

**Creación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,  
para Josvlatex SAS, en la ciudad de Bogotá.**

Acevedo Villamizar Leidy Liliana  
Blanco Arámbulo Katherine Brigette  
Guillen Herrera Jhon Jairo

Asesores:  
Prof. Carlos Linares Valentín  
Profa. Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  
Dirección de Postgrados  
Universidad ECCI  
Bogotá D.C Enero, 2023

**Creación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,    ii**  
**para Josvlatex SAS, en la ciudad de Bogotá.**

Acevedo Villamizar Leidy Liliana 122638  
Blanco Arámbulo Katherine Brigitte 121658  
Guillen Herrera Jhon Jairo 124386

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  
Dirección de Postgrados  
Universidad ECCI  
Bogotá D.C Enero, 2023

## Tabla de Contenidos

iii

Capítulo 1 .....	1
Descripción del problema .....	1
Pregunta de investigación .....	2
Objetivo General y Específicos. ....	3
Justificación. ....	3
Marco Referencial.....	6
Estado del Arte.....	6
Estado del Arte Nacional. ....	7
Estado del Arte Internacional.....	13
Marco Teórico .....	21
Marco Legal .....	31
Marco Metodológico.....	45
Paradigma .....	45
Tipo de investigación.....	46
Diseño de investigación .....	47
Población .....	47
Muestra .....	48
Materiales e insumos.....	48
Técnicas y análisis de datos. ....	50
Fases de la investigación.....	51
Resultados.....	52
Análisis de Resultados.....	72
Conclusiones.....	78
Recomendaciones.....	81
Referencias.....	83
Anexos.....	87

## **Resumen**

El presente proyecto de investigación tiene como propósito realizar un diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de Josvlatex SAS, para determinar el estado actual del mismo, análisis de la presencia de los riesgos en los lugares de trabajo, su relación con la salud y la importancia de su control para garantizar la protección de la salud de los trabajadores y por ende de los bienes y recursos de la organización, construir una matriz legal para el Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el trabajo de la empresa de acuerdo a las actividades de proceso productivo y por último, crear el Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el trabajo a través del método del ciclo PHVA para disminuir accidentes, enfermedades y ausentismo laboral.

**Palabras clave**— Gestión de riesgos, Gestión de seguridad y salud, Prevención de riesgos, método PHVA.

### **Abstract**

The purpose of this research project is to carry out a diagnosis of the Occupational Health and Safety Management System of Josvlatex SAS, to determine its current state, analysis of the presence of risks in the workplace, its relationship with health and the importance of its control to guarantee the protection of the health of workers and therefore of the assets and resources of the organization, build a legal matrix for the Occupational Health Safety Management System of the company according to the activities of the productive process and finally, to create the Occupational Health Safety Management System through the PDCA cycle method to reduce accidents, illnesses and absenteeism..

**Keywords**— Risk management, Health and safety management, Risk prevention, PDCA method.

## Introducción

El panorama de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo ha presentado cambios constantes a lo largo de la historia a favor de los empleados y las empresas; como lo afirma (Nava 1994, p. 534) **"Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo"**.

De esta forma, aun cuando la actividad de la prevención de riesgos laborales ha tomado diferentes nombres a lo largo del tiempo, todas van enfocadas hacia el mismo objetivo fundamental: **"la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo"** (Van Der Haar et Goelzer 2001, p. 7). Bajo esta perspectiva es que Draais, Favaro et Aubertain (2008), señalan que **"los dos factores clave del éxito para el verdadero desarrollo de la prevención en las organizaciones están dados por una fuerte integración de la salud - seguridad en el funcionamiento de la empresa y la gestión de los riesgos centrada en las situaciones de trabajo"**. Y es desde esta dimensión que la gestión de seguridad y salud en el trabajo, refleja un estado de madurez de las organizaciones frente al tema de la prevención; la cual se evidencia en el nivel de posicionamiento que tiene dentro de su estructura.

