

**Plan de Mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la
Normatividad expedida en el Decreto 1072 del 2015 y Resolución 0312 del 2019 en la
Empresa Holística J. Eastmann SAS, para el segundo periodo del año 2021**

María Mercedes Enríquez Bastidas

Luz Dary Valencia Santamaría

2021.

Notas del autor

María Mercedes Enríquez Bastidas & Luz Dary Valencia Santamaría Facultad de Posgrados Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad ECCI Este proyecto ha sido financiado por los propios alumnos La correspondencia relacionada con este proyecto debe ser dirigida a Promoción S.A. Universidad ECCI.

**Plan de Mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la
Normatividad expedida en el Decreto 1072 del 2015 y Resolución 0312 del 2019 en la
Empresa Holística J. Eastmann SAS, para el segundo periodo del año 2021**

María Mercedes Enríquez Bastidas

00000112341

Luz Dary Valencia Santamaría

0000011654

2021

Asesor: Julietha Oviedo Correa

Universidad ECCI

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Seminario de investigación.

Agradecimientos

Sencillamente Gracias Dios por este nuevo aprendizaje, adquirido a través de la Universidad ECCI, a sus docentes por brindarnos la formación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, para desarrollar este proyecto en la empresa Holística J Eastmann SAS, la cual nos dio su respaldo y confianza para aplicar estos conocimientos.

A nuestras familias que de alguna manera nos acompañaron en este camino.

Gracias Dios.

Resumen

Para el desarrollo de este trabajo se evidencian cierta problemática en el área administrativa en la Empresa Holística J. Eastmann SAS, como la no continuidad del programa del ciclo básico (PHVA) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, encontrándose con falencias en los planes de Capacitación, Inducción y Reinducción en el SG-SST, actividades de promoción y prevención, y la falta de un cronograma anual que les permita medir su cumplimiento y efecto en los trabajadores.

Esta propuesta tiene como objetivo proporcionar un plan de mejora continua al sistema de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la Normatividad expedida en el Decreto 1072 del 2015 y Resolución 0312 del 2019 aplicada a la Empresa Holística J. Eastmann SAS, para el segundo periodo del año 2021; para asegurar y proporcionar el bienestar integral de los trabajadores.

Palabras clave: Normatividad, Salud, Prevención, Seguridad

Abstract

For the development of this work, certain problems are evident in the administrative area in the Holistic J. Eastmann SAS Company, such as the continuity of the basic cycle program (PHVA) of the Occupational Health and Safety Management System, finding flaws in the Training, Induction and Reinduction in the SG-SST, Promotion and Prevention activities, and the lack of an annual schedule that allows them to measure their compliance and effect on workers.

This proposal aims to provide a continuous improvement Plan to the occupational health and safety system, in accordance with the Regulations issued in Decree 1072 of 2015 and Resolution 0312 of 2019, applied to the Holistic J. Eastmann SAS Company, for the second period of the year 2021; to ensure and provide the integral well-being of the workers.

Keywords: Regulations, Health, Prevention, Safety

Contenido

1. Introducción	11
2. Planteamiento del Problema	13
2.1 Descripción del Problema	13
2.2 Pregunta de Investigación	16
3. Objetivos	16
3.1 Objetivo General	17
3.2 Objetivos Específicos	17
4. Justificación y Delimitación	17
4.1 Justificación	17
4.2 Delimitación	20
4.3 Limitaciones	21
5. Marco Referencial	21
5.1 Estado del Arte	21
<i>5.1.1 Estado del Arte Internacional</i>	22
<i>5.1.2 Estado del Arte Nacional</i>	24
5.2 Marco Teórico	29
<i>5.2.1 Documentos Históricos</i>	29
<i>5.2.2 Aspectos de la Seguridad en Colombia</i>	31
<i>5.2.3 Proyección y Mejoras al Ciclo PHVA</i>	32
<i>5.2.4 Procesos de Prevención</i>	36
5.3 Marco Legal	38
6. Marco Metodológico de la Investigación	39

6.1 Tipo de Investigación	40
6.2 Paradigma de la Investigación	40
6.3 Fuentes de Información	40
6.3.1 Fuentes Primarias	40
6.3.2 Fuentes Secundarias	40
6.4 Población y Muestra	41
6.4.1 Población	41
6.4.2 Muestra	41
6.4.2.1 Criterios de Inclusión	41
6.4.2.2 Criterios de Exclusión	41
6.5 Instrumentos de Recolección de Datos	42
6.6 Fases de Investigación	42
6.6.1 Fase 1	43
6.6.2 Fase 2	43
6.6.3 Fase 3	44
6.7 Cronograma	45
6.8 Análisis de la Información	45
7.Resultados	47
7.1 Resultados de la Encuesta	47
7.2 Resultados Primer Objetivo	55
7.3 Resultados Segundo Objetivo	59
7.4 Plan de Acción y Mejora	64
7.5 Resultados Tercer Objetivo	67

8. Análisis Financiero	71
9.Conclusiones	73
9.1 Discusión de Resultados	73
10.Recomendaciones	75
Referencias	77
Anexos	84

Lista de Figuras

Figura 1. Desafíos laborales	15
Figura 2. Empresa Holística J. Eastmann SAS – Cali	20
Figura 3. Elementos de la Administración de la seguridad para ser su aplicación en procesos	37
Figura 4. Conocimiento de las medidas de protección personal	47
Figura 5. Ofrecimiento de elementos de protección personal por parte de la empresa	48
Figura 6. Ofrecimiento de capacitaciones sobre riesgos laborales por parte de la empresa	49
Figura 7. Frecuencia de las capacitaciones sobre riesgos laborales	50
Figura 8. Frecuencia de las capacitaciones sobre riesgos laborales	51
Figura 9. Realización de simulacros en la empresa	52
Figura 10. Exigencia de la empresa para realizarse un examen médico en el último año	53
Figura 11. Frecuencia en la realización de exámenes médicos	54
Figura 12. El sistema de prevención de riesgos laborales es bueno	55
Figura 13. Extintores en la empresa Holística J Eastmann SAS	60
Figura 14. Camilla en la empresa Holística J Eastmann SAS	61
Figura 15. Señales preventivas y de evacuación en la empresa Holística J Eastmann SAS	62
Figura 16. Capacitación sobre funciones y responsabilidades del COPASST	62
Figura 17. Identificación de peligros	63
Figura 18. Higiene postural y pausas activas	63
Figura 19. Implementación definitiva del SG-SST	64
Figura 20. Ciclo de Mejora Continua PHVA	65

Lista de Tablas

Tabla 1. Cronograma	45
Tabla 2. Cuestionario inicial	46
Tabla 3. Implementación inicial del SG-SST en 2016	56
Tabla 4. Avance del SG-SST en el año 2017	57
Tabla 5. Evaluación del SG-SST con base en el Ciclo PHVA en Holística J Eastmann SAS	58
Tabla 6. Costos para implementar y mejorar el SG-SST	71
Tabla 7. Beneficios de implementar el SG-SST	72

1. Introducción

En el constante crecimiento empresarial, junto con el progreso de la economía del país, se evidencia el aumento de accidentes en el trabajo y de la peligrosidad de algunas materias primas como productos químicos empleados en los diferentes procesos, que constituye un riesgo potencial al interior de las instalaciones y en su entorno laboral; esto ha propiciado la necesidad de implementar protocolos de prevención.

Las variantes a tener en cuenta son las siguientes: evaluación constante, control del riesgo en el ámbito laboral, y cuidado en la salud personal; este escenario se puede agravar en la medida que las actividades industriales no tengan un plan de prevención, en los que se inspeccionen accidentes o situaciones de emergencia, ya que percances como estos pueden afectar como primera instancia la salud personal, el medio ambiente, las instalaciones del trabajo y el entorno natural o urbano.

La seguridad y salud en el trabajo comprenden los aspectos más importantes, puesto que implican el buen gusto por encontrar un lugar de trabajo en condiciones seguras, donde la determinación de planes de prevención frente al peligro que se encuentran expuestos las personas, como el estado de bienestar de las mismas y en el contexto en los que se desarrollan las actividades, se convierten en la constante variante de precaución para la toma de las mejores decisiones; como la implementación de medidas seguridad de acuerdo a los efectos negativos que se puedan desencadenar con el tiempo.

Uno de los componentes esenciales para garantizar la calidad de los programas de prevención en el campo laboral es la vigilancia de la salud de los trabajadores; según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la vigilancia de la salud de los trabajadores forma parte, junto con la vigilancia del medio ambiente de trabajo, del concepto global de vigilancia de

la salud en el trabajo entendida como “la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención” (1998).

Distintos hechos o eventos en la historia de la humanidad han dejado como muestra desastres catastróficos, ciertos hechos fueron eventos naturales con causas imposibles de controlar; pero otros sí pudieron haber sido controlados y en otros casos haberlo evitado. Entre los más relevantes en la historia está el accidente de Chernóbil, un accidente nuclear sucedido el 26 de abril de 1986 en la central nuclear Vladímir Ilich Lenin, ubicada en el norte de Ucrania, es considerado el peor accidente nuclear de la historia, y junto con el accidente nuclear de Fukushima I en Japón en 2011, como el más grave en la Escala Internacional de Accidentes Nucleares (accidente mayor, nivel 7). Asimismo, suele ser incluido entre los grandes desastres medioambientales de la historia, el accidente ocurrido en el complejo petroquímico Phillips Petroleum, Texas (USA) 1989; de otro lado, en Colombia se puede citar el caso de la Refinería Ecopetrol, Barrancabermeja (Colombia) 2005.

Colombia ha demostrado su interés de ingresar a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), donde se consideró la necesidad de fortalecer el marco de política para la gestión de prevención, preparación y respuesta ante los accidentes químicos, esto para dar cumplimiento a los requerimientos de esa organización en materia de control de los 21 accidentes mayores. Actualmente existe un proyecto de decreto para la prevención de accidentes mayores el cual se encuentra aún en estudio para proceso de aprobación.

Respecto a lo anterior, la empresa Holística J. Eastmann SAS desarrollará un plan de prevención con una investigación previa, que se constituirá en documento de investigación para otras organizaciones colombianas que se vean obligadas a implementar dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y así considerar una herramienta que proporcione

las principales brechas que deben cerrarse para dar cumplimiento a los estándares normativos que se adoptan en el país en materia de prevención de accidentes.

Este plan de prevención será un mecanismo óptimo para el desarrollo de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que facilitará el ahorro de tiempo y el direccionamiento estratégico para realizar de manera rápida la identificación de las medidas para la prevención de los accidentes en la empresa.

Holística J. Eastmann SAS es una empresa que implementará un plan de prevención comprometido con la calidad de sus servicios y el bienestar de sus colaboradores en un ambiente laboral seguro; razón por la cual orienta sus esfuerzos en ofrecer óptimas condiciones de trabajo, cumpliendo con la legislación nacional vigente en lo concerniente a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de consolidarse como la organización líder en el mercado de medicamentos biológicos en Colombia, siendo el proveedor de medicamentos preferido por los consumidores y clientes, proporcionando la mejor calidad en prevención, protección y cuidado; en pro de garantizar la satisfacción total de las expectativas, deseos y necesidades, permitiendo del hecho que nuestros consumidores gocen de un mejor estado de salud.

2. Planteamiento del Problema

2.1 Descripción del Problema

Holística J Eastmann SAS está ubicada en la carrera 44 5 E 37 de la ciudad de Santiago de Cali, es una empresa con 20 años de experiencia en la distribución de medicamentos biológicos a centros médicos y veterinarios, profesionales de la salud y pacientes del sur occidente colombiano, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas; a través de sus dos sedes en Cali y sucursales en Manizales y Pereira. Esto conlleva a disponer de 35

colaboradores que permita su desarrollo, al tiempo que se garantiza sus derechos de asistencia social y prevención del riesgo.

El decreto 1072 del 2015 obliga a todas las empresas legalmente constituidas a la implementación del Sistema de Gestión de seguridad salud en el trabajo definido: “como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.” (Min. Trabajo, Actualización Decreto 1072 de 2015, 2017).

Las empresas deben mantener la funcionalidad del SG-SST la cual les permitirá una mejora constante aplicando el ciclo PHVA, independientemente del número de trabajadores, así sea uno. Convirtiendo las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo en un proceso permanente de mejora oportuna, para prevenir accidentes y enfermedades laborales, causadas por la exposición a los riesgos y peligros propios de cada labor.

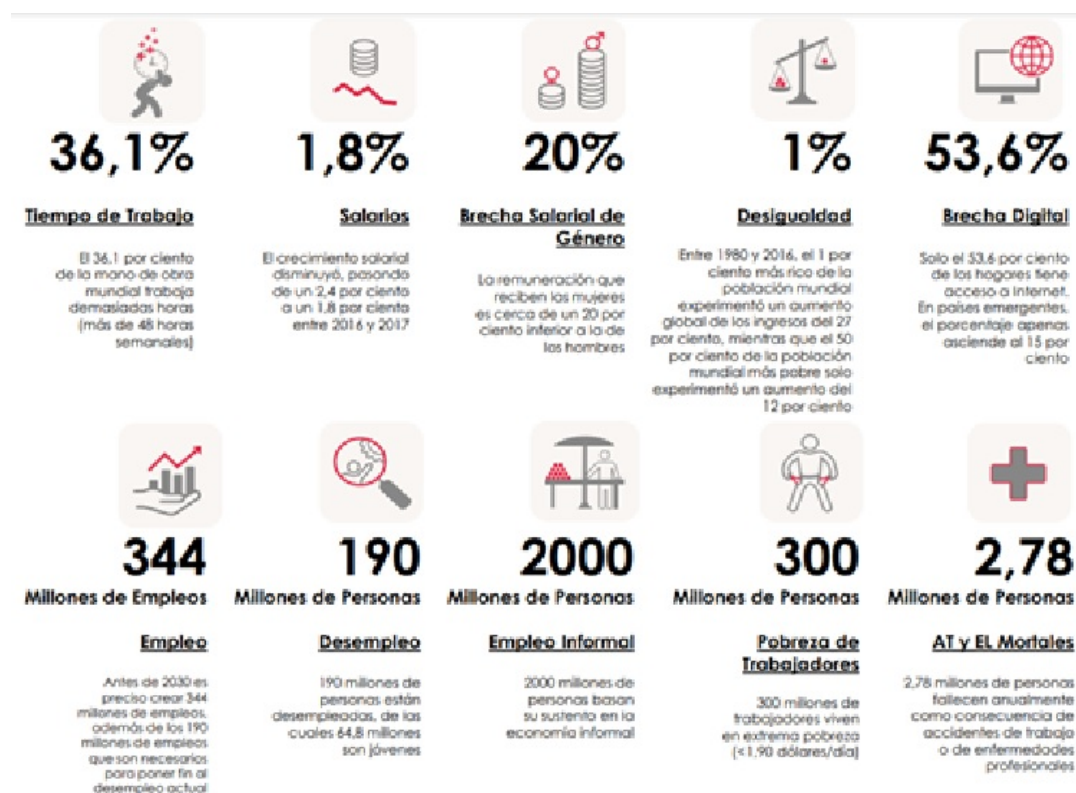
Teniendo en cuenta esto anterior, la empresa Holística J Eastmann SAS implementó en el año 2017-2018 el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y así garantizar un buen ambiente laboral.

En la actualidad la empresa viene desarrollando actividades relacionadas con el sistema, sin embargo, no ha dado continuidad al programa del ciclo básico (PHVA) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según Resolución 0312 del 2019, encontrándose con falencias en los planes de Capacitación, Inducción y Reinducción en el SG-SST, actividades de Promoción y Prevención, y la falta de un cronograma anual que le permita medir su cumplimiento y efecto en los trabajadores, todo esto es una preocupación para el responsable del sistema y la Gerente de la empresa.

Las responsabilidades y el impacto de la resolución 0312 del 2019 en el contexto empresarial ha determinado al mismo tiempo unos desafíos, entre estos se destacan las siguientes estadísticas:

Figura 1.

Desafíos laborales



Tomado de SGS Academy, Seminario transformando persona y empresas.

Teniendo en cuenta el resultado de las estadísticas en las diferentes situaciones; se considera importante y conveniente en el trabajo realizar un Plan de mejora del SG-SST, con el fin de superar estos porcentajes de forma favorable, para que la empresa pueda superar expectativas en el cumplimiento a la norma establecida y al bienestar de sus colaboradores.

2.2 Pregunta de Investigación

En la actualidad, la empresa Holística J Eastmann SAS, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra desarrollando algunos procesos, debido a que cumplen con las disposiciones legales estipuladas en la Ley 100 del 1993 acorde a la afiliación de sus colaboradores, entrega de Equipos de Protección personal como medida de control de los riesgos en los diferentes procesos y dependencias, pausas activas y exámenes ocupacionales de ingreso.

Sin embargo, no se puede registrar o valorar el grado de cumplimiento del Decreto 1072 del 2015, por lo anterior la alta dirección tiene como necesidad realizar el diagnóstico de la empresa, que permita establecer un plan de acción que servirá a la organización para lograr el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo.

Se plantea desarrollar el proyecto en etapas:

- Desarrollo del diagnóstico actual del cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Definir las actividades que tendrá que realizar Holística J Eastmann SAS para lograr el Plan de Mejora del SG-SST. Teniendo en cuenta lo anterior, la pregunta a responderse como resultado de este trabajo es:

¿Cómo diseñar un Plan de Mejora en el SG-SST de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 del 2019 para la empresa Holística J Eastmann SAS para el segundo periodo del 2021?

3.Objetivos

3.1 Objetivo General

Elaborar el Plan de mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar) establecido en la normatividad expedida en el Decreto 1072 del 2015 para la empresa Holística J. Eastmann SAS.

3.2 Objetivos Específicos

Emplear la documentación obtenida de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa Holística J Eastmann SAS, a través de lo implementado con las exigencias normativas vigentes en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia.

Elaborar el diagnóstico de Holística J Eastmann SAS, de acuerdo al cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 del 2015 relacionados con el SG-SST.

Proponer un plan de trabajo que permita implementar y mantener la funcionalidad del SG-SST aplicando el ciclo PHVA, socializándolo con el talento humano de la empresa Holística J Eastmann SAS.

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

En la actualidad la mejora continua es uno de los pilares básicos de las empresas. Esta filosofía está basada en la actitud de mejoramiento continuado de los procesos que lleva a cabo una empresa.

La empresa tiene que mejorar de forma continua la conveniencia, adecuación y eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Mejorar el desempeño de seguridad y salud en el trabajo.

La mejora continua se puede entender mediante la metodología del ciclo PHVA en la cual, una vez establecido el criterio a mejorar, se planean las actividades y se ejecutan; se analiza o verifica si se cumplió el objetivo, se toman nuevamente medidas de acuerdo con los resultados, es decir que es un proceso cíclico.

El Ministerio del Trabajo, comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Institucional y jurídicamente fue determinado mediante Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

El cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

Ahora bien, Mediante la Resolución 0312 de 2019 de febrero 13, el Ministerio del Trabajo define los nuevos estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo –SGS-SST–, que beneficiarán a las micro, pequeñas y medianas empresas, así como al sector agropecuario.

Que los estándares mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

La implementación del SG-SST tiene como beneficio mejorar el ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

Para cumplir estos objetivos es necesario entender que en el corto plazo se espera contar con una herramienta útil que indique las principales brechas que deben dar por cumplidas a los estándares normativas dentro de la empresa, en un mediano plazo se espera que otras empresas en la ciudad las puedan poner en práctica, por lo tanto a largo plazo se espera que estas normativas puedan adecuarse a los sistemas de seguridad en las diferentes ciudades para ser adoptadas en el país en materia de prevención de accidentes laborales, lo que al final del día representará la imagen y producción significativa de la empresa Holística J Eastmann SAS, que será un referente por la atención de las emergencias laborales y contingencias a las que se ven expuesta.

Tanto para este documento como para el país, será muy importante el aporte que el estudio realice en referencia a la publicación de documentos técnicos que apoyan la adopción del Plan de Prevención de Accidentes, el cual constituye un requisito indispensable para Colombia de cara al cumplimiento de las exigencias para integrar la OCDE, que especifica lo siguiente: “a la evaluación de las sustancias sintéticas, los procedimientos y requerimientos para anticipar sus efectos sobre el hombre y el ambiente”(Departamento Nacional de Planeación, 2016).

De acuerdo con lo mencionado, es muy importante iniciar con el Plan de mejora en el Sistema de seguridad y salud en el trabajo para dar cumplimiento al ciclo PHVA de la empresa

Holística J Eastmann SAS bajo el decreto 1072 de 2015, lo anterior expuesto exige de la empresa un deber para con la salud y seguridad en el trabajo de sus colaboradores, teniendo en cuenta que este proyecto es conveniente en la medida que cumpla con las necesidades del sistema de gestión acordes con la actividad que desarrolla la empresa.

4.2 Delimitación

Espacio: El presente proyecto de investigación se llevó a cabo en la empresa Holística J. Eastmann SAS, ubicada en la ciudad de Cali, departamento Valle del Cauca, en la carrera 44 numero 5 E – 37, Barrio Tequendama.

Figura 2.

Empresa Holística J. Eastmann SAS – Cali



Tiempo: Esta investigación inicio en el mes de junio de 2021 y finalizo el mes de enero de 2022.

4.3 Limitaciones

Geográficas: Ya que las dos investigadoras viven en ciudades distantes, una vive en Cali y la otra vive en Pasto.

Financieras: Debido a que las investigadoras deben asumir todos los gastos originados durante la investigación.

Acceso a la información: Se presentaron inconvenientes al momento de obtener información sobre el SG-SST en la organización.

De tiempo: Las investigadoras tienen poca disponibilidad de tiempo debido a sus compromisos laborales y también supone una limitación el cumplir con fechas de entrega de la investigación por parte de la universidad.

5. Marco Referencial

5.1 Estado del Arte

Para el desarrollo de un plan de prevención para salud es necesario reunir y sistematizar información, especialmente relacionada con otros procesos de investigación los cuales muestre evidencia de la eficacia frente modelos aplicables al Sistemas de Seguridad y salud en el trabajo, para así adaptarlo en un innovador diseño con un plan de mejora para la empresa en el marco normativo aplicable, teniendo presente estudios y resultados de casos en diferentes sectores productivos como también diferentes trabajos investigativos nacionales e internacionales que aporten a esta temática.

5.1.1 Estado del Arte Internacional

En el sistema mundial, en el transcurso del tiempo, se ha establecido diferentes modelos que destacan sistemas de seguridad y salud en el trabajo, resaltando dos líneas de tendencia, la americana con base en la normativa de los Estados Unidos OSHA, con el modelo de control de perdida iniciada con los lineamientos planteados por Frank Bird en los años 70, en la actualidad este modelo se mantiene como en el caso de la empresa certificadora DNV a nivel mundial (OSHA, 2020).

En cuanto a la línea europea, basada en las normativas inglesas, con su máximo desarrollo OHSAS 18001, modelo que tiene gran similitud estructural con las normativas ISO 9001 y la normativa medio ambiental ISO 14001 y por otro lado los lineamientos y principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT y su modelo ILO OSH (Nuevas ISO 45001, 2017).

Las similitudes de las normativas OHSAS 18001 y las ISO permiten desarrollar en las empresas los modelos denominados sistemas integrados de calidad, seguridad ocupacional y medio ambiente.

Para ampliar la temática de investigación se revisaron tesis y artículos internacionales que se detallan a continuación. Según Bravo Millan María de la Luz y Moreno Casillas Cesar desarrollaron un plan de mejora organizacional para la Mi Pyme Farmacia Arimerid de México en el año 2016. Contribuyeron a definir mecanismos que le permitieron a la empresa alcanzar aquellas metas que se habían propuesto, identificando deficiencias a través de las diferentes herramientas de evaluación aplicadas a la misma, logrando así el objetivo de la empresa, de ocupar un lugar importante y reconocido dentro de su entorno.(Moreno, 2016).

Por su parte, Atalaya (2018) realiza una propuesta de mejora de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo bajo la ley 29783 y su modificatoria, D.S. 00520-12 para minimizar los riesgos en el área de laboratorio de la Clínica San Lorenzo en Cajamarca Perú; es decir que esta propuesta optimiza la seguridad que es una constante que siempre debe mantener la empresa para garantizar la puesta en marcha, los planes de acciones preventivas, reformadas y de mejoradas con base en los resultados de una supervisión continua y control de la eficacia del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, "que generen valor a su operación y administración.

En su trabajo, Gutiérrez y Miluska explican el desarrollo de la seguridad, salud en el trabajo y la búsqueda de eliminación de riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores en una empresa. Y diseñaron una Propuesta de mejora del SGSST a través del ciclo PHVA y la seguridad basada en el comportamiento en una empresa de alimentos, para reducir accidentes de trabajo en la ciudad de Lima, Perú.(2018).

En el artículo "Salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones", la autora creó el modelo de gestión integral SSeTGIS (léase "setgis"), que considera a las personas en su entorno de trabajo como la base y las primeras beneficiarias del proceso investigativo, al tiempo que genera conocimientos para una mayor comprensión del proceso de mejora de la organización.(Anaya-Velasco, 2017). De igual manera, estas herramientas en la que se fundamentó el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo exigido por el Gobierno Nacional, fueron implementadas y complementadas por todas las organizaciones.

La adopción de los anteriores sistemas para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo tratan de responder a las demandas y presiones de los entes regulatorios, empleadores y

trabajadores, para que así puedan garantizar un ambiente de trabajo seguro, siendo objetivo con el análisis al impacto en la accidentalidad laboral que tiene la implementación de un sistema de prevención para la gestión de seguridad y salud laboral.

Es como el modelo del presente estudio muestra los resultados, obtenidos tras implementar un plan de mejora, en los indicadores de prescripción y en los de notificaciones sobre la seguridad de los medicamentos, así como en la percepción de los profesionales, este es un Plan de mejora de los indicadores de farmacia en un área sanitaria de atención primaria de Madrid.(Izquierdo-Palomaresm Almodóvar, Saiz, Siguín, Garrido, 2011).

Para mismo autor, el compromiso con la seguridad en los procesos de la alta dirección es el elemento fundamental para empresa, tan importante como el manejo de presupuesto, costos o de producción; por lo cual es clave la implementación de la seguridad, pero en especial el compromiso de los trabajadores que son la pieza fundamental para su correcta adopción e implementación, puesto que esto permitirá que realicen sus actividades de manera adecuada.

5.1.2 Estado del Arte Nacional

En las diferentes investigaciones se puede concluir que en Colombia la producción empresarial sobre materiales es escasa, aun así los riesgos que se han evidenciado esto ha permitido tomar precauciones, por lo tanto, sé considera referencia a nivel internacional, como se centra en aspectos relacionados con la implementación de las normas en especial OSHA 29 CFR 1910.119 en la cual se establece el estándar norteamericano para administración de la seguridad en proceso (PSM por sus siglas en inglés).

Colombia adapta normativas de calidad en los procesos, requiriendo de algunas compañías multinacionales para así poder explotar la producción a mercados extranjeros, esta necesidad de contar con un sistema certificado ha aumentado en los últimos años. Anteriormente,

en el país la gestión del riesgo laboral implicaba la necesidad de cumplir con la reglamentación en términos de tener un programa de salud ocupacional; a partir del año 2012 se exige a las empresas implementar un sistema de gestión con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (Riaño-Casallas, Hoyos, Valero, 2016).

Es por esto que Duver Augusto Arias en el año 2017, implemento una mejora continua al Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la Clínica I.P:S COMFAMAR de Buenaventura, para brindar herramientas de mejora continua con el ciclo PHVA, socializando a los directivos de la clínica para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.(Arias, Rentería, 2018)

En el año 2021 Diseñaron una propuesta de mejora en el SG-SST en la empresa CLEAN EXPERT COLOMBIA S.A, con el fin de mejorar el ambiente de trabajo, prevenir y disminuir los factores de riesgo (Guependo, Piñeros, Meneses, Hernández, Brreto, 2021); es decir que cuando se refiere o se habla de salud laboral quiere decir que para el estado el bienestar físico, mental y social del trabajador, puede resultar afectado por las distintas variables como factores del riesgo existentes en el ámbito o ambiente laboral, bien sea de tipo social.

Por su parte, Rojas, González y Castañeda (2019) realizaron una investigación para evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en lo relacionado con Seguridad Industrial de un laboratorio del sector farmacéutico de la ciudad de Bogotá (Colombia), para determinar el grado de cumplimiento con base en la normativa vigente para Colombia mediante la resolución 0312 de 2019, decreto 1072 de 2015, ley 9 de 1979, resolución 2400 de 1979 y la formulación de acciones de mejora que se podrían implementar en la misma. Mediante la investigación se busca encontrar dichas falencias para luego evaluar la intervención

de varias disciplinas que con la participación activa, mejorara las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores de la empresa, mediante la promoción de la salud y prevención como control de riesgos, planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las Condiciones de Salud y las Condiciones de Trabajo, aportaran de forma significativa al cumplimiento de las normas.

En su trabajo de grado, Vega, Solano, Añez, Labordey Del Vechio (2020) evaluaron el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplicables para la empresa Droguerías Cruz Verde S.A.S. también analizaron la información obtenida en la tabla de valores y calificaciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); un sistema que implemente una tabla de valores, para calificar los resultados que se evidencian es indispensable entender tanto las virtudes o las desventajas de un plan de prevención, donde el principal enfoque será la mejora continua de las condiciones y los comportamientos de Seguridad, para obtener una cultura sostenible de bienestar en las empresas. Con esto diseñaron un plan de mejoras para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Droguería Cruz Verde S.A.S.

También se seleccionó el trabajo de Rodríguez, Gamboa y Aya (2020), como referencia se observa que la empresa se dedica a trabajar en las mismas áreas que la empresa de este plan de mejora, lo cual ayudara a tener un enfoque en el departamento de ventas y distribución, los cuales son muy importantes para este proyecto, para llevar a cabo los procesos según la normatividad de la resolución 0312 de 2019.

Este trabajo se fundamenta en el cumplimiento de los estándares mínimos de una empresa del sector construcción, para este caso se toma a la empresa aliando en Construcciones

S.A.S, del sector económico construcción; ubicada en el Municipio de Medellín, para la realización de este proyecto se debe tomar lo dispuesto en la resolución 0312 del 2019 para identificar el grado de cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, para identificar falencias encontradas en el diagnóstico del SG-SST. Esto con el fin de que la organización mejore en todos sus procesos, para alcanzar el objetivo con los colaboradores y puedan tener una participación plena y sobre todo tomen conciencia sobre sus riesgos y peligros que conlleva laborar en el sector de construcción. De esta investigación es importante tomar el diagnóstico encontrado del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo.

De acuerdo a David y David, (2019) es muy importante identificar la falencia en la organización que pueden incurrir por la falta de conocimiento y proponer las acciones de mejoramiento.

De acuerdo con la formulación de Plan de Mejoramiento de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa 4-51 Ingeniería SAS, empresa del sector de la construcción de la ciudad de Barranquilla; de Cadena, Cerón y Porras (2020), de la universidad ECCI Bogotá. Quienes evalúan y realizan plan de acciones de mejora al SG - SST, basados en los requisitos de la normatividad vigente en el decreto 1072 de 2015. Donde se evidencia el incumplimiento de tener un SG SST, por escrito y funcionando para el bien común de la empresa. Se puede observar que este trabajo de grado ayudara en la información de mejora continua mediante la metodología del ciclo PHVA.

Según lo documentado en la propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, en la empresa de Alcaldía de Torquí Huila, los autores Contreras, Jaramillo, Medina, Narváez y Rojas (2019), de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), identificaron la necesidad de establecer

propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los estándares mínimos del SG SST., para primer trimestre del 2019. Se basa en una parte fundamental que es el área del talento humano de la empresa, buscando la mejora continua a través de las políticas de la organización y teniendo en cuenta la matriz de estudio y tomando como referencia el ciclo (PHVA) se establece que en el ciclo I planear: donde se debe realizar capacitación, inducción y reinducción al persona SG-SST mediante eventos a partir de promoción y prevención este proyecto podemos tener en cuenta para el desarrollo del diagnóstico actual en la seguridad y salud en el trabajo para realizar en el plan de mejoramiento de la empresa.

Es el caso de Gómez y Trejos (2021), de la Corporación Universitaria Unitec; que proponen un diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con base en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 DE 2019 para la empresa CERECOL S.A.S de la Ciudad de Pereira, empresa dedicada a la importación, empaque y comercialización de granos de cereales y leguminosas Donde buscan el bienestar laboral e integridad de los empleados según lo estipulado en la normatividad SG-SST, este trabajo de grado nos complementara para las actividades de promoción y prevención oportunas en la identificación de los procesos, para mejorar la salud y bienestar de los trabajadores de la empresa.

Para Castro (2019), sobre su proyecto de Documentación e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Geoxitecnicas S.A.S bajo el Capítulo 6 del decreto 1072 de 2015, para elaborar la documentación requerida de acuerdo con el diagnóstico inicial y a lo definido en el capítulo 6 del decreto 1072 de 2015. Con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales los cuales son los principales factores que intervienen en una empresa. Con esta investigación nos facilita a realizar el alcance del proyecto que inicia con un diagnóstico de la situación actual de la empresa Holística J Eastmann SAS.

En el trabajo titulado: Diseño de un plan de mejoramiento para el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro de Producción Limpia de la Finca López de Sena Regional Nariño, según lo dispuesto en el decreto 1072 del 2015 define que el SG-SST; se busca la anticipación, reconocimiento, evaluación y control del riesgo que afectara la seguridad del trabajador; utilizando la matriz de evaluación de estándares mínimos, esto lleva a identificar de manera oportuna y mediante indicadores los peligros en que puede incurrir la empresa (Castro, Tonguino, López, Villota y Andrade, 2018).

5.2 Marco Teórico

5.2.1 Documentos Históricos

La Revolución Industrial ocurrida entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, y es un acontecimiento clave en el desarrollo de la seguridad en el trabajo. En este periodo ingresan grandes máquinas al entorno laboral, exponiendo a los trabajadores a riesgos que ponen en peligro su integridad física y mental.

La industria se desarrolló de una manera tan acelerada, llevando a los grandes innovadores a pensar en nuevas tecnologías, buscando con esto mayor productividad con menor costo y mayor beneficio para los propietarios de las industrias; se empezó a ver al trabajador como un objeto que debía producir a toda costa.

Estas fábricas o factorías contaban con gran número de obreros, los cuales trabajaban en serie. Esto trajo grandes dificultades, pues los trabajadores estaban sometidos a largas jornadas y en muchos casos a maltratos.

La seguridad industrial se detuvo, algunos médicos y estudiosos como Kircher y Ramazzini hicieron sus aportes en escritos enfocados a la salud ocupacional, publicando tratados sobre enfermedades de los trabajadores. En 1665, Walter Pope había publicado Transacciones

Filosóficas donde hablaba de las enfermedades por mercurio usado en minería. La Revolución Industrial continuó su carrera, sin incluir los efectos que el trabajo podía causar en las personas.

El hacinamiento y las condiciones precarias en salubridad, las prácticas inseguras empezaron a cobrar la vida de muchas personas, incluyendo niños y mujeres. Se aumentaron los problemas sociales y las protestas. Se instauran controles por parte de algunos gobiernos, como el de España, Carlos III en 1778 instituyó protección para accidentes laborales. En 1802, el parlamento inglés fijó la jornada laboral y las condiciones de higiene y seguridad en fábricas.

Posteriormente se reguló el trabajo para las mujeres y los niños. En América repercutió el avance de la Revolución Industrial y así mismo las protestas. Con la revuelta de Chicago se estableció la jornada de 8 horas laborales. A mediados del siglo XIX, e inicios de la primera guerra mundial en 1914, ya se tenían combustibles como el petróleo, el gas y la electricidad, los cuales se convirtieron en los ejes económicos de los países.

Aparecen nuevos sistemas de transportes y comunicaciones, como los automóviles, los aviones, el teléfono y la radio. La economía empezó a hacerse internacional. El trabajo se vio afectado, el consumo y la organización del trabajo en las ciudades.

El campo quedó desplazado. Entre tanto, en 1875 se funda en Múnich el primer Instituto de Higiene Laboral. Entre los años 1874 y 1890 se desarrolla la legislación que protege a los trabajadores contra riesgos laborales, auspiciados por Inglaterra y Francia y en 1911 se tuvo la primera indemnización a un trabajador; iniciando la segunda década del siglo XXI, lo más contemporáneo que tenemos es el siglo XX.

Marcado en su primera mitad por dos guerras mundiales, que afectaron las economías, poblaciones e ideologías en todo el planeta. La Seguridad Industrial, siguió avanzando a pesar de las circunstancias: en 1918, la Universidad de Harvard, fue la primera en entregar el título de

Licenciado en Seguridad e Higiene en el Trabajo. En 1918, se dio inicio a la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Desde entonces diferentes organizaciones se han ido estableciendo para crear protocolos de seguridad laboral. Tanto en Estados Unidos como en la Unión Europea se ha trabajado para que esta área sea parte importante en las organizaciones. Normas como OHSAS o ISO 18000 e ISO 45000 se encargaron de establecer los estándares de seguridad en el trabajo, presentan la salud laboral como un sistema de gestión que puede ser establecido, controlado y medido para garantizar resultados, muestran el avance en este aspecto.

5.2.2 Aspectos de la Seguridad en Colombia

En países como Colombia y España, se ha hecho de normas como ISO 18.001 leyes de la nación, obligando a las empresas a diseñar, implementar y auditar sus sistemas de gestión de Seguridad en el Trabajo, reduciendo cifras de accidentalidad y enfermedades laborales. La historia de la seguridad laboral, muestra importantes avances desde finales de la primera revolución industrial, llegando a ser una ciencia que se ocupa de la Seguridad del trabajador (Lizarazo, Fajardo, Berrio y Quintana, 2011), teniendo en cuenta que en la actualidad muchos de los problemas presentados en las empresas se debe al manejo del ambiente laboral y las condiciones de las mismas.

En los últimos años, en Colombia el bienestar, la prevención y la protección a los trabajadores se ha convertido en un tema de interés, teniendo en cuenta que la salud ocupacional es la mejor forma de atenuar, evitar y proveer la seguridad de los colaboradores, por lo cual la normatividad colombiana ha establecido unos parámetros en el área laboral con el fin de generar un ambiente idóneo para el trabajador.

Para esto adoptaron esta metodología, porque la implementación de este ciclo permite que las empresas mejoren continuamente en todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los niveles operativos, generando ordenamientos más eficientes, productos garantizados, servicios altamente competitivos con mayor rentabilidad.

5.2.3 Proyección y Mejoras al Ciclo PHVA

Según lo descrito en el decreto 1702 de 2015; el cual regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y considerando que no cumplen a cabalidad con lo descrito en la norma, se puede evidenciar algunas inconsistencias presentes en la mayoría de las medianas empresas tal como es Holística J. Eastmann SAS, se considera la necesidad de realizar algunas mejoras al ciclo PHVA, debido a que este mecanismo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar, es la herramienta ideal para la identificación de posibles errores a la hora de ejecutar el sistema de seguridad en el trabajo dentro de la entidad, por eso se debe tener muy claro que al diseñar e implementar el SGST, siempre hay que contar con el ciclo PHVA.

- Planear: Diseñar un cronograma para identificar los posibles errores encontrados en el sistema de seguridad en el trabajo ya existente para desarrollar un plan que mejore el sistema.
- Hacer: Ejecutar el plan de mejoramiento diseñado.
- Verificar. Realiza seguimiento a los procesos instaurados para la mejora.
- Actuar: Analizar lo ejecutado para realizar los correctivos necesarios.

La construcción del conocimiento y planes a establecer se logra a través de la investigación cuantitativa, especialmente de los factores de riesgos junto con los peligros a los cuales los sujetos y elementos de estudio involucrados se hallan comprometidos, con el objetivo principal de estudiar y establecer los elementos que intervienen en la salud de los trabajadores.

Por lo anterior, para la implementación del plan de prevención, donde el talento humano es el principal activo de una empresa, se debe propiciar un ambiente adecuado, el cual sea seguro y saludable para todos.

En la investigación, para la primera etapa se realizó el diagnóstico situacional del entorno, el cual evidencio que la empresa contaba con una gestión en seguridad y salud en el trabajo, pero se necesitaba reformar adjuntando un lineamiento hacia la prevención; se iniciaron con la elaboración de elementos por parte de talento humano, administrativa y operativos, con el objetivo de lograr un índice de eficacia en las actividades a implementar que rescata la colaboración para poder mejorar el ambiente laboral en general.

Mencionado lo anterior, se puede afirmar que el pilar fundamental para el desarrollo y ejecución del SG SST, es el ciclo PHVA, porque este mecanismo va a arrojar los índices de alerta donde se identificaran los factores de riesgo que pueden ocurrir dentro de las instalaciones de la empresa, garantizando detectar de manera eficaz las posibles inconsistencias para realizar las proyecciones preventivas necesarias, lo que evitara los accidentes laborales; así se minimiza los problemas relacionados empleador – empleado para obtener un correcto desempeño de la actividad laboral y se mejora el desempeño.

Es por esto que en el Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación en el presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores, dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Este sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y guiado por etapas, basado en la mejora continua que incluye políticas, organización, planificación, aplicación; junto con la evaluación y auditorias que permiten generar acciones de mejora, con el objetivo de anticipar los riesgos para poder evaluarlos, y así controlar todos los percances que afecten la seguridad y salud en el trabajo.

La responsabilidad social empresarial se ha convertido en uno de los temas que circunda los ambientes empresariales y académicos que pretenden dar nuevos giros al actuar organizacional. Esta situación se ha visto reforzada en la medida que otros enfoques y elementos como el desarrollo sostenible, el balance social y el desarrollo de la ética empresarial también han propiciado la creación de espacios para discutir y crear nuevas formas de pensamientos fundados en una gestión responsable con la sociedad y el medio ambiente (Vergara y Carbal, 2014).

El sistema de prevención para la calidad en el trabajo es un método que permite a las empresas de algún modo planear, ejecutar y controlar las acciones necesarias para el progreso del objetivo, el cual se promueve por medio de la prestación del servicio de alto estándar de calidad, con resultados que se miden por medio de los indicadores de satisfacción de los clientes y por medio del ciclo PHVA, por ser esta la herramienta para que las organizaciones logren la mejora continua y generen valor a su operación junto con la administración.

En la investigación de la autora anteriormente citada, propone un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales que son de utilidad para la empresa Holística J Eastmann SAS, la cual se toma como referencia, y teniendo en cuenta las normativas legales establecidas de acuerdo a este país; principalmente con el propósito de identificar los riesgos laborales a tiempo

en cada área y con este diagnóstico generar un esquema de diseños para una mejora, como disminución de incidentes, accidentes y enfermedades en entornos laborales.

En la actualidad, las empresas del país no cuentan con un adecuado sistema de gestión frente a la seguridad y salud en el trabajo, por lo cual en la empresa Holística J Eastmann SAS, con sus respectivas investigaciones, se han propuesto la misión de generar los planes de prevención, con el objetivo de cumplir las normas establecidas por el gobierno nacional y con sentido de pertenecía frente a la actualidad social, para mejorar la prestación de los servicios.

Los respectivos autores del escrito iniciaron su investigación con una caracterización de la empresa, dedicadas al servicio al cliente, después diseñaron un modelo de gestión social. Este estudio se dividió en 6 fases:

Fase 1 -Identificación de la población objeto de estudio y determinación de la muestra.

Fase 2- Caracterización preliminar,

Fase 3- Diseño y aplicación de cuestionarios,

Fase 4- Estudio empírico (seguimiento de casos),

Fase 5- Procesamiento y análisis de la información,

Fase 6 – Diseño y presentación del sistema de gestión, social.

En sistema de organización para la gestión frente a la calidad de los servicios, es un instrumento que permite a las empresas planear, ejecutar y controlar las acciones necesarias, el cumplimiento del objetivo se garantiza por medio de la prestación de un servicio con alta calidad, con resultados que se precisan en los indicadores de satisfacción de los clientes y a través del ciclo PHVA, convirtiéndose en la herramienta que permitirá organizar y mejorar la operación en el área de trabajo.

5.2.4 Procesos de Prevención

Con el objetivo de complementar este marco teórico, se buscó referenciar la información para conocer los posibles procesos sobre seguridad y prevención para accidentes, relacionada con el manejo de productos farmacéuticos. La presente investigación se realizó en base a documentos especializados, revistas, relacionadas a procesos de gestión de seguridad en prevención de accidentes.

Se establece con esta información que las empresas puedan tener este tipo de colaboración, que se acogen a la normatividad establecida por el cumplimiento legal y auditorías que se requieran; sin embargo, se deja que el autocuidado y protección sea uno de los fundamentos para evitar posibles accidentes.

Una de las principales herramientas para el análisis del riesgo mediante procesos de gestión de seguridad, es evidenciar las responsabilidades de forma directa a los empleadores y contratistas, realizando constantemente revisiones de seguridad, previas a iniciar los procedimientos para incorporar los planes de prevención frente a los cambios; así mismo las auditorías de cumplimiento y la implementación de estos planes de acción de emergencia, son pasos para garantizar procesos seguros.

Algunas compañías que controlan las diferentes actividades económicas involucran el uso de químicos altamente peligrosos, con fines de almacenamiento, manufactura, producción o transporte de los químicos en el respectivo lugar, se ven obligadas a prevenir cualquier accidente clasificado como peligroso. Para esto se debe incluir información sobre la tecnología del proceso, métodos apropiados de uso, para determinar y evaluar los riesgos de los procesos industriales que estén siendo analizados para disminuir accidentes a futuro.

Figura 3.

Elementos de la Administración de la seguridad para ser su aplicación en procesos



Tomado del Curso SEPRO – Sistema de Gestión de SEPRO, 2015.

Estas responsabilidades de parte de los empresarios y los contratistas que desempeñan trabajos en los que afecte o tenga lugar a accidentes, prefieren aportar a la seguridad de la compañía y a los mismos trabajadores, también requieren procedimientos de operación escritos, entrenamiento, revisiones continuas de seguridad, antes del inicio de la implementación del plan de prevención, evaluar la integridad mecánica del equipo al mismo tiempo que los procedimientos escritos para manejar el cambio con mayor claridad.

Este sistema de control al trabajador es para medir su capacidad de precaución frente al peligro inminente, en este caso de los químicos, los respectivos planes de acción de emergencia, auditorías de cumplimiento, al menos cada tres años y protección de secretos industriales, son esenciales para el buen manejo del protocolo de seguridad.

5.3 Marco Legal

En la actualidad, se pueden presenciar mecanismos que consideran la idea de prevenir y controlar los efectos adversos que se puedan presentar en el futuro para desarrollo de una actividad, para esto es necesario una gestión administrativa con una perspectiva integral. Las leyes actuales exigen un nivel de intervención y control para que tanto los empresarios como los trabajadores, lleven a cabo actividades encaminadas a la prevención y el control de riesgos, con el único fin de promover la salud.

En Colombia actualmente existe una variable de normativas (decretos, resoluciones y leyes etc.) que administra el área de la seguridad y salud en el trabajo, así como específicamente estos lineamientos buscan garantizar la seguridad y salud integral de las personas en sus trabajos, de acuerdo con los riesgos, condiciones y actividades a las que cada día se enfrentan.

El concepto de Seguridad Laboral se ha ido estableciendo entre empresarios, trabajadores y gobiernos, para llegar a protocolos y procedimientos que benefician a todas las partes. Hoy en día, cuidar de la Seguridad laboral, se considera un factor de productividad y organización, por lo que se tienen normas internacionales y locales que permiten diseñar, implementar y controlar esta área, entregando resultados evidentes describimos su Marco Legal.

Decreto 1443 de 2014, mediante este Decreto el Ministerio del Trabajo dictó disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Con este Decreto se inicia la alineación en Colombia en donde se establecen los lineamientos para las empresas.

Decreto 1072 de 2015 regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072) compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes

estaban dispersas. Con esta noma se compilan los reglamentos existentes en el país relacionados con los aspectos laborales.

Decreto 171 de 2016, por medio del cual se modificó el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Con este Decreto se modifica el artículo 2.2.4.6.3.7. del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 052 de 2017, modificó el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resolución 0312 de 2019 definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes. Tiene aplicación para empleadores Públicos y Privados, Contratantes de contrato civil, comercial y administrativo, trabajadores dependientes o independientes, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, agremiaciones de trabajadores independientes al sistema de seguridad social, empresas de servicios temporales, estudiantes, estudiantes afiliados al sistema general de riesgos laborales, trabajadores en misión, administradores de riesgos laborales, personal no uniformado de la Policía Nacional y personal civil de las fuerzas militares.

6. Marco Metodológico de la Investigación

6.1 Tipo de Investigación

La investigación realizada se considera descriptiva, ya que permite identificar la situación actual de la empresa frente a la normatividad en Colombia referente al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cual será el punto de partida que permitirá cumplir con cada uno de los objetivos propuestos.

6.2 Paradigma de la Investigación

El paradigma de la investigación es de tipo cuantitativo, debido a que se busca información relacionada con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Holística J Eastmann SAS, para obtener una base teórica y realizar el análisis correspondiente.

Método de la Investigación

La metodología para el plan de mejora es deductiva y analítica, según los hallazgos encontrados muestra que las falencias se deben a la falta de una ejecución oportuna del SG SST, ya instaurado.

6.3 Fuentes de Información

6.3.1 Fuentes Primarias

Recolección de información mediante el estudio de campo en la Empresa, recogiendo datos de primera mano acerca de las actividades y labores que se desempeñan relacionadas con el SG-SST, también realizaremos indagaciones a la Gerente de la empresa Paola Andrea Jaramillo, quien a su vez suministro la documentación física referente al SG-SST y compartió su percepción frente a este tema, y encuestas con los trabajadores de la empresa de la parte Administrativa y operativa.

6.3.2 Fuentes Secundarias

Se realizó recopilación y clasificación de textos, artículos, manuales de procedimientos correspondientes al tema en cuestión, normatividad vigente sobre el Sistema de Seguridad y Salud a nivel internacional y nacional, para dar soporte a la información obtenida en el desarrollo del proyecto.

6.4 Población y Muestra

6.4.1 Población

En esta investigación, la población está constituida por el personal de la empresa Holística J Eastmann SAS de la ciudad de Cali, correspondiente a 35 trabajadores; también se tomará la información que la empresa brinde relacionado con el SG-SST, con la intención de verificar la gestión de aspectos tales como: Asignación de recursos, gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de amenazas, verificación del sistema, mejoramiento del sistema, entre otros.

6.4.2 Muestra

Para la recolección de la información se tomó todo el personal, 35 trabajadores, tanto administrativo y operativo de la empresa.

6.4.2.1 Criterios de Inclusión. Los criterios utilizados en esta investigación se basan en toda la información suministrada por la gerente y el líder del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la cual permitirá medir el grado de compromiso de la organización, permitiendo de esta forma determinar las causas del éxito o del fracaso del SG-SST y poner a disposición el plan de mejora que hace parte de la ejecución de este proyecto de investigación.

6.4.2.2 Criterios de Exclusión. Ninguno, el 100% de la población hace parte del Sistema de gestión y seguridad en el trabajo.

6.5 Instrumentos de Recolección de Datos

La recolección de datos para la investigación del proyecto fue realizada por medio de un trabajo en campo, en las sedes de la empresa Holística J Eastmann SAS, tomando como guía los Estándares mínimos para empresas de 11 a 50 trabajadores clasificadas en riesgos I, II o III de la Resolución 0312 de 2019. Esta recolección de datos fue acompañada por la Líder del SG-SST, y algunos empleados de la organización y su objetivo principal era determinar el cumplimiento o no cumplimiento de lo exigido por la normatividad colombiana en Seguridad y Salud en el Trabajo. Se diseñó un formato de encuesta (ver Anexo A) para recolectar la información necesaria en la elaboración de esta investigación.

6.6 Fases de Investigación

El Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo “SG-SST” de la empresa Holística J. Eastmann SAS. Nit. 900.298.464-8, se ha empeñado en saber corresponder en la disciplina que trata de la prevención de las enfermedades y accidentes laborales. El objetivo es mejorar las condiciones y ambientes de trabajo. Esto lleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Según el Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015).

Los Estándares mínimos se ajustan, adecuan y armonizan a las características de las empresas de acuerdo con:

- Número de Trabajadores
- Actividad económica
- Nivel de Riesgo
- Labor u oficio
- Garantizar la aplicación a todos los centros de trabajo, todos los turnos y todos los trabajadores (dependientes e independientes).

6.6.1 Fase 1

Es necesario conocer a fondo las normas internacionales sobre prevención de accidentes, para comprender la diferencia de las normativas colombianas y poder aplicarla a los diferentes requerimientos.

En este modelo se realizó la recopilación y clasificación del texto correspondiente a las normas a nivel internacional que tienen como objetivo la prevención de accidentes. Con el resultado del anterior contexto, se puede identificar como el estándar internacional, ayudara a mejorar y adoptar las normativas nacionales frente a las exigencias que contempla la actual y futuras en la normatividad sobre el Sistema de Seguridad y Salud, por esto para contrastar en el trabajo internacional junto con la normatividad colombiana, para este nuevo método del estudio ayudara a establecer algunos de los requerimientos de la normativa actual; con esto se considera que sin importar el lugar son normativas que se deben cumplir.

6.6.2 Fase 2

Frente a las brechas existentes entre la propuesta de la normatividad nacional y los requerimientos de las normas internacionales son necesarias comprenderlas para la prevención de accidentes laborales, se considera que a partir de las exigencias de diferentes normativas mencionadas en el método anterior, se procedió a comparar la norma internacional y el proyecto

de norma colombiana para identificar las diferencias representativas que se presentan y que son necesarias para poder cumplir adecuadamente la gestión en la prevención de accidentes, realizando una revisión de los estándares de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019.

6.6.3 Fase 3

La empresa está orientada a iniciativas que procuran aplicar las normativas colombianas, pero también puedan alinearse a los estándares internacionales de Prevención de Accidentes laborales.

Identificando los procesos de prevención existentes se toma la información, para así mejorar y tener en cuenta los alcances para la correcta implementación del estándar internacional como referencia; con esto se quiere elaborar la propuesta a orientaciones iniciales las cuales deben adoptarse a las normativas colombianas, donde se vean obligadas a reforzar la prevención de accidentes en el trabajo.

Esta es una metodología con un diagnóstico, se plantea una política integrada que desarrolla objetivos medibles, metas programadas, junto con mapas de procesos, caracterización, procedimientos y registros de las etapas en función del cumplimiento de la norma, con el fin de generar estrategias que optimicen el desempeño de los procesos de producción.

El alcance del proyecto inicia con el diagnóstico de la situación actual de la empresa Holística J Eastmann SAS frente a los requisitos de las normas aplicables hasta el día de hoy frente al plan de trabajo y la socialización con los funcionarios de la misma.

Hipótesis

La ausencia de un Plan de Mejora en el sistema de Gestión y seguridad en el trabajo en la empresa Holística J Eastman SAS es una de las principales falencias en los programas de capacitación, inducción, reinducción; así como también en las actividades de Promoción y

Prevención de accidentes de trabajo, las cuales les ayudaran a medir su cumplimiento como el efecto en los trabajadores.

6.7 Cronograma

Tabla 1.

Cronograma

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A: Investigación y recopilación bibliográfica preliminar acerca de la gestión de seguridad industrial y salud en el trabajo												
B. Visita diagnostica a la empresa												
C. Aplicación de diagnóstico inicial												
D. Análisis de información												
F. Visita a campo encuestas.												
G. Diseño de matriz de identificación riesgos y valoración de peligros												
H. Análisis de resultados												
I. Plantear procedimientos e indicadores												
J. Entrega final del proyecto de acuerdo con las normas vigentes.												

6.8 Análisis de la Información

El análisis de la información se llevará a cabo de acuerdo con las fases planteadas en el proyecto de investigación, en la primera fase se realizó recolección y clasificación de información de acuerdo a la normatividad vigente.

En la segunda fase se realizó una evaluación de la información recolectada mediante encuestas al personal de la empresa, revisión de los estándares de acuerdo a la Resolución 0312

de 2019, de tal forma, que se calculó el porcentaje de cumplimiento y se llevó a una gráfica comparativa de lo exigido versus la realidad.

Finalmente, en la última fase se identificaron los documentos básicos del sistema de gestión y se formularon para dar cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019, haciendo énfasis en las problemáticas identificadas en las fases anteriores.

La empresas está obligada a la implantación del plan estratégico de seguridad es por eso que por medio de la introducción a la información más pertinente referente a la seguridad en el trabajo, que a la vez permite educar diligentemente al empleado, se procede a responder de forma consiente las preguntas expuestas a continuación, para con esto se realice una adecuada integración del SGSST en aquellos aspectos que se vea necesario reforzar, relacionados con la seguridad laboral (definición de las norma, derechos y deberes, objetivos, indicadores, plan de trabajo, auditorias, etc.).

Tabla 2.

Cuestionario inicial

	PREGUNTA	RESPUESTA ABIERTA
A	¿Dónde estamos con respecto a nuestras necesidades y expectativas?	
B	¿Dónde estamos ahora en el control de nuestros riesgos?	
C	¿Podemos compararnos con otros?	
D	¿Por qué estamos donde estamos?	
E	¿Estamos mejorando o empeorando?	
F	¿Es efectiva nuestra gestión de la SST (sí estamos haciendo las cosas adecuadas)?	

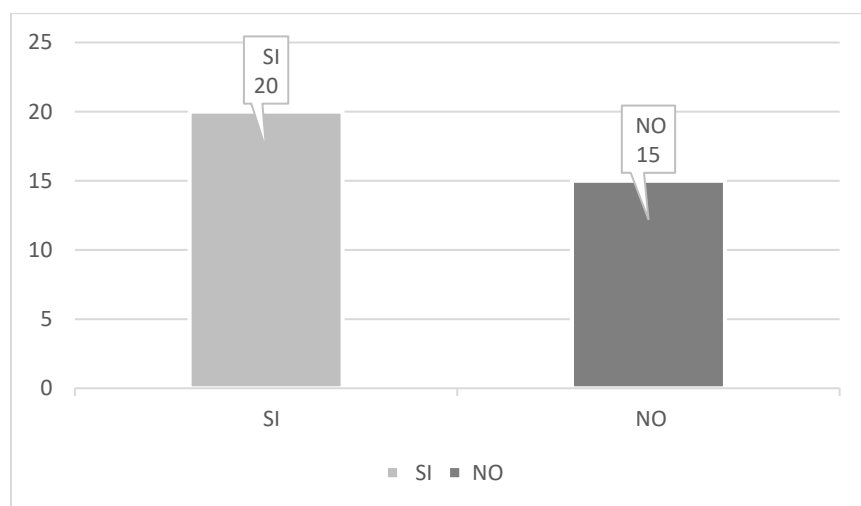
7.Resultados

7.1 Resultados de la Encuesta

De acuerdo con la metodología utilizada en esta investigación las cuales fueron la encuesta a los trabajadores de Holística J Eastmann SAS, se ha obteniendo lo siguiente:

Figura 4.

Conocimiento de las medidas de protección personal

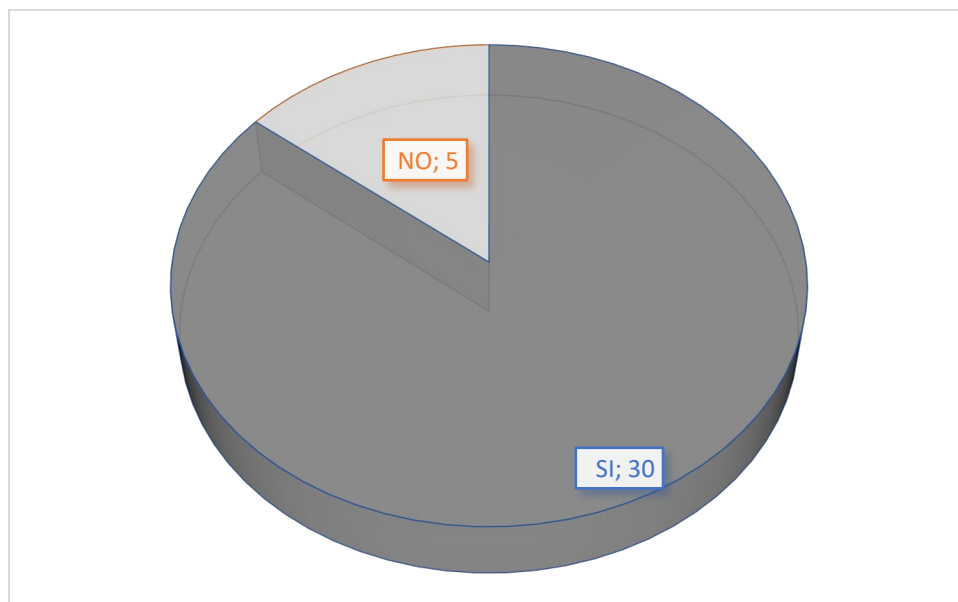


Fuente: Esta investigación

De acuerdo a los resultados obtenidos, 20 de los colaboradores, que representan al 57,14% de la población, manifiestan que si tienen conocimiento de las medidas de protección personal que deben tener en cuenta al momento de realizar su trabajo; por el contrario, 15 de los empleados, que corresponden al 42,86%, expresan que no tienen conocimiento de esas medidas. Si bien la mayoría de los colaboradores tienen conocimiento sobre este tema, gracias al proceso de inducción realizado por la compañía y por la labor realizada durante la implementación del SG-SST entre los años 2017-2019, la empresa debe ampliar estos resultados y tratar que todos sus empleados tengan conocimiento de las medidas de protección personal, las apliquen y las implementen en sus labores diarias.

Figura 5.

Ofrecimiento de elementos de protección personal por parte de la empresa

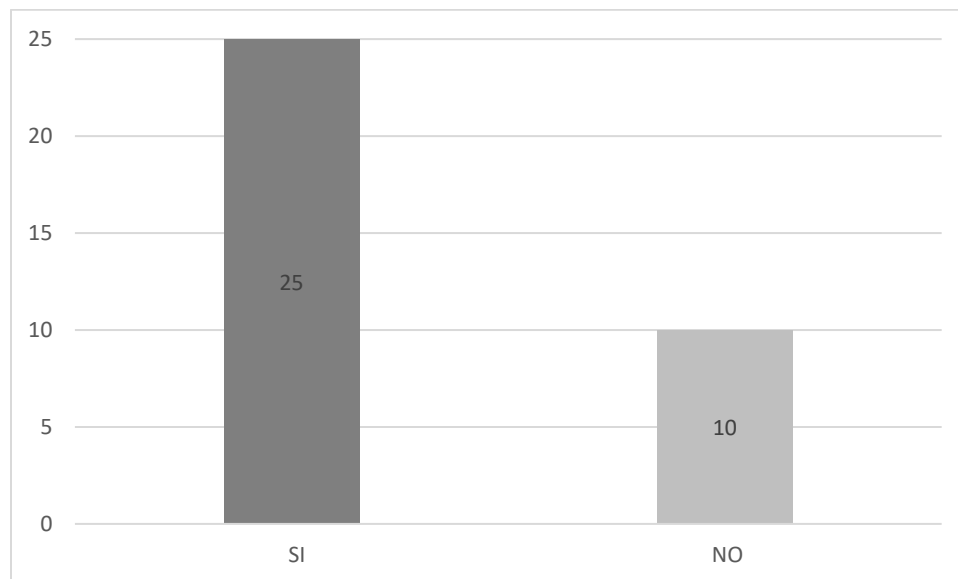


Fuente: Esta investigación

El 85,71% de los encuestados, que representan a 30 colaboradores, afirman que la empresa si ofrece y entrega todos los elementos necesarios para la protección personal para desempeñar su trabajo, entre los cuales están la entrega de dotación y calzado, y por la actual emergencia mundial del COVID, la entrega de tapabocas, gafas y mascarillas. De otro lado, resulta preocupante las respuestas obtenidas por el 14,29% restante, que equivale a 5 empleados, quienes manifiestan que la empresa no les ofrece los elementos de protección personal. Este aspecto es de vital importancia, ya que los elementos mencionados cumplen una doble función: facilitar la ejecución y desempeño del trabajo, y la protección del personal para prevenir enfermedades laborales.

Figura 6.

Ofrecimiento de capacitaciones sobre riesgos laborales por parte de la empresa

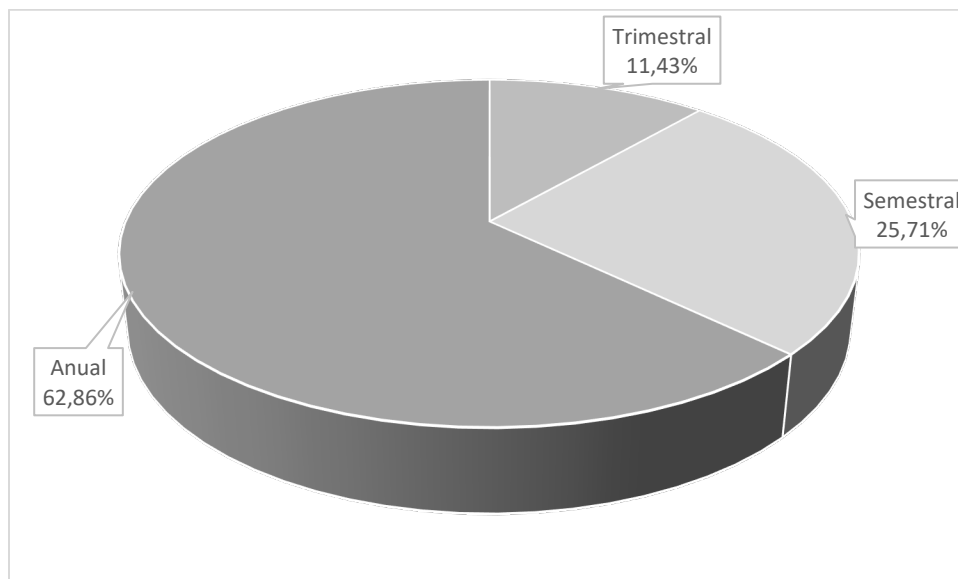


Fuente: Esta investigación

El 71,43% de la población, que comprende a 25 colaboradores, manifiesta que la empresa si ofrece capacitaciones sobre riesgos laborales; entre tanto, el 28,57% restante, que equivale a 10 empleados, afirma que la empresa no ofrece capacitaciones sobre ese tema. La empresa debe adoptar medidas para que la totalidad de sus empleados reciban capacitaciones sobre riesgos laborales, de manera que los colaboradores tomen conciencia de la importancia del tema y se comprometan para beneficio propio y de la organización.

Figura 7.

Frecuencia de las capacitaciones sobre riesgos laborales

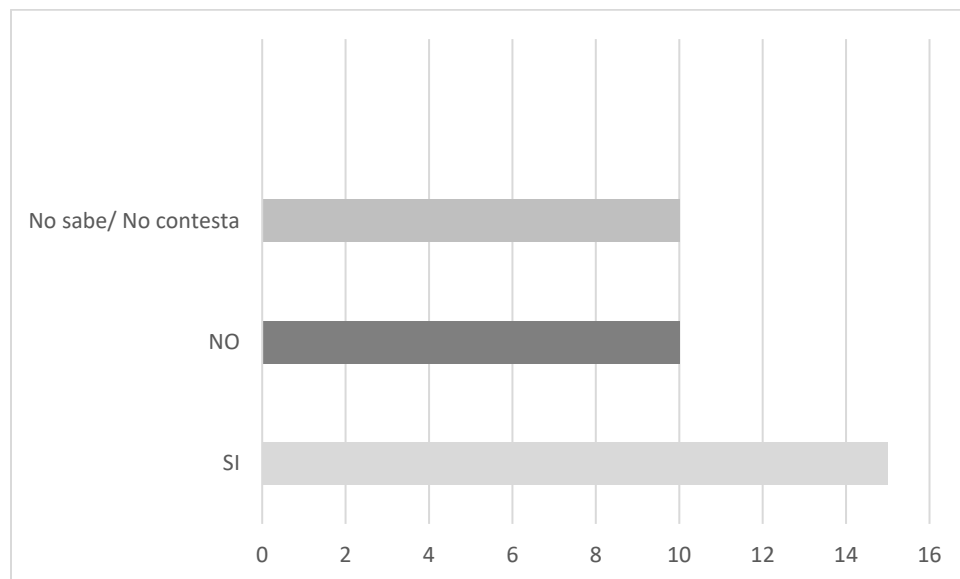


Fuente: Esta investigación

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 62,86% de los colaboradores, que corresponde a 22 personas, expresa que recibe capacitación sobre riesgos laborales cada año; el 25,71% de la población, que representa a 9 empleados, manifiesta que recibe capacitaciones semestralmente; y el 11,43% restante, que equivale a 4 empleados, afirma que recibe dichas capacitaciones cada tres meses. Esto revela la poca importancia que la empresa y la administración le ha dado al cumplimiento de la norma con respecto a las capacitaciones que debe tener un empleado sobre el tema de riesgos laborales; ya que de acuerdo a la normatividad, es obligación de la compañía realizar no menos de cuatro capacitaciones anuales a la totalidad del personal, teniendo como tema central la seguridad y salud en el trabajo.

Figura 8.

Existencia de un plan de emergencia en la empresa

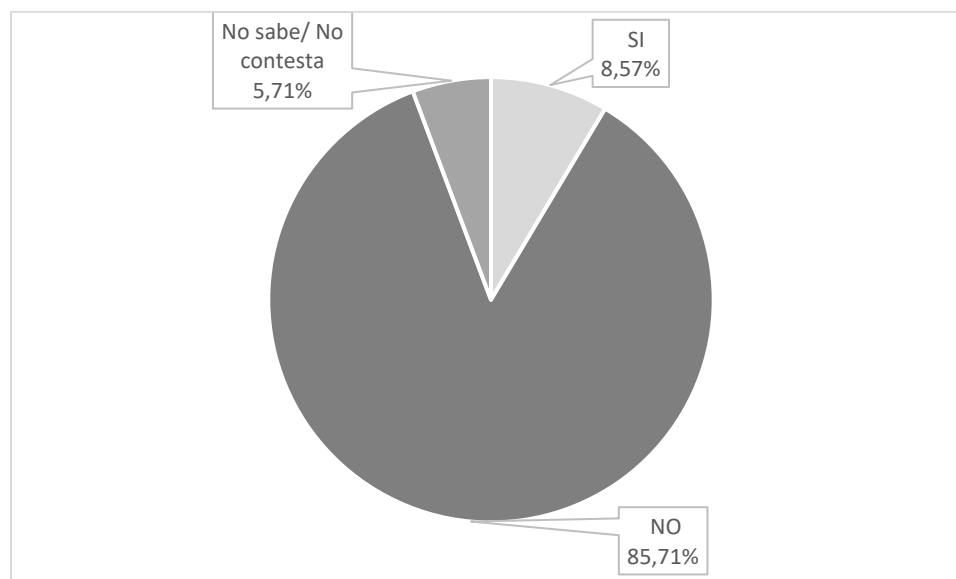


Fuente: Esta investigación

Según los resultados obtenidos, el 42,86% de los encuestados, que corresponde a 15 empleados, expresan que en la empresa si existe un plan de emergencia; un 28,57% de la población, que representa a 10 colaboradores, manifiesta todo lo contrario; y el 28,57% restante, que incluye a 10 personas, desconoce la existencia de un plan de emergencias, por lo tanto sostienen que no saben o no contestan. Es muy importante que toda empresa implemente un plan de emergencias, que le permita atender alguna eventualidad como movimientos sísmicos, terremotos o incendios. Además, debe difundirlo, actualizarlo y realizar simulacros con todo el personal de la organización.

Figura 9.

Realización de simulacros en la empresa

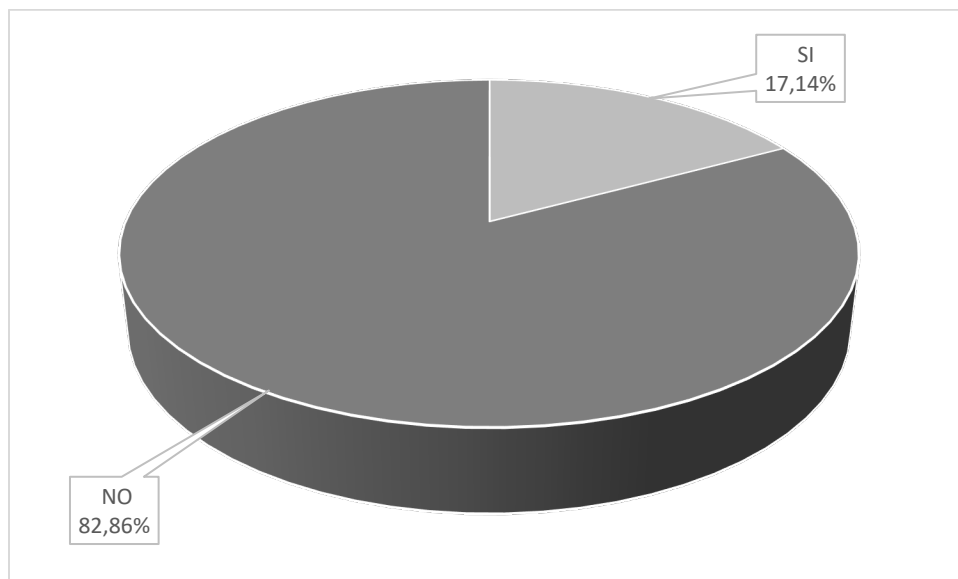


Fuente: Esta investigación

El 85,71% de la población, que representa a 30 empleados, expresa que en la empresa no se realizan simulacros de emergencia; un 8,57% de la muestra, que equivale a 3 colaboradores, manifiesta que en la empresa si se realizan simulacros de emergencia; y el 5,71% restante, que corresponde a 2 empleados, desconoce si se realizan o no simulacros en la empresa. Es muy importante la preparación, programación y realización de simulacros de emergencia que permitan afrontar posibles situaciones catastróficas, con la participación obligatoria de la totalidad de su planta de personal.

Figura 10.

Exigencia de la empresa para realizarse un examen médico en el último año

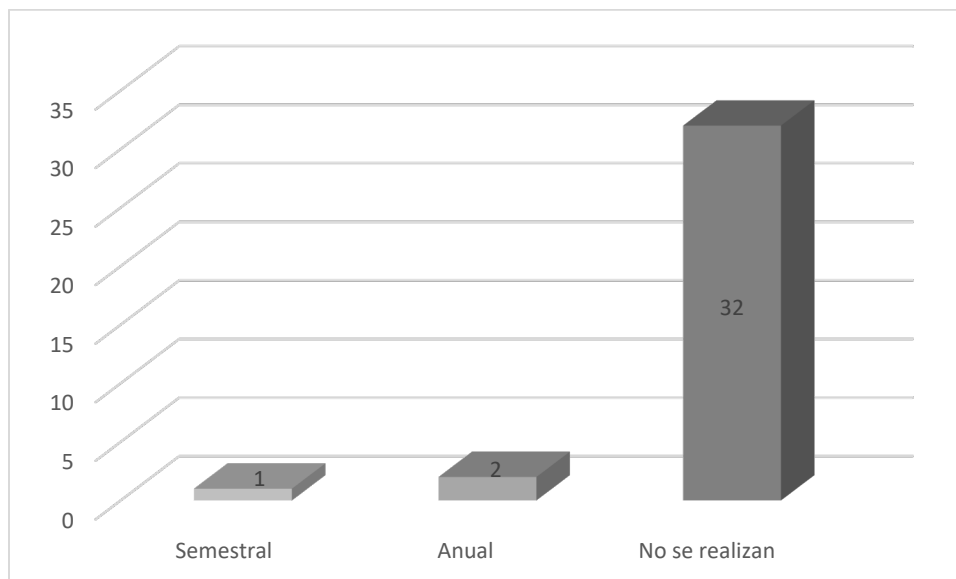


Fuente: Esta investigación

Según los resultados, se observa que el 82,86% de los encuestados, que corresponde a 29 empleados, manifiesta no haber recibido dicho ofrecimiento; mientras que al 17,14% restante, que equivale a 6 personas, expresa que si se le requirió revisión médica. Después de realizar algunas indagaciones al interior de la empresa, se pudo determinar que la administración de la empresa solamente exige exámenes médicos al momento de ingreso y vinculación de un nuevo empleado, pero no se realiza un seguimiento y control médico de los colaboradores durante su vida laboral, mientras hace parte y pertenece a la organización. Por lo anteriormente expuesto, se considera que es necesario concientizar a las directivas sobre la necesidad de que el 100% de los empleados sean reconocidos medicamente dentro de periodos acordes a las labores que desempeñan.

Figura 11.

Frecuencia en la realización de exámenes médicos

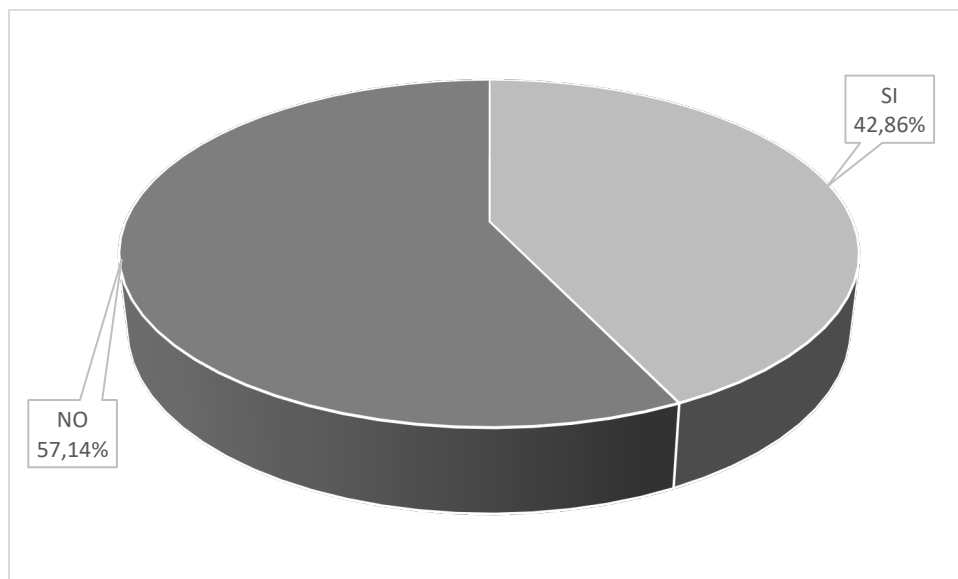


Fuente: Esta investigación

32 de los encuestados, que representan al 91,43% de la población, manifiesta desconocer la frecuencia para la realización de exámenes médicos; un 5,71% de la población, que equivale a 2 personas, afirma que se realizan exámenes médicos cada año; y el 2,86% restante, que corresponde a 1 empleado, sostiene que los exámenes médicos se realizan cada seis meses. La empresa, los directivos y la administración deben tomar conciencia de la importancia de realizar exámenes médicos periódicos a la totalidad de la planta de personal de la compañía, para conocer el estado de salud y para prevenir la ocurrencia y presentación de enfermedades laborales.

Figura 12.

El sistema de prevención de riesgos laborales es bueno



Fuente: Esta investigación

El 57,14% de los encuestados, que corresponde a 20 empleados, expresa que el sistema de prevención de riesgos laborales existente en la empresa no es bueno; mientras que el 42,86% restante, equivalente a 15 colaboradores, afirma que el sistema de prevención de riesgos laborales es bueno. En tal sentido, cabe aclarar que todas las empresas deben adoptar e implementar un sistema de prevención de riesgos laborales, asegurar su aplicación permanente a lo largo del tiempo, y la divulgación entre todos sus empleados.

7.2 Resultados Primer Objetivo

Aunque resultó complicada la obtención de información sobre el SG-SST al interior de la empresa Holística J Eastmann SAS, en esta etapa de la investigación se analizaron los siguientes documentos, todos ellos reposan en los archivos de la compañía:

- Informe para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del periodo 2015-2016 (ver Anexo E).

- Informe del avance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2017 (ver Anexo F).
- Evaluación inicial de estándares mínimos del SG-SST del año 2018 (ver Anexo G).

En el Informe para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del periodo 2015-2016 se encuentra todo el marco metodológico y legal sobre el SG-SST que elaboraron la empresa Holística J Eastmann SAS junto con la empresa Soluciones Integrales del Cauca SAS, contratista independiente que sirvió de apoyo profesional y logístico durante 3 años. En dicho documento se puede evidenciar la puesta en marcha del SG-SST, identificando cada una de las tareas a realizar y los periodos para la actualización o renovación de cada una de ellas, como se puede evidenciar en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Implementación inicial del SG-SST en 2016 (muestra parcial)

ITEM	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN
Diagnóstico Inicial y final del SG-SST año 2015 - 2016	Anual.
Plan de trabajo anual (capacitación e inspección) : Septiembre 2015- 2016 versión 1 Agosto 2016- diciembre del 2016 versión 2	Anual.
Matriz de requisitos Legales - Cumplimiento Normativo de seguridad y salud en el trabajo, actualización permanente según nuevas disposiciones.	Según el cambio de la normatividad vigente.
Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo 17-09-2015	Cada 2 años.
Conformación del Comité de Convivencia Laboral. 17-09-2015	Cada 2 años.

Tomado del Informe para la implementación del SG-SST del periodo 2015-2016

En el Informe del avance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2017, elaborado por la empresa Soluciones Integrales del Cauca SAS, se presenta una radiografía del estado de avance en la ejecución del sistema para cumplir con la normatividad vigente.

En la siguiente tabla se puede visualizar el contenido parcial del documento:

Tabla 4.

Avance del SG-SST en el año 2017 (muestra parcial)

ACTIVIDAD	RESPONSABILIDAD ASESOR DE SST	ESTADO	RESPONSABILIDAD EMPRESA CLIENTE	ESTADO
Política de seguridad, salud en el trabajo	Diseño y entrega de la Política del SST periodo año 2015; 2016.	EJECUTADO	Es obligación revisar, Aprobar y hacer firmar por el Representante Legal publicarla y convocar a los trabajadores para ser Divulgada. Actualizar cada año.	EJECUTADO
Política prevención de consumo de alcohol y drogas	Diseño y entrega de la Política periodo año 2015; 2016.	EJECUTADO	Es obligación revisar, Aprobar y hacer firmar por el Representante Legal publicarla y convocar a los trabajadores para ser Divulgada. Actualizar cada año.	EJECUTADO
Diagnóstico Inicial	Aplicar evaluación inicial que facilita la ARL año 2015; 2016.	EJECUTADO	Conocer el resultado de la evaluación	EJECUTADO
Elementos visibles del compromiso gerencial	Se diseña y entrega Actas con funciones y responsabilidades	EJECUTADO	Es obligación revisar, Aprobar y hacer firmar por el Representante Legal. Actualizar cada año.	PENDIENTE

Tomado del Informe del avance del SG-SST del 2017

En dicho documento se puede evidenciar que la gran mayoría de las actividades están sin ejecutar o pendientes, situación que demuestra la poca importancia que tiene el tema para la compañía y la falta de compromiso de la administración con el tema.

En el mes de noviembre del año 2018 se realizó una Evaluación inicial de estándares mínimos del SG-SST al interior de la empresa Holística J Eastmann SAS (ver Anexo G), la cual arrojó pésimos resultados para la empresa, incumpliendo la gran mayoría de los ítems, obteniendo un puntaje muy bajo de 10 sobre 100, obteniendo un diagnóstico CRITICO sobre el estado de la empresa en el SG-SST.

Tabla 5.

Evaluación del SG-SST con base en el Ciclo PHVA en Holística J Eastmann SAS

Ciclo	Peso	Estándar hijo	Descripción	Calificación
PLANEAR	21.50	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	No Cumple
			Conformación COPASST	No Cumple
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	Cumple
		Conservación de la documentación	Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Cumple
		Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Cumple
			Conformación Comité de Convivencia	No Cumple
			Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	Cumple
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Programa Capacitación promoción y prevención PYP	No Cumple	
	Plan Anual de Trabajo	Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	Cumple	
HACER	46.00	Condiciones de salud en el trabajo	Actividades de Promoción y Prevención en Salud	No Cumple
		Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa <input type="checkbox"/>	N/A
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo	Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo <input type="checkbox"/>	No Cumple
		Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias <input type="checkbox"/>	Cumple
		Condiciones de salud en el trabajo	Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales -Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador	Cumple
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas <input type="checkbox"/>	Cumple
		Condiciones de salud en el trabajo	Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud	No Cumple
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo	Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral <input type="checkbox"/>	Cumple
		Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada <input type="checkbox"/>	No Cumple
		Condiciones de salud en el trabajo	Restricciones y recomendaciones médico laborales <input type="checkbox"/>	No Cumple
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas <input type="checkbox"/>	Cumple	
VERIFICAR	3.75	Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría <input type="checkbox"/>	No Cumple

Tomado por ARL Bolívar, Holística J Eastmann SAS, 2019.

Resultados similares obtuvo la empresa en una Evaluación del SG-SST con base en el Ciclo PHVA del año 2019, realizado por la ARL Bolívar (ver Tabla 5), donde se puede visualizar el incumplimiento de la mayoría de los requisitos. En términos generales, y como lo demuestra la evidencia recolectada, la empresa Holística J Eastmann SAS ha tratado de implementar el SG-SST, pero no ha sido constante con este objetivo con el paso del tiempo, incumpliendo la mayoría de los requisitos exigidos por el asesor, la ARL y la normatividad vigente.

7.3 Resultados Segundo Objetivo

De acuerdo a las indagaciones realizadas y a la evidencia obtenida, a finales del año 2015, la empresa Holística J Eastmann SAS contrato los servicios de la empresa Soluciones Integrales del Cauca SAS, como asesor para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero su aplicación y ejecución se detuvo; por tal razón, dicho sistema no cumple con la mayoría de los requisitos establecidos en la normatividad, situación que se puede verificar en el documento elaborado por la ARL Bolívar aplicado en la empresa (ver Tabla 5), sobre el cumplimiento de estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 (Min. Trabajo, 2019). Después de realizar las investigaciones respectivas, se identificó la falta de compromiso de la administración de la empresa y el costo elevado de la implementación del sistema al interior de la empresa, como las causas del estancamiento del sistema en la compañía, ya que en su momento se contrató personal externo para esta labor.

Si bien en su momento se creó un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, actualmente no existe, desapareció totalmente. Situación similar se presentó con el Comité de Convivencia Laboral.

Uno de los hallazgos tiene que ver con las deficiencias del plan de capacitación para los empleados; motivo por lo cual se hace necesario fortalecer con diferentes temáticas que contemplen la gestión del conocimiento de todo el SG-SST de toda la empresa, para que exista una interacción permanente entre el empleador, la alta dirección y los empleados.

Se evidencio que los empleados no cuentan con el conocimiento de protocolos para accidentes laborales, y la política y objetivos se conocen solo de forma teórica sin las herramientas de interactuar y proponer acciones de mejora. De otro lado, solamente se exige certificado y revisión médica a los empleados para su vinculación laboral, pero posteriormente, la empresa se olvida y se desentiende de la salud de sus colaboradores.

Pero no todo es negativo. La empresa cumple con ciertos requisitos mínimos en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo; por ejemplo la existencia de botiquín, la tenencia y ubicación de extintores, con su recarga obligatoria cada cierto tiempo; la existencia de un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, las ubicación de señales de emergencia y evacuación en las instalaciones de la empresa para casos de emergencia, entre otras.

Figura 13.

Extintores en la empresa Holística J Eastmann SAS



Figura 14.

Camilla en la empresa Holística J Eastmann SAS



Figura 15.

Señales preventivas y de evacuación en la empresa Holística J Eastmann SAS



En las siguientes imágenes se muestra evidencia fotográfica de las labores realizadas por el SG-SST al interior de la empresa Holística J Eastmann SAS durante los 3 años que estuvo vigente y en funcionamiento.

Figura 16.

Capacitación sobre funciones y responsabilidades del COPASST



Fuente: Holística J Eastmann SAS

Figura 17.

Identificación de peligros



Fuente: Holística J Eastmann SAS

Figura 18.

Higiene postural y pausas activas



Fuente: Holística J Eastmann SAS

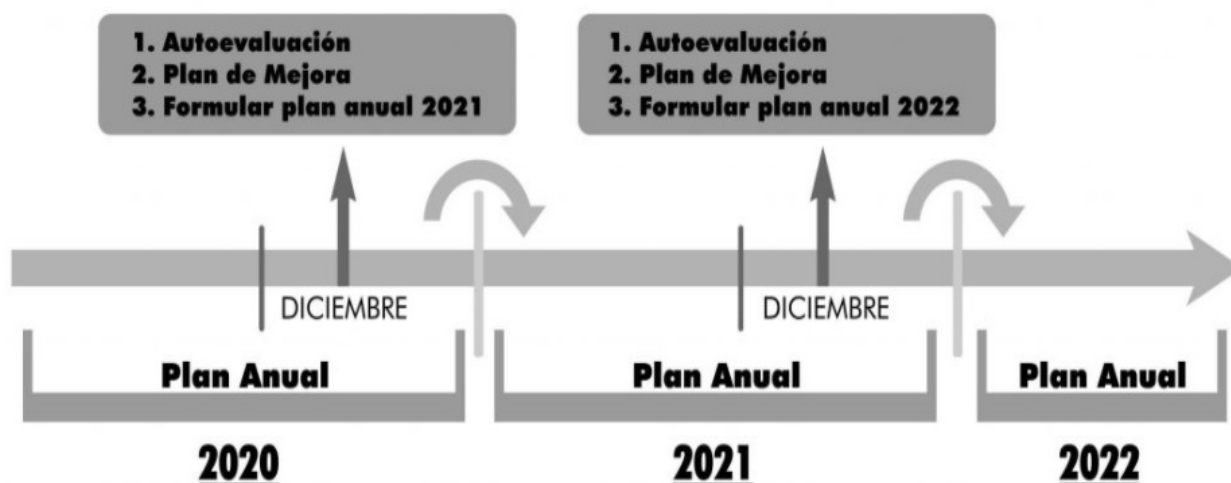
7.4 Plan de Acción y Mejora

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST constituye un campo interdisciplinario que tiene como fines: la promoción y protección de la salud del trabajador, previendo y controlando las enfermedades y accidentes laborales; el desarrollo y promoción de un trabajo saludable y seguro; el incremento en la satisfacción física, mental y el bienestar social del trabajador, apoyando el desarrollo y el mantenimiento de su capacidad de trabajo, siendo económicamente productivos y contribuyendo positivamente al desarrollo sostenible (Organización Mundial de la Salud, 1995).

El proceso de implementación y mejora del SG-SST es un ciclo continuo de ejecución, revisión, control y cambio. Se requiere un seguimiento a los indicadores de gestión, para que se tomen medidas inmediatas y la gestión del cambio se haga basado en replantear cuando se requiera y definir acciones para el cumplimiento de la normatividad.

Figura 19.

Implementación definitiva del SG-SST



Un elemento fundamental para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el seguimiento mediante Ciclo PHVA, y el plan de mejora continua va disminuyendo los factores de riesgo, ejerciendo un control para ser competitivos por la gestión de las relaciones, el liderazgo, la participación de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior se propone diseñar un plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo a la normatividad vigente, la gestión del cambio, la gestión del conocimiento y el Ciclo PHVA.

Figura 20.

Ciclo de Mejora Continua PHVA



Elaboración propia

Responsabilidad de los empleadores (Ministerio de Trabajo, Decreto 1443 de 2014).

El empleador liderará y se comprometerá en la aplicación de los estándares mínimos, así:

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Asignación y comunicación de responsabilidades.
- Rendición de cuentas al interior de la empresa.
- Entender y saber administrar la definición de recursos.
- Cumplir con los requisitos normativos aplicables.
- Conocer la gestión de los peligros y riesgos.
- Tener al tanto el plan de trabajo anual en SST.
- Estar actualizado en cuanto a la prevención y promoción de riesgos laborales.
- Demostrar buena participación de los trabajadores en cada aspecto que respete a las actualizaciones de la seguridad y salud en el trabajo.
- Definir, firmar y divulgar la política de SST.
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades.
- Rendición de cuentas al interior de la empresa.
- Definición de Recursos.
- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables.
- Gestión de los Peligros y Riesgos.
- Plan de Trabajo Anual en SST.
- Prevención y Promoción de Riesgos Laborales.
- Participación de los Trabajadores.
- Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas.

Responsabilidad de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, Decreto 1443 de 2014)

Los trabajadores tienen las siguientes responsabilidades en Seguridad y Salud en el

Trabajo:

- Procurar el cuidado integral de nuestra salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en nuestro sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

7.5 Resultados Tercer Objetivo

Después de realizar este análisis y desarrollar las diferentes etapas de la investigación, se evidencio la necesidad de proponer un plan de mejora para garantizar el fortalecimiento, y continuidad a las acciones de mejora del SG-SST, con el fin de cumplir con el ciclo PHVA y el objetivo de evidenciar la mejora continua de los procesos, procedimientos, programas, entre otros, lo que permitirá fortalecer y garantizar la protección de salud y la seguridad laboral.

En cuanto al ciclo I PLANEAR, se debe crear el Comité Paritario de Seguridad en Salud – COPASST, identificando a las personas que lo van a integrar, asignando los recursos materiales y tecnológicos para que puedan desarrollar sus funciones. Esta tarea debe ser realizada por los accionistas, directivos y la administración de la empresa. Posteriormente, se deben definir de forma clara y concisa las funciones y obligaciones de los miembros del COPASST, alcance, limitaciones y definir a quien debe reportar los resultados de su trabajo.

Igualmente se debe crear y escoger a las personas que integren el Comité de Convivencia Laboral, identificando claramente sus funciones y asignado los recursos respectivos.

Adicionalmente, se deben identificar claramente todos los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos que se necesitan para ejecutar las labores propias para implementar y mejorar el SG-SST; para ello se debe seleccionar cuidadosa y minuciosamente los proveedores de los recursos materiales y tecnológicos que hagan falta para poder realizar adecuadamente las labores propias del SG-SST. La administración de la compañía estará encargada de realizar esta función

Una de las primeras tareas a realizar es la de identificar los riesgos inherentes a cada cargo existente en la organización, cuales son los riesgos laborales, sus causas y, de ser posible, la forma o medidas para minimizarlos. Esta será una de las primeras labores realizadas por el COPASST. Un objetivo básico de la seguridad y la salud es proteger a los trabajadores de los peligros en el lugar de trabajo que puedan generar muerte, enfermedad o invalidez (Järvholm, Johansson, 2009).

La administración de empresa junto con el COPASST deben elaborar un cronograma de actividades propias del SG-SST, con sus correspondientes fechas e identificando los recursos necesarios para desarrollar cada tarea; y si es necesario; producto de lo anterior, se debe elaborar un presupuesto.

La administración de la organización debe firmar un convenio con una Entidad Promotora de Salud EPS o una Administradora de Riesgos Laborales ARL para realizar exámenes médicos periódicos a todos los colaboradores de la empresa.

Para finalizar en este ciclo, se debe escoger y nombrar un Comité de Auditoria, encargado de realizar las labores de seguimiento y control de todo el SG-SST.

En lo relacionado al ciclo II HACER, se debe capacitar y dar inducción a todos los colaboradores de la empresa en lo concerniente a Seguridad y Salud en el Trabajo de forma periódica, por lo menos dos veces por año; haciendo énfasis en los riesgos inherentes de cada cargo detectados anteriormente.

De igual manera, se tiene que difundir el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial a todo el personal de la empresa de forma periódica, para ello se deben realizar brigadas de Salud Laboral con el apoyo y colaboración de EPS, ARL, profesionales de Salud Ocupacional, bomberos y la Defensa Civil. Igualmente, se deben dictar conferencias sobre Promoción y Prevención de Riesgos Laborales con el apoyo de profesionales propios del área; que incluya elementos de manejo del estrés, elementos de trabajo en equipo, actividades específicas por cada cargo o área con el fin de optimizar el clima organizacional.

Se deben ordenar estudios médicos periódicos de los colaboradores, por lo menos dos veces al año, llevando un archivo sistemático y ordenado de las historias clínicas de los trabajadores, de forma que se puedan prevenir, detectar o tratar enfermedades derivadas del trabajo; y así conocer el estado de salud de todos los empleados.

Se hace necesario elaborar y diligenciar un formato de registro de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad laboral y ausentismo; de forma que se pueda conocer de forma oportuna la ocurrencia de estos hechos, lo cual permitirá llevar un registro estadístico que servirá de base para la toma de decisiones.

Es obligación de la empresa entregar los elementos de protección personal a cada uno de los colaboradores, los cuales ayudaran a mitigar los riesgos de ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales.

En esta parte, cabe aclarar que es obligatorio llevar un registro y archivo documental de todas las actividades que se realizan, lo cual incluye actas, oficios, recibos, facturas, folletos o volantes, registro fotográfico y/o de video.

En cuanto al ciclo III VERIFICAR, el Comité de Auditoría debe realizar las acciones de seguimiento y control de todo el SG-SST, verificando si se cumple con el cronograma, presupuesto y actividades; identificando las falencias y sugiriendo los cambios necesarios. Esta función debe realizarse de forma permanente, y de su eficacia dependerá la evolución continua que debe tener el SG-SST.

Se tiene que realizar una auditoria del SG-SST, labor asignada al Comité de Auditoría, y de ser necesario se debe contratar un profesional idóneo como apoyo, como por ejemplo un Contador Público, un Auditor Externo o un Revisor Fiscal. Esta acción debe realizarse por lo menos una vez al año. Como consecuencia de lo anterior, se tiene que elaborar y presentar el informe de auditoria ante la administración, socios y accionistas de la empresa; el cual permitirá conocer los hallazgos encontrados en la auditoria y tomar decisiones de manera oportuna.

En cuanto al último ciclo IV ACTUAR, las tareas a realizar se deben definir en la práctica, durante la ejecución del SG-SST. Entre ellas están la de tomar las medidas necesarias y oportunas que permitan cumplir efectivamente con lo planeado, que permitan la ejecución efectiva del SG-SST en la compañía. De igual manera, se deben tomar decisiones y realizar

cambios de acuerdo a las circunstancias, de forma que se asegure la aplicación futura, en el paso del tiempo, del SG-SST en la organización.

8. Análisis Financiero

A continuación, se detallan los costos en los cuales debe incurrir la empresa Holística J. Eastmann SAS para la implementación y mejora del SG-SST

Tabla 6.

Costos para implementar y mejorar el SG-SST

ACTIVIDAD	COSTO
Planificación del proyecto	\$ 500.000
Plan de gestión del Proyecto	\$ 2.000.000
Diagnóstico inicial	\$ 1.500.000
Conformación de comités del SG-SST	\$ 1.100.000
Plan de Mejoras del SG-SST	\$ 3.000.000
Seguimiento y control del SG-SST	\$ 1.200.000
Cierre	\$ 1.000.000
TOTAL	\$ 10.300.000

Fuente: Esta investigación

El costo estimado para el plan de implementación y mejora del SG-SST asciende a \$10.300.000 pesos colombianos.

De otro lado, a continuación, se desglosan los valores que la empresa se ahorraría (beneficios) por implementar el SG-SST, cabe aclarar que varios de esos valores son estimados:

Tabla 7.

Beneficios de implementar el SG-SST

ELEMENTO	VALOR
Tiempo perdido por el personal	265.000
Gastos por traslados a urgencias	600.000
Honorarios - Servicios médicos especializados	1.400.000
Atención hospitalaria	1.200.000
Rehabilitación y terapias	800.000
Medicamentos	800.000
Sanción por incumplimiento de las normas de salud ocupacional	20.000.000
Sanción por incumplimiento en el reporte de accidentes	50.000.000
Sanción por incumplimiento que de origen a un accidente mortal	150.000.000
TOTAL	225.065.000

Fuente: Esta investigación

Por lo tanto, la empresa Holística J. Eastmann SAS obtendría unos beneficios de \$ 225.065.000 pesos colombianos por el simple hecho de implementar el SG-SST.

En seguida se procede a cuantificar el indicador Beneficio/Costo por el cumplimiento, mejora y mantenimiento del SG-SST:

$$\text{Beneficio} - \text{Costo} = \frac{\text{Beneficios de implementar el SG} - \text{SST}}{\text{Costo de implementar el SG} - \text{SST}}$$

$$\text{Beneficio} - \text{Costo} = \frac{225.065.000.000}{10.300.000} = 21,85$$

El análisis realizado permite determinar que la relación Beneficio/Costo arroja un resultado superior a 1, lo cual significa que, según la literatura (Santos, 2002), la implementación, mejora y mantenimiento del SG-SST es rentable para la empresa Holística J. Eastmann SAS.

9. Conclusiones

Durante la realización del presente trabajo de investigación, se pudo evidenciar que en la empresa Holística J. Eastmann SAS se implementó un SG-SST en el año 2016; pero su labor se dejó de lado en el año 2019 y quedó estancado. Esto se presentó por la falta de compromiso y liderazgo de la administración de la compañía.

De acuerdo al reporte realizado y entregado por la ARL Bolívar del 2019, la empresa no cumple con la mayoría de requisitos de su SG-SST, incumpliendo la gran mayoría de los estándares mínimos, situación que justifica la elaboración y presentación del presente proyecto de grado.

Los resultados arrojados por la relación Beneficio/Costo fueron muy positivas, lo que significa que los beneficios de implementar nuevamente, mantener y mejorar el SG-SST en la empresa son mucho mayores que sus costos de implementación.

Con la generación de cultura de la seguridad y salud en el trabajo en todos los trabajadores de Holística J Eastman SAS, se busca minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y aparición de enfermedades laborales, brindando entornos laborales óptimos en donde los trabajadores logren el máximo nivel de bienestar físico, mental y social, en un proceso que se da a través de la sensibilización y capacitaciones enfocadas en el autocuidado.

Las medidas relativas a la seguridad y la salud se adoptan con el fin de crear y mantener un ambiente seguro y saludable y para que contribuyan a aumentar la calidad, productividad y competitividad empresarial (Oficina Internacional del Trabajo, 2003).

9.1 Discusión de Resultados

Es obligación de absolutamente todas las empresas domiciliadas en Colombia el implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Cadena, Cerón, Porras, 2020). La finalidad del SG-SST es garantizar el bienestar integral, brindar ambientes laborales libres de riesgos y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad de contrato (laboral, civil, comercial o administrativo) y de generar una cultura de cuidado/autocuidado y corresponsabilidad laboral (Molano, Quintana, 2021).

Por consiguiente, implementar un SG-SST trae múltiples beneficios en las organizaciones, entre los cuales está el cumplimiento de requisitos legales, evitar sanciones y multas por entidades del Estado, mejoramiento de la imagen corporativa, competitividad en el mercado, reducción de costos, reflejo de una empresa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores (Guasca, Torrejano, Córdoba, Roncancio, 2020). Como se puede observar, esto traería muchos beneficios para las empresas, entre las cuales están: laborales, ya que se supone la disminución de ausentismo y accidentes laborales; legales, porque las empresas cumplirían con las exigencias normativas y evitarían demandas, el pago de sanciones y/o indemnizaciones; organizacional, puesto que mejoraría el clima organizacional y laboral; económico y financiero, ya que no se vería afectada la productividad de la empresa.

El contenido básico de un SG-SST para cualquier empresa contempla la formulación de objetivos, el diagnóstico de las condiciones de seguridad en el trabajo, los programas de vigilancia y seguimiento de los factores de peligro, medidas de saneamiento básico, herramientas de intervención sobre las condiciones de trabajo, programas de inducción y educación, y los

sistemas de evaluación y seguimiento. El ciclo PHVA es fundamental para el desarrollo e implementación del SG-SST, lo cual garantiza el adecuado funcionamiento del mismo (Cadena, Cerón, Porras, 2020). La implementación del SG-SST supone un reto para cualquier organización, ya que es un sistema complejo, dinámico, que cambia constantemente y debe adaptarse a las necesidades del entorno y las exigencias legales que cambian con el paso del tiempo. Por esas características innatas, el ciclo PHVA se convierte en la herramienta idónea para poder desarrollar este trabajo con eficiencia.

Lograr la implementación de un SG-SST implica un compromiso no solo de la Administración de la empresa sino de todos los miembros de la organización (Guasca, Torrejano, Córdoba, Roncancio, 2020). Las organizaciones deben despertar el sentido de pertenencia de sus colaboradores, haciendo hincapié en los beneficios de implementar el SG-SST, generando un grado de compromiso y participación activa de todas las personas que hacen parte de la compañía.

10. Recomendaciones

Se debe continuar con la ejecución de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en donde se evidencie el compromiso desde la alta dirección y se refleje en cada uno de los trabajadores de HOLISTICA J EASTMANN SAS.

Los directivos de la empresa deben tener un compromiso constante con el plan de implementación, mejora, seguimiento y control del SG-SST.

La alta dirección debe proyectar su liderazgo a través de políticas coherentes basadas en el autocuidado y fortalecimiento de la cultura de trabajo seguro, que se vea proyectado en los indicadores de estructura, proceso y resultado.

Continuar con la destinación de recursos a la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Ejecutar las actividades relacionadas en el plan de trabajo propuesto para el 2022, asignando los recursos por actividades y los responsables de cada proceso.

La norma exige un seguimiento continuo, por lo tanto, es indispensable que la persona encargada del SG-SST, realice un proceso completo de gestión del cambio, con su respectiva socialización a todo el personal de la empresa en todos sus niveles y el empoderamiento del sistema.

Referencias

- Anaya-Velasco, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS): Health and safety at work model with integral management for sustainability of organizations (SSETGIS). *Ciencia & Trabajo*, 19(59), 95-104. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000200095>
- Arias Gutiérrez, D. A.; Rentería Vallejo, H. (2018). Propuesta de diseño de un plan de mejora al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la I.P.S. Clínica Comfamar Buenaventura. <http://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/1131>
- Atalaya Rodríguez, Diana Karina (2018). Propuesta de mejora de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo bajo la Ley 29783 y su modificatoria, D.S. 005-2012 para minimizar los riesgos en el área de laboratorio de la Clínica San Lorenzo S.R.L.- Cajamarca 2018 [Tesis Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13048>
- Cadena Malthe, Nancy; Cerón Caiza, Martha Liliam; Porras Africano, Yulis Paulin (2020). Formulación de plan de mejoramiento de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa 4- 51 ingeniería SAS. [Tesis Universidad ECCI].
- Castro Cabeza, Natalie Yeritza (2019). Documentación e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Geoxitecnicas S.A.S bajo el capítulo 6 del decreto 1072 de 2015. [Tesis Universidad Pontificia Bolivariana].
- Castro Jurado, Rosa Elena; Tonguino Guachavéz, Magaly Germania; López Moncayo, Nazly Yanela; Villota, Ana Milena; Andrade Molina, Catriny Maribel (2018). Diseño de un plan de mejoramiento para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en

- el Centro de Producción Limpia Finca Lope del SENA Regional Nariño. [Tesis Universidad Nacional Abierta y a Distancia].
- Céspedes Socarrás, G. M.; Martínez Cumbreira, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 1-46. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
- Contreras, Angie Natalia; Jaramillo Trujillo, Yasmín; Medina, Hernán; Narváez, Sandra Liliana; Rojas, Diana Patricia (2019). Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la empresa Alcaldía de Tarqui Huila, para el primer semestre del 2019. [Tesis Universidad Nacional Abierta y a Distancia].
- David David, Leidy Cristina; David David, Adriana (2019). Grado de cumplimiento de los estándares mínimos de una empresa del sector construcción: caso aliando en Construcciones SAS . [Tesis Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano].
- Departamento Nacional de Planeación (2016). Documento CONPES 3868. [Archivo PDF]. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3868.pdf>
- Gómez Jiménez, Natalia; Trejos Yepes, Luisa Fernanda (2021). Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con base en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 para la Empresa CERECOL S.A.S de la Ciudad de Pereira. [Tesis Corporación Universitaria UNITEC].
- González Mercado, L. K.; Castañeda Mayorga, I. F. (2019). Diseño de un plan de mejora en seguridad industrial del SG-SST de un laboratorio farmacéutico de la ciudad de Bogotá

- [Tesis Corporación Universitaria Minuto de Dios]. En Reponame: Colecciones Digitales Uniminuto. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8138>
- Guasca, Alejandra; Torrejano, Gilberto; Córdona, María Isabel; Roncancio, María Fernanda. (2020). Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Pet & Solo Pet para el segundo semestre de 2019 y principios del 2020. [Tesis Universidad Nacional Abierta y a Distancia].
- Guependo Guarnizo, H. J.; Piñeros Cortes, J. A.; Meneses Castillo, M. C.; Hernández Arenas, Y. P.; Barreto, M. R. (2021). Propuesta de mejora en el SG-SST para el periodo 2021 en la empresa Clean Expert Colombia S.A. <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/40992>
- Gutiérrez, A.; Miluska, I. (2018). Propuesta de mejora del SGSST a través del ciclo PHVA y la seguridad basada en el comportamiento en una empresa de alimentos para reducir accidentes de trabajo. [Tesis Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622999>
- ISO 45001 (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso. (s. f.). Recuperado 31 de julio de 2021, de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Izquierdo-Palomares, J. M.; Almodóvar Carretón, M. J.; Saiz Fernández, L. C.; Siguín Gómez, R.; López Gómez, C.; Garrido Elustondo, S. (2011). Plan de mejora de los indicadores de farmacia en un área sanitaria de atención primaria de Madrid: Descripción y resultados. *Atención Primaria*, 43(3), 140-147. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2010.03.018>

Järvholm B, Albin M; Johansson G, Wadensjö E. (2009). Investigación sobre las perspectivas de la vida laboral. 394-6.

Lizarazo, C. G.; Fajardo, J. M.; Berrio, S.; Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Archivos de prevención de riesgos laborales, 14(1), 38-42.

Ministerio de Trabajo (2014). Decreto 1443 de 2014. [Archivo PDF].

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio de Trabajo (2015). Decreto 1072 de 2015. [Archivo PDF].

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo (2016). Decreto 171 de 2016. [Archivo PDF].

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%201%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Ministerio de Trabajo (2017). Decreto 052 de 2017. [Archivo PDF].

https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf

Ministerio de Trabajo (2019). Resolución 0312 de 2019. [Archivo PDF].

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Molano Cubillos, Jaime Aldrual; Quintana Riveros, Jairo Augusto. (2021). Determinación de la relación costo-beneficio que tiene la implementación o no del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las Mipymes en Bogotá: una revisión bibliográfica. [Tesis Universidad ECCI].

Moreno, C. (2016). Plan de Mejora para la MIPYME Farmacia ARIMERID [Tesis UAEM].

<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/65173>

Nueva ISO 45001 (2017). OHSAS 18001: Resumen sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo. <https://www.nueva-iso-45001.com/2017/03/ohsas-18001-resumen-seguridad-salud/>

Oficina Internacional del Trabajo (2003). Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91^a reunión. [Archivo PDF].

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/policy/wcms_154865.pdf

Organización Internacional del Trabajo (1998). Principios directivos técnicos y éticos relativos a

la vigilancia de la salud de los trabajadores Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223108284_es.pdf

Organización Mundial de la Salud (1995). Salud ocupacional para todos, Estrategia mundial.

[Archivo PDF].

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/203942/WHA49_R12_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OSHA (2020). Todo sobre OSHA. [Archivo PDF].

<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha3173.pdf>

Riaño-Casallas, Martha Isabel; Hoyos Navarrete, Eduardo; Valero Pacheco, Ivonne (2016).

Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e Impacto en la

Accidentalidad Laboral: Estudio de Caso en Empresas del Sector Petroquímico en Colombia.

Rodríguez Galeano, N.; Gamboa Moreno, A. J.; Aya Otavo, J. A. (2020). Diseño del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa DISTRIYULAMA bajo el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. [Tesis Universidad ECCI].

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/794>

Rojas Rocha, Rocio del Pilar; González Mercado, Leidy Katherine; Castañeda Mayorga, Iván Fernando (2019). Diseño de un plan de mejora en seguridad industrial del SG-SST de un laboratorio farmacéutico de la ciudad de Bogotá. [Tesis Corporación Universitaria Minuto de Dios].

Santos Castañeda, María Gabriela (2002). Análisis de la relación Beneficio/Costo de la implementación de obras de conservación de suelos. [Archivo PDF].

<https://bdigital.zamorano.edu/bitstream/11036/2286/1/IAD-2002-T043.pdf>

SEPRO (2015). Curso SEPRO – Sistema de Gestión de SEPRO. Universidad de Petrobras.

SGS Academy, Seminario transformando persona y empresas <https://www.sgs.co/->

[/media/local/colombia/documents/brochures/ssc/sgscatalogoonlineesa414v1pdf.pdf](https://www.sgs.co/-/media/local/colombia/documents/brochures/ssc/sgscatalogoonlineesa414v1pdf.pdf)

Soler, J. M. A.; García, J. E. L.; Correa-Moreno, Y. A.; Campos, A. C. (2013). Marco legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, Siglo XX. Revista de Salud Pública, 15(3), 354-365.

Vergara Arrieta, José Julio; Carbal Herrera, Adolfo Enrique (2014). Diseño de un sistema de gestión en responsabilidad social empresarial para pequeños hoteles de la ciudad de

Cartagena. Revista Saber, Ciencia y Libertad. Vol. 9 Num. 2. [Tesis Universidad Libre de Colombia].

Vesga Quiroz, Ricardo Andrés; Solano Navarro, Martha Patricia; Añez Fragozo, Ingrid Giohana; Laborde León, Eliana Del Carmen; Del Vechio Medina, Gustavo José (2020). Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa Droguerías Cruz Verde S.A.S para el 2020. [Tesis Universidad Nacional Abierta y a Distancia].

Anexos

Anexo A. Formato de encuesta

Anexo B. Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Holística J. Eastmann SAS

Anexo C. Reglamento de higiene y Seguridad Industrial de la empresa Holística J.

Eastmann SAS

Anexo D. Informe para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del periodo 2015-2016

Anexo E. Informe del avance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2017

Anexo F. Evaluación inicial de estándares mínimos del SG-SST del año 2018

Anexo G. Formato de consentimiento informado