de diferentes fuentes: interna, externa, fuentes vivas y activas. Dentro de las fuentes internas están la de técnicos o personas expertas en la prevención que hay dentro de la organización, líderes de procesos en mantenimiento, recursos humanos y personal encargado de la formación y entrenamiento en la empresa, etc.

También se puede acudir a información interna de la organización como resultados de evaluaciones médicas, sistemas de promoción, estadísticas de siniestralidad y absentismo, enfermedades, diagnóstico de condiciones de salud, historias de vida laboral, tipos de contrato, horarios etc. La información suministrada por los mismos trabajadores es una fuente de datos complementaria relevante ya que ellos pueden conocer o saber de empresas con la que se pueda realizar comparación, contactos y prácticas o modelos seguros realizadas por ellas.

Dentro de las fuentes externas la toma de datos se puede llevar a cabo de fuentes bibliográficas y documentales como de periódicos, boletines, periódicos, archivos reglamentarios, etc o a través de investigaciones originales mediante aplicación de cuestionarios, observación o entrevistas ya existentes. Como fuentes vivas o activas están las visitas a y entre

diferentes centros de trabajo, ya que permiten hacer preguntas sobre temas en los que haya que profundizar más a las personas necesarias. Es una fuente de datos que requiere mayor tiempo, trabajo y cautela

Con cada una de las fuentes utilizadas se debe tener en cuenta o evaluar su disponibilidad, utilidad, fiabilidad y exactitud, entre otros

En esta etapa ya una vez analizada la información que sea obtenido en la etapa anterior, se identifican los mejores aspectos en prevención de riesgos de otras empresas ya seleccionadas en sus mejores prácticas y se adoptan dentro de la organización pero haciéndoles mejoras y darle mayor valor agregado a la organización

- Mejora del proceso.

En esta última etapa se debe llevar a cabo un plan de acción para la puesta en marcha de la mejora planteada. Este plan debe contemplar los objetivos de dicha acción, los recursos, fecha de inicio y terminación de desarrollo de proceso, medidas de control y evaluación.

Al finalizar se realiza un informe que detalle la información obtenida, los hallazgos, resultados y desarrollo de recomendaciones. Los resultados deberán ser divulgados todas las personas involucradas o partícipes en el proceso para su implementación.

- Evaluación

Esta última etapa es de verificar y comprobar que se está aplicando lo aprendido y detectar nuevas necesidades de mejora y aprendizaje. La idea es que se mantenga esta práctica y se adopte ojalá como parte de la cultura de prevención en SST basada en la mejora continua.

- ***Acciones Correctivas, preventivas de mejora.***

Los conceptos de acciones correctivas y preventivas según el decreto único reglamento del sector trabajo en Colombia son:

Acción correctiva. Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad hallada u otra situación indeseable

Acción Preventiva. Es aquella que permite eliminar o mitigar la causa o causas de una no conformidad potencial u otra situación no deseable

Acción de mejora. Acción de optimización del SGSST que permite tener mejoras en el desempeño de la organización en la SST

Para poder iniciar el proceso de mejoramiento de la empresa, se tiene que Identificar y registrar la no conformidad (real o potencial), las cuales son identificadas por todos los trabajadores e informadas a los dueños de proceso y debe realizárseles un seguimiento para ver si las acciones propuestas se han cumplido y si han sido eficaces. Las no conformidades deben identificarse en términos de los requisitos especificados (de ley, de la organización, del cliente, u otros) y las posibles no conformidades, en términos de posible incumplimiento. (Universidad Libre, 2017)

Las fuentes utilizadas para su identificación se establecen en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SGSST, de la revisión anual que hace la alta dirección, auditorías internas al sistema, resultados de la intervención de peligros etc

Debe tenerse en cuenta que todas las acciones deben documentarse, debe establecerse la metodología para el análisis de las causas, determinación de la causa raíz de lo no conformidad y el plan de acción con los responsables, y fechas de cierre de las acciones planteadas.

- ***Gestión del cambio.***

Tarantino, S (2012) define la gestión del cambio como un conjunto de procesos que se emplean para asegurar que los cambios significativos se lleven a cabo en forma ordenada, controlada y sistemática a efecto de los cambios organizaciones.

En todas las empresa se presentan cambios dados por modificaciones en la política, cambios en áreas, instalaciones, equipos, nuevos procesos, marco legal, cambios en la estructura organizacional, que pueden generar nuevos riesgos y que pueden tener repercusiones en la salud y seguridad de las personas e implicar modificaciones significativas de las condiciones de trabajo. De acuerdo a lo anterior es indispensable planificar y establecer las acciones a desarrollar frente a cada cambio que se dé dentro de la organización, definiéndose los parámetros o requisitos a los que debe ajustarse el cambio y el papel preventivo que deben jugar quienes intervienen en el.

Este concepto de gestión del cambio también se afirma en el Decreto 1443 de 2015, Capítulo V, Artículo 26 donde dice que el empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos o los cambios externos.

Uno de los modelos existentes para el estudio y aplicación de la gestión del cambio es el modelo ADKSAR sigla que significan Crear conciencia, suscitar motivación, desarrollar conocimientos, fomentar aptitudes y reforzar cambios en una organización (Tarantino ,2012).

Es un modelo interesante, debido ya que se da una relación e integralidad entre la administración del cambio en la empresa y la de los trabajadores. Sus etapas se describen así:

- Conciencia del cambio. Esta etapa es fundamental ya que para que se den los cambios se requiere que todos los colaboradores en la organización conozcan porqué es necesario o se debe dar el cambio, para esto se requiere una buena comunicación en todos los niveles de la empresa

- Deseo. Una adecuada motivación posterior a que los colaboradores tengan plena conciencia del cambio, logra despertar en ellos el deseo de contribuir para que se dé el cambio

- Conocimiento. Después de las dos etapas anteriores se pasa a la necesidad de saber el cómo cambiar. De ahí que se requería abordar tanto el conocimiento de cómo cambiar o sea el hacer, como el conocimiento de cómo seguir luego de realizar el cambio

- Capacidad – Habilidad. Se trata de aplicar nuevas habilidades y comportamientos para hacer que los cambios que son necesarios se aterricen, se cristalicen.

- Refuerzo. Esta etapa busca mantener los cambios de condiciones o comportamientos propuestos; es por eso que se necesita que se dé un seguimiento y un refuerzo

Como se puede observar es un método bastante práctico y muy aterrizado a lo que hoy en día se ve en las organizaciones, como es la alta resistencia que ponen los colaboradores a cambios que se den dentro de la organización; de ahí la necesidad involucrar a las personas ya que ellos son la base fundamental a la hora de implantar un cambio con buenos resultados.

5.3 Marco Legal.

5.3.1 Marco Legal Nacional.

- *Ley 9de 1979*. Este código sanitario nacional ha sido base para todas las empresas de todos los sectores en relación a la protección de la salud de las personas y el medio ambiente. En su título II nos da a conocer tanto los deberes como los derechos de los trabajadores y empleadores y las medidas que se deben tomar las industrias a nivel de higiene y seguridad industrial. En el título III menciona las medidas de control de agentes físicos y químicos que puedan afectar la salud de las personas en cualquier tipo de establecimientos y en el título VIII la necesidad de realizar análisis de vulnerabilidad y la toma de medidas para evitar o atenuar los efectos ante un posible desastre. (Ley 9. 1979).

- *Resolución 2400 de 1979*. Esta norma el Ministerio de trabajo y seguridad social nos da los parámetros de higiene y seguridad a aplicar en cualquier centro de trabajo con el fin de

prevenir y mantener la salud física y mental, prevenir AT y EL y lograr la mejora de condiciones de higiene y bienestar en las empresas y sus diferentes actividades. Título III, Titulo IV artículos 177 y 178, Capítulo I al VII Artículos del 63 al 152. (Resolución 2400. 1979)

- **Resolución 2013 de 1986.** Como prevención y desarrollo de la salud e higiene laboral con esta norma se estructura el comités de medicina, higiene y seguridad Industrial en los lugares de trabajo, el cual deberá ser un ente activo en la participación en identificación de peligros, inspecciones a puntos de trabajo, investigaciones de accidentes, entre otros, y apoyo en la prevención y promoción de la salud en las organizaciones. Artículos 1, 2, 7, y 11. (Resolución 2013.1986)

- **Resolución 1016 de 1989.** Con esta norma el ministerio normaliza la organización, funcionamiento y forma de los Programas de SO que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. En su Art 11 en el subprograma de higiene y seguridad industrial se deben identificar los peligros a los cuales se enfrentaban sus empleados en sus actividades habituales y no habituales y establecer las medidas de intervención para disminuir esos riesgos.

En su Art 14 nos aclara que es obligatorio tener listados de materias primas y sustancias empleadas en la empresa, los agentes de riesgo, los trabajadores que se encuentran trabajadores expuestos a estos, los elementos de protección que se les da para su prevención y estadísticas de AT y EL ausentismo n general, capacitaciones, e inspecciones y planes de emergencia, entre otros. (Resolución 1016.1989)

- **Decreto 1295 de 1994.** Este decreto aporta algo valioso y es que establece las actividades de promoción y prevención para la salud en las empresas. , Art 16,21, 22 ,91. Capítulo VI (Decreto1295.1994)

- **Resolución 2346 de 2007.** Esta norma plantea el manejo que se debe hacer con las

evaluaciones médicas ocupacionales, reserva de historia clínica. Artículo 8°. Artículo 15 Artículo. 18. (Resolución 2346. 2007)

- **Resolución 1401 de 2007.** En su Artículo 6 la norma nos menciona que se debe tener una metodología para la investigación tanto de incidentes como de AT y el Art 7 nos aclara que las personas que deben participar en la investigación son el jefe inmediato del trabajador , un representante del Copasst , el responsable del programa de SO y si es un evento mortal deberá participar de manera obligatoria un profesional con licencia en SO. (Resolución 1401.2007)

- **Resolución 2646 de 2008.** La norma plantea el uso de instrumentos validados en el país para la realización de diagnóstico de riesgo psicosocial y así saber cómo intervenir dichos factores, ya sea en el corto, mediano o largo plazo y si se hace necesario realizar programas para la prevención. Artículo 12,13 ,16 en este último artículo nos hace referencia a la necesidad de tener un profesional encargado de la SST en la prevención y desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológico los factores de riesgo psicosocial. (Resolución 2646. 2008).

- **Decreto 1477 de 2014.** El ministerio en esta normativa presenta en su anexo técnico la Tabla de Enfermedades Laborales de acuerdo a los agentes etiológicos y factores de riesgo ocupacional, lo cual no ayuda a vislumbrar por industrias u ocupaciones cuales están ya catalogadas según la exposición ocupacional. (Decreto 1477. 2014).

- **Resolución 652 de 2012.** Importante la conformación de los comités ya que son un mecanismo que tiene la empresa y los trabajadores para dar trámite a las quejas que presenten los trabajadores en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral Artículos 1, 2, 3, 6, 7 y 8. Resolución 652. 2012).

- **Decreto 1072 de 2015.** En el Titulo 4. Capítulo 6 de esta normativa le da a las empresas

las directrices que son de obligatorio cumplimiento para la implementación del SG-SST es así que como primer medida en su artículo 2.2.4.6.5. y 2.2.4.6.5. se plantea que las organizaciones deben establecer por escrito la política de SST y los requisitos que esta debe cumplir como por ejemplo ser específica y apropiada para la naturaleza de los peligros y tamaño de la organización. (Decreto 1072, 2015).

- **Decreto 472 de 2015.** Esta norma pone en alerta a las empresas sobre los costos económicos, sanciones y cierres que se pueden dar a la empresa por infracciones en SST. En su artículo 5 se muestran los criterios de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores los cuales están dados por el número de trabajadores el tamaño de la empresa y activos totales en número de salarios mínimos legales vigentes. (Decreto 472, 2015).

- **Resolución 0312.** La aplicación de los estándares mínimos en SST esta explícita en esta resolución, específicamente lo mínimo que deben cumplir las empresas sean pequeñas, medianas, grandes y según el tipo de riesgo. En su Artículo 9 precisa las características que debe tener la persona que va a realizar el diseño y la implementación del sistema para empresas riesgo I, II y III y en el Artículo 16 para las empresas con riesgo IV y V. (Resolución 0312, 2019).

- **Resolución 2404.** En su artículo primero esta resolución nos da los referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, igualmente en su Artículo 3 nos dice que si los riesgos identificados son de grado bajo o medio como mínimo su evaluación se debe realizarse cada dos años. En el Art 5 se presenta quien debe realizar la custodia de los instrumentos de evaluación. (Resolución 2404, 2019).

5.3.2 Organismos internacionales

- **OIT.** Organización internacional del trabajo. Organismo especializado de las Naciones

unidas que se dedica a asuntos del trabajo y las relaciones laborales. Colombia desde junio de 1919 es miembro. Este organismo reúne a gobiernos de diferentes países, empleadores y trabajadores y las normas que generan en SST son una herramienta para que estos actores mencionados instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo.

Varios de los convenios regulados por este organismo están orientados hacia la salud y la seguridad laboral y entre las metas que tiene fijadas está regular los principios y derechos de los empleados y la protección social, entre otros. (OIT, 2019).

- **INSHT**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Unión Europea, es un órgano científico-técnico encargado del análisis y estudio de las condiciones de SST. Dentro de las actuaciones desarrolladas de carácter multidisciplinar están los riesgos ergonómicos, psicosociales, higiénicos, de seguridad y los riesgos específicos de cada sector económico que puedan perturbar o afectar a los trabajadores (INSHT, 2019).

- **OPS**. La Organización Panamericana de la salud. Es una organización internacional especializada en salud pública de las Américas, la cual trabaja de manera mancomunada con diferentes países, gobiernos, ministerios de salud, universidades, agencias, organizaciones, y diferentes grupos sociales la salud, en el fomento y fortalecimiento de los sistemas de salud.

Ayuda a combatir enfermedades de transmisión, apoya en situaciones críticas de emergencia y desastres y promueve la promoción y mejora de la salud de las personas, como motor del desarrollo sostenible. (OPS, 2019).

- **OMS** Organización mundial de la salud. Este organismo tiene como único fin la mejora de la salud en todo el mundo. Son autoridad directiva y coordinadora en asuntos de sanidad a nivel internacional en el sistema de las Naciones Unidas. Presentan apoyo a gobiernos, comunidades asociados y fundaciones en estrategias y políticas sanitarias nacionales y logro de

objetivos sanitarios en beneficio de la salud m ya que busca que cada persona disfrute del mejor estado de salud posible. (OMS; 2019)

- ***NIOSH***. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional Instituto nacional. s Agencia federal de los Estados Unidos quien realiza investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

- ***OSHA***. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Es una agencia del Departamento de Trabajo de los EU, encargada de asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables para los hombres y mujeres trabajadores mediante el establecimiento y aplicación de normas, y mediante la capacitación, divulgación, educación y asistencia.

Dentro de las regulaciones que ellos emiten están las de límites en la exposición química peligrosa, acceso a los empleados a información sobre peligros, requisitos para el uso de equipo de protección personal, y requisitos para prevenir peligros y caídas por operar con equipos de trabajo. (OSHA, 1970).

- ***OHSAS 18001***. Esta norma da a las empresas unas herramientas o parámetros de las mejores prácticas en la gestión de la SST; les ayuda a controlar sus riesgos y a mejorar de gran manera el desempeño de la SST. (OHSAS 18001,2007).

- ***EU-OSHA***. Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo. Este organismo se encarga de recoger, explorar y validar información técnica, científica y económica sobre la investigación relativa a la salud y la seguridad en el trabajo, y difundirla a través de una Red. Fomenta una cultura de la prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa. (EU-OSHA.1994)

- ***AISS***. La Asociación Internacional de la Seguridad Social se encarga de promover y desarrollar la seguridad social en todo el mundo, a través de directrices profesionales,

conocimiento experto, servicios y apoyo para permitir a sus miembros desarrollar políticas y sistemas de seguridad social dinámicos en todo el mundo (AISS.1927)

- **OISS.** Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que tiene promueve el bienestar tanto económico como social de los países iberoamericanos y otros de habla española y portugués.

Actúa como órgano permanente de información y coordinación de experiencias (OISS.1954)

- **Decisión 584.** La CAN, Comunidad Andina de naciones en su artículo No 7 determina la adopción de medidas reglamentarias requeridas para que los países miembros, como lo es Colombia, para que dentro de la legislación sobre SST se contemplen disposiciones que regulen aspectos como los niveles mínimos de seguridad y salud que deben reunir las condiciones de trabajo (Decisión 584 , 2004)

- **Lima. Perú. Resolución 957.** En esta norma se aprueba el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo donde los países de la comunidad andina pueden tener en cuenta varios aspectos en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, medidas de protección a los trabajadores, responsabilidades y la potestad de cada país en la determinación de las sanciones por su incumplimiento. Capítulo 1 Artículo 10,11, Capítulo 2. (Resolución 957, 2005).

- **CAASST.** Comité Andino de autoridades en SST. Ente encargado de asesorar al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, a la Comisión, al Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y a la Secretaría General de la Comunidad Andina, en los temas vinculados a la seguridad y salud en el espacio comunitario. (CAASST ,2004)

6 Marco Metodológico

6.1 Tipo de Investigación

De acuerdo a la propuesta la información recolectada, descrita y analizada, la investigación es de tipo Descriptivo, según Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M (2014), define que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (p. 142). Se eligió este tipo de investigación con el fin de conocer y caracterizar la problemática, frente a la mejora continua que debe realizar ADS Catering en materia de SST

6.2 Recolección de la información

La recolección de la información de esta propuesta se apoyó en fuentes de información primaria y secundaria para llevar a cabo un análisis objetivo de la misma.

6.2.1 Fuentes Primarias.

Como fuentes primarias se aplicó lista de chequeo, inspección de los procesos productivos y sus condiciones de trabajo, de esta forma se evaluó el cumplimiento del Decreto 1072/ 2015 del ministerio de trabajo, teniendo en cuenta los Estándares Mínimos del SG-SST, estipulado en la Resolución 0312 de 2019.

6.2.2 Fuentes Secundarias.

Dentro de las fuentes secundarias se utilizó información documentada de la empresa, diferentes referencias bibliográficas, libros, artículos, tesis y trabajos de grado nacionales e internacionales de origen académico e internet para apoyo a la temática en salud y seguridad en el trabajo.

6.2.3 Población y muestra

La población para la realización de la investigación fueron líderes y trabajadores tanto del

área operativa como administrativa de la empresa ADS, en el Municipio de Paz de Ariporo Casanare.

La muestra estuvo dada por un grupo de quince (15) trabajadores, los cuales conforman actualmente la organización.

6.2.4. Técnicas.

Las técnicas que se proponen para la investigación son:

- La Observación.

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación nos permitió obtener mayor número de datos e información fundamentales para la objetividad de la investigación

Observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación. (Ferrer, 2010)

El tipo de observación realizada fue de tipo cualitativa ya que en visita a punto operativo campo y áreas de oficina se observaron las condiciones tanto locativas de cada puesto de trabajo como los comportamientos de los trabajadores al realizar sus tareas.

- La entrevista

Como lo menciona Ferrer (2010) es una técnica que permite recopilar información mediante un dialogo profesional entre el investigador y el participante o entrevistado, y como lo plantea Fontana y Frey (2005), permite la recopilación de información detallada en vista de que la persona que informa comparte oralmente con el investigador aquello concerniente a un tema específico.

La entrevista no estructurada es útil en estudios descriptivos, y en la fase del diseño de la

investigación; es adaptable y susceptible de aplicarse a toda clase de sujetos y de situaciones; además que permite profundizar en el tema, requiere de tiempo y de personal de experiencia para obtener información y conocimiento del mismo. (Ferrer, 2010).

Este tipo de entrevista fue la desarrollada ya que de manera informal se habló con los colaboradores sobre los riesgos a los que se encontraban expuestos, conocimientos sobre la organización y las medidas de seguridad implementadas por la empresa.

6.2.5 Procedimiento

6.2.5.1 Etapa 1. Caracterización.

Caracterización sobre la mejora continua, realizando la revisión bibliográfica, en base al SG-SST (Decreto 1072, 2015) artículo 2.2.4.6.4, y aplicación del ciclo de mejora continua PHVA

6.2.5.2 Etapa 2. Diseño.

Elaboración de la estructura del proyecto de acuerdo a los parámetros establecidos por la universidad ECCI y se toma en cuenta los parámetros para la gestión de la SST.

6.2.5.3 Etapa 3. Aplicación.

Realización de la lista de chequeo a la empresa ADS Catering Services, bajo los parámetros de estándares Mínimos estipulados en la Res 0312/ 2019, según el tipo de riesgo de la empresa.

6.2.5.4 Etapa 4. Evaluación.

Evaluación del cumplimiento del Decreto 1072 del 2015 del ministerio de trabajo y teniendo en cuenta la lista de chequeo aplicada sobre los Estándares Mínimos del SG-SST, estipulado en la Resolución 0312 de 2019, de esta manera identificarlos ítem que requieren un mejoramiento.

6.3 Fases del estudio

En el diagrama de Gannt que se presenta a continuación se establecen las diferentes fases de estudio en la cuales se desarrolló el trabajo de investigación.

DIAGRAMA DE GANTT EJECUCION DEL PROYECTO							
Fases	Actividad	Año 2019					
		Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
1. DIAGNOSTICO	1.1 Realizar diagnóstico del SGSST mediante la aplicación estándares mínimos según resolución 0312/2019 y decreto 1072 de 2015	P					
		E					
	1.2 Revisar Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (GTC 45)	P					
		E					
	1.3 Revisar diagnóstico condiciones de salud de los trabajadores de acuerdo a las valoraciones médicas ocupacionales		P				
			E				
1.4 Revisar las estadísticas de ausentismo AT y EL		P					
		E					
2. INVESTIGACION	2.1. Investigar el entorno nacional e internacional SGSST			P			
				E			
	2.2. Investigar la normatividad aplicable SST			P			
				E			
3. ANALISIS DE RESULTADOS	3.1 Realizar Análisis del Diagnostico				P		
					E		
	3.2 Efectuar la priorización de los riesgos identificados				P		
					E		
	3.3 Analizar la información condiciones de salud y estadísticas de AT y EL					P	
						E	
4. REALIZACION DE PROPUESTA	4.1. Realizar plan de trabajo al SGSST					P	
						E	
	4.2 Estructura documental al SGSST						P
							E
	4.3 Realizar Informe de propuesta del diseño del SGSST						P
							E

Figura 3. Fases de ejecución del proyecto. Fuente. La Autora. 2019.

7. Resultados y análisis de la información

Los resultados y análisis que se presentan se dan de acuerdo a un diagnóstico completo e identificación exhaustiva de los factores de riesgo a los cuales están expuestos los trabajadores de ADS Catering.

7.1 Diagnóstico

7.1.1 Diagnóstico del SGSST mediante la aplicación del decreto 1072 de 2015 y estándares mínimos según resolución 0312 de 2019.

Aunque la empresa ADS por su actividad económica de prestación de servicios de alimentación, camarería y lavandería está catalogada como una empresa Riesgo II, el diagnóstico actual en SST se realiza, independientemente del número de trabajadores, teniendo en cuenta todos los criterios planteados en el decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019 Capítulo 3 artículo 16

ITEM	Criterios. Empresas de más de cincuenta (50) trabajadores riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores riesgo IV ó V	MODO DE VERIFICACIÓN
Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	Solicitar el documento en el que consta la asignación, con la respectiva determinación de responsabilidades y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada
Asignación de responsabilidades en SST	Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST a todos los niveles de la organización, para el desarrollo y mejora continua de dicho Sistema.	Solicitar el soporte que contenga la asignación de las responsabilidades en SST.
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	Definir y asignar el talento humano, los recursos financieros, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.	Constatar la existencia de evidencias físicas que demuestren la definición y asignación del talento humano, los recursos financieros, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual.

Figura 4. Fragmento resolución 0312 de 2019. Estándares mínimos SGSST. Fuente. Ministerio de Trabajo

Los valores porcentuales máximos por ítem teniendo en cuenta cada una de las fases del ciclo Deming de acuerdo la resolución 0312 son las siguientes:

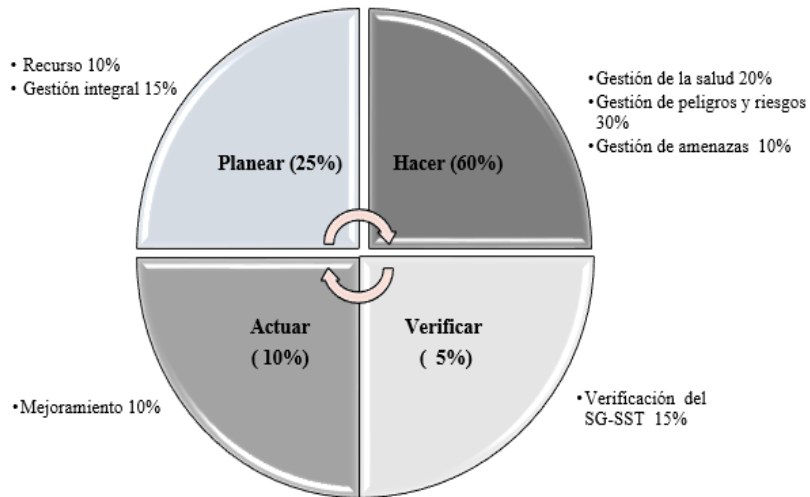


Figura 5. Valores porcentuales en SST establecidos según ciclo PHVA. Fuente. Ministerio de Trabajo

Luego de aplicar los criterios dados por el Ministerio las valoraciones porcentuales obtenidas en el diagnóstico del SGSST de la empresa fueron:

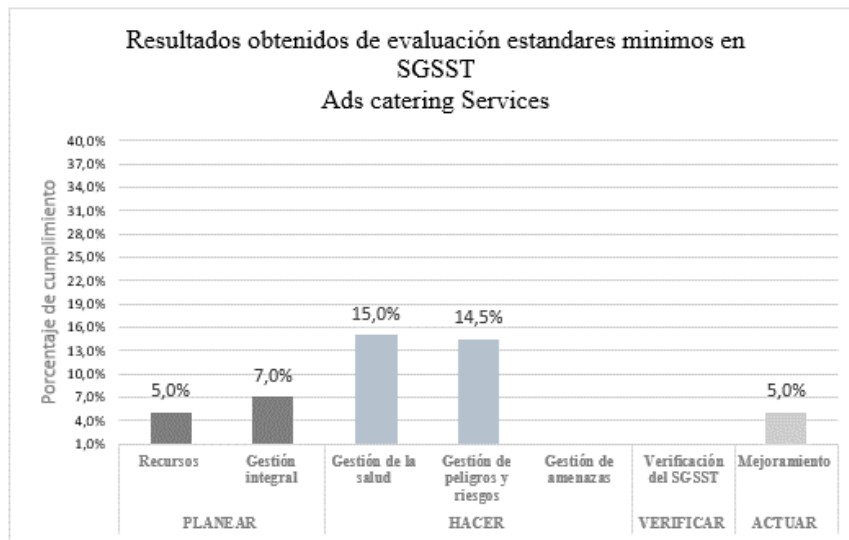


Figura 6. Resultados de Diagnóstico SG-SST ADS Catering Services .Fuente. La Autora, 2019.

Como se observa en la figura 5 en la etapa de planeación el puntaje obtenido de desempeño fue de 12 % correspondiente a asignación y disponibilidad de recursos, responsabilidades, política, objetivos, comités y plan de trabajo anual del SG-SST.

En la etapa del Hacer los resultados fueron en Gestión de la salud 15%, en peligros y riesgos con un 14,5% y gestión de amenazas el 0% para un cumplimiento total del 29,5%.

En la etapa de verificación el cumplimiento fue de 0 % correspondiente a Gestión y resultados del SG-SST. Finalmente, en la etapa del Actuar relacionado con mejoramiento el resultado fue del 5%.

De acuerdo a estos resultados se establece que la calificación de desempeño del sistema de Gestión de SST de la empresa Ads catering fue del 46,5 %. Ver Anexo 1

7.1.2. Revisión Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.

La empresa ADS Catering Services tiene un procedimiento para la identificación de peligros, evaluación, valoración y control de sus riesgos y utiliza la metodología la GTC 45 / 2012; que ayuda a valorar los riesgos, el nivel de exposición, los controles existentes tanto en la fuente, el medio o el individuo y así determinar las medidas de intervención.

A continuación, en la figura 6 se presenta un fragmento de dicha matriz

Al comparar la información de la Matriz con la visita realizada a las instalaciones y lugar de trabajo de operaciones se identificó que este documento como requisito obligatorio estaba incompleto y dejaba por fuera procesos importantes de la empresa y no se tenían contemplados todos los peligros asociados a las diferentes actividades que desarrolla ADS Catering Services como son los relacionados con lavalozas, mesera, camarería, lavandería, almacenamiento y actividades desarrolladas por el área administrativa tanto en campo como en oficina.

7.1.3 Diagnóstico de condiciones de Salud.

Teniendo en cuenta exámenes clínicos y paraclínicos y evaluaciones médicas ocupacionales se tiene un informe emitido por IPS Visionamos sobre condiciones de salud encontradas de los trabajadores de ADS. Dicho informe está a fecha de abril de 2019 y los resultados fueron los siguientes:

Aspectos Generales.

La población evaluada de ADS catering en su mayor parte está compuesta por mujeres con un 62%, la población evaluada en un 43% está entre los 29 a 39 años, el 24% entre 18 a 28 años y, mayores de 51 años el 19% y un 14% a edades entre los 40 y años.

En lo que tiene que ver con nivel de escolaridad el 57% de los trabajadores son Bachilleres, un 14% con nivel de primaria, 10% técnicos y tecnólogos un 5%.

En 38% realiza actividades de servicios generales, 24% actividades de cocina, 10% administrador, cargos de aprendiz Sena, secretaria, auxiliar administrativo, líder calidad y gerencia con un 5% respectivamente.

En cuanto al consumo de tabaco y bebidas alcohólicas el 90% de la población no consume tabaco y el 76% refieren no consumir ningún tipo de bebidas alcohólicas.

En relación a actividades deportivas el 48% de la población refirió no practicar ningún tipo de deporte o ejercicio de manera regular.

Condiciones Generales de salud.

Las principales alteraciones evidenciadas en el personal de ADS Catering Services se muestran DS evaluado por la IPS prestadora del servicio como se muestra en la figura No 6

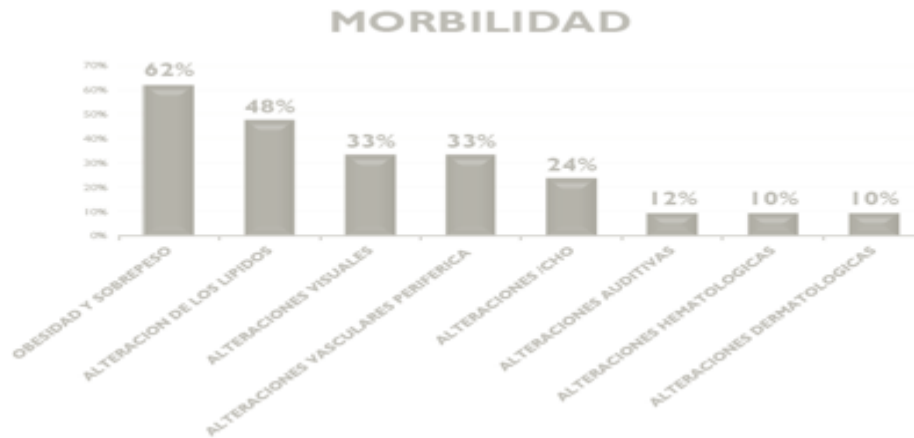


Figura 8. Condiciones generales de Salud trabajadores de ADS Catering. Fuente. IPS Visionamos

7.1.4 Revisión Estadísticas de Ausentismo Accidente de trabajo y enfermedad laboral.

ADS desde su creación hasta la fecha de esta revisión no presenta accidentes ni enfermedades laborales. Las estadísticas de ausentismo se encuentran en cero.

7.2 Investigación.

7.2.1. Entorno Nacional e internacional.

Para la propuesta del diseño del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa ADS Catering Services, se consultaron de diferentes ramos de la economía, varios trabajos tesis de grado a nivel nacional e internacional sobre SGSST que permitieron ampliar la investigación. Dentro de las investigaciones o proyectos consultados nos encontramos con varios aspectos relevantes:

El proyecto Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad Andina realizado por la universidad de Huelva España, nos muestra un análisis de los Sistemas de

gestión de seguridad y salud en el trabajo en países como Ecuador, Perú Colombia, y Bolivia.

Esta tesis doctoral nos presenta a Ecuador como uno de los países con mayor adelanto en seguridad y salud en el trabajo, sobre el resto de países de la comunidad Andina. Esto debido a que ha aplicado auditoria a nivel interno en las organizaciones y a la utilización de herramientas automatizadas subidas a la página Web para uso de todos los procesos. Esta herramienta utilizada, es un mecanismo bastante bueno de comunicación y aportación ya que permite que los trabajadores puedan reportar condiciones y actos inseguros, hacer reportes de salud, hacer consultas y hacer uso de documentación, es decir, permite la participación de todos los procesos, líderes y colaboradores en la implementación y mejora continua de SST.

Igualmente le da gran relevancia al desarrollo de auditorías tanto internas como externas para la verificación del cumplimiento y mejora de los sistemas en las organizaciones

El proyecto en Perú, Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Procomsac , dedicada al procesamiento de plásticos, muestra relevante como por medio de la observación al levantar el diagnóstico de la empresa en SST se logró identificar que el área donde mayor se presentan riesgos era en el área de proceso de laminados , prensa y control de calidad , por lo que considero fundamental el contratar personal o mano de obra calificada con competencias específicas en el área operativa y en el área de SST, para fortalecer los procesos e implementación adecuada de su SG-SST ...

Este proyecto resalta los beneficios de trabajar en invertir en la gestión de la salud y seguridad, en la reducción de accidentes y enfermedades y en la productividad y clima organizacional.

A nivel nacional uno de los trabajos consultados fue el de plan de mejora en SO para la Alcaldía de Chiquinquirá, en este trabajo en su diagnóstico realizado a todos los colaboradores,

se concluyó que una gran falencia que había en la entidad estaba relacionada con la gestión del conocimiento, el no conocimiento de la entidad, la falta de formación a nivel general y el poco acceso a la información requerida ya establecida. En la encuesta desarrollada el personal presento desconocimiento y desinformación sobre procesos y actividades, llevando a prácticas inadecuadas en los procesos, personal fuera de su área de trabajo y descuido con los elementos de trabajo. De acuerdo a esto se plantea una propuesta interesante basada en el modelo Nonaka y Takeuchi, para crear conocimiento dentro de las organizaciones en los diferentes niveles: individual, grupal, organizacional, e inter-organizacional.

El modelo es interesante ya que se propone una conversión entre el conocimiento personal, (contextual, el de difícil comunicación y formalización) y el conocimiento explícito (conocimiento que se puede transmitir mediante cualquier lenguaje), es decir, que los dos conocimientos son complementarios y que juntos interactúan dando sentido a la experiencia humana.

Por lo anterior el papel fundamental de las organizaciones en la gestión del conocimiento y la formación es proporcionar el contexto adecuado para que se facilite las actividades grupales, así como la creación y acumulación de conocimiento a nivel individual

El conocimiento es algo que se crea en el individuo, por eso no se puede hablar de conocimiento en una organización si no hay participación de todos sus colaboradores.

El proyecto de la empresa Visión SAS la cual planteo un plan de mejoramiento del sistema de gestión en SST, para ello se utilizó como diagnóstico los estándares mínimos establecidos en Resolución 1111 de 2017 y su diagnóstico arrojó que dentro de las falencias más relevantes presentadas que impedían un buen desempeño en SST era la disponibilidad financiera para la realización de capacitaciones, y programas de prevención y promoción. Este es un tema no solo

de esta empresa sino de muchas organizaciones, en donde la alta dirección aún no comprende que la SST no es un costo sino una inversión y que la productividad de cualquier organización está en la ausencia de accidentes y lesiones en la organización

La empresa Multidimensionales SAS empresa dedicada al desarrollo y fabricación de empaques plásticos termo formados, inyectados, tapas de aluminio, láminas de alta barrera, tubos de aluminio y productos desechables, presenta su plan de mejora del SGSST basado en diagnóstico realizado por medio de visitas y revisión documental. En este trabajo se presenta un buen registro fotográfico donde se identifican varias condiciones no seguras y se resalta la importancia de la realización de inspecciones de seguridad detalladas en áreas y equipos como medida para la identificación de los peligros. Igual mente se realizó un proceso exhaustivo, en relación a la necesidad de una buena señalización en todas las área de la empresa; para ello se tomó como base el plano de la planta y los almacenes y sobre ello se desarrolló un gran trabajo en la demarcación y señalización de áreas, como herramienta importante en la prevención de riesgos en las actividades que desarrolla esta empresa.

Finalmente le dan relevancia al levantamiento de planes de acción ante desviaciones que se encuentren, como parte de la mejora y el seguimiento del sistema de gestión en SST

El plan de mejoramiento en SST de industrias Magma dedicadas a actividades de metalurgia y metalmecánica presenta su diagnóstico sobre estándares mínimos. Presenta un buen registro fotográfico de los hallazgos iniciales y de las mejoras realizadas.

Como en casi todos los trabajos consultados la mejora del sistema de la organización se realiza bajo el ciclo Deming de mejora continua.

7.2.2. Normatividad nacional e internacional aplicable a la organización en SST

La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno Nacional a la protección de

la salud del trabajador, esta ley conocida comúnmente como el código sanitario nacional, dicta las medidas sanitarias; y el título III, responde a Salud Ocupacional, reglamentando condiciones ambientales del puesto de trabajo en cuanto a riesgos químicos, físicos y biológicos.

De igual forma la resolución 2400 de 1979, conocida como el código o estatuto de seguridad industrial, estableció las algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos.

En los últimos 30 años en Colombia los temas de salud ocupacional han tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, especialmente

Para la década del 80 se promulga el Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, este ha sido derogado en un buen número de sus artículos y se creó para articular las diferentes entidades públicas relacionadas con la prevención y mejoramiento de condiciones de trabajo.

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

Con la Ley 1562 de 2012, se desarrolla el sistema general de riesgos laborales, y en el año 2015 se establece el decreto 1072 el cual recopila toda la normativa en materia de riesgos laborales.

Esta normativa en riesgos laborales dada a través de los años en Colombia y en especial en el año 2015 con el decreto 1072 y la resolución 0312 de 2019 se establece un mayor compromiso y exigencia de las empresas con la salud y seguridad de todos los trabajadores incluyendo visitantes y contratistas o subcontratistas.

A nivel internacional por ejemplo con la Resolución 957 los países de la comunidad andina con el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo les permiten tener unos parámetros y establecer criterios en SST.

Otros organismos que apoyan el desarrollo de la prevención de la SST son la Organización internacional del trabajo que contribuye con la regulación y convenios hacia el bienestar , la salud física y seguridad laboral ; el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Unión Europea que aporta varias guías técnicas y de buenas prácticas específicas para ciertos riesgos ,son más de 300 notas técnicas de prevención NTP en las que puede apoyarse un prevencionista y que obedece al propósito de INSST de facilitar a los agentes sociales y a los profesionales de la prevención en riesgos laborales como herramienta técnicas de consulta.

Esta igualmente la OMS quien a nivel internacional apoya políticas y estrategias sanitarias y la Agencia del departamento de trabajo de Estados Unidos OSHA administración de seguridad y salud ocupacional que ha creado normas y su aplicación en pro de asegurar los entornos laborales.

Como se ve a nivel mundial tanto gobiernos como organismos, entidades e instituciones trabajan en materia de riesgos laborales, y en busca de la prevención de enfermedades, prevención de accidentes, promoción de la salud y sitios de trabajo seguros.

7.3 Análisis de Resultados

De acuerdo al diagnóstico realizado en la primera fase, se presentan a continuación de manera detallada un análisis de los resultados obtenidos:

7.3.1 Análisis del diagnóstico SGSST.

A continuación, se analizan los ítems del diagnóstico que dieron bajo cumplimiento

7.3.1.1 Asignacion de una persona que diseñe el sistema de Gestión en SST.

La empresa ADS Catering Services, actualmente cuenta con una persona que se encarga de la

ejecución de actividades del sistema en SST con poca experiencia en este ámbito, pero con certificado de aprobación de curso de 50 horas dado por el SENA, pero no posee licencia, como lo exige la norma en SST.

Existen documentos de informe de desarrollo de actividades realizadas en Seguridad y salud en el trabajo, las cuales fueron dadas a conocer a la gerencia de la empresa de manera verbal y escrita por la persona encargada de SST.

7.3.1.2 Asignación de recursos para el SGSST.

Para el caso del manejo de los recursos, la resolución trata la asignación de recursos para desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

En este aspecto la empresa suministra unos recursos para la ejecución de actividades en materia de SST, pero no se encuentra plasmado o establecido de manera anual, no hay un seguimiento periódico del mismo, ni un análisis que permita una mayor proyección y ejecución acorde a las necesidades y fortalecimiento de la SST

7.3.1.3 Conformación y funcionamiento del Copasst

Para la conformación del Copasst de acuerdo a lo establecido en la resolución 2013 de 1986 en su artículo No 1 debe haber igual número de representantes por parte de la alta dirección y de los trabajadores, en el acta de conformación de Ads Catering no hay nombramiento del suplente por parte de la alta dirección, y además no se encuentran todas las actas de reunión mensuales como lo establece la norma , al igual que no hay evidencia de formación a sus representante, lo que hace que el comité no tenga un buen funcionamiento.

7.3.1.4 Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.

La empresa ADS Catering como lo regula la Resolución 652/2012 Arts. 1, 2, 6, 7 y 8. Resolución 1356 de 2012 Artículo 1, 2 y 3 tiene conformado el comité de convivencia laboral, el periodo de conformación está vigente, se realizan las reuniones trimestralmente pero el comité

no ha generado los informes trimestrales y por ende la alta dirección no los conoce y además no se ve una participación activa por parte de sus representantes.

7.3.1.5 Programa de Capacitación.

Ads Catering cuenta con un cronograma de capacitación donde se establecen varios temas en Seguridad y salud en el trabajo, pero no contempla todas las necesidades acordes a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. No se cuenta con una medición de cumplimiento, efectividad y cobertura.

7.3.1.6 Política de Seguridad y salud en el trabajo

Ads Catering tiene establecida su política en salud y seguridad en el trabajo, pero no incluye la descripción de los peligros prioritarios y no expresa de manera explícita la mejora o compromiso con el mejoramiento continuo del sistema y la prevención de accidentes laborales.

Esta política está igualmente firmada por el representante legal y al ingreso a laborar se le da a conocer a los trabajadores cuando ingresan a laborar

Ahora, hablar con varios de los trabajadores muchos de ellos no la recuerdan.

No hay matriz donde se plasmen los objetivos, metas e indicadores del SG-SST que permitan hacer su seguimiento y medición

7.3.1.7 Evaluación inicial del SG-SST

La empresa realizó una evaluación inicial del SG-SST pero no fue realizada en su momento a cabalidad y por personal idóneo en el tema, la persona encargada de efectuarla fue el líder de recursos Humanos quien no contaba con la formación sobre el tema.

7.3.1.8 Plan de Trabajo anual

En el Artículo 2.2.4.6.8, punto 7, literalmente, la norma indica que el empleador debe: “diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe

identificar claramente metas, 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 empresa ADS aún no realiza un plan de trabajo se cuenta con un cronograma donde se plasman algunas actividades, pero no hay algo estructurado acorde a lo requerido. En el anexo 4 se presenta el plan de trabajo propuesto al SGSST para ADS

7.3.1.9 Rendición de cuentas

No se evidenciaron registros que soporten rendición de cuentas por parte de los líderes de los procesos y colaboradores de la empresa ya que en cada uno de ellos hay responsabilidades sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.3.1.10 Matriz Legal

Se cuenta con la matriz de requisitos legales que fue establecida para el sistema de gestión de calidad, en esta matriz no se contemplan varias normas o marco reglamentario aplicable en la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo y además esta matriz no contempla la evaluación de su cumplimiento. Igualmente existe un procedimiento dentro del cual en su alcance no está plasmado el SG-SST y la forma de acceso a los requisitos legales.

En el anexo 2 se presenta la Matriz legal propuesta al SGSTT de ADS

7.3.1.11 Perfil sociodemográfico

No se evidencia un documento de descripción sociodemográfica actualizada de todos los colaboradores del último año acorde a lo dispuesto en el decreto 1072 de 2015.

7.3.1.12 Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud

Ads desarrolla algunas actividades en la promoción y prevención de la salud, según los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud pero dichas actividades no están planificadas y planteadas dentro del sistema y o algún programa para su evaluación, seguimiento y medición

Se cuenta con actividades para prevención en factores de riesgo biológico, visual, y por factores ergonómicos. No se realizan actividades de promoción de estilos de vida saludable No se cuenta con programas de vigilancia epidemiológica

7.3.1.13 Evaluaciones médicas ocupacionales

La empresa Ads cuenta con un cuadro de exámenes médicos básico donde se contemplen los cargos y los exámenes que se debe realizar a cada uno de los trabajadores.

Se identifica una desviación con el cumplimiento y periodicidad de la toma del examen periódico y anual según cargos, además no se contempla la descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollará la labor los trabajadores. Aunque existe un procedimiento y un cuadro en Excel hay falencias por falta de competencias y formación de la persona encargada de llevar a cabo dicho procedimiento.

La empresa no cuenta con los soportes que demuestren la custodia de las historias clínicas por la IPS contratada por la organización, incumpliendo, así como lo establece la resolución 2346 de 2017 y decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.13 numerales 1 y 2

No se evidencian restricciones en los reportes de aptitud médica de los trabajadores.

7.3.1.14 Mediciones Enfermedad laboral

Ads Catering Services no hace medición de incidencia y prevalencia de enfermedad laboral. Aunque aún no ha presentado o diagnosticado enfermedades de tipo laboral, dentro de los indicadores de ausentismo no se contemplan.

7.3.1.15 Mediciones ambientales.

De acuerdo a las entrevistas y revisión de documentación no hay estudios mediciones ambientales realizadas, que permitan establecer con exactitud las condiciones físicas y factores de riesgo en el ambiente laboral .

7.3.1.16 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos máquinas y herramientas

En cuanto al mantenimiento preventivo y correctivos de equipos usados en las diferentes procesos y actividades, se debe dar cumplimiento al parágrafo 2, artículo 24 del decreto 1443 del 2014 en donde se sugiere que la empresa debe realizar mantenimientos de las instalaciones, equipos y herramientas. Con respecto a esta actividad de acuerdo a la entrevista a la persona encargada, la empresa no tiene establecido un programa de mantenimiento, ni hojas de vida de los equipos. Cuando se daña un equipo, se envía a un técnico externo para su arreglo, lo cual dificulta la operación y el aseguramiento del servicio.

No se cuenta con un inventario de equipos y por lo mismo no se contempla el tipo de mantenimiento sea preventivo, predictivo o correctivo y la forma de hacerlo.

En sitio de operaciones el mantenimiento de los equipos que no son propiedad de ADS lo lleva a cabo el cliente, pero para los equipos propios no se establecen mecanismos eficaces para su mantenimiento

7.3.1.17 Medidas de control para intervención de riesgos .

Ads Catering no ha establecido inspecciones de seguridad, procedimientos e instructivos y/o protocolos de SST – No hay programa de inspecciones de seguridad en sitios de trabajo ni para todos los equipos de atención de emergencias, ni mecanismos para reporte nuevos peligros.

No se cuenta con hojas de seguridad de los productos químicos acordes al Sistema globalmente armonizado.

Se logró observar e identificar que Ads cuenta con una matriz de EPP por cargo que, aunque no contempla tiempo de cambio o reposición y disposición final de los mismos, si se hace entrega a los trabajadores según necesidad.


MATRIZ DE EPP ADS CATERING SERVICES												
ACTIVIDAD	RIESGOS INHERENTES	EPP	CARGOS									
			GERENTE	COORDINADOR HSEQ	CHEFF	COCINERO	SRVICIOS GENERALES- MESERO	SRVICIOS GENERALES- LAVALOZA	SRVICIOS GENERALES/ LAVANDERO, CAMARERO	SECRETARIA	ADMINISTRADOR/SUPERVISOR ALMACENIST	
Todas las actividades (Personal general de acuerdo a sus puestos de trabajo) Para personal operativo indumentaria con las especificaciones del Decreto 3075 de 1997/ Resolución 2674 de 2013	Quemaduras , caídas , picaduras, mordeduras	Uniforme		X	X	X	X	X	X	X	X	X

Figura 9. Fragmento Matriz EPP. Fuente. ADS Catering Services, 2019.

7.3.1.18 Plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Ads Catering Services cuenta con un plan de emergencias de las instalaciones antiguas donde se trabajaba. No existe plan de emergencias de la sede principal que es Paz de Ariporo, ni análisis de vulnerabilidad del centro de operaciones donde presta directamente el servicio

En oficina aún no se tiene plano de evacuación y el que aparece en documentación de la empresa está obsoleto ya que no corresponde a de la oficina actual de ADS Catering.

Se han nombrado algunos trabajadores como brigadistas, pero ellos no cuentan con la formación necesaria que les permita saber cómo actuar ante una emergencia

Se cuenta con señalización en algunas áreas y se tienen dos botiquines básicos uno en oficina y otro en operaciones, no se evidencia inspección de estos equipos de atención de emergencias.

7.3.1.19 Compromiso y liderazgo gerencial.

El liderazgo y compromiso gerencial es muy importante en toda empresa, esto implica que la alta dirección comprende el contexto de la organización, posee una visión clara de su dirección estratégica, los objetivos y la cultura de la organización.

En este aspecto, la empresa requiere más liderazgo gerencial, toma de decisiones estratégicas y respaldo a la visión de la empresa. Al no contar con soporte gerencial, el Sistema de Gestión

SST y los demás procesos de la empresa pueden empezar a perder criterio y decaer.

7.3.1.20 Gestión y resultados del sistema de gestión SST .

En este ciclo del verificar SGSST la empresa presenta cero gestión, no están los indicadores según lo establece el decreto 1072 de 2015 (estructura, proceso y resultado), no se cuenta dentro del programa de auditoría de la organización el SG -SST, y en el procedimiento de auditoría de calidad no se da alcance en SST.

En la revisión anual que se hace al año solamente se ha tenido en cuenta la gestión de calidad

7.3.1.21 Mejoramiento del sistema de gestión SST .

No hay evidencia documental de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas provenientes en SGSST.

7.3.2 Priorización de los riesgos identificados.

En la visita al punto de trabajo se logró identificar los siguientes riesgos prioritarios:

7.3.2.1 En actividad de preparación de alimentos .

En la preparación de alimentos se lograron establecer como riesgos aceptables con control específico los peligros Biológicos, mecánicos y biomecánico. Así se describen en la tabla 1:

Tabla 1
Priorización riesgos identificados preparación de alimentos.

Peligro	Controles existentes	Valoración del riesgo
Biológico Virus, Hongos, Bacterias	Exámenes de ingreso Frotis de garganta, KOH, coprológico Esquema de vacunación. Tétano, fiebre amarilla Uso de tapabocas, pantalón y camibuso, delantal, guantes, zapato cerrado. Correcto lavado de manos.	Aceptable con control específico
Biomecánico por Movimientos repetitivos y postura de pie prolongada	Exámenes médicos ocupacionales periódicos con énfasis osteomuscular. Uso de medias de hilo para facilitar el riego sanguíneo. Comportamientos seguros en el trabajo Rotación turnos de trabajo	Aceptable con control específico
Mecánico por Manejo de elementos corto punzantes,	Uso guante de malla para cortes Mantenimiento de equipos de cocina	Aceptable con control específico

Manejo de Herramientas menores	Herramientas de acuerdo a la tarea y en perfecto estado- Cuchillos afilados. Orden y aseo en estantes y área de cocina	
Locativo por Estructura e instalaciones, pisos mojados, condiciones de orden y aseo , utensilios y elementos en desuso	Calzado de seguridad antideslizante, adherente, que se sujeta bien al pie Piso seco en el área Luminarias protegidas Descansos periódicos Rotación de turnos Mantenimiento preventivo y correctivo a instalaciones Orden y aseo en el puesto de trabajo	Mejorable
Químico Uso de detergentes, desengrasantes, desinfectantes	Uso de elementos de protección personal como guantes, tapabocas	Mejorable

Fuente. La Autora. 2019.

7.3.2.2 En actividad de almacenamiento - bodeguero.

La persona encargada del almacenamiento de provisiones y todo el tema de bodega lo debe realizar la misma persona que hace las veces de administrador. De acuerdo a lo anterior se identificaron como peligros de mayor atención y aceptable con control específico los de tipo biomecánico por manejo manual de cargas, sobreesfuerzos; los físicos dados por bajas temperaturas en cuartos de almacenamiento y psicosociales por ser un cargo en el cual se debe manejar recursos, manejo de personal y atención y comunicación directa con el cliente.

Tabla 2.
Priorización de los riesgos identificados en actividad de almacenamiento de insumos y manejo de personal

Peligro	Controles existentes	Valoración del riesgo
Biomecánico Manejo manual de cargas.	Orden y aseo en el trabajo. Uso de pasamanos al entrar y salir a bodega de abarrotes y cocina. Capacitación manejo manual de cargas. Rotación de turno de trabajo. Cambio de actividades	Aceptable con control específico
Agentes físicos- bajas temperaturas-almacenamiento de productos de congelación cuarto frío a -20°C y cuartos de refrigeración a 2 y 4°C	Camisa, pantalón, chaqueta térmica Desconexión del cuarto de congelación al acomodar mercancía o limpieza profunda del mismo	Aceptable con control específico

Psicosocial Organización del Trabajo, Jornada de trabajo, características del grupo de trabajo, condiciones de la tarea	Descansos periódicos Rotación de turnos al personal Inducción al cargo Pago salarial acorde y a tiempo.	Mejorable
Químico Manipulación de sustancias como detergentes, desengrasantes, desinfectantes	Elementos de protección personal como guantes, botas de seguridad	Mejorable

Fuente. La Autora. 2019.

7.3.2.3 En actividad de Lavandería y camarería.

En las labores de lavado, secado, planchado de ropa y lencería y arreglo de habitaciones tendido de camas, lavado de baños y limpieza en general valoración del riesgo aceptable con control específico se dio en los peligros de tipo biomecánico por posturas, sobreesfuerzos, postura de pie y químicos por uso de productos para aseo, limpieza y desinfección. Ver tabla 3

Tabla 3.
Priorización de los riesgos identificados en actividad de Lavandería y camarería.

Peligro	Controles existentes	Valoración del riesgo
Biomecánico Carga física y dinámica Diseño puesto de trabajo, posturas, esfuerzo	Alternancia de tareas Rotación de turnos al personal Descansos periódicos Orden y aseo en el lugar de trabajo	Aceptable con control específico
Químicos- Uso de agua, detergentes, desinfectantes, desengrasantes para actividades de aseo y lavado de habitaciones y lavado de prendas Polvo del ambiente	Elementos de protección personal como guantes, botas de seguridad para respectivas tareas de desinfección y manipulación de basuras, productos químicos y lavado de prendas.	Aceptable con control específico
Accidente de tránsito	Contratación vehículos con empresas avaladas Reporte de daños en la vía Uso de cinturón de seguridad	Mejorable

7.3.2.4 En actividad administrativas de oficina.

En la tabla 4 se presentan los peligros identificados los cuales son mejorables para las actividades de oficina como son atención a clientes, proveedores, visitantes, digitación, organización de información, archivo y manejo de personal, entre otras.

Tabla 4.
Priorización de los riesgos identificados en actividades administrativas

Peligro	Controles existentes	Valoración del riesgo
Biomecánico Posición sedente con video terminales Malas posturas Movimientos repetitivos	Teclado ergonómico, pad mouse, monitor antireflectivo. Orden y aseo en lugares de trabajo	Aceptable con control especifico
Físico Iluminación puestos y áreas de trabajo	Examen de ingreso Visiometrías.	Mejorable
Temperatura propia de la región (calor)	Hidratación permanente, ropa liviana Ventiladores	Mejorable
Psicosocial Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, condiciones de la tarea, interface persona - tarea. Carga Mental	Inducción al ingreso sobre actividades Pausas activas Buen ambiente de trabajo, buenas relaciones entre compañeros	Mejorable

Fuente. La Autora. 2019.

Se establecen algunos controles, pero es importante hacer un análisis más profundo y una valoración más exhaustiva de cada peligro identificado, los controles existentes y las medidas de intervención (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, etc)

En el Anexo 3 se presentan la Matriz de identificación de peligros realizada por actividades que desarrolla ADS

7.3.3 Análisis condiciones de salud, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

De acuerdo al diagnóstico de condiciones de salud, las principales alteraciones evidenciadas en el personal evaluado son: alteraciones de obesidad y sobrepeso 62%, alteraciones visuales 33%, alteraciones vasculares periférica 33%, alteraciones en el metabolismo de los hidratos de carbono 24%, alteraciones auditivas 10%, alteraciones hematológicas 10%, alteraciones dermatológicas 10%.

El 95% de los trabajadores refirieron que durante su vida laboral han estado expuestos a factores de riesgo biomecánico, involucrando actividades como manipulación de cargas,

atrapamientos, posturas inapropiadas, movimientos repetitivos de segmentos corporales, manipulación de máquinas y equipos, entre otros

El índice de sedentarismo (48% de la población) afecta negativamente la salud y el rendimiento laboral de estos trabajadores aumentando la posibilidad de sufrir principalmente patologías cardiovasculares, metabólicas, psicológicas y osteomusculares entre otras, cabe destacar que el 52% de la población al momento del diagnóstico reporto que se encuentra actualmente realizando actividad física

Los principales diagnósticos están asociados a hábitos de vida no saludable y sedentarismo lo que se ve reflejado en que 62% de la población presente obesidad o sobrepeso y el 48% de la población presenta alguna alteración de los lípidos

En relación a accidentes de trabajo y enfermedad laboral ADS Catering solo tiene de acuerdo a certificado de siniestralidad dado por la ARL, un solo reporte de accidente de trabajo. El accidente presentado se presentó no en actividades propias de trabajo, pero dentro de las instalaciones del cliente. Dicho accidente fue reportado e investigado.

7.4 Realización de la propuesta

7.4.1 Realización Plan de trabajo del SGSST.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de estándares mínimos se hace necesario establecer el plan de trabajo en SST para la empresa ADS Catering Services, el cual se presenta a final de este trabajo. Ver anexo No 4

7.4.2 Estructura documental al SGSST

Dentro de los documentos que son necesarios para la mejora continua del sistema de gestión de Ads Catering están:

- Matriz de objetivos, metas e indicadores en SST

- Matriz de requisitos legales en SST
- Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo
- Procedimiento de reporte de actos, condiciones inseguras y auto-reporte estado de salud
- Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo
- Programa de capacitación y formación en SST
- Tarjeta de reporte de actos, condiciones inseguras y reporte estado de salud
- Matriz de capacitación por cargos
- Matriz seguimiento actos, condiciones inseguras y condiciones de salud
- Profesiograma
- Plan de emergencias
- Procedimiento Gestión del cambio
- Formato para gestión del cambio
- Procedimiento manejo sustancias químicas
- Procedimientos seguros en cocina
- Programa de mantenimiento de equipos
- Programa de riesgo Biomecánico
- Programa de Salud Pública
- Procedimiento de cargue y descargue de mercancía
- Procedimiento de manejo herramientas manuales
- Formato Análisis trabajo seguro
- Formato inspección Punto de trabajo e inspección de orden y aseo
- Formato reporte preliminar incidente de trabajo

- Formato inspección pre operacional de equipos y herramientas
- Formatos de inspección de equipos de atención de emergencias/extintores, botiquín, manta antifuego, kit ambiental)

Dentro de la documentación existente es conveniente y necesario ajustar los siguientes documentos:

- La política Sistema de Gestión de SST
- Manual del Sistema de gestión en SST
- Manuales de funciones donde incluya responsabilidades en SST, rendición de cuentas y nivel de autoridad
- Procedimiento de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo
- Programa de auditorías en SST
- Formato de informe de revisión por la dirección en SST
- Acta de designación por parte de la alta dirección a representantes del Copasst

7.4.3 Informe ejecutivo de propuesta del diseño SG-SST.

Teniendo en cuenta el desarrollo de esta investigación se presenta a la organización a través de un informe ejecutivo los hallazgos, resultados y propuesta de mejora del SGSST. Dicho informe se presenta en el anexo No 5

8. Análisis Financiero

Para la realización de la propuesta del diseño del SGSST de ADS Catering Services se presenta el siguiente análisis financiero. Los costos en que se incurriría serían los siguientes:

Tabla 5.

Propuesta Económica del diseño del SG-SST ADS Catering Services

Item	Descripción	Horas	Costo unitario	Costo total	Participación %
Planeación del SGSST	Revisión y estructuración de la política	-	\$70.000	\$70.000	7.3
	Matriz de objetivos, metas e indicadores en el SG-SST	-	\$240.000	\$240.000	25
	Formulación programa de formación comité convivencia laboral y Copasst	-	\$60.000	\$60.000	6.3
	Plan de trabajo anual	-	\$190.000	\$90.000	9,4
	Matriz de identificación de requisitos legales SST	-	\$500.000	\$500.000	52
Subtotal			\$960.000	\$960.000	10.1
Gestión de la salud	Levantamiento de profesiograma	-	\$200.000	\$200.000	7.1
	Programa estilos de vida saludable	-	\$250.000	\$250.000	8.9
	Programa riesgo Biomecánico	-	\$400.000	\$400.000	14
	Programa Salud Publica	-	\$400.000	\$400.000	14
	Riesgo Visual	-	\$200.000	\$300.000	10.5
	PVE Cardiovascular	-	\$400.000	\$400.000	14
	Diagnóstico riesgo Psicosocial	-	\$900.000	\$900.000	31.5
Subtotal			\$2.850.000	\$2.850.000	30.1

Gestión de riesgos	Matriz de identificación de peligros , evaluación y valoración del riesgo	-	\$400.000	\$400.000	7
	Estudio de iluminación oficina principal	-	\$350.000	\$350.000	6.3
	Inspección de seguridad a puestos de trabajo cocina y comedor	-	\$300.000	\$300.000	5.3
	Inspección ergonómica puestos de trabajo oficina principal	-	\$120.000	\$120.000	2.1
	Gestión Sonometría-cocina	-	\$300.000	\$300.000	5.3
	Programa de orden y aseo	-	\$120.000	\$120.000	2.1
	Gestión riesgo químico	-	\$210.000	\$210.000	3.7
	Prevención manejo herramientas manuales	-	\$120.000	\$120.000	2.1
	Programa de mantenimiento instalaciones y equipos	-	\$700.000	\$700.000	12.4
	Diseño de tarjeta para reporte de actos, condiciones inseguras, comportamientos sanos y seguros y auto-reporte de estado de salud	-	\$150.000	\$150.000	2.6
	Levantamiento de documentos como inspecciones, listas de chequeo etc	-	\$800.000	\$800.000	14.1
	Plan de preparación y respuesta ante emergencias	-	\$700.000	\$700.000	12.4
	Plan de formación Brigadistas	20	\$70.000	\$1.400.000	24.6
Subtotal			\$5.670.000	\$5.670.000	59.8
	Gastos Administrativos como papelería, equipo de cómputo, etc	-	\$200.000	\$200.000	
Total				\$9.680.000	

Fuente. La Autora. 2019.

En relación con la propuesta de diseño del SG-SST de la empresa ADS Catering Services, la mayor participación porcentual corresponde a la gestión de riesgo con un 59.8% seguida de la gestión en salud con un 30.1% y la planeación del sistema de gestión con un 10.1%.

En la gestión de riesgo la inversión más alta corresponde a la formación siendo uno de los rubros más importantes para cualquier organización que quiera apostarle a la seguridad como un elemento de autocuidado, generando mayor conciencia en el desarrollo de las actividades de las personas de manera segura adquiriendo así comportamientos sanos, seguros y limpios en su ambiente laboral y extra-laboral.

Teniendo en cuenta que la multa por incumplimiento SG-SST y obligaciones propias del Sistema General Riesgos Laborales para la empresa sería máximo de \$ \$ 16.562.320, y si hay fatalidad y se demuestra que es por incumplimiento de las normas este valor pasaría a \$124.217.400; la inversión que se presenta para la adecuada implementación es muy bajo, lo que hace evidenciar la conveniencia de invertir en el bienestar e integralidad de los trabajadores.

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1 Conclusiones

- La metodología utilizada para establecer las condiciones de Ads Catering Services en SST fue la aplicación de cumplimiento de los estándares mínimos obligatorios del Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019, mediante entrevistas, observación y revisión documental.

- El resultado obtenido de la evaluación en SST fue de un 46,5 % de cumplimiento; un nivel de desempeño crítico que muestra la necesidad de replantear y optimizar el sistema.

- El diagnóstico arrojó un 0% en cumplimiento en gestión de amenazas al igual que en la gestión y resultados del SG-SST, lo que indica que es prioritario comenzar a trabajar en dichos aspectos.

- A través del levantamiento de la Matriz se identificaron los diferentes peligros y riesgos significativos, asociados a las actividades y áreas de la empresa, los controles necesarios para disminuir su impacto en la salud e integridad de todos los trabajadores y de la organización.

Dentro de la priorización de riesgos identificados se encontraron los siguientes:

- Riesgo por agente biológico - riesgo prioritario por el daño que puede generar a los colaboradores y también que si se llegara a presentar algún tipo de intoxicación o infección alimentaria esto no solamente afectaría la salud de los trabajadores sino la de todos los usuarios
- Riesgos de tipo biomecánico, como lo son la aplicación de fuerzas y manejo de cargas, movimientos repetitivos y posturas.

- Riesgo de tipo químico debido a que en todas las actividades los trabajadores están en contactos con sustancias químicas.
 - Riesgo mecánico por el uso de herramientas cortantes como el uso de cuchillos y herramientas de cocina.
- Con el análisis de normas nacionales e internacionales se identificó el marco legal en SST aplicable a ADS. En el diagnóstico se evidencio su incumplimiento por lo cual se levanta dicha matriz con el fin de que la organización garantice mediante la evidencia en sus actividades su cumplimiento en la seguridad y salud en el trabajo.
- Por medio de informe dado por IPS Visionamos se logró establecer las condiciones de salud de la población trabajadora de la organización. Los resultados arrojaron que el 48% de los trabajadores de ADS Catering manifiesta sedentarismo lo que afecta negativamente la salud, el rendimiento laboral y aumento de la posibilidad de sufrir principalmente patologías cardiovasculares.
- Se logró establecer el plan de trabajo anual del SGSST teniendo en cuenta el diagnóstico del sistema, diagnóstico de condiciones de salud e identificación de peligros /riesgos de todas las actividades que desarrolla la organización. El porcentaje de cumplimiento del plan está en un 9%.
- Las inspecciones son una metodología eficiente que ayudan a identificar condiciones inseguras que se puedan dar en las áreas y sitios de trabajo, a verificar el cumplimiento de los procedimientos y estándares de seguridad y además realizar acciones de mejora en beneficio de

los trabajadores y de la misma organización.

- De acuerdo a todo el trabajo realizado se estimó que la inversión requerida por ADS para la implementación pertinente a la salud y seguridad de todos sus trabajadores y partes interesadas es de \$9.680.000

-El establecimiento adecuado de un SGSST en las organizaciones permite tener resultados satisfactorios en prevención o disminución de accidentes y enfermedades laborales, reducción de costos por estos eventos y establecimiento de ambientes sanos y seguros que repercuten en el bienestar de los trabajadores y productividad de las organizaciones.

-La formación en SST es fundamental para lograr incorporar a todos los trabajadores en el sistema de gestión y su participación activa en la prevención de riesgos y autocuidado de ahí la necesidad de crear un programa de capacitación anual dirigido a los peligros identificados y necesidades actuales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

-Las estadísticas tanto nacionales como internacionales nos permitieron ver que la aplicación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, las políticas, estrategias, normatividades y enfoque de todos los gobiernos hacia la SST han permitido avanzar hacia la disminución de la accidentalidad, y el bienestar y desarrollo del trabajador. Hoy las organizaciones tienen grandes herramientas, modelos guías y técnicas que han dado buenos resultados en riesgos laborales y que pueden ser aplicables en diferentes organizaciones en el mundo.

9.2 Recomendaciones

- Teniendo en cuenta que la organización presento un cero gestión den la parte de mejora continua es conveniente sensibilizar al personal de la organización ya que esta es una herramienta que requiere el compromiso y apoyo de todos, y para lograrlo se requiere realizar talleres enfocados hacia el tema para que desde cada proceso se puedan detectar puntos fuertes y se trabaje pensando en las mejoras y medidas eficaces para avanzar y lograr la sostenibilidad y crecimiento de la empresa. La función que desempeña cada uno de los integrantes de la empresa en cada una de las fases de la elaboración, implementación y control, inciden de gran manera en la correcta aplicación del SGSST.

-Implementar programa en prevención de riesgo biomecánico trabajo encaminado a prevenir y minimizar la aparición de desórdenes osteomusculares por la exposición a factores de riesgo de carga física de trabajo.

-Implementar programa de riesgo cardiovascular para la prevención de enfermedades cardiovascular mediante tamizajes, control de peso, alimentación saludable, actividad física y actividades - educativas orientadas a modificar actitudes y comportamientos que promueven un estilo de vida saludable.

- Realizar gestión ante el factor de riesgo químico ya que en todas las actividades se tienen que hacer uso de productos químicos, es conveniente realizar un inventario de estos productos con sus grados de peligrosidad y dar a conocer y sensibilizar a los trabajadores sobre su uso y la importancia de hacer una correcta manipulación de los mismos.

-Realizar programa de capacitación anual dirigido a los peligros identificados y necesidades actuales en Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que una buena formación va a permitir tener trabajadores sensibilizados, dispuestos a aportar, a trabajar con responsabilidad, con autocuidado y por ende el desarrollo de una cultura de la prevención tanto en el ámbito laboral como familiar.

-Realizar un plan de gestión ante emergencias, el cual incluya un análisis de vulnerabilidad tanto de oficina como en el sitio operativo donde presta sus servicios, y establecer las medidas y equipos para actuar ante una situación de emergencia en la organización

-Se hace prioritario la concientización del personal en el autocuidado teniendo como principal objetivo los cambios en el estilo de vida, ejecución de pausas activas, realización de actividad física regular, control y manejo del estrés en el ambiente laboral y extra-laboral, estudio de puesto de trabajo y seguimiento de las recomendaciones que el especialista proponga.

-Realizar diagnóstico riesgo Psicosocial e implementación de medidas de prevención según los resultados que este arroje.

- Se recomienda fortalecer la comunicación y conocimiento por parte del personal operativo y administrativo en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- Cuando se presenten nuevos contratos es necesario evaluar las nuevas condiciones y requerimientos que este conlleva y socializarlos con el equipo de trabajo

- Garantizar la participación del COPASST en el análisis de la gestión de los cambios realizados e implementados en la organización.

- Realizar periódicamente reunión con líderes de procesos y hacer un análisis de riesgos por proceso con el fin de conocer cuales aspectos deben ser fortalecido en pro de la mejora de cada uno de los procesos y del sistema en general y hacer seguimiento de los compromisos.

- Levantar la documentación necesaria para asegurar los procesos y gestión del sistema de gestión en SST, revisar la que se tenga actualmente y realizar los cambios que se requieran teniendo en cuenta que sean pertinentes a las necesidades y características de la organización.

- Establecer presupuesto en SST de acuerdo a cada contrato o proyecto, asignar los recursos, hacer seguimiento de su cumplimiento y evaluación periódica.

- Es necesario trabajar sobre la gestión del cambio y para esto Ads puede aplicar el modelo de ADKSAR que se basa en crear conciencia, suscitar motivación, desarrollar conocimientos, fomentar aptitudes y reforzar cambios. Solo haciendo partícipes a todos los miembros de la organización, enseñarles y motivarlos se puede generar ese impacto positivo en la seguridad y salud en el trabajo y en general ante los cambios interno o externos que se den en la empresa.

Bibliografía

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. OSHA.(1970) . Recuperado de:

https://es.wikipedia.org/wiki/Administraci%C3%B3n_de_Seguridad_y_Salud_Ocupacional#cite_note-About_OSHA-1

Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo. EU-OSHA. (1994). *Funciones*.

Recuperado de https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_es

Asociación Internacional de la Seguridad Social. AISS. (1927). *Funciones*. Recuperado de

<https://ww1.issa.int/the-issa>

Asociados.com. (2010). *Presentación de OHSAS 18001 a ISO 45001*. Obtenido de

<https://st-asociados.com/2015/10/presentacion-de-ohsas-18001-a-iso-45001/>

Balderrama , C (2009). *Implementación del sistema de gestión de seguridad de DuPont en una empresa distribuidora de bebidas* Obtenido de

<http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/1435/Tesis.pdf?sequence=1>

Barahona, D. B., & Buitrago, P. C. (2013). *Plan de mejoramiento en seguridad y salud en el trabajo en Industrias Magma S.A basado en lo estándares mínimos de calidad de los programas de salud ocupacional de la empresa*. Obtenido de Universidad Libre:

<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9326>

Bolaños, G. W., Marcela, L. Y., Romero, H. G., & Suárez, M. M. (2018). *Evaluación y*

propuesta para la mejora del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo en una empresa de blindaje y seguridad. Obtenido de Universidad Sergio Arboleda:

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1093/Evaluaci%C3%B3n%20y%20propuesta%20para%20la%20mejora%20del%20sistema%20de%20seguridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calderón, G. C. (junio de 2006). *Annálisis de modelos de gestión de seguridad y salud en las Pymes del sector de la construcción*. Obtenido de Universidad de Granada:

<https://hera.ugr.es/tesisugr/16155129.pdf>

Céspedes Socarrás, G., Martínez Cumbreira, J. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. Obtenido de <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-pdf-S1870467016000026>

Cigras; DataSec; Isaca. (s.f.). *Iso 31000:2009 Herramienta para evaluar la gestión de riesgos*. Recuperado de <http://m.isaca.org/>.

Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). *Ley 1562 de 2012. "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"*. (P. d. República, Ed.) Recuperado de presidencia.gov.co/:

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Congreso de la República. (1979). Código sanitario Nacional. Ley 9 de 1979. Recuperado de: <https://www.arlsura.com/index.php/leyes-y-normas/236-ley-9-de-1979>

Comunidad Andina de Naciones.(2005). Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución 957 de 2005. Recuperado de <https://www.arlsura.com/index.php/resoluciones/188-resolucion-957-de-2005-comunidad-andina>

Eje 21. (2 de Febrero de 2016). *Ampliado un año plazo para implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <http://www.eje21.com.co/>:

<http://www.eje21.com.co/2016/02/ampliado-un-ano-plazo-para-implementar-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Fasecolda. (s.f.). *Estadísticas laborales por ramo*. Obtenido de

<https://fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>

Ferrer J. 2010. Técnicas de la investigación. Obtenido de:

<https://metodologia02.blogspot.com/p/tecnicas-de-la-investigacion.html>

Gedsam S.A.S. (16 de Marzo de 2018). *Es trascendental para el éxito en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)*. Obtenido de apoyo mantenido de los

Niveles Directivos y/o Gerenciales de una organización:

<http://gedsam.com/index.php/2018/03/16/liderazgo-y-compromiso-gerencial-en-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Gonzalez.H. (2012) Herramientas para la mejora continua. Recuperado de

<https://calidadgestion.wordpress.com/2012/07/11/herramientas-para-la-mejora-continua/>

Guzmán, S. R. (2017). *Plan de mejoramiento para el SG-SST de la empresa Multidimensionales*. S.A.S. Obtenido de Universidad Distrital Francisco José de Caldas:

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6109/1/GuzmanSierraRicardo2017.pdf>

Icontec Internacional . (15 de Diciembre de 2010). *Guía Técnica Colombiana GTC 45 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud*

ocupacional. Recuperado de <http://idrd.gov.co/>:

<http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Unión Europea INSHT. (2019).

Funciones. Recuperado de <https://www.insst.es/mision-y-funciones>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Unión Europea INSHT (2015).

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf

Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo INSHT. (2001) . NTP 596. Técnica de la mejora continua aplicada a la prevención: Benchmarking. Recuperado de

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_596.pdf

Isotools.com. (9 de Noviembre de 2007). *La OHSAS 18001. Una norma para la gestión de la seguridad y salud ocupacional*. Recuperado de www.isotools.com.co:

www.isotools.com.co

Maldonado Sandoval, A., Quiroga Benavides, M., & Junco Romero, J. (2017). *Evaluación inicial y plan de mejoramiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo en alta Visión SAS*. Obtenido de

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7220/1/Proyecto%20Alta%20Vision.pdf>

Ministerio de Gobierno. (1994). Sistema General de Riesgos Profesionales. Decreto Ley 1295 de 1994. Recuperado de:

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>

Ministerio de la protección social. (2007). *Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales*. Resolución 2346 de 2007. Recuperado de:

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minproteccion_2346_2007.htm

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo*. Resolución 1401 de 2007. Recuperado de

https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_1401_2007.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2008). *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*.

Resolución 2646 de 2008. Recuperado de: <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2646-de-2008/>

Ministerio de Salud y Protección Social. (marzo de 2019). *Indicadores de riesgos laborales*.

Obtenido de [minsalud.gov.co](https://www.minsalud.gov.co):

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

x

Ministerio de trabajo.(2014) *Tabla de Enfermedades Laborales. Decreto 1477 de 2014*.

Recuperado de https://www.arlsura.com/files/decreto1477_14.pdf

Ministerio de Trabajo.(2012). *Establece la conformación y funcionamiento del Comité de*

Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Resolución 652 de 2012. Recuperado de:

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm

Ministerio de trabajo. (2015). *Criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones*. Decreto 472 de 2015. Recuperado de <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D0472015.pdf>

Ministerio de Trabajo.(2014) .*Decreto 1443 de 2014 - Art. 34 Mejora continua*. Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2014). *Disposiciones para la implementación del SG-SST*. Decreto 1443 de 2014. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Ministerio de Trabajo (2019) *Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Resolución 0312 de 2019. Recuperado de: <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-del-sg-sst/>

Ministerio de Trabajo (2019) *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* Resolución 2404 de 2019. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2404-de-2019/>

Ministerio del Trabajo - Colombia. (24 de Mayo de 2014). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo año 2014 - 2015*. (S. d. humano, Ed.) Recuperado de mintrabajo.gov.co/./: mintrabajo.gov.co/.../5015-programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y..

Ministerio del trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo*. Recuperado de www.fondoemprender.com/Normatividad/Decreto%201072-2015.pdf:

Ministerio de trabajo y seguridad social. (1979). “*Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo*”.

Resolución 2400 de 1979. Recuperado de:

https://www.arlsura.com/files/resolucion_2400_1979.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989). “*Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país*”. Resolución 1016 de 1989. Recuperado de:

<https://legislacionensaludocupacional.blogspot.com/2011/03/resolucion-1016-de-1989.html>

Ministerios de trabajo y seguridad social y de salud. (1986). “*Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo1 en los lugares de trabajo*” Resolución 2013 de 1986 .Recuperado de

<https://safetya.co/normatividad/resolucion-2013-de-1986-actualizada/>

Mosqueira, A. H. (2016). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Industria de Plásticos Procomsac en Chilayo*. Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo:

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2966/TESIS%20MAESTRIA%20HERN%C3%81N%20MOSQUEIRA%20ARCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social., EU-OSHA. (1954). *Funciones* . Recuperado de <https://oiss.org/que-es-la-oiss/>

Organización Internacional del trabajo, OIT. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo*.

Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo.OIT. (2019). *Informe de seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*.Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2011). *Sistema de Gestión de la SST:*

una herramienta para la mejora continua. Recuperado de <http://www.ilo.org/>:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). 23. *Recomendación No. 121 sobre las*

Prestaciones en Caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Recuperado de <http://docplayer.es/>: <http://docplayer.es/3660848-23-recomendacion-no-121-sobre-las-prestaciones-en-caso-de-accidentes-del-trabajo-y-enfermedades-profesionales.html>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2 de Abril de 2011). *Sistema de Gestión de la*

SST- una herramienta para la mejora continua. Obtenido de <http://www.ilo.org/>:

<http://goo.gl/OsQKk3>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (1919). *Constitución*. Obtenido de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:KEY,es,ILOC,/Document#A40

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2019) *Misión* .Recuperado de

<https://www.who.int/es/about>

Organización Panamericana de la salud OPS. (2019). Recuperado de

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=91:about-paho&Itemid=220&lang=es

OHSAS 18001. (.2007). *Generalidades*. Recuperado de <https://www.normasiso.net/ohsas-180012015-pdf/>

Patiño, M. (2014). *La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su Impacto en el Clima de Seguridad de los Trabajadores de una Empresa Productora de Fertilizantes en Cajeme, Sonora*. Obtenido de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/Tesis-Patiño-De-Gyves.pdf><https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/17585/3/46676062.pdf>

Raouf,A. (1998). Teoría de la causa de los Accidentes. *Enciclopedia de salud y seguridad den el trabajo*. Recuperado de:
<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/56.pdf>

Rosales, S. (2011). Obtenido de Fuentes de información primaria y secundaria.:
nuestrasfuentesdeinformacion.blogspot.com.co, recuperado de
<https://www.lifeder.com/fuentes-primarias-secundarias/>

Saari,J. (1998). Accidentes y gestión de la seguridad .*Enciclopedia de salud y seguridad den el trabajo* .. recuperado de https://issuu.com/isemvirtual/docs/6_oit_-_parte_8._cap._56_-_prevenci/6

SafetYa, Tiempo real control real. (23 de Febrero de 2015). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <https://safetya.co/>: <https://safetya.co/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Salazar, G. J., Pinilla, D. F., Florez, A. N., Martínez, N. E., & Cañòn, E. M. (2017). *Plan de*

- mejora en salud ocupacional para la alcaldía de Chiquinquirá*. Obtenido de Universidad Nacional Abierta y a Distancia:
<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/17585/3/46676062.pdf>
- Schultz. (1999). Administración de Recursos Humanos. En P. Industrial, *Manual de Seguridad de la Compañía Flúor Daniel*. (pág. 40). Lima : Sherman-Bohlander-Snell.
- Tarantino, S. (2012).Gestión y modelos para el cambio organizacional. Recuperado de :
<http://co.globedia.com/gestion-modelos-cambio-organizacional>
- Tomasina, F., & Nurit, S. (Abril de 2011). *Manual Básico en Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Trabajo*. Recuperado de www.universidad.edu.uy:
www.universidad.edu.uy/renderResource/index/resourceId/13473/.../11
- Ucha .F. (2013) *Definición de prevención*. Recuperado de
<https://www.definicionabc.com/general/prevencion.php>.
- Unad. (2013). *Fundamentos de salud ocupacional*. Recuperado de <http://datateca.unad.edu.co/>:
http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/Entorno_de_conocimiento/102505_PRIMERA_UNIDAD.pdf
- Universidad Libre . (4 de Mayo de 2017). *Acciones correctivas y preventivas SG-SST*. Obtenido de <https://planeacion.uniandes.edu.co/dmdocuments/PRO-45-1-05-03%20Acciones%20correctivas%20y%20preventivas%20-%20Sistema%20Gestion%20SST.pdf>
- Válverde , L. (2011). *Propuesta sistema de seguridad industrial y salud ocupacional para áreas operativas y de almacenamiento en empresa procesadora de vaina de Tara* . Obtenido de

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/315168/valverde_ml-pub-tesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vásquez, Z. L. (2015). *Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la comunidad andina : auditorías de verificación* . Obtenido de Universidad de Huelva:

http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12607/Sistemas_de_gestion_de_seguridad.pdf?sequence=2

Zambrano, S. A. (Abril de 2013). *El sistema general de riesgos laborales en Colombia: Una mirada a las locomotoras de la economía desde la perspectiva de los riesgos laborales.*

Recuperado de

http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte_i.captulo_5_el_sistema_general_de_riesgos_laborales_en_colombia.pdf

ANEXOS

Anexo1. Evaluación estándares mínimos SGSST ADS Catering Services

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST ADS CATERING SERVICES - SEGÚN DECRETO 1072 DE 2015 Y RESOLUCION 0312 de 2019

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0	1
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0	
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0	
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0	
			1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0,5	0	0	0	
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0	
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0	
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0	0	
			Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP		2	6	0	0	
	1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2	0	0		0		
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0		0		
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	0	0	0	0	7
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		0	0	0	0	
			Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1		0	0	0	0	
			Plan Anual de Trabajo (2%)	2		0	0	0	0	
			Conservación de la documentación (2%)	2		2	0	0	0	
			Rendición de cuentas (1%)	1		0	0	0	0	
			Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2		0	0	0	0	
			Comunicación (1%)	1		1	0	0	0	
			Adquisiciones (1%)	1		1	0	0	0	
Contratación (2%)			2	2		0	0	0		
Gestión del cambio (1%)			1	1		0	0	0		

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica – Diagnóstico de condiciones de salud	1	9	0	0	0	0	6			
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0	0				
			3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales -Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador	1		1	0	0	0				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0	0				
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	0	0				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	0	0				
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0				
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0				
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y Rnfermedad Laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	0	5			
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0	0	0				
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales	1		1	0	0	0				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6	1	0	0	0	4				
		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1		1	0	0	0					
		3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidentes de Trabajo	1		1	0	0	0					
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0					
		3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0					
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1		1	0	0	0					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0	0	0	0	7			
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	0				
			4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	3		3	0	0	0				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados	2,5	15	0	0	0	0	7,5			
			4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		2,5	0	0	0				
4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos			2,5	0		0	0	0					
4.2.4 Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST			2,5	2,5		0	0	0					
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas			2,5	0		0	0	0					
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2,5	2,5		0	0	0					
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)			Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias		5	10	0	0		0	0	0
				5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada		5		0	0		0	0	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SSG-SST (5%)	Gestión y resultados del SSG-SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SSG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5	0	0	0	0	0			
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoria por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0	0				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0	0	0				
			6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25		0	0	0	0				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SSG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SSG-SST	2,5	10	0	0	0	0	5			
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		0	0	0	0				
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		2,5	0	0	0				
			7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		2,5	0	0	0				
TOTALES				100	46,5	0	0	0	46,5				
<p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III, de conformidad con los Estándares Mínimos de SST vigentes, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna "No Aplica" frente al ítem correspondiente.</p>													
<p>El presente formulario es documento público. La información aquí consignada debe ser veraz. La inclusión de manifestaciones falsas estará sujeta a las sanciones contempladas en la Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano (artículos 287, 288, 291, 294).</p>													
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SSG-SST								
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:					CRITICO								

Anexo 2. Plan de acción según resultados de evaluación estándares mínimos en SST

<p style="text-align: center;">PLAN DE ACCION EVALUACION ESTANADRES MINIMOS SGSST ABS CATERING 2019</p>					
QUIEN REALIZA EL PLAN DE ACCION		MONICA PATRICIA PINZON RUIZ	FECHA		JUNIO DE 2019
ITEM	CONDICIONES HALLADAS	ACCIONES A TOMAR	CARGO RESPONSABLE	FECHA DE CIERRE	SEGUIMIENTO
Recursos	No existe responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Designar persona con las competencias como Responsable del SG-SST	Reresentante legal ADS	2019	2020
	No xiste soporte que contenga la asignación y documentación de las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Revisar manual de funciones e incluir dentro de cada cargo las Responsabilidades en el SG-SST	Talento humano y Lider SST	2019	2020
	No hay evidencias físicas y/o documentales que demuestren la definición y asignación de los recursos financieros, humanos, técnicos para la implementación, mantenimiento y continuidad del SGSST	Generar presupuesto para SGSST y dsiponer de los reursos establecidos	Reresentante legal ADS	2019	2020
	No hay evidencia de nombramiento del suplente por parte de la alta direccional Copasst y además no se encuentran todas las actas de reunión mensuales como lo establece la norma , al igual que no hay evidencia de formación a sus representante.	Revisar la conformación del copasst y carta donde la gerencia informa a los trabajadores a quien a elegido y delega como sus representantes	Reresentante legal ADS	2019	2020
	No hay registros que constaten la capacitación y evaluación a representantes del Copasst	Crear plan de formación parar fortalecer las competencias y funciones de los representantes del copasst	Lider SST	2019	2020
	El comité de convivencia laboral no ha generado los informes trimestrales de su gestión que por ley debe presentar a la alta dirección	Reforzar a los representantes del Comité de convivencia laboral sus funciones y la importancia de generar los informes trimestrales	Lider SST	2019	2020
	Ads Catering cuenta con un cronograma de capacitación donde se establecen varios temas en Seguridad y salud en el trabajo, pero no contempla todas las necesidades acorde a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. No se cuenta con una medición de cumplimiento, efectividad y cobertura.	Crear programa de capacitación y entrenamiento en SST anual acorde con los peligros identificados en sus actividades , e indicadores . Dar a conocerlo al copasst para su revisión y aprobación Implementar , realizar evaluación de los temas	Lider SST	2019	2020

Anexo 3. Matriz de Requisitos Legales

MATRIZ REQUISITOS LEGALES ADS CATERING SERVICES							
NORMA	NUMERO	AÑO	EMISOR	ARTICULOS QUE APLICAN	REQUISITOS	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	
						SI	NO
CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	NA	1951	CONGRESO DE LA REPUBLICA	57	Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. Todo establecimiento que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias. Si el trabajador lo solicita, hazle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.		
				58	Obligaciones de los trabajadores: Comunicar las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.		
				105	Obligatoriedad de tener un reglamento de trabajo si ocupa más de diez (10) trabajadores		
				120	El reglamento de trabajo debe estar publicado en forma legible en dos sitios diferentes y en cada sucursal, junto con la resolución aprobatoria		
				205	Debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a culpa grave de la víctima. Tener los medicamentos para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataques súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la División de Salud Ocupacional.		
				206	Debe proporcionarse sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica y farmacéutica necesaria.		
				221	Trabajador que sufra un accidente de trabajo esta en la obligación de dar inmediatamente aviso. No se es responsable de la agravación de que se presente, por razón de no haber dado aviso o haberlo demorado sin justa causa.		
				348	Obligados de suministrar y acondicionar locales y equipos que garanticen seguridad y salud; practicar exámenes médicos y adoptar medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad.		
				349	Elaborar reglamento especial de higiene y seguridad, dentro de los 3 meses siguientes a la iniciación de labores cuando se tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes		
351	El reglamento aprobado debe mantenerse fijado en dos lugares visibles.						
CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA	N/A	1991	CONGRESO DE LA REPUBLICA	25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.		
				54	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.		

Anexo 5. Plan de acción diagnóstico condiciones de salud

PLAN DE ACCION DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD ABS CATERING 2019

QUIEN REALIZA EL PLAN DE ACCION		MONICA PATRICIA PINZON RUIZ	FECHA		JUNIO DE 2019
ITEM	CONDICIONES HALLADAS	ACCIONES A TOMAR	CARGO RESPONSABLE	FECHA DE CIERRE	SEGUIMIENTO
1	El grupo poblacional evaluado se encuentran expuestos en un 95% a riesgos de tipo biomecánico, como lo son la aplicación de fuerzas y manejo de cargas; aumentando la posibilidad de patologías osteomusculares, principalmente de columna.	Instaurar y mantener un programa de vigilancia epidemiológica en prevención de riesgo biomecánico	Lider SST	2019	
		Capacitación para el adecuado manejo de cargas, higiene postural y realización de pausas activas, actividad física	Lider SST	2019	
		Inspeccion ergonomica puestos de trabajo	Higienista-Especialista en SST	2019	
2	El consumo de alcohol en la población evaluada fue de 24%	Capacitaciones sobre los efectos nocivos del consumo de licor y las consecuencias	Lider SST	2019	
3	Los principales diagnósticos están asociados a hábitos de vida no saludable y sedentarismo lo que se ve reflejado en que 62% de la población presente obesidad o sobrepeso y el 48% de la población presente alguna alteración de los lípidos,	Implementación de un programa de vigilancia epidemiológica de riesgo cardiovascular que incluya talleres de alimentación saludable, hábitos saludables en general, identificación de patologías de riesgo cardiovascular	Lider SST, Nutricionista	2019	
		Tamizajes de peso y toma de tensión arterial		2019	
4	El 12% de la población trabajadora evaluada presento alguna anomalía en la audiometría	Sensibilización al personal con relación al riesgo auditivo	Lider SST	2019	

Anexo 7. Informe ejecutivo propuesta SGSST Ads catering

1. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA

Razón social de la empresa:	Ads Catering Services
Nit:	900524803
Dirección:	Calle 5 No 11-46
Ciudad:	Paz de Ariporo –Casanare

2. OBJETIVO GENERAL

Generar propuesta del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa ADS Catering Services en pro de preservar y promover la salud de todos los colaboradores ,partes interesadas, mejorar la productividad y crecimiento de la organización y cumplir con el marco legal en riesgos laborales .

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las condiciones actuales en SST de la empresa teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 y la evaluación de estándares según resolución 0312 de 2019.
- Analizar los resultados del diagnóstico de condiciones en SST
- Plantear estrategias para la mejora del diseño del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Ads Catering Services.

3. ALCANCE

La propuesta que se presenta cubre todas las áreas y actividades que desarrolla Ads Catering Services

4. METODOLOGIA

Para llevar a cabo la propuesta se apoyó en la información y revisión de la documentación suministrada por la empresa, entrevistas a líderes y colaboradores de la organización, observación de áreas y actividades tanto en oficina como en campo operativo.

5. RESULTADOS

5.1 Diagnóstico Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

Al aplicar los criterios de estándares mínimos del SGSST dado por el Ministerio de Trabajo en la resolución 0312 de 2019 se logró establecer que el desempeño de ADS Catering Services en materia de SST es del 46,5%. Ver anexo 1 evaluación estándares mínimos

En la siguiente tabla se detalla el resultado, haciendo un comparativo entre los valores porcentuales dados por el ministerio y los valores obtenidos por Ads al realizar su evaluación.

Tabla 1.

Resultados del diagnóstico del SGSST .Empresa ADS Catering Services

Etapa según ciclo PHVA	Aspecto evaluado	Porcentajes de cumplimiento según Ministerio de trabajo	Porcentaje obtenido de evaluación realizado en la empresa
Planear	Recursos	10%	5,0%
	Gestión integral	15%	7,0%
Hacer	Gestión de la salud	20%	15,0%
	Gestión de peligros y riesgos	30%	14,5%
	Gestión de amenazas	10%	0,0%
Verificar	Verificación del SGSST	5%	0,0%
Actuar	Mejoramiento	10%	5,0%
Total		100%	46,5%

6. ANALISIS DE RESULTADOS

Aspecto evaluado	Análisis
Recursos	El nivel de cumplimiento es de un 4%. Este resultado se da por la carencia de una persona asignada al diseño del sistema con las competencias para hacerlo , la no asignación y documentación de responsabilidades en SST a los colaboradores , la no declaración mediante un presupuesto de los recursos que se van a asignar para la gestión efectiva del sistema y finalmente falencias con los comités de convivencia laboral y Copasst en su elección y conformación y la falta de formación para llevar de manera efectiva el cumplimiento de sus funciones.
Gestión integral del SG-SST	En este aspecto el porcentaje es bajo debido a que existen falencias en política y aspectos que esta debe contener, la falta de definición de

	<p>objetivos y metas claras del sistema, la no autoevaluación adecuada del sistema de decreto 1072, la carencia de un plan de trabajo anual y la existencia de una matriz donde no se identifican muchas normas en seguridad y salud que le aplican a la organización.</p> <p>La organización no cuenta con un procedimiento y registro que permita establecer y evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo ante cambios internos o externos que se presenten.</p>
Gestión de la salud.	<p>Los resultados en este aspecto fueron del 15% hallándose deficiencias en un 5% del 20 % que se le da es debido a la falta de actividades de promoción de estilos de vida saludable, farmacodependencia, riesgo psicosocial, entre otros ; además que no se tienen contemplados y estructuras programas de vigilancia epidemiológica.</p> <p>Existen desviaciones con relación a periodicidad y tipos de exámenes según cargo y riesgos a los que se exponen los trabajadores. Esto se deriva de la falta de competencias y formación por la persona encargada de llevar a cabo dicho procedimiento y la existencia de una matriz de exámenes incompleta y no ajustada a lo anteriormente mencionado. Además no existe un soporte que demuestre la custodia de las historias clínicas por la IPS contratada por la organización. Aunque aún no ha presentado o diagnosticado enfermedades de tipo laboral, dentro del sistema los indicadores de ausentismo no se contemplan.</p> <p>Se resalta que si se realizan unas valoraciones médicas y exámenes de tipo clínico y paraclínico, pero es necesario revisar y mejorar de acuerdo a lo planteado anteriormente.</p>
Gestión de peligros y riesgos	<p>La gestión en este aspecto de gran relevancia en cualquier organización ya que de ahí se derivan todos los programa de prevención y gestión. El desempeño en este aspecto fue de o un 14,5% , algo menos de la mitad del porcentaje que se debería tener</p> <p>Este resultado se dio debido a que aun cuando la empresa aplica una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos, y cuenta con una matriz al comparar la información de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo con la visita realizada a las instalaciones y lugar de trabajo de operaciones, se identificó que este documento como requisito obligatorio está incompleto, la empresa no tiene identificados todos los peligros asociados a las diferentes actividades que desarrolla como son los relacionados con las actividades de camarería , lavandería y actividades desarrolladas por el área administrativa y por ende no existen actividades encaminados hacia su prevención y control</p> <p>De igual manera no se lleva a cabo mantenimientos de las instalaciones, equipos y herramientas como algo planeado , no se cuenta con un programa de mantenimiento preventivo , ni hojas de vida de los equipos, que permita establecer sus condiciones de riesgo y las necesidades de cambios o mantenimientos antes de que los daños sean mayores</p>

Gestión de amenazas –Plan de preparación y respuesta ante emergencias	<p>En la gestión de amenazas la empresa presenta un 0% ya que aún no se cuenta con plan de emergencias de la sede principal que es Paz de Ariporo, ni análisis de vulnerabilidad del centro de operaciones donde presta directamente el servicio</p> <p>Aún no se tiene plano de evacuación y el que aparece en documentación de la empresa está obsoleto ya que no corresponde a de la oficina actual de ADS Catering.</p> <p>Se han nombrado algunos trabajadores como brigadistas pero ellos no cuentan con la formación necesaria que les permita saber cómo actuar ante una emergencia</p> <p>Se cuenta con algunos elementos como botiquines básicos ante algún evento de primeros auxilios pero no hay inspección periódica de ellos y las personas no están entrenadas o formadas en prevención de atención de emergencias.</p>
Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>La organización en este parámetro arrojó cero gestión ya que no están los indicadores según lo establece el decreto 1072 de 2015 (estructura, proceso y resultado), no se cuenta dentro del programa de auditoría de la organización el SG-SST, y en el procedimiento de auditoría de calidad no se da alcance en SST. En la revisión que se hace al año solamente se cuenta el sistema de gestión de calidad</p>
Mejoramiento	<p>En cuanto a Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la calificación fue del 5 %. debido a que Ads aún falta compromiso y liderazgo para llevar a cabo acciones de mejora- preventivas y correctivas en SST</p>

De acuerdo a los resultados presentados de la evaluación estándares mínimos se levantó plan de acción de cada uno de los parámetros como parte de la planificación para llevar un orden y así facilitar la consecución de los objetivos del SGSST. Ver anexo 2

7. MARCO LEGAL

Con el análisis de normas nacionales e internacionales se identificó el marco legal en SST aplicable a la misión de ADS Catering Services. En la matriz de requisitos legales realizada se contemplaron dichos requerimientos. En el anexo 3 se presenta dicha matriz

8. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS , EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO

A través del levantamiento de la Matriz se identificaron los diferentes peligros y riesgos significativos, asociados a las actividades y áreas de la empresa, los controles necesarios para disminuir su impacto en la salud e integridad de todos los trabajadores. Ver anexo 4

9. DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD

Al establecer las condiciones de salud de los trabajadores que laboran en la empresa de acuerdo al informe presentado por la IPS Visionamos se encontraron entre los aspectos más relevantes: Malos hábitos alimentarios y saludables, alto porcentaje de sedentarismo, obesidad sobrepeso, exposición a riesgos de tipo biomecánico y la necesidad de trabajar en la prevención del estrés de origen laboral. Teniendo en cuenta todos los resultados del informe se levantó plan de acción para desarrollo de cada uno de las acciones propuestas y recomendaciones dadas por la entidad en salud. Ver anexo 5. Plan de acción de acuerdo a resultados de condiciones de salud.

10. PROPUESTA PLAN DE TRABAJO

Teniendo en cuenta el nivel de criticidad presentado por el bajo desempeño o cumplimiento del SGSST de la empresa ADS en salud y seguridad en el trabajo, se plantea un plan de trabajo a desarrollar en el segundo semestre del 2019 y primer semestre del 2020.

A la fecha de este informe se tiene un cumplimiento de ejecución del 9%. Ver anexo 6

11. ESTRUCTURA DOCUMENTAL

Dentro de los documentos que son necesarios para la implementación, ejecución y mejora continua del sistema de gestión de Ads Catering están:

- Manual del Sistema de gestión en SST
- Matriz de objetivos, metas e indicadores en SST
- Matriz de requisitos legales en SST
- Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo
- Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo

- Procedimiento de reporte de actos, condiciones inseguras y auto-reporte estado de salud
- Tarjeta de reporte de actos, condiciones inseguras y reporte estado de salud
- Matriz de capacitación por cargos
- Programa de capacitación y formación en SST
- Matriz seguimiento actos, condiciones inseguras y condiciones de salud
- Profesiograma
- Plan de emergencias
- Procedimiento Gestión del cambio
- Formato para gestión del cambio
- Programa de mantenimiento de equipos
- Programa de riesgo Biomecánico
- Programa de Salud Pública
- Procedimiento de cargue y descargue de mercancía
- Formato Análisis trabajo seguro
- Formato inspección Punto de trabajo e inspección de orden y aseo
- Formato reporte preliminar incidente de trabajo
- Formato inspección pre operacional de equipos y herramientas
- Formatos de inspección de equipos de atención de emergencias
- Formato perfil sociodemográfico y seguimiento condiciones de salud

Dentro de la documentación existente es conveniente y necesario ajustar los siguientes documentos:

- La política Sistema de Gestión de SST
- Manuales de funciones
- Procedimiento de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo
- Programa de auditorías en SST
- Formato de informe de revisión por la dirección en SST
- Acta de designación por parte de la alta dirección de representantes del Copasst y responsable del SGSST.

12. RECURSOS FINANCIEROS

Los recursos económicos requeridos para el diseño e implementación del SGSST de ADS Catering Services son de \$9.680.000 los cuales se desglosan a continuación:

Item	Descripción	Valor
------	-------------	-------

		total
Planeación del SGSST	Revisión y estructuración de la política	\$70.000
	Matriz de objetivos , metas e indicadores en el SG-SST	\$240.000
	Formulación programa de formación comité convivencia laboral y Copasst	\$60.000
	Plan de trabajo anual	\$90.000
	Matriz de identificación de requisitos legales SST	\$500.000
Gestión de la salud	Levantamiento de profesigramas	\$200.000
	Programa estilos de vida saludable	\$250.000
	Programa riesgo Biomecánico	\$400.000
	Programa Salud Publica	\$400.000
	PVE Visual	\$300.000
	Programa Cardiovascular	\$400.000
Gestión de riesgos	Diagnóstico riesgo Psicosocial	\$900.000
	Matriz de identificación de peligros , evaluación y valoración del riesgo	\$400.000
	Estudio de iluminación oficina principal	\$350.000
	Inspección de seguridad a puestos de trabajo casino	\$300.000
	Inspección ergonómica puestos de trabajo oficina principal	\$120.000
	Estudio –sonometría-cocina	\$300.000
	Programa de orden y aseo	\$120.000
	Programa de Gestión riesgo químico	\$210.000
	Programa de prevención manejo herramientas manuales	\$120.000
	Programa de mantenimiento instalaciones y equipos	\$700.000
	Diseño de tarjeta para reporte de actos , condiciones inseguras , comportamientos sanos y seguros y auto-reporte de estado de salud	\$150.000
	Levantamiento de documentos como inspecciones, listas de chequeo etc	\$800.000
	Plan de preparación y respuesta ante emergencias	\$700.000
	Plan , formación y entrenamiento Brigadistas	\$1.400.000
Administrativos como papelería, equipo de cómputo, etc		\$200.000
TOTAL		\$9.680.000

Teniendo en cuenta que la multa por incumplimiento SG-SST y obligaciones propias del Sistema General Riesgos Laborales que para la empresa sería máximo de \$ \$ 16.562.320, y si hay fatalidad y se demuestra que es por incumplimiento de las normas este valor pasaría a \$124.217.400; la inversión que se presenta para la adecuada implementación es muy bajo, lo que hace evidenciar la conveniencia de invertir en el bienestar e integridad de los trabajadores.

13. RECOMENDACIONES

- El sistema de gestión de seguridad y salud de la empresa puede alinearse al sistema de gestión de calidad que tiene actualmente ADS
- Es necesario que la organización designe a una persona con la competencia e idoneidad para el direccionamiento e implementación, seguimiento y medición del SG-SST
- Se recomienda fortalecer la comunicación y conocimiento por parte del personal operativo y administrativo en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Trabajar en el autocuidado, ejecución de pausas activas, realización de actividad física y ambiente laboral y estrategias de prevención del estrés de origen laboral, como parte de la filosofía de mejora continua de la salud y la seguridad
- Trabajar en el mejoramiento y planes de acción ante desviaciones en el sistema de gestión que se vayan presentando y dar un manejo adecuado a los cambios que se presenten.
- Cuando se presenten nuevos contratos es necesario evaluar las nuevas condiciones y requerimientos que este conlleva y socializarlos con el equipo de trabajo
- Garantizar la participación del COPASST en el análisis de la gestión de los cambios realizados e implementados en la organización.
- Realizar periódicamente reunión con líderes de procesos y hacer un análisis de riesgos por proceso con el fin de conocer cuales aspectos deben ser fortalecido en pro de la mejora de cada uno de los procesos y del sistema en general y hacer seguimiento de los compromisos.
- Fortalecer la participación de los colaboradores del área administrativa en el auto reporte de condiciones de trabajo y salud.
- Trabajar de manera continua con la mejora del sistema, realización de auditorías anuales, revisión por la alta dirección y levantamiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora de los resultados que se vayan dando en SST
- Establecer presupuesto en SST de acuerdo a cada contrato o proyecto, asignar los recursos y seguimiento de su cumplimiento y evaluación periódica.

MÓNICA PATRICIA PINZÓN

Especialista en SST