Por lo anterior, este proyecto de investigación surge con la intención de crear un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de disminuir accidentes, enfermedades y ausentismo laboral en los empleados de Josvlatex SAS, de la ciudad de Bogotá. Para ello, comprende los siguientes objetivos específicos:

- Conocer el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de <sup>vii</sup> la empresa Josvlatex SAS, a través del diagnóstico para la recolección de la información necesaria para la realización del proyecto;
- Construir la matriz de identificación de peligros y riesgos, para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo de la empresa Josvlatex SAS, de acuerdo a las actividades del proceso productivo, para establecer las estrategias necesarias de prevención de accidentes, enfermedades y ausentismo laboral;
- Crear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo para la empresa Josvlatex SAS, a través del método del ciclo PHVA, para disminuir accidentes, enfermedades y ausentismo laboral.

Todo lo anterior se llevará a cabo teniendo en cuenta el tipo de investigación mixta, los análisis de resultados y los ciclos de intervenciones con la población seleccionada. Ello da cuenta de la motivación por crear un Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el trabajo, basada en la construcción de una matriz Legal. Otra finalidad de este proyecto, también se debe a la posibilidad de producir efectos positivos en los empleados de la empresa mencionada.

Se espera, que los resultados que se obtengan mediante este proyecto de investigación cumpla con los objetivos planteados y respondan a la valorización que implica un convencimiento desde la dirección de la organización en la rentabilidad que genera para ésta la inversión en salud y seguridad, al tiempo que se cuenta con una dinámica de prevención que además de abordar de manera dinámica los peligros, actúa bajo el principio de la anticipación al riesgo.

## Capítulo 1

### 1. Descripción del problema

En Colombia, la industria textil y/o de confecciones, son una de las principales fuentes de empleos, representado según el Registro Único Empresarial y Social (RUES) para el año 2021 en: 35.111 empresas de confecciones, 215 de hilados y 7.294 de textiles. La cantidad de mano obrera necesaria para cubrir los requerimientos de la demanda varia, según épocas del año y contratos obtenidos por la empresa, por lo que en muchas ocasiones el trabajador se ve obligado a aumentar su capacidad de producción, llegando al punto de poner en riesgo su salud y ser propensos a padecer enfermedades que repercuten en su estado físico y mental, a causa de actividades repetitivas, posturas inadecuadas, ergonómicas, obesidad ligada a actividades sedentarias, fatiga.

Para el presente trabajo de investigación, se enfocará en los trabajadores de Josvlatex SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá, con domicilio social en la calle 42 sur, número 22 A 24, dedicada a la confección de prendas de vestir excepto prendas de piel, quienes han pasado de procesos manuales a procesos sistematizados gracias a la tecnología y adquisición de máquinas a hiladoras industriales y a partir de este avance se ha aumentado la presencia de casos de enfermedades (sin definir su origen: común o laboral), incapacidades, y ausentismo laboral.

La problemática anterior que ha venido repercutiendo a casusa de que los mismos trabajadores no adoptan los protocolos y guías para el análisis de exposición de factores de riesgo ocupacional que la empresa ha realizado para el cumplimiento en el desarrollo de sus actividades, por otra parte los empleadores no realizan socializaciones ni



seguimiento de los mismos; todo esto ha permitido que el aumento de enfermedades laborales tales como: síndrome del túnel carpiano, hombro doloroso, síndrome del manguito rotador, epicondilitis medial o lateral, hernias discales, lumbagos, etc., se convierta en causa de ausentismo laboral, como hecho de gravedad para los trabajadores y la empresa.

A través del diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollaran actividades encaminadas a prevenir y proteger la integridad de los trabajadores, contratistas y visitantes, en los puestos de trabajo de la empresa.

Se pretende obtener resultados que ayuden a identificar los factores de riesgos asociados a cada puesto de trabajo en las diferentes áreas de labor, para implementar estrategias de prevención y así ayudar a los trabajadores ya expuestos que presentan sintomatología y a evitar futuros casos relacionados con el tema; logrando así una mejora del estado de salud de los trabajadores, creando un ambiente laboral más seguro y optimizando el diseño de los puestos de trabajo.

## **2. Pregunta de investigación**

¿Cómo crear un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Josvlatex SAS, en la ciudad de Bogotá, enfocado en la prevención de accidentes, enfermedades o ausentismo laboral?

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivos General**

Crear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir enfermedades y/o accidentes en los empleados de la empresa Josvlatex SAS, en la ciudad de Bogotá, año 2022.

#### **3. 2. Objetivos específicos**

- Conocer el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa Josvlatex SAS, a través del diagnóstico para la recolección de la información necesaria para la realización del proyecto;
- Construir la matriz de identificación de peligros y riesgos, para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo de la empresa Josvlatex SAS, de acuerdo a las actividades del proceso productivo, para establecer las estrategias necesarias de prevención de accidentes, enfermedades y ausentismo laboral;
- Crear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo para la empresa Josvlatex SAS, a través del método del ciclo PHVA, para disminuir accidentes, enfermedades y ausentismo laboral.

#### **4. Justificación**

La importancia de realizar un proyecto como este, se basa en que actualmente en Colombia, se están registrando altos índices de enfermedades ergonómicas y ausentismo laboral, relacionadas con puestos de trabajos inadecuados, es importante hacer un alto y realizar estudios que permitan identificar y generar medición de condiciones laborales, así como también determinar si las causas por las cuales se presentan dichas patologías están relacionadas con la falta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o si este es inadecuado.

Por medio del presente proyecto se busca investigar, diseñar, aplicar, evaluar e implementar un SG-SST en la empresa Josvlatex, para así determinar las causas que últimamente han generado ciertos casos de enfermedades, accidentes y ausentismo laboral. Es pertinente mencionar que tanto la empresa como los trabajadores se ven afectados por tales situaciones, por lo tanto, es conveniente para ambas partes el estudio a realizar.

El método del ciclo PHVA, es el método seleccionado porque Josvlatex es una empresa que está en sus inicios y es pequeña, por lo tanto, requiere un enfoque de gestión simple que le permita probar cambios en los procesos y solucionar problemas, aumentando la productividad y proyectándola hacia la competitividad. Es decir, permitirá ejecutar de forma organizada un SG-SST adaptado a las necesidades de la organización, cada paso garantiza un proceso útil, dinámico y eficiente, con resultados medibles y de gran beneficio para el sector de la industria textil.

En vista de lo anterior, se pretende contribuir a la disminución de tales situaciones que no benefician a la organización, ya que su productividad se ve afectada por la ausencia de personal contratado y a su vez, este mismo personal (trabajadores) sufren afectaciones a su salud que pueden ser de manera temporal, permanente y en última instancia hasta provocarles la muerte, por no tener o no cumplir con un protocolo de seguridad y salud en el trabajo que les garantice mantener un buen estado de salud.

Por lo tanto, la empresa debe centrarse en los beneficios que tiene la óptima salud de los trabajadores en función del desarrollo de sus actividades diarias que les lleva a transformar los lugares de trabajo, adoptando así una visión conjunta que permite a todos los miembros de la fuerza de trabajo tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más enérgicos, positivos lo que permite el desarrollo armonioso de las funciones de cada uno de los trabajadores y empleadores en el rol que desarrolla la empresa.

Por último, como se manifestó en un principio, la industria textil, es una gran fuente de empleo, por lo que la cantidad de empresas en esta área que tienen un número importante de trabajadores, pueden verse beneficiados con la realización de este proyecto y las futuras recomendaciones sobre estrategias de prevención generadas producto de los resultados del mismo

## 5. Marcos Referenciales

### 5.1 Estado del Arte:

Para la realización de este proyecto de investigación relacionado con el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa de la rama textil (Josvlatex), se realizó una investigación- revisión documental a nivel nacional e internacional sobre trabajos que tuvieron impacto positivo en la productividad y mejora continua de las organizaciones estudiadas, así como también la invención de estrategias de prevención de accidentes, enfermedades o ausentismo laboral.

Los trabajos utilizados para el compendio del estado del arte nacional, se centraron en investigaciones que tratan sobre: Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el ciclo PHVA, para el contratista JGM Carpinteros, ubicado en Bogotá Colombia en el año 2021; Parámetros para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa confecciones Textiles Full S.A.S; Estrategias para el fomento de hábitos y estilos de vida saludables en una empresa manufacturera, localizada en el municipio de Madrid Cundinamarca, a partir de los diagnósticos de condiciones de salud de los años 2012 al 2015; Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño; y Análisis del nivel de productividad por ausentismo en las empresas.

Mientras que para el estado del arte internacional, se investigó sobre los siguientes trabajos: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina; Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de una

fábrica de manufactura tomando como referencia el SASST; Practicas de Salud y Seguridad Laboral (SST) en el área de manufactura: un modelo teórico; Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según la norma internacional OHSAS 18001: 2007 para una empresa textil; y El absentismo laboral del personal y su influencia en el clima organizacional de una empresa textil de la provincia de Tungurahua.

### **5.1.1 Estado del Arte Nacional**

**Título: Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el ciclo PHVA, para el contratista JGM Carpinteros, ubicado en Bogotá Colombia en el año 2021.**

Autores: Tocora Guerra Andrew Alejandro, Ramírez Villalobos Karen Johana, Moreno Vásquez Nelly Juliana.

Institución: Universidad ECCI

Año de Publicación: 2022

Desde hace unos pocos años, en Colombia se inició la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado por la normatividad en el Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos aplicables para cada tipo de organización mediante la Resolución 0312 de 2019, esto con el fin de elaborar estrategias de prevención y promoción de la salud sobre los trabajadores de las empresas; en este caso, para el contratista JM carpinteros en Bogotá, se partió de una investigación bibliográfica acerca de la gestión y avance del sector carpintero en cuestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se realizó un diagnóstico inicial de conocimiento en

dicha área para proceder a realizar la consecuente valoración y control de factores de riesgo obtenidos y así poder generar un plan de acción adecuado, basado en el ciclo PHVA. Durante el desarrollo del proyecto se realizó una investigación mixta que requirió la recolección, análisis e integración de las fuentes de información, tomó una población de 6 trabajadores en total, y solo 3 de ellos fue la muestra, obteniéndose como resultado que el contratista JM carpinteros solo cumple con el 24.5% de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al ser deficiente para lo que exige la ley, es necesario la ejecución del nuevo SG-SST diseñado por los autores para la protección de los trabajadores y prevención de implicaciones legales o sanciones ante el Ministerio de Trabajo. Cabe destacar que la cantidad de muestra fue mínima, por lo que se considera que no fue suficiente para confirmar si hubo una intervención a tiempo para que la empresa tomara las medidas necesarias para la implementación del sistema de gestión, antes de ser sancionadas por entes mayores.

**Título: Parámetros para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa confecciones Textiles Full S.A.S.**

**Autores:** Bueno Mejía Dorian Licet, Ovalle Ardila Mary Shirley y Torres Dueñas Marcela.

**Institución:** Escuela Colombiana de Carreras Industriales (ECCI)

**Año de Publicación:** 2017

La industria textil, en el transcurso de los años, ha ido evolucionando de manera significativa obligando a que las organizaciones relacionadas al campo se actualicen constantemente según las maquinarias, implementos e instrumentos necesarios para

mejorar su proceso productivo. Para este proyecto de investigación se crearon parámetros que permitieron a la empresa cumplir con la normatividad vigente en Colombia, entre ellos: Política de Seguridad y salud, Reglamento de higiene y seguridad, Acta nombramiento, Asignación de recursos, Inducción y re inducción, Cronograma de capacitaciones, Lista maestro documentos, Matriz de identificación de peligros y riesgos, Procedimiento exámenes Ocupacionales, Política de No consumo de Alcohol, Procedimiento investigación Accidentes, Formato investigación Accidentes, Adquisición de bienes, Procedimiento acción de mejoras, Formato acciones de mejora, Formato plan de acción. De manera personal, se considera que para el complemento del proyecto, hubiera sido apropiado un estudio de la eficacia de la implementación de los parámetros antes mencionados para constatar la efectividad de dicho estudio sobre la empresa en cuestión, sin embargo se ofrece una idea de las variables que se pueden servir de guía para la realización de este proyecto en la empresa Josvlatex SAS ya que ambas organizaciones pertenecen al mismo sector productivo siendo más sencilla la terminología implementada así como las fallas a corregir en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**Título: Estrategias para el fomento de hábitos y estilos de vida saludables en una empresa manufacturera, localizada en el municipio de Madrid Cundinamarca, a partir de los diagnósticos de condiciones de salud de los años 2012 al 2015.**

Autores: Albarracín Peñaloza Xiomara, Garay Díaz Luz Dary y Pérez Flórez Tania Marcela.

Institución: Escuela Colombiana de Carreras Industriales (ECCI)



Año de Publicación: 2016

El estilo de vida de una persona, está integrada por una serie de factores como los aspectos sociales y económicos, alimentación y dieta, actividad física, tabaquismo, consumo de alcohol, calidad de sueño, la sexualidad, relaciones interpersonales. Según las IPS de la empresa en estudio Famoc Depanel, en los años de 2012 a 2015 se concluyó que dentro de las enfermedades no transmisibles de tipo crónico nutricional y vascular estaban: el sobrepeso, la insuficiencia venosa y el riesgo cardiovascular medio, son las principales patologías identificadas en la población de la empresa, resaltando que presentaron un alto porcentaje de hábitos no saludables como el consumo de alcohol, fumar y sedentarismo. Los resultados del proyecto, determinaron que el género predominante fue el masculino cuyos hábitos de vida carecen de conciencia propia del bienestar que puedan generar, hacen actividad física esporádica e inconsciente, y sus hábitos que mayor generan riesgo a su salud es el sedentarismo, malos hábitos de alimentación, alto consumo de alcohol y tabaco. Es recomendable, fomentar y fortalecer los hábitos de vida saludable con campañas, capacitaciones, que permitan resaltar los beneficios que producen a nivel personal, laboral y las enfermedades que previene.

**Título: Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño.**

Autores: Vega Monsalve, Ninfa Del Carmen.

Institución: Corporación Universitaria Minuto de Dios

Año de Publicación: 2017

La autora realizó un estudio de tipo transversal, en 73 empresas, se contó con más de 50 trabajadores, donde se realizaron 65 entrevistas y se aplicaron 73 listas de chequeo y revisión de procesos. Este estudio cumplió las consideraciones éticas para investigaciones en salud, consignadas en la Resolución 8.430 de 1993 de Colombia, que define este tipo de investigación como “sin riesgo”, Llama la atención de este estudio que las empresas cumplían medianamente el modelo de gestión en seguridad y salud en el trabajo, propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el componente con mayor desarrollo fue Organización (87%), y el de menor progreso: Política (67%). Por lo anterior se concluye que la causa de la mediana implementación es el poco compromiso de los jefes de área y los escasos recursos económicos. La gestión de los riesgos obedece en su mayoría al cumplimiento legal para evitar sanciones y documentación de los procesos; es poca la implementación de controles efectivos que reduzcan la fuente de los accidentes laborales del personal. Se concluye que la gestión de la salud laboral es poco estratégica. Es fundamental para el estudio que se está realizando obtener resultados que evidencien que la implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo implementados por las empresas favorece el cumplimiento no solo de la normatividad sino también fomentar estrategias de mejora continua. A partir de los resultados del estudio, puede plantearse que el éxito de esta gestión recae en otros aspectos, importantes como lo es el compromiso gerencial por cumplir el deber de proteger la vida de los trabajadores y la alineación de la cultura organizacional con la cultura de seguridad y salud de los trabajadores; es decir, no basta con contratar un líder, sino acompañarlo en la generación de cultura de seguridad a todos los niveles jerárquicos

de la compañía. Hoy día en las empresas consultadas se está dejando la responsabilidad en el líder del proceso lo que no es efectivo para la gestión de los riesgos laborales.

**Título: Análisis del nivel de productividad por ausentismo en las empresas.**

Autores: Domínguez Adriana Cervantes, González Steven Molina, Ponzón Ana M. García, Pimienta Liseth Toro, Blanco Yenis Escobar, Mercado-Carusó Nohora.

Institución: Universidad de la Costa.

Año de Publicación: 2022

Se plantea cómo el ausentismo afecta negativamente en el logro de los objetivos planteados en las diferentes áreas de las empresas, principalmente en la productividad. Para ello se tomaron como referencias artículos relacionados con el ausentismo y la productividad laboral, publicados entre los años 2017 y 2021, generados por autores nacionales e internacionales, a los cuales se les analizó la metodología investigativa, sus hallazgos y conclusiones. Se utilizaron bases de datos bibliográficas como Scopus, Google académico y Science, se caracterizaron 25 artículos y finalmente se seleccionaron las 10 citas consultadas más relevantes sobre el tema en este análisis. Este estudio refiere la relación que existe entre el ausentismo y la productividad en las organizaciones, la importancia de la mejora continua en los procesos laborales y el buen manejo del clima laboral, los cuales están directamente relacionados con los empleados como foco principal de dichos estudios.

En conclusión cabe mencionar que cada día de ausentismo de un colaborador representa altos costos a la organización es por esta razón que se recomienda

implementar programas de salud y seguridad en el trabajo, que ayuden a minimizar riesgos y a mejorar la calidad de vida de los empleados.

De acuerdo al análisis y conclusión de los autores el aporte a la investigación en curso contribuye a la esencia de la implantación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo como el eje central de la mejora continua de la empresa y estrategias para prevención de enfermedades laborales.

Existe una relación entre el ausentismo y la productividad en las organizaciones, la importancia de la mejora continua en los procesos laborales y el buen manejo del clima laboral, los cuales están directamente relacionados con los empleados como foco principal de dichos estudios. De igual manera, existen diversos estudios que muestran las enfermedades más frecuentes en los trabajadores que presentan ausentismo, facilitando enfocar los programas de estilos de vida saludables, como mecanismos para incentivar el mejoramiento del estado de salud en el talento humano.

### **5.1.2 Estado del Arte Internacional**

**Título: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina**

**Autores: Domínguez Ana Milena, Matabanchoy-Tulcán Sonia Maritza, Tatamuez-Tarapues Ruth Abigail, Domínguez Ana Milena, & Matabanchoy Sonia Maritza.**

**Institución: Universidad de Nariño, Perú.**

**Año de Publicación: 2019**

Se denota la revisión sistemática de la identificación de los factores atribuidos al ausentismo laboral en Países de América Latina en los últimos 20 años, se empleó la

metodología de revisión sistemática, en donde se identificó que los factores atribuibles al ausentismo laboral se pueden agrupar en tres grupos: factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores socio demográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral. Los autores concluyeron que la presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extra laborales, que se relacionan entre sí, corroborándose con la literatura que la presencia de este fenómeno se debe a una etiología multifactorial con efectos negativos a nivel individual y organizacional. El ausentismo laboral ha sido entendido como la no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días laborales, considerado como una problemática de salud con un creciente interés por su impacto en la calidad de vida, salud mental del trabajador, economía y competitividad organizacional. El aporte de este estudio es relevante para la investigación porque evidencia los principales factores exponenciales del ausentismo laboral relacionados entre sí. Cabe resaltar que la empresa Josvlatex SAS, se han presentado casos de ausentismo laboral debido a la inexistencia de un programa de seguridad y salud en el trabajo que conlleva a que los empleados presenten enfermedades que ocasionan el ausentismo laboral; por todo ello es esencial diseñar el programa de SST, para prevenir lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. El diseño del programa consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la participación de la organización; todo ello permite aumentar la productividad laboral y la confianza de los

trabajadores hacia la empresa, reducir la rotación y el ausentismo, potenciar de manera favorable el clima laboral y la motivación de los empleados de la empresa.

**Título: Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de una fábrica de manufactura tomando como referencia el SASST.**

Autor: Gavilanes Guerrero, Miguel Ángel

Institución: Universidad de las Américas, Quito, Ecuador

Fecha de publicación: 2010

Este trabajo está enfocado a los trabajadores de la empresa Nery Fas Cía. Ltda, cuya razón social y sector económico está enfocada a la manufactura de lencería fina y trajes de baño para damas cuyo fin es analizar la parte de Seguridad y Salud de los Trabajadores; menciona las características de la empresa como reseñas, organigrama, productos, diagramas de procesos y datos propios. Nery Fas Cía. Ltda organización dedicada a la producción de ropa interior para dama, caballero, joven y bebés que tiene como visión ser una de las mejores fábricas en confección de prendas de vestir. Durante el desarrollo del trabajo, se describe los aspectos a evaluar y mejoras del Sistema de Gestión con legislación ecuatoriana, presentando la situación organizacional actual, resaltando sus deficiencias y eficiencias con el fin de plantear el desarrollo del sistema, por medio del diagnóstico situacional de la organización, matriz de cumplimiento legal, identificación de riesgos, método de evaluación general de riesgo, etapas del proceso, análisis del riesgo, estimación del riesgo, probabilidad que ocurra el daño y cuadro de los niveles de riesgo. Para la creación del diseño del SG-SST, se estableció una serie de planes y programas para su respectivo seguimiento y control del sistema, resaltando el

análisis del presupuesto que se manejó como una inversión del SG-SST que interferiría en los resultados económicos por la toma de decisiones. En conclusión, se puede decir, que se obtuvo una herramienta para identificar riesgos de la empresa, permitiendo que el trabajador realice sus labores de manera más segura, al tener un mapa de riesgos que le permite identificar qué Equipo de Protección Personal (EPP) son requeridos para cada cargo, elaboración del plan de emergencias, con el fin de dar cumplimiento a los requisitos legales y estar más preparados en caso de una situación que lo requiera, se identifica que la mayor parte de actos inseguros son cometidos en el área de producción por lo que se requiere estar capacitar constantemente al personal, con propósito de promover, fomentar, generar conciencia de la importancia del cuidado y autocuidado.

**Título: Practicas de Salud y Seguridad Laboral (SST) en el área de manufactura: un modelo teórico.**

Autor: De Castro Maia Leonardo Caixeta, Masini Espíndola Daniel Antonelli, Da Veiga Cristiano Enrique.

Institución: Universidad Estatal de Londrina (UEL), Brasil.

Fecha de publicación: 2018

El objetivo de este artículo es retratar un conjunto de conductos relacionados sobre las prácticas SST con el fin de presentar un modelo teórico. A partir del año 2012 se elevaron los accidentes laborales en Brasil y en 2015 disminuyo algo no tan significativa en el sector de manufactura, con el fin de que los indicadores de accidentes e incidentes disminuyeran se generaron consejos, disciplinas para fortalecer las buenas prácticas de SST, se compartieron en varias organizaciones con una amplia variedad y

unión de sectores económicos con el fin fomentar estas buenas prácticas, fueron difundidas y respaldadas a través de la responsabilidad social. Estas conductas fueron analizadas detenidamente en cada sector económico con el fin de garantizar un trabajo seguro y saludable en la organización fortaleciendo la cultura organizacional, se logró escribir metodologías de estas prácticas donde se resaltaban resultados positivos reflejados en los indicadores de desempeño. El resultado de este estudio se basa en que se demostró que las buenas prácticas de SST ofrece mejores niveles de eficiencia, rendimiento, ambiente laboral, sentido de pertenencia, permitiendo que los colaboradores se sientan cómodos en las compañías y eviten o disminuyan la rotación de personal, para lograr estructurar y describir el modelo teórico de SST, para ello se revisaron varias bibliografías de los siguientes temas: la seguridad, responsabilidad social, sustentabilidad y manufactura, y en conclusión, se puede decir que los comportamientos de las relaciones inter e intra organizacionales, influye de manera significativa en la productividad de la organización.

**Título: Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según la norma internacional OHSAS 18001: 2007 para una empresa textil.**

Autor: Moscoso Casapaico, Rodolfo Dante.

Institución: Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima-Perú.

Fecha de publicación: 2016

La industria textil en Perú, tuvo un incremento de accidentalidad laboral entre los años 2011-2012, debido al incumplimiento de la normatividad relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas del país, por lo que los autores



deciden implementar un diseño de gestión basado en la Norma OHSAS 18001:2007, Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual es considerada el estándar internacional de mayor aceptación para la gestión de riesgos ocupacionales y se basa en la metodología PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar); ésta metodología les facilitó implementar estrategias de diagnóstico, identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, así como la creación de plataforma documentaria que les permitió llegar a la conclusión de que la organización tenía un 26.03% de avance en la implementación de los requisitos de la norma OHSAS 18001:2007, también identificaron un total de 355 peligros de los cuales 186 fueron calificados como riesgos significativos para cada de los cuales se propusieron controles operacionales y dentro de la plataforma documentaria desarrollada se realizaron: política de seguridad, plan anual de seguridad, 4 procedimientos y 11 formatos. Cabe destacar, que la norma OHSAS 1800: 2007 fue reemplazada por la ISO 45001, cuyo énfasis está en el compromiso de la gestión, la participación de los trabajadores y el control de riesgos, y tiene como objetivo prevenir lesiones, enfermedades y fallecimientos relacionados con el trabajo, para lo cual especifica los requisitos para un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional, mientras que las OHSAS 18001 está enfocada en el control de peligros.

**Título: El absentismo laboral del personal y su influencia en el clima organizacional de una empresa textil de la provincia de Tungurahua.**

Autor: Morales Guayasamin, Christian Fernando.

Institución: Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Fecha de publicación: 2021

Tanto en Ecuador como el resto del mundo, en el sector público y privado, la importancia de un buen clima organizacional entre los colaboradores de planta y los administrativos, son un tema con mucha relevancia a tratar, porque de ellos depende la productividad de la organización para el cumplimiento de las metas propuestas. En esta investigación, la muestra de estudio estuvo compuesta por 120 colaboradores de la empresa textil, y la información fue interpretada y procesada, con un total de 26 preguntas de carácter ordinal según la escala de Likert, y para la confiabilidad del instrumento se aplicó el alfa de Cronbach, ocupando el software SPSS. La obtención de los resultados permitió establecer parámetros de seguimiento y control, entre ellos: análisis periódicos a los empleados sobre la motivación, comunicación interna, incentivos económicos, reconocimientos sociales, para que de esta manera la organización cuente con un adecuado clima organizacional y reducir el ausentismo laboral. Cabe destacar, que comúnmente se piensa en que las causas de ausentismo laboral, se deben a factores de salud física, dejando a un lado el componente de clima organizacional, el cual también cumple un rol destacado al ser ese lugar de ambiente laboral que permite a los trabajadores realizar sus labores lo más cómodamente posible y satisfechos con la gestión que están realizando en cada uno de sus puestos de trabajo. El tema de absentismo laboral en la empresa Josvlatex SAS, es uno de los motivos principales para la realización de este proyecto, por lo que comprobar o establecer comparaciones con trabajos como este, permite identificar causas más allá de las visibles para justificar el absentismo que presentan los trabajadores y que conllevan a la disminución de la productividad y quizás un mal ambiente organizacional, bien sea por falta o por una inadecuada dirección desde

el más alto rango gerencial o por unas condiciones de trabajo poco agradables a los colaboradores, que no les permite o por lo que no quieren tomar interés en realizar sus trabajo de manera efectiva y eficaz.

## 6. Marco Teórico

Por más de 100 años, la industria textil en Colombia se ha convertido en punta de lanza de la rama empresarial, al ser el sector productivo con mayor cantidad de generación de fuentes de empleos y que constantemente crece y se adapta a las necesidades del medio a través de los avances tecnológicos para lograr la conquista no solo del mercado nacional sino también el internacional. (González, 2022).

Desde el inicio, con la industria algodonera y posteriormente, la creación de fábricas productoras de fibras sintéticas y artificiales, la industria textil ha pasado por una montaña rusa (subidas y bajadas) en el ámbito comercial y económico, por lo que se ha visto en la necesidad de implementar estrategias de acoplamiento según la época y los problemas mundiales que se estén viviendo; todo esto con la finalidad de salvaguardar y mantenerse firmes en el sector productivo, garantizando así una estabilidad económica a los que dependen de ella (trabajadores).

Si bien es cierto que no se puede asegurar la estabilidad laboral de todos los trabajadores, lo que se pretende es amparar en la medida de lo posible a los que más se pueda, siempre y cuando se cumpla con la normatividad vigente del momento.

Dentro de los objetivos principales de la creación de cada empresa, debe resaltar el mantener una óptima salud y seguridad de sus trabajadores por encima de las ganancias monetarias, esto a través de los diseños e implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, un método de control y evaluación eficaz sobre los posibles problemas que el trabajo pueda estar generando sobre la salud y el bienestar de sus trabajadores.

### **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)**

Según el Ministerio de ambiente de Colombia, “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua (ciclo PHVA), 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.” (OIT, 2001)

Edwar Deming, fue un estadístico estadounidense, reconocