REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ÓPTICAS LAFAM DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2018.

DAVID ESTEBAN FORERO RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD ECCI

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ

2019

REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ÓPTICAS LAFAM DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2018.

DAVID ESTEBAN FORERO RODRIGUEZ

Trabajo de grado para obtener el título de:

Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor: Dra. LUISA FERNANDA GAITÁN

UNIVERSIDAD ECCI

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ

2019

Tabla de contenido

1. Justificación 1
2. Planteamiento del problema 2
3. Pregunta de investigación 4
4. Objetivo general 4
5. Objetivos específicos 4
6. Marco de referencia 4
6.1 Marco conceptual 4
6.2 Estado del arte 6
7. Marco teórico 10
7.1 Marco legal 23
..... 35
9. Resultados 36
10. Análisis de resultados 44
11. Discusión 46
12. Conclusiones 48
Anexos 49
Bibliografía 51

Tabla de gráficas

Gráfica 1 36
Gráfica 2 37
Gráfica 3 37
Gráfica 4 38
Gráfica 5 39
Gráfica 6 39

Título del proyecto

Revisión y evaluación de desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicado en Ópticas Lafam durante el segundo semestre del año 2018.

1. Justificación

Toda empresa formalmente legalizada debe contar con un sistema general de seguridad y salud en el trabajo que centrándose en sus actividades económicas debe mantener una serie de programas, planes o acciones que permitan salvaguardar el bienestar de sus trabajadores o en algunos casos disminuir la exposición a riesgos que puedan afectar negativamente al trabajador. Según la norma ISO 45001 2018, se requiere identificar los peligros, evaluar los riesgos, establecer los respectivos controles, recursos, funciones, responsabilidades y demás para el cumplimiento de dichas normas, comunicarlas a los trabajadores, realizar una medición de control constante, entre otras actividades.

Lafam, como empresa prestadora de servicios médicos visuales, cuenta con dicho sistema general de Seguridad y Salud en el trabajo, implementado desde la dirección de la organización y el área de seguridad y salud en el trabajo, cubriendo las necesidades básicas de los trabajadores, sin embargo carece de un seguimiento constante de dichos procesos y de la comunicación dentro de sus trabajadores en las diferentes áreas comerciales, notándose una falta de capacitación y de seguimiento a los riesgos que pueden afectar a dichos trabajadores tales como movimientos repetitivos, riesgos ergonómicos por disposición de mobiliario y psicosociales como exceso de trabajo o en horas laboradas.

Estos riesgos generan una disminución en la productividad sobretodo en trabajadores con más tiempo en la compañía o deserción al poco tiempo de iniciar contrato, lo cual afecta la operatividad de la empresa y económicamente en procesos de contratación y capacitación de nuevos empleados además de reprocesos de algunas áreas administrativas.

Por esto, es importante realizar una revisión de dicho sistema y de ser necesario presentar un manual más específico, claro, conciso y amigable con el trabajador, que tenga un impacto mayor sobre la efectividad del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo existente, disminuyendo los riesgos en los trabajadores.

Mejorar este plan de seguridad y salud en el trabajo permite disminuir el impacto negativo de los diferentes tipos de riesgos (químicos, biológicos, físicos, ergonómicos, psicosociales), que a su vez afectan el correcto desarrollo de la compañía, disminuyendo la efectividad en diferentes áreas y finalmente afecta la productividad total. La finalidad de aplicar este proyecto es mejorar la calidad de vida del trabajador, llegar más asertivamente a la salud de los trabajadores en distintas áreas y disminuir las enfermedades laborales o las afectaciones del bienestar, además de generar un programa más efectivo, más amable y más proyectado.

2. Planteamiento del problema

La cadena de ópticas “*Lafam*”, pertenece al grupo empresarial Grandvision de origen holandés y cuenta con más de doscientos empleados a nivel nacional distribuidos en aproximadamente 120 tiendas en las diferentes ciudades del país los cuales se encargan de su funcionamiento a diario, además cuenta con más de 20 años

en el mercado colombiano resaltando dentro del mercado de servicios médicos en salud visual y distribución de productos ópticos para la salud visual y ocular.

Esta empresa, en cumplimiento con la normatividad vigente, cuenta con un sistema general de seguridad y salud en el trabajo completo y acorde a las necesidades que se presentan dentro de las labores que desempeña cada trabajador; sin embargo requiere una profundización en ciertas actividades y ciertos ajustes de control o seguimiento en la implementación que permitan generar un mayor impacto en el bienestar del trabajador, debido a que no presenta un seguimiento constante y en ocasiones queda en un segundo plano.

Se evidencia que posterior a la implementación del sistema hace falta un seguimiento desde el área de ventas y operativo, el cual recibe la información desde el área administrativa pero no se profundiza y no se aplica de la forma adecuada en la parte comercial, como si no se hubiera recibido la información al respecto, generando una falencia en el proceso de implementación del sistema e incluso potenciando las alteraciones de los riesgos a los que el trabajador se encuentra expuesto en su labor. Dichas falencias encontradas, deben generar cambios que permitan disminuir los efectos negativos de los riesgos laborales; se debe realizar un seguimiento mayor a cada grupo de trabajadores y generar un sistema más específico, claro y conciso que haga parte del trabajador y no quede a un lado.

El dejar de lado la correcta implementación de dicho sistema puede llevar a maximizar los efectos negativos en la salud de los trabajadores y por tanto a disminuir la eficiencia de los trabajadores y afectar el desempeño operativo de la organización, por ello se enfoca este trabajo con miras a evitar el impacto de los riesgos.

3. Pregunta de investigación

¿Qué tan eficiente es el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de ópticas Lafam?

4. Objetivo general

- Evaluar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de Ópticas Lafam.

5. Objetivos específicos

- Reconocer la normativa legal vigente que aplica para el planteamiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de la empresa (programa actualmente disponible) para reconocer cuales aspectos que son susceptibles a mejora.

- Identificar cuáles son los aspectos más importantes o las fallas más frecuentes de la aplicación del programa actual.

- Establecer las estrategias y recomendaciones para mejorar el desempeño de la aplicación del SGSST en la empresa.

6. Marco de referencia

6.1 Marco conceptual

La Seguridad y salud en el trabajo es la disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por condiciones de trabajo al igual que la protección y promoción de la salud del trabajador en su área; busca mejorar las condiciones y ambientes de trabajo para mantener el bienestar completo

del trabajador desde el aspecto físico, mental y social (Ley 1562 de 2012). Otro término que se encuentra con frecuencia al hablar de la Seguridad y Salud en el Trabajo es “accidente de trabajo” que se define como todo suceso repentino que sobreviene por causa de la realización del trabajo y produce una lesión que puede ser orgánica, una perturbación funcional/psiquiátrica, invalidez o incluso puede conllevar a la muerte del trabajador (Alcaldía de Bogotá, 2012).

La acción preventiva es aquella que se toma para eliminar o mitigar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable (Decreto 1443 de 2014), por otro lado una acción de mejora se reconoce como una acción de optimización dentro del Sistema de Gestión en SST para lograr una mejora en el desempeño de la organización en cuanto al SST. (Decreto 1443 de 2014) y una acción correctiva es aquella que se toma para eliminar la causa de una no conformidad que ha sido detectada en una evaluación u otra situación que es no deseable (Ministerio de trabajo, 2014).

El riesgo es una combinación de probabilidades de que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el evento o exposición (OHSAS 18001 de 2007). Para esto, se debe realizar un análisis del riesgo que es un proceso para comprender cuál es la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del mismo que se refiere a la magnitud del riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia y así mismo generar los cambios para la protección del trabajador (ISO 31000 de 2009). A su vez, un peligro es toda fuente, situación o acto con un potencial de daño en términos de enfermedad, lesión o una combinación de estos. (OHSAS18001, 2007).

Una enfermedad laboral es el resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en que el trabajador se encuentra. (Ley 1562 de 2012). Dentro de los medios de control para la prevención de efectos negativos en la salud del trabajador encontramos los términos “eficiencia” que se refiere a la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, la eficacia que es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción (Decreto 1072 de 2015), la efectividad que se define como un logro de los objetivos con la máxima eficacia y eficiencia (Decreto 1072 de 2015) y por último encontramos la consecuencia que es como tal el resultado en términos de lesión o enfermedad, materialización de un riesgo, expresado de manera cualitativa o cuantitativa (Ministerio de trabajo, 2015).

6.2 Estado del arte

En el estudio denominado “Sistemas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción”, escrito por Roa D (2017) se destaca que en la historia laboral, siempre se ha tenido como prioridad la protección de la integridad y la vida de las personas, evitando la ocurrencia de efectos adversos que atenten contra su seguridad y salud. De estas preocupaciones se obtiene el control dentro de las organizaciones en el SGSST en su implementación y debido cumplimiento. Y en el estudio denominado “Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 para la empresa Gamac Colombia S.A.S”, escrito por Murcia J y Sanmiguel H (2017) se establece la importancia del compromiso de la alta gerencia o dirección y de

los trabajadores por el interés de la implementación del SGSST destinando recursos necesarios para añadir un valor agregado a la compañía.

En el estudio denominado “Diseño del Sistema de Gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A”, hecho por González N. (2009) se menciona que mediante el diagnóstico obtenido en dicha investigación frente al cumplimiento de los requisitos en el SGSST, se observó un cumplimiento del 8.33% en la planificación y un 14.28% en la implementación y operación del mismo; se destaca dentro de los aspectos por mejorar una falla en el área encargada de la SST que cuenta con diversas actividades y no se organiza eficazmente el tiempo al igual que una falla en el compromiso de diferentes niveles jerárquicos, fallas en procesos de identificación de riesgos y documentación relacionada.

Al igual que en el estudio hecho por Martínez M y Rodríguez M (2016) denominado “Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072 de 2015 y OSHAS 18001/2017 en la empresa los ángeles OFS”, posterior al análisis presentado en el trabajo, se manifiesta un porcentaje de cumplimiento del SGSST del 5.7% mostrando como resultado también un porcentaje de aplicación del 17%, además de encontrarse que no cumple con el estándar de la normatividad vigente; también se manifiesta un porcentaje casi nulo en la implementación del sistema ya que se desconocía su importancia, adicional no se contaba con una persona encargada del área de SST.

Dentro del estudio “Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la empresa ANIPAK LTDA, basado en la norma técnica OHSAS

18001”, escrito por Velázquez A y Mejía G (2006) presenta como conclusión principal una falta en la gestión de la SST, indicando que se debe mayormente al corto tiempo de origen de la empresa y que se encuentra en el proceso de estructuración, además se manifiesta que la gerencia desconoce la importancia y las consecuencias de no implementar los requisitos normativos vigentes en salud y seguridad industrial.

En el estudio denominado “Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa ingeniería & servicios SARBOH S.A.S”, hecho por Lobo K (2016), se muestra poco avance en el desarrollo del obligatorio cumplimiento del SG-SST, en donde la mayor debilidad se presentaba en la verificación con un porcentaje de 3.57% y un porcentaje de 20% en planeación, destacando la importancia de la mejora continua aplicándolo a la normativa OHSAS 18001.

Complementando lo anterior encontramos el estudio “Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas ATEMCO LTDA Ipiales”, escrito por Guio Z, Meneses O (2011). Se manifiesta la importancia de velar por el bienestar de los trabajadores siendo estos el pilar fundamental para los objetivos y metas propuestas; además que se enfoca la importancia del sistema de gestión para garantizar la efectividad de los procesos de control de riesgos para reducir tiempos improductivos y costos asociados a esto.

Adicionalmente, en el estudio “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa OBCIVIL obras civiles S.A – OBRA F.C.F. La castellana”, aportado por Tiria N, Reyes D, Pabón D. (2016) se establece la importancia

de la validación de la clasificación de los riesgos teniendo en cuenta el número de trabajadores expuestos, tiempos de exposición, consecuencias, grados de riesgo, etc. Se recomienda asegurar una comunicación adecuada para informar al trabajador sobre los riesgos a los que se encuentra expuesto y el sistema de gestión además de llevar un control y registro de herramientas que se proporcionan con el fin de evitar o minimizar impactos negativos en la salud.

En el trabajo de investigación “Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional bajo los lineamientos de la norma técnica colombiana OHSAS 18001 para la empresa alambres y mallas S.A”, hecho por Orozco A y Mendoza A. (2006) Se reconoce dentro del trabajo de investigación la falla en la comunicación entre los diferentes niveles en la compañía la cual no cumplía con el fin necesario; el COPASO según se manifiesta, había perdido credibilidad entre los operarios por la falta de atención en las peticiones presentadas. Adicional carecía de un departamento encargado de la SST generando una sobrecarga de responsabilidades en departamentos que debían cumplir otras funciones.

Al igual que en el estudio reportado por Rodríguez y Durán (2017), es relevante darle la importancia precisa a la implementación del SGSST, en donde más allá de los impactos negativos que presente la organización en su productividad, se debe mantener una evaluación constante en la implementación del sistema de gestión con el principal objetivo de evitar todo impacto negativo sobre el bienestar total del trabajador como prevención de lesiones o enfermedades de tipo laboral.

En concordancia con el estudio hecho por Robayo (2017), es importante tener en cuenta que más allá de la existencia de una normatividad, es imprescindible la

aplicación de la misma de manera adecuada contando con las últimas actualizaciones y la documentación pertinente, proporcionando al trabajador unas condiciones y entornos de trabajo precisos según las necesidades y normatividad actualizada.

Según Zambrano (2009), es importante tomar el SGSST como un sistema integrado a los demás sistemas de gestión que a su vez y en conjunto se establecen para buscar la calidad total en la organización con base a la normatividad exigida de acuerdo al tipo de organización y manteniendo la documentación registrada de la forma solicitada en las fases de evaluación de cumplimiento de los sistemas de gestión según corresponda.

Finalmente, con respecto en lo mencionado por el estudio hecho por Valle (2016), es imperioso conocer mediante la respectiva evaluación al SGSST, cuáles componentes son susceptibles a mejorar teniendo en cuenta las no conformidades encontradas en las auditorías internas o basado en la información que brindan los trabajadores y el papel de la alta dirección de la empresa en la revisión y cumplimiento de cada aspecto.

7. Marco teórico

LAFAM pertenece al Grupo GrandVision, un retail óptico que es líder a nivel mundial, ofrece productos y servicios en el área de la optometría y oftalmología. Posee una experiencia de más de 40 años y busca brindar un proceso de ventas simple, transparente y seguro para sus usuarios, asegurando su bienestar y mejorando su calidad de vida.

Tiene como misión proveer un servicio visual de alta calidad y asequible al público, ayudando a más personas a lograr su potencial, haciendo de la empresa el mejor lugar para trabajar. Y como visión: “En el 2020 habremos duplicado el número de tiendas y nos habremos convertido en el mejor lugar para trabajar del sector óptico de Colombia.”

La organización dentro de una empresa que cuenta con un número amplio de trabajadores, requiere de un conjunto de sistemas que aparte de la cuestión legal, le permita una producción organizada, efectiva, eficiente, completa, dirigida hacia un mismo objetivo y todo esto se logra implementando un sistema general desde donde se desglosen subsistemas que trabajando al mismo tiempo generen los resultados enfocados en la meta inicial.

Parte de estos sistemas organizacionales, se encuentra en el *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo* (SGSST) anteriormente conocido como Programa de Salud Ocupacional, que es dictado por el *Decreto 1072 de 2015* Cap. 6, el cual nos da un punto de partida en la implementación y ejecución del SGSST dentro de la compañía, enfocándose punto a punto a desarrollar, desde la evaluación inicial en donde identificamos las características principales de la compañía y la población sobre la cual se va a enfocar el sistema, luego el Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, la ejecución del SGSST, el respectivo seguimiento y mejora, y por último la inspección, vigilancia y control del sistema.

Dicho sistema permite generar ambientes propicios para desarrollar un trabajo eficiente, permite mantener el bienestar físico, mental y psicosocial del trabajador y reconocer o evitar los posibles riesgos o enfermedades de origen laboral. Según el

Decreto 052 de 2016, el SGSST pasa por la transición en donde se compone al programa de SST en las fases anteriormente mencionadas; inicialmente, está la ***evaluación inicial***, en donde se hace una autoevaluación con el fin de identificar las prioridades en SST y de esta manera establecer el plan de trabajo anual o actualizar el existente.

Posterior a la evaluación inicial se encuentra el ***Plan de mejoramiento***, en donde se establece el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. El siguiente paso es la ***ejecución del SGSST*** en donde se pone en marcha la planeación estratégica que surgió basándose en los aspectos a mejorar vistos en la autoevaluación.

Como siguiente paso se encuentra el ***Seguimiento y plan de mejora***, el cual representa el momento de re evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SGSST y del plan de mejora el cual es reglado por el Ministerio de Trabajo conforme a ciertos estándares. Y por último, encontramos la fase de ***Inspección, vigilancia y control***, en donde se verifica el cumplimiento de la normatividad vigente sobre el sistema (visitas y actividades de inspección, vigilancia y control del sistema).

Dentro del decreto anteriormente mencionado (052 de 2016 – Art.1, Par. 2), menciona la actividad clave que poseen las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), quienes deben brindar asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las fases de implementación del SGSST a los afiliados que se encuentren adelantando dicho proceso. Adicional a la presentación de informes semestrales en los meses de

Junio y Diciembre de cada año en las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo sobre dichas ayudas de asesoría, capacitación o campañas y la implementación del sistema.

Actualmente según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Seguridad y Salud en el Trabajo “es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención además del control de enfermedades o accidentes y la eliminación de los factores y/o condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Procura generar y promover el trabajo seguro, así como ambientes adecuados y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores, respaldando el perfeccionamiento y mantenimiento de su capacidad de trabajo” (Nieto, 1999).

Según la ley 1562 de 2012, la seguridad y salud en el trabajo es aquella disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades que pueden ser causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dentro de una compañía es necesario reconocer los diferentes factores de riesgo existentes, definiéndose como el peligro existente en la realización de actividades laborales, los factores más comunes y que más representan riesgo son:

Físicos, tales como el ruido, vibraciones, presiones anormales, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes; químicos como los gases, vapores, aerosoles sólidos (polvo y humo), aerosoles líquidos (niebla, neblina); biológicos como las bacterias, virus, hongos, parásitos; ergonómicos como los inducidos por posturas inadecuadas, sobre-esfuerzo o diseño del puesto de trabajo; psicosociales como el trabajo monótono, trabajo bajo presión y jornada laboral extensa;

eléctricos en donde se encuentra la alta tensión, baja tensión, electricidad estática; mecánicos como los mecanismos en movimiento, proyección de partículas, herramientas manuales y finalmente, los locativos como las superficies de trabajo, sistemas de almacenamiento, organización de áreas, estructuras, instalaciones o espacio de trabajo.

Además de reconocer los riesgos, es necesario conocer los diferentes niveles de riesgo; para reconocer un riesgo laboral se puede emplear una clasificación de niveles cualitativos y cuantitativos para el grado de peligrosidad de una labor, tomando el trabajo de Fine, W. (1971): "*Mathematical Evaluations for Controlling Hazards*", el cual determina la gravedad de un riesgo reconocido, relacionando variables como exposición, probabilidad y consecuencia, de esta manera se puede ubicar el factor de riesgo en la escala de grado de peligrosidad, estando de 100 a 300 en un nivel bajo, entre 300 y 600 en un nivel medio y de 600 a 1000 un nivel alto.

Según la escala dicha anteriormente se clasifican los siguientes riesgos ocupacionales de la siguiente manera (Fine, W. 1971):

- *Físicos (luz):*

Alto**:** (1000) ausencia de luz o deficiencia de luz artificial, con sombras evidentes y dificultades para leer.

Medio: (600) percepción de algunas sombras al ejecutar una actividad.

Bajo: ausencia de sombras.

- *Químicos:*

Alto: (1000) evidencia material particulado depositado sobre una superficie previamente limpia, al cabo de 15 minutos.

Medio: (600) percepción subjetivas de emisión de polvo con depósito sobre superficies, evidenciable en luces, ventanas, rayos solares.

Bajo: (300) presencia de fuentes de emisión de polvo.

- *Ergonómicos:*

Alto: (1000) de pie con una inclinación superior a 15 grados.

Medio: (600) siempre sentado o de pie con inclinación menor a 15 grados.

Bajo: (300) de pie o sentado indistintamente.

- *Psicosociales:*

Alto: (1000) más del 120% del trabajo habitual, trabajo contra reloj, toma de decisiones bajo responsabilidad individual.

Medio: (600) del 120 % del trabajo habitual.

Bajo: (300) menos del 100% del trabajo habitual, jornada partida con horario flexible, toma de decisiones bajo responsabilidad grupal.

Posterior al reconocimiento de los diferentes riesgos potenciales, es necesario tener un pleno conocimiento de cómo se pueden prevenir estos riesgos profesionales, esta etapa se divide en 3 grupos (Fine, W. 1971):

- *Control primario:*

Fuente donde se produce: diseño del edificio, planta, equipo, maquinaria y sistemas de trabajo o mantenimiento preventivo de los equipos maquinaria y demás instrumentos de la actividad de la empresa para su buen funcionamiento.

- *Control secundario:*

Se define como el límite de contacto con el factor de riesgo. Se toma en cuenta lo siguiente:

Aislamiento de los procesos que tengan algún grado de riesgo para los trabajadores, este se puede hacer por tiempo, en espacios separados, por medio de barreras físicas, humectación de partículas gruesas que puedan representar un riesgo para el trabajador, ventilación mantener buenas corrientes de aire en los lugares donde se utilicen contaminantes para evitar que el ambiente en el trabajo pueda ser nocivo y por último el orden y limpieza en los lugares de trabajo para que no se conviertan en un ámbito inseguro.

- *Control terciario:* Se enfoca en la protección del trabajador:

Limitar tiempo de la exposición del trabajador a los riesgos profesionales.

Capacitación a los miembros de la empresa sobre la utilización de equipos, materiales e instrumentos y de cada uno de los procesos para que sean realizados de manera segura y se conozcan los métodos de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Exámenes médicos es la forma de controlar que las acciones en el ámbito laboral se estén realizando de manera segura y que no existan condiciones que puedan desencadenar una enfermedad profesional.

Equipos de protección personal que complementan las acciones de control primarias para la disminución al mínimo o total de los riegos.

En Ópticas Lafam, encontramos diferentes áreas laborales, dentro de las que podemos resaltar los cargos operativos o de servicio al cliente que es realmente para el cual se enfoca este trabajo. En cada una de las tiendas de la compañía existen tres cargos principales, el director o administrador de la tienda, el asesor comercial que

puede tener horario de domingo a domingo o de fin de semana únicamente y el optómetra.

El director de la tienda, realiza todo el trámite administrativo de ventas, metas, inventarios, flujo de ventas, coordina al asesor y al optómetra según las necesidades de la tienda, está pendiente del surtido o la rotación del producto ofrecido, entre otras funciones. El asesor comercial, como su nombre lo indica, se encarga de las ventas, la atención al cliente, asesorar en la selección del producto según las necesidades del cliente, se encarga de la entrega del producto final, del surtido de la tienda y de la limpieza general del punto. Y el optómetra se encarga de realizar el examen visual para determinar el defecto visual de los pacientes y de acuerdo a esto hacer una recomendación para solucionar su necesidad visual, entre otras actividades más administrativas o de dirección científica con secretaría de salud.

Toda la actividad de la tienda, está basada en una regulación estipulada por un reglamento interno, de conocimiento por todos los trabajadores, implementado por el corazón de la empresa que está compuesto por el área administrativa, quienes se organizan desde todas las áreas necesarias para cubrir cada aspecto esencial en una organización (mercadeo, publicidad, productos, recursos humanos, ventas, contabilidad, auditoría, seguridad y salud en el trabajo, etc.); es allí de donde nace cada detalle que permite o no que el bienestar del trabajador sea el óptimo para el buen desarrollo de su labor.

El desarrollo de las actividades en una organización que se rige por ventas y movimiento del mercado y que a su vez está relacionado con un servicio de salud, posee diversos tipos de riesgo que pueden afectar al trabajador desde su área de

trabajo. Podemos encontrar riesgos de tipo biológico para el caso del optómetra quien está en contacto directo con personas que llegan en medio de procesos virales, cuadros respiratorios, infecciones, enfermedades contagiosas o un riesgo químico al estar en contacto constante con sustancias como alcohol y otros limpiadores.

Por parte de todos los cargos, se destaca el riesgo de tipo ergonómico, al estar gran parte del horario laboral de pie, realizando movimientos repetitivos constantemente, optando por posiciones inadecuadas al intentar alcanzar u organizar objetos que se encuentran en la parte inferior, riesgo físico de ruido sobretodo en tiendas de calles principales o algunos centros comerciales y de los riesgos psicosociales se encuentra la atención al cliente en donde es necesario tener contacto con personas de todo tipo de actitudes, quienes en ocasiones no hablan de la mejor manera o se molestan fácilmente por cualquier inconsistencia con el producto adquirido, y en ocasiones entre los mismos compañeros de trabajo, se encuentran diferencias que hacen que el ambiente laboral no sea el mejor para desenvolverse de manera adecuada la labor.

La empresa desarrolla su SGSST desde el área de SST, implementando según las necesidades de cada área, procesos que permiten disminuir los riesgos o el impacto negativo de los mismos en el trabajador; sin embargo, existe una falla principal que hace evidente la falla de dicho sistema. A pesar de haberse generado dicho sistema y tener personal a cargo de su implementación, no llega hasta las tiendas la comunicación y la participación de dichos procesos.

Es como si una parte de la cadena se rompiera y se continuara con el funcionamiento de la organización, en donde existe el sistema, se identifican los

riesgos y se generan procedimientos para evitar afectar el bienestar del trabajador, pero no se comparte de manera directa con él, haciendo de dicho sistema como si no existiera y exponiendo al trabajador a todos los riesgos previamente mencionados.

Dentro de los estudios similares a este, encontramos el hecho por (Arguello y Soto, 2014) titulado “Diseño e implementación del plan de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad industrial en ARMALCO S.A (Fontibón Siberia)” en donde se resalta la disminución de accidentes posterior a la elaboración del plan de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad industrial en la empresa ARMALCO S.A, generando compromisos como capacitaciones, charlas sobre uso de elementos de protección personal, procedimientos y actos inseguros; además de generar una cultura de prevención que redujo los riesgos y accidentes. También se resaltó la importancia inculcada en trabajadores y altos mandos sobre el cumplimiento del plan de SST ya que esto reduce tiempos de producción, errores, costos y sobretodo mejora el bienestar del trabajador.

En el estudio realizado por González (2009) nos damos cuenta que el cumplimiento de los requisitos implementados es bajo cumpliendo con el 8.33% de la planificación y el 14.28% de la implementación y operación del sistema de gestión en donde se evidencia una falla en la falta de compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización y la falta de capacitación a los trabajadores, tal y como se evidencia en la cadena de ópticas de la cual se enfoca este trabajo de investigación; la cual posee un sistema pero no es eficiente ya que no es comunicado con el trabajador y no se hace un control constante desde la parte de campo.

El plan de Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en la planeación y ejecución en actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas.

Los objetivos del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo son: “definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados, identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados”. (Sura 2016)

Cuando una empresa desarrolla su Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Trabajo, logra beneficios como: mejorar la calidad del ambiente laboral, mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, mejora la productividad y la calidad de los productos y servicios. (SURA, 2016)

El actual Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 - 2021 expedido por el Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, se encuentra vigente desde el 2013 hasta el 2021. “Se desarrolla en el marco de cumplimiento de los compromisos asumidos por el Gobierno Nacional para dar continuidad a los ejes de la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo, su articulación con el Plan Decenal de Salud Pública y las acciones desarrolladas e implementadas a través de los Planes de Salud Ocupacional que le anteceden” (2003-2007 y 2008-2012).

Su estructura se fundamenta en 4 pilares fundamentales (Ministerio de trabajo Plan Nacional de SST, 2013):

- Fomento de la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo en el conjunto de políticas públicas:

Indicador: incremento anual de afiliados al sistema general de riesgos laborales.

Meta: se avanza en la protección social de los trabajadores, en el marco de una cultura preventiva articulada con las políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos generales: promover la formalización de los trabajadores informales como estrategia para ayudar a la reducción de la pobreza, fortalecer la seguridad y salud en el trabajo y prevención de los riesgos laborales en el sistema educativo, garantizar el desarrollo técnico, tecnológico y científico del sistema general de riesgos laborales, implementar el sistema de garantía de calidad en el sistema general de riesgos laborales.

- Fortalecimiento institucional de la seguridad y la salud en el trabajo:

Indicador: trabajo articulado entre comités seccionales y locales con el comité nacional de la seguridad y salud en el trabajo y de este último con el consejo nacional de riesgos laborales, incremento anual del número de visitas del ministerio del trabajo a sus vigilados.

Meta: se fortalece el sistema general de riesgos laborales a través del dialogo tripartito y de acciones de inspección, vigilancia y control.

Objetivos generales: afianzar al consejo de riesgos laborales como órgano consultor del gobierno nacional, promover el liderazgo de la red de comités de seguridad y salud en el trabajo, fortalecer los procesos de inspección, vigilancia y control en el sistema

general de riesgos laborales, fortalecer a empleadores y trabajadores en el marco de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (Ministerio de trabajo, Plan Nacional de SST, 2013)

- Fortalecimiento en la promoción de la seguridad de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales:

Indicador: proporción de empresas con sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo: disminuir la tasa de accidentalidad en trabajo, incidencia de enfermedades laborales.

Meta: se logra la estructuración de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en busca de la promoción de la seguridad y la salud y mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente.

Objetivos generales: favorecer el logro de entornos laborales y ocupacionales saludables, bienestar y calidad de vida de la población trabajadora, controlar la frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. (Ministerio de trabajo, Plan Nacional de SST, 2013)

- Optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el sistema general de riesgos laborales:

Indicador: mejorar el proceso de rehabilitación, mejorar el proceso de calificación.

Meta: se fortalecen las acciones tendientes a la oportunidad de las prestaciones del sistema general de riesgos laborales.

Objetivos generales: estructurar el modelo de rehabilitación integral, readaptación y reincorporación laboral y ocupacional para los trabajadores, fortalecer el proceso de

calificación de origen, fortalecer el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional. (Ministerio de trabajo, Plan Nacional de SST, 2013)

7.1 Marco legal

Dentro de la normativa legal vigente nacional, encontramos varias que aplican de manera muy general en el desarrollo del presente trabajo y que se complementan entre todas para asegurar la eficacia del programa de seguridad y salud en el trabajo. Las más representativas son:

El **Decreto 052 de 2017** que modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, el **decreto Ley 1295 de 1994** que constituye la organización y administración de los riesgos profesionales en el país, el **decreto 1832 de 1994** en donde se especifica la tabla de enfermedades profesionales, la **ley 776 de 2002** por medio de la cual se establece la reforma a las prestaciones en SGRP, la **resolución 1401 de 2007** en la cual se desarrolla la investigación de accidentes de trabajo, la **ley 1010 de 2006** que trata sobre el acoso laboral, la **NTC OHSAS 18001** que dispone las generalidades del Sistema de Seguridad industrial y salud ocupacional (***Reemplazada por la actual ISO 45001***), la **NTC ISO 9001 y NTC ISO 14000** que tratan sobre las generalidades de la integración de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad industrial.

También encontramos el **Decreto 1072 de 2015**, el cual es el “Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo”; en los artículos 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 menciona las obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales, indicando que el empleador debe incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante

resolución, las condiciones especiales para operar en la empresa. Al igual que la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), el empleador debe elaborar una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los trabajadores.

Dentro del artículo 2.2.4.1.1 se disponen las características que las entidades ARL deben acreditar semestralmente ante la dirección de riesgos laborales lo siguiente:

Organización y personal idóneo con que se cuenta su departamento de riesgos laborales.

2. Relación de equipos, laboratorios e instalaciones, propios o contratados, que serán utilizados para la prestación de los servicios de promoción, prevención e investigación.

3. Infraestructura propia o contratada, que garantice el cubrimiento para sus afiliados de los servicios de rehabilitación, de prevención, de promoción y de asesoría que les compete.

4. Proyección y ampliación de los servicios a que se refieren los numerales anteriores, relacionada con cálculos de incremento de cobertura durante el periodo fijado por la dirección técnica de riesgos laborales.

5. Copia de los contratos vigentes que garanticen el cubrimiento para sus afiliados de los servicios asistenciales, de prevención, de promoción y de asesoría, con la EPS, personas naturales o jurídicas legalmente reconocidas para tal fin.

6. Relación de los programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación que se acuerden desarrollar con la empresa al momento de la afiliación.

Adicionalmente se deben conformar comisiones nacionales integradas por representantes de los trabajadores, empleadores, entidades estatales y otras

organizaciones vinculadas con el sistema general de riesgos laborales cuyo objeto será hacer de instancias operativas de las políticas y orientaciones del sistema para la promoción y prevención de riesgos laborales por actividades de la economía nacional o por interés sectorial. (Ministerio de trabajo, 2015)

Igualmente se menciona dentro del decreto los deberes del empleador y de la ARL en cada caso de incidentes y accidentes laborales que ponen en peligro la integridad o la vida de los trabajadores, dentro de ellas se encuentra la revisión de peligros, riesgos, evaluación permanente de los mismos, capacitaciones de empleados, manejo preventivo de emergencias, y qué hacer en caso del acontecimiento de algún accidente de trabajo según el origen del accidente o enfermedad laboral.

Parte de este decreto menciona las características generales y específicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se tratan con profundidad en el siguiente decreto que habla en su totalidad de dicho sistema.

En el **Decreto 1443 de 2014** se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Permite determinar las características esenciales de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y que deben ser aplicadas por los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, empresas de servicios temporales, entre otros. (Ministerio de Trabajo, 2014)

También señala que el empleador o contratante debe establecer por escrito una política de seguridad y salud en el trabajo que debe ser parte de las políticas de gestión

de la empresa, con alcance sobre todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente. (Ministerio de Trabajo, 2014)

Estos requisitos se basan en identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa y cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

En este decreto también se mencionan las responsabilidades de los trabajadores, dentro de las cuales se encuentran: procurar el cuidado integral de su salud, suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su 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 y participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. (Ministerio de Trabajo, 2014)

El empleador debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, además de adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades

laborales. Todo lo anterior debe ser controlado mediante el desarrollo de un programa de capacitación para identificar los peligros y controlar los riesgos, debe estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente. Este programa debe ser revisado como mínimo una vez al año, con la participación del comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo y la alta dirección de la empresa. (Ministerio de Trabajo, 2014)

Dentro de la documentación que el empleador debe tener disponible en todo momento se encuentra: La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador, las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, la identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos, el informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización, el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo -SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión, los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo, así como los registros de entrega de equipos y elementos de protección personal. (Ministerio de Trabajo, 2014)

Adicional debe contar con el registro de entrega de los protocolos de seguridad,

de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo, los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones, los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente, la identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. (Ministerio de Trabajo, 2014).

Debe contar con los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos, en el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos, los formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas, la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riegos Laborales que le aplican a la empresa y las evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios. (Ministerio de Trabajo, 2014)

Todos estos documentos pueden tenerse en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del sistema de gestión.

Dentro de la planificación del sistema, se realiza una identificación de peligros y una evaluación y valoración de los riesgos; en donde el empleador debe aplicar una metodología sistemática, que tenga un alcance sobre todos los procesos y actividades internas o externas, permitiendo identificar los peligros y evaluar los riesgos para priorizarlos y establecer los controles necesarios realizando mediciones ambientales cuando sea requerido. (Ministerio de Trabajo, 2014)

Posteriormente se realiza una evaluación inicial del sistema de gestión con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o su respectiva actualización.

En cuanto a la **Decisión 584 CAN** los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. (CAN, 2004)

Los gobiernos definirán y vigilarán una política en materia de formación del recurso humano adecuada para asumir las acciones de promoción de la salud y la prevención de los riesgos en el trabajo, de acuerdo con sus reales necesidades, sin disminución de la calidad de la formación ni de la prestación de los servicios. Los gobiernos impulsarán la certificación de calidad de los profesionales en la materia, la cual tendrá validez en todos los Países Miembros. (CAN, 2004)

Según la **Ley 1562 de 2012** por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud. Modifica el artículo 13 del decreto- ley 1295 de 1994 de la siguiente manera: Son afiliados al sistema general de riesgos laborales de manera obligatoria: “los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación”. (Alcaldía de Bogotá, 2012).

Las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados, los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo. (El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante). (Alcaldía de Bogotá, 2012).

Y finalmente, se trata del **Decreto 171 de 2016** por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del decreto 1071 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). Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017. (Alcaldía de Bogotá, 2016)

Las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica en la implementación del SG-SST a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentaran informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría y asistencia técnica, así como del grado de implementación del SG - SST. (Alcaldía de Bogotá, 2016).

7.2 Marco histórico

Lafam fue fundado por Leopoldo Mejía en el año 1970 con la apertura de una sola tienda; para el año 1973, Leopoldo forma una sociedad con Alan Pearson y abren más tiendas en el país. Para el año 2000, Lafam abre su primera clínica para realizar cirugías refractivas y en el año 2011 pasa a hacer parte del grupo empresarial GrandVision de origen holandés con 37 tiendas y 3 clínicas. Ya en el 2014 Lafam adquiere la cadena de ópticas llamada MultiOpticas, incrementando a 104 tiendas, 3 clínicas y 1 laboratorio óptico quien fabrica sus propios lentes. Para el 2015, termina la integración de todas sus marcas y continúa con la expansión y consolidación como empresa número uno del sector Retail Óptico.

En la actualidad, pertenece al grupo de los más reconocidos del mercado nacional en la distribución de productos ópticos (gafas, lentes de contacto, procedimientos oftalmológicos, etc.) con más de 120 tiendas (2 a 3 trabajadores en promedio por tienda más área administrativa) distribuidas en ciudades principales y 3 clínicas oftalmológicas (Bogotá, Barranquilla y Cali). Su sede principal (administrativa) se encuentra en la Carrera 19 # 164 – 64 en Bogotá-Colombia, desde donde se ejecutan las acciones para el funcionamiento de cada una de las tiendas.

8. Diseño metodológico

Paradigma

El paradigma bajo el cual rige la investigación es de tipo empírico analítico, por medio del cual se desea obtener como resultado una construcción de conocimiento, de herramientas y aspectos que son susceptibles de mejora y generan un conocimiento individual y colectivo para aumentar la eficacia de la organización o disminuir el efecto negativo de la exposición a riesgos laborales.

Tipo de investigación

Estudio con enfoque integral de tipo cualitativo mediante a la identificación de niveles de conocimiento sobre el SGSST y cuantitativo según número de trabajadores, descriptivo según las características de los hallazgos y observacional debido al reconocimiento de riesgos y normas.

Instrumentos para la recolección de datos

Dentro del desarrollo del trabajo de investigación se incluyen 2 instrumentos de recolección de datos los cuales son: una encuesta aplicada a algunos de los colaboradores del área comercial de la empresa y el segundo instrumento es una

matriz de evaluación o revisión de la implementación del Sistema de Gestión de SST de acuerdo a la normatividad aplicada.

Técnica de análisis de los datos

Posterior a la recolección de los datos, se analizará por medio de gráficas el impacto de la implementación del SGSST, los aspectos que requieren un control/seguimiento o mejora y la identificación de los riesgos dentro del área comercial.

Población

Se tienen en cuenta algunos de los trabajadores del área comercial existentes en el momento de la visita a las tiendas seleccionadas de forma aleatoria, sin importar el tiempo de vinculación en la empresa, género, edad, o el tipo de contrato.

Cronograma de actividades: (Inicio 3 de septiembre)

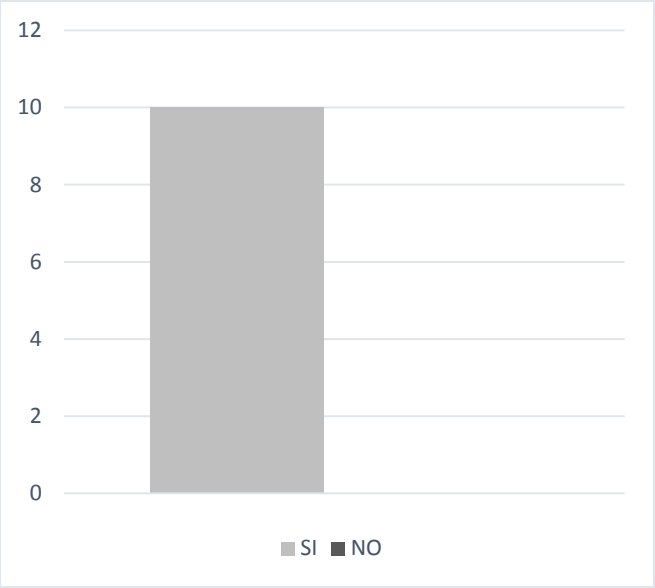
SEMANA ACTIVIDAD	1	2	3	4	5	5-6
Selección de tema de investigación	X					
Establecimiento de objetivos, justificación, planteamiento del problema.	X					
Revisión bibliográfica Estado del arte		X				
Ajuste de correcciones entrega 1		X				
Marco de referencia		X				
Diseño metodológico			X			

Diseño de instrumentos de recolección de datos				**X**		
Aplicación de instrumentos de recolección de datos				**X**		
Análisis de datos recolectados					**X**	
Conclusiones y recomendaciones					**X**	
Ajustes finales					**X**	
Redacción documento final						**X**

9. Resultados

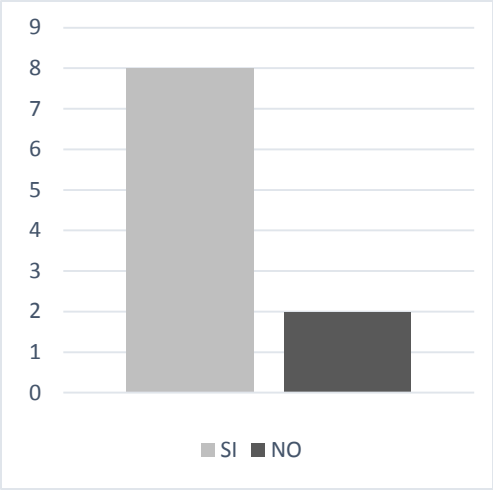
Encuesta:

Gráfica 1. ¿Cree usted estar expuesto a algún tipo de riesgo? (Biológico, Mecánico, Químico, Ergonómico, Psicosocial.



Dentro de los primeros indicadores de la encuesta, se preguntó a los trabajadores del área comercial si consideraban estar expuestos a un riesgo de tipo biológico, mecánico, químico, ergonómico o psicosocial, a lo cual el 100% de los encuestados respondieron de manera afirmativa, siendo el riesgo ergonómico y psicosocial unos de los más frecuentes debido a posturas inadecuadas, falta de pausas activas, tiempos prolongados de pie y la presión que significa un constante seguimiento a las ventas y acciones comerciales.

Gráfica 2. ¿Conoce usted los procedimientos a seguir en caso de una emergencia en su punto de trabajo?

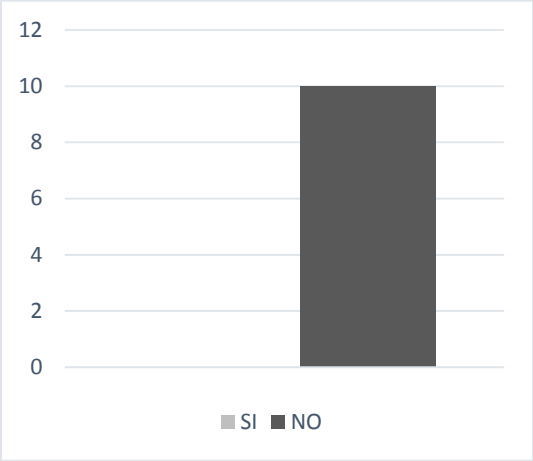


De los trabajadores entrevistados, el 20% no conoce los procedimientos a seguir en caso de presentarse una emergencia dentro de su punto de trabajo. Esto puede suceder por desconocimiento de instrucciones en los diferentes tipos de emergencias, fallos en las comunicaciones corporativas o falta de interés en estar preparado para dichas situaciones.

Gráfica 3. ¿Sabe a quién informar sobre algún accidente laboral?

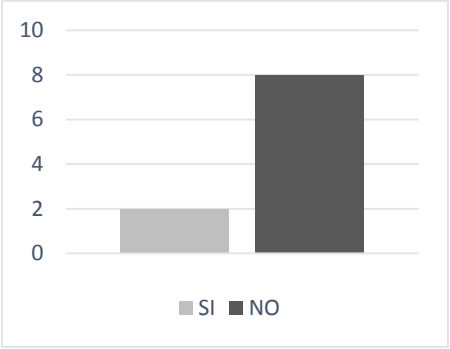
En la siguiente pregunta de la encuesta aplicada, del 100% de los encuestados, un 50% sabe a quién debe informar en caso de presentarse un accidente de tipo laboral en medio de sus funciones, lo cual sucede por la falta de comunicación e interés por parte del trabajador, asumiendo que existen pocas probabilidades de verse afectado por un suceso de ese tipo.

Gráfica 4. ¿Se han realizado capacitaciones o charlas sobre las acciones que debe realizar para evitar riesgos laborales?



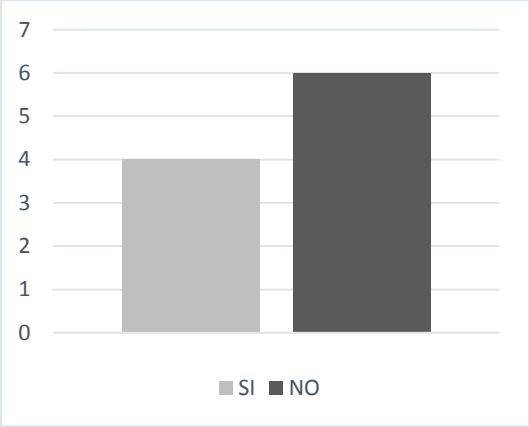
Dentro del siguiente ítem en la encuesta, se cuestionó sobre si se han realizado capacitaciones o charlas sobre las acciones que se deben realizar para evitar riesgos laborales y en este caso, la totalidad de los encuestados respondió en forma negativa.

Gráfica 5. ¿Ha participado en el diseño del actual sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o se lo han mencionado en la empresa?



El 20% de los encuestados ha participado o se ha informado acerca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, viéndose la mayoría de encuestados excluidos de dicha información, haciendo notoria la falencia en la comunicación del área de SST al trabajador.

Gráfica 6. ¿Conoce los alcances del actual Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo?



El 60% de los encuestados no conoce los alcances del SGSST aplicado en la empresa y afirma no haber escuchado sobre el mismo.

Matriz de revisión del SGSST:

DIAGNÓSTICO DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO LAFAM S.A.S 2018					
CRITERIOS DE CALIFICACION: A. Cumple completamente con el criterio enunciado (10 puntos: Se establece, se implementa y se mantiene; Corresponde a las fase de Verificar y Actuar para la Mejora del sistema); B. cumple parcialmente con el criterio enunciado (5 puntos: Se establece, se implementa, no se mantiene; Corresponde a las fase del Hacer del sistema); C. Cumple con el mínimo del criterio enunciado (3 puntos: Se establece, no se implementa, no se mantiene; Corresponde a las fase de identificaciòn y Planeación del sistema); D. No cumple con el criterio enunciado (0 puntos: no se establece, no se implementa, no se mantiene N/S).					
No.	NUMERALES	CRITERIO INICIAL DE CALLIFICACION			
		A-V	H	P	N/S
		A	B	C	D
4. REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SST 4.1 REQUISITOS GENERALES		10	5	3	0
1	Se establece, documenta, implementa, mantiene y mejora en forma continua el sistema de gestión de SST de acuerdo con los requisitos. Se ha determinado cómo se cumpliran estos requisitos.	10			
2	Se dispone, divulga y es conocido el SSST	10			
3	Se tiene definido y documentado el alcance del sistema de gestión de SST.		5		
	SUBTOTAL	20	5	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)	83%			

Dentro de los numerales de requisitos del SGSST, encontramos un porcentaje de cumplimiento del 83% y su principal ítem por mejorar es la documentación del alcance del SGSST y su comunicación con los trabajadores de las distintas áreas; esto asegura un conocimiento pleno del sistema y un mayor impacto en el alcance de los objetivos del mismo.

4.2 POLITICA DE SST					
1	Se evidencia la política en Seguridad y Salud en el Trabajo apropiada para la naturaleza y escala de los riesgos, y es acorde con los objetivos estratégicos de la gestión en SST.	10			
2	Se encuentra documentanda, implementada, mantenida e incluye el compromiso de las partes interesadas, y demas requisitos de acuerdo a esta norma.	10			
	SUBTOTAL	20	0	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)	100%			

Dentro de la política de SST, se encuentra un cumplimiento del 100% en cuanto a que cumple a cabalidad con los dos ítems requeridos para evidenciar la documentación de las partes responsables del SGSST.

4.3 PLANIFICACION					
4.3.1 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles					
1	Se establecen, se implementan y se mantienen procedimientos para la continua identificación de los peligros, valoración de los riesgos y la determinación de los controles necesarios correspondientes a la actividad económica.	10			
2	Se identifican los peligros y riegos de Seguridad y Salud en el Trabajo asociados con los cambios de la organización, sus actividades, materiales.	10			
3	Se identifican los peligros que se originan fuera del lugar de trabajo con capacidad de afectar adversamente la salud y la seguridad de las personas que están bajo el control de la organización en el lugar de trabajo.	10			
4	En la evaluación de riesgos laborales ha sido considerada la opinión del personal de producción y similares.		5		
5	Se consideran los resultados de las valoraciones de los riegos cuando se determinan controles.	10			
6	Se documenta y mantiene actualizados los resultados de la identificación de peligros, valoración del riesgo y los controles determinados.	10			
4.3.2 Requisitos legales y otros					
7	Se establece, implementa y mantene un(os) procedimiento(s) para la identificación y acceso a requisitos legales y de SST que sean aplicables a la organización.	10			
8	Se asegura que estos requisitos legales aplicables y otros que la organización suscriba se tengan en cuenta al establecer, implementar y mantener su sistema de gestión de SST.	10			
9	La información sobre estos requisitos legales se mantiene actualizada.	10			
10	Se comunica la información pertinente sobre requisitos legales y otros, a las personas que trabajan bajo el control de la organización, y a otras partes interesadas pertinentes.		5		

En lo que concierne a la planificación, hace falta considerar la opinión del personal de producción y similares para la evaluación de riesgos laborales, ya que desde el área administrativa se toman en cuenta riesgos comunes sin hacer un reconocimiento en la zona para determinar fallas puntuales que generen exposición a riesgos no reconocidos o que no son tan frecuentes al igual que existe una falencia en la documentación de los objetivos de SST en funciones y niveles pertinentes de la organización.

4.3.3 Objetivos y programas					
11	Se establecen, implementan y mantienen documentados los objetivos de SST en las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización.		5		
12	Los objetivos son medibles y consistentes con la política de SST.	10			
13	Se tiene en cuenta los requisitos legales y otros cuando se establecen y revisan los objetivos.	10			
14	Se establece, implementa y mantiene un(os) programa(s) para lograr estos objetivos.	10			
15	El(los) programa(s) se revisa a intervalos regulares y planificados, y se ajusta si es necesario, para asegurar que los objetivos se logren.	10			
16	El organigrama general de la empresa contempla las funciones y responsabilidades en SST.			3	
	SUBTOTAL	120	15	3	0
	Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)	**86%**			

4.4	**Implementación Y Operación**				
4.4.1	**Recursos, Funciones, Responsabilidad, Rendición De Cuentas Y Autoridad**				
1	La alta dirección asume la máxima responsabilidad por la SST y el sistema de gestión en SST.		5		
2	La alta direccion demuestra su compromiso asegurando la disponibilidad de recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de SST.	10			
3	La alta direccion ha definido las funciones, ha asignando las responsabilidades y la rendición de cuentas y ha delegando autoridad, para facilitar una gestión de SST eficaz.	10			
4	Se documentan y comunican las funciones, las responsabilidades, la rendición de cuentas y autoridad.	10			
4.4.2	**Competencia, formación y toma de conciencia**				
5	La organización se asegura que cualquier persona que esté bajo su control sea competente en educación, formación o experiencia.	10			
6	Se conservan los registros asociados a esta competencia.	10			
7	Se identifican las necesidades de formación relacionada con sus riesgos de SST y su sistema de gestión de SST.	10			
8	La organización establece, implementa y mantiene uno o varios procedimientos para la toma de conciencia de las personas que trabajan bajo su control.		5		

Dentro del ítem de implementación y operación, se evidencia dos puntuaciones de 5 en la máxima responsabilidad de la alta dirección en la SST y su sistema de gestión y en el ítem de los procedimientos en la toma de conciencia de los trabajadores en la organización.

4.4.3 Comunicación, participacion y consulta					
4.4.3.1 Comunicación					
9	En relación con sus peligros de SST y su sistema de gestión de SST, la organización establece, implementa y mantener un(os) procedimiento(s) para las comunicaciones internas y externas pertinentes de las partes interesadas.	**10**			
4.4.3.2 Participacion y consulta					
10	Se establece, implementa y mantiene uno o varios procedimientos que asegure la participación de los trabajadores, contratistas y partes interesadas externas, en la gestion de SST.		**5**		
4.4.4 Documentacion					
11	Se tiene documentada dentro del sistema de gestión de SST la política y objetivos de SST.	10			
12	Se tiene documentado la descripción del alcance del sistema de gestión de SST.	10			
13	Se tiene documentado la descripción de los principales elementos del sistema de gestión de SST y su interacción, así como la referencia a los documentos relacionados.	10			
14	Se tiene documentado los documentos y los registros exigidos en esta norma ISO45001, y los documentos y los registros, determinados por la organización como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de procesos relacionados con la gestión de sus riesgos de SST.	10			
4.4.5 Control de documentos					
15	La organización establece, implementa y mantiene uno o varios procedimientos para el control de documentos exigidos por el sistema de gestión de SST y la norma ISO 45001.	10			
4.4.6 Control operacional					
16	La organización implementa y mantiene los controles operacionales necesarios para gestionar los riesgos de SST.	10			

4.4.7 Preparacion y respuesta ante emergencias					
17	Dispone de procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias.	10			
18	Dispone de evaluaciones periódicas de emergencias a través de simulacros.		5		
19	Realiza periódicamente las modificaciones necesarias en los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias, en particular después de realizar simulacros o de presentarse una situación de emergencia.	10			
	SUBTOTAL	150	20	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)	**89%**			

Otras dos puntuaciones sobre 5 se evidencia en los ítems donde se permite la participación de los trabajadores, contratistas y partes interesadas externas en la gestión del SGSST.

4.5 VERIFICACION					
4.5.1 Medicion y seguimiento del desempeño					
1	La organización establece, implementa y mantiene uno o varios procedimientos para hacer seguimiento y medición del desempeño de SST.	10			
2	Establece y mantiene procedimientos para la calibración y mantenimiento de los equipos de medición, de ser necesario.	10			
3	Se conservan registros de las actividades de mantenimiento y calibración, y de los resultados de estos, cuando se requiera.	10			
4.5.2 Evaluacion del cumplimiento legal y otros					
4	Se establece, implementa y mantiene un(os) procedimiento(s) para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.	10			
5	Se tienen registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.	10			
6	Se evalúa la conformidad con otros requisitos que esta suscriba	10			
7	Mantiene registros de los resultados de las evaluaciones.	10			
4.5.3 Investigacion de incidentes, No conformidades y acciones correctivas y preventivas					
4.5.3.1 Investigacion de incidentes					
8	Dispone de un procedimiento para la realización de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo.	10			
9	Dispone de actividades de seguimiento y control a las recomendaciones derivadas de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo.	10			
10	Los resultados de las investigaciones de incidentes se documentan y mantienen.	10			
11	Se establece, implementa y mantiene uno o varios procedimientos para tratar las no conformidades reales y potenciales, y tomar acciones correctivas y preventivas.	10			
12	El procedimiento exige que las acciones propuestas sean revisadas a través del proceso de valoración del riesgo antes de su implementación.	10			
13	Las acciones correctivas y preventivas tomadas para eliminar las causas de una no conformidad real o potencial son apropiadas a la magnitud de los problemas y proporcional a los riesgos encontrados.	10			
14	Los cambios que surgen de las acciones correctivas y preventivas se incluyen en la documentación del SST?	10			
4.5.4 Control de registros					
15	Se establece y mantiene los registros necesarios para demostrar conformidad con los requisitos del sistema de gestión de SST y de esta norma ISO 45001, y los resultados logrados.	10			
16	Se establece, implementa y mantiene un(os) procedimiento(s) para la identificación, el almacenamiento, la protección, la recuperación, la retención y la disposición de los registros.	10			
17	Los registros son legibles, identificables y trazables.	10			
4.5.5 Auditoria interna					
18	Se asegura que las auditorías internas del sistema de gestión de SST se lleven a cabo a intervalos planificados.	10			
19	Los procedimientos de auditorías se establecen, implementan y mantienen teniendo en cuenta las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y realizar las auditorías.	10			
20	Los procedimientos de auditorías se establecen, implementan y mantienen teniendo en cuenta las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y realizar las auditorías?	10			
21	Se determinan los criterios de Auditoría, su alcance, frecuencia y método.	10			
	SUBTOTAL	210	0	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)	**100%**			

A lo que concierne al ítem de verificación, se evidencia un 100% de cumplimiento en cada uno de los aspectos evaluando el desempeño del SGSST.

4.6 REVISION POR LA DIRECCION					
1	La alta dirección revisa el sistema de gestión de SST, para asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continua.	10			
2	En estas revisiones se incluyen la evaluación de oportunidades de mejora, y la necesidad de efectuar cambios al sistema de gestión de SST, incluyendo la política y los objetivos de SST.	10			
	SUBTOTAL	20	0	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)	**100%**			

Desde la parte de la revisión por la dirección, se evidenció un cumplimiento del 100% posterior a evaluar los dos ítems relacionados a la eficacia y mejora continua.

RESULTADOS DE LA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		
NUMERAL DE LA NORMA	% OBTENIDO DE IMPLEMENTACION	ACCIONES POR REALIZAR
4. REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SST 4.1 REQUISITOS GENERALES	83%	MANTENER
4.2 POLITICA DE SST	100%	MANTENER
4.3 PLANIFICACION 4.3.1 Identificacion de peligros, valoracion de riesgos y determinacion de los controles	86%	MANTENER
4.4 IMPLEMENTACION Y OPERACION 4.4.1 Recursos, funciones, responsabilidad, rendicion de cuentas y	89%	MANTENER
4.5 VERIFICACION 4.5.1 Medicion y seguimiento del desempeño	100%	MANTENER
4.6 REVISION POR LA DIRECCION	100%	MANTENER
TOTAL RESULTADO IMPLEMENTACION	93%	
Calificacion global en la Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo	ALTO	

Encontramos que en el resultado global se tiene un 93% de cumplimiento en la implementación del SGSST, porcentaje que se debe mantener regulando los procesos internos y mejorando los aspectos de comunicación del sistema con los trabajadores que se encuentran en el área comercial ya que es su principal falencia.

10. Análisis de resultados

Una vez aplicados los diferentes instrumentos para la recolección de datos, se evidencia que existe una falla dentro del proceso de comunicación y de implementación en campo del actual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo; se pudo observar según la información brindada por parte de los trabajadores del área comercial que la información sobre el SGSST no llega completa al área comercial y de cierto modo se convierte en una justificación del poco interés que muestran los trabajadores en la implementación o en el conocimiento básico del sistema a pesar de

contar con un sistema actualizado y regido por la normatividad que aplica para el tipo de empresa y de invertir el tiempo y los recursos necesarios para dicha implementación.

Dentro de la información obtenida por los trabajadores, se evidencia el conocimiento acerca de la existencia de riesgos o peligros a los cuales se encuentran expuestos en el desarrollo de sus labores diarias y se reconoce la existencia de un sistema de gestión, pero no se reconocen las características principales del mismo ni una información que debería ser clave para el buen desarrollo tanto del sistema como de los procesos que se llevan a cabo en el área comercial por cada trabajador teniendo en cuenta el esfuerzo que hace la organización desde el área de SST para informar y comunicar el sistema para ser aplicado.

Los trabajadores reconocen los riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales a los cuales se encuentran expuestos, reconocen la existencia del SGSST a pesar de manifestar no ser tenidos en cuenta para la creación del mismo y la existencia del área de SST, sin embargo desconocen en su mayoría a la persona encargada del área antes mencionada, desconocen algunos procedimientos en caso de accidentes laborales y desconocen los alcances del actual sistema de gestión de SST.

Parte del desinterés en la participación y de los aspectos que desconocen según la encuesta aplicada, viene de la falla en la comunicación y la implementación del mismo sistema que se necesita incluir con mayor frecuencia a gran parte de los trabajadores tanto en el proceso de creación, modificación o revisión como en la aplicación en el campo del mismo.

11. Discusión

Gracias a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se evidencia la principal falla presente dentro de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, representada en la falta de comunicación e implementación ineficiente del sistema de gestión en los trabajadores del área comercial, generando en ellos desinterés en el conocimiento de dicho sistema y por tanto una deficiencia en la implementación y en el impacto que puede tener en la búsqueda de la mejora continua de la calidad.

A comparación del estudio hecho por González N (2009), se observó un cumplimiento superior al esperado posterior a la implementación del SGSST debido a la eficaz organización del área encargada y en varios subniveles jerárquicos que poseen de compromiso tanto en el proceso de planeación como en la misma implementación del sistema, a pesar de encontrar fallas en el proceso de identificación de riesgos de diferentes tipos al no tener en cuenta directamente a los trabajadores del área comercial en la evaluación o reconocimiento de los mismos.

El actual SGSST de la empresa se rige mayormente por la Resolución 1111 de 2017, también reflejado en el estudio realizado por Martínez M y Rodríguez M (2016), en donde se identificaba que dicho sistema no se encontraba alineado al estándar de la normatividad vigente (ISO 45001 de 2018) cuya influencia tiene mayor cobertura y es más específica, al igual que se observaba un porcentaje bajo en la implementación del

sistema por el desconocimiento de la importancia del mismo dentro del bienestar laboral.

La aplicación de los instrumentos permiten observar un porcentaje aceptable en el proceso de implementación y de verificación desde el área comercial de la empresa, similar al caso del estudio planteado por Lobo K (2016), en donde en términos generales se observa un buen resultado sin embargo se muestra poco avance en el desarrollo del cumplimiento del SGSST teniendo como porcentajes más bajos los procesos de planeación y verificación 20% y 3.57% respectivamente, destacando la importancia de la mejora continua aplicando la normatividad vigente (ISO 45001) disminuyendo los efectos perjudiciales de los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

Tal como lo menciona el estudio de Tiria, Reyes y Pabón (2016), se requiere de una correcta validación de riesgos según el número de trabajadores, tiempos de exposición a los mismos, grados de riesgo, etc. Así mismo como asegurar una comunicación adecuada con el trabajador sobre los riesgos, el SGSST, y llevar un control con su respectivo registro sobre las herramientas brindadas por la compañía como elementos de protección personal o capacitaciones virtuales o presenciales, con el fin de mejorar el bienestar del trabajador o evitar que la exposición al riesgo le afecte su integridad, siempre alineado con los objetivos de la empresa.

12. Conclusiones

La planeación del SGSST dentro de cualquier compañía, requiere alinearse con la normatividad vigente que actualmente se representa en la ISO 45001 de 2018.

El SGSST actual presenta fortalezas marcadas en su planeación y en gran parte de su implementación y control, sin embargo carece de impacto en sus trabajadores del área comercial debido a la mínima falta de comunicación entre el área de SST y los trabajadores, posee elementos susceptibles de mejora tales como la inclusión de los trabajadores en el reconocimiento de riesgos y en el planteamiento del sistema además de mayor participación en el proceso de control y verificación de la aplicación del sistema en campo.

Es necesario fortalecer el contacto entre el área de SST de la empresa y los trabajadores del área comercial, quienes por su labor, no se ven comprometidos con aspectos administrativos y por esto muestran el desinterés dentro de la implementación del SGSST en el proceso de planeación y verificación.

Anexos

1. **Encuesta:**

Consentimiento informado:

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta, esto tomará aproximadamente 3 minutos de su tiempo. La participación es este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán relacionadas en los resultados de dicha investigación de manera anónima.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

He sido informado(a) del objetivo del estudio y acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Nombre: _____ Firma: _____

A continuación encontrará una serie de preguntas sobre el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre procedimientos relacionados a su trabajo y los riesgos a los que se encuentra expuesto, por favor responda con sinceridad.

1. ¿Cree usted estar expuesto a algún tipo de riesgo? (Biológico, Mecánico, Químico, Ergonómico, Psicosocial) De ser su respuesta afirmativa, especifique cual y cuánto tiempo permanece expuesto a éste:

   _____

   _____

   ____

2. ¿Conoce usted los procedimientos a seguir en caso de una emergencia en su punto de trabajo? SI ___ NO ___

3. ¿Sabe a quién informar sobre algún accidente laboral? SI __ NO __

4. ¿Se han realizado capacitaciones o charlas sobre las acciones que debe realizar para evitar riesgos laborales? En caso de ser su respuesta afirmativa especifique cuando fue.

   _____

5. ¿Ha participado en el diseño del actual Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo o se lo han mencionado en la empresa? SI __ NO __

6. ¿Conoce los alcances del actual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? SI __ NO __

   Gracias por participar.

Bibliografía

- BSI (Sin fecha). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo OHSAS 18001 [Recurso web] Recuperado el 25 de septiembre de 2018 de: https://www.bsigroup.com/es-ES/Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-OHSAS-18001/.

- Alcaldía de Bogotá (2012). Ley 1562 de 2012, recuperado el 24 de septiembre de 2018 de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365.

- Ministerio de Trabajo (2014). Decreto 1443 de 2014, recuperado el 24 de septiembre de 2018 de: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

- Ministerio de Trabajo (2015). Decreto 1072 de 2015. Recuperado el 24 de septiembre de 2018 de: http://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 (2017). Decreto 052 de 2017. Recuperado el 24 de septiembre de 2018 de: https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf

- Arguello J, Soto W (2014). “Diseño e implementación del plan de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad industrial en ARMALCO S.A (Fontibón Siberia)”. [Proyecto de tesis] Recuperado el 24 de septiembre de 2018 de: http://udistrital.edu.co:8080/documents/138588/2869255/PROYECTO+WILLIAM+SOTO,+JULIAN+ARGUELLO.pdf

- González N (2009). “Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A.”. [Proyecto de tesis] Recuperado el 24 de septiembre de 2018 de: http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf.

- Fine, W (1971). “*Matemática Evaluations for Controlling Hazards*”. Recuperado el 25 de septiembre de 2018 de: http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/722011.pdf

- Nieto H (1999). Salud Laboral [Internet]. Editorial Universitaria de Buenos Aires. 1999. p. 1–37. Recuperado el 23 de Septiembre de 2018 de: http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf

- SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A (Sin fecha). ¿Qué es el programa de salud ocupacional? [Internet]. ARL sura. 2016 Recuperado el 23 de Septiembre de 2018 de: https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl.

- Ministerio del trabajo (2013). Plan Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo 2013- 2021. J Chem Inf Model [Internet]. 2013;53(9):1689–99. Recuperado el 23 de Septiembre de 2018 de: www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf

- Decisión 584 CAN 2004 (2004), Recuperado el 24 de Septiembre de 2018 de: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decisiones/Decision-584.pdf

- Roa D (2017). “Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción”. [Proyecto de tesis] Recuperado el 20 de Septiembre de 2018 de: http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf

- Murcia J, Sanmiguel H (2017). “Diseño e implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 para la empresa Gamac Colombia S.A.S”. [Proyecto de tesis] Recuperado el 20 de Septiembre de 2018 de: https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4691/MurciaAmorochoJonathanSanmiguelAmayaHernnyJhoan2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- González N (2009). “Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A” [Proyecto de tesis] Recuperado el 26 de septiembre de 2018 de: http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf

- Martínez M, Rodríguez M (2016). “Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa LOS ANGELES OFS”. [Proyecto de tesis] Recuperado el 26 de septiembre de 2018 de: http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf

- Velázquez A, Mejía G (2006). “Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la empresa Anipack Ltda., basado en la norma técnica OHSAS

18001”. [Proyecto de tesis] Recuperado el 26 de septiembre de 2018 de: http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4183/T11.06%20V541d.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lobo K (2016). “Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 titulo 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa INGENIERÍA & SERVICIOS SARBOH S.A.S.”. [Proyecto de tesis] Recuperado el 26 de septiembre de 2018 de: https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/Lobo%20Pedraza%2C%20Karen%20Liseth%20-%202016.pdf

- Guio Z, Meneses O (2011). “Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas ATEMCO LTDA Ipiales”. [Proyecto de tesis] Recuperado el 26 de septiembre de 2018 de: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1499/2/Implementacion_sistema_gestion.pdf

- Tiria N, Reyes D, Pabón D (2016). “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la empresa OBCIVIL OBRAS CIVILES S.A. – OBRA F.C.F. LA CASTELLANA”. [Proyecto de tesis] Recuperado el 26 de septiembre de 2018 de: http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/4434/2/Pab%C3%B3nRojasDianaTiriaMart%C3%ADnezNydiaReyesPalominoDiana2016.pdf

- Orozco A, Mendoza A (2006). “Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional bajo los lineamientos de la norma técnica colombiana OHSAS 18001 para la empresa ALAMBRES Y MALLAS S.A.” [Proyecto de tesis] Recuperado el 26 de

septiembre de 2018 de:

http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/14800/00798270.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Alcaldía de Bogotá (2016). Decreto 171 de 2016, recuperado el 24 de septiembre de 2018 de: https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=64986

- Rodríguez P, Durán M. (2017) “Diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) en la empresa distribuidora de carnes la pastora” Recuperado el 4 de enero de 2018, de:

http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/21678/11101043_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robayo, C. (2017) “Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa teorema shoes en la ciudad de San José de Cúcuta – Norte de Santander”. Recuperado el 4 de enero de 2018, de:

https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DE-GRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1

- Zambrano, J. (2009). “Análisis de Cumplimiento Técnico - Legal en Seguridad y Salud de una Empresa Multinacional de Servicios Petroleros en relación con el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART)”. ”. Recuperado el 4 de enero de 2018, de:

http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/606/1/96332.pdf

- Valle, E (2016). ““Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de productos lácteos Santillán de la cuidad de Riobamba”: plan de mejoras”. Recuperado el 4 de enero de 2018, de:

http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2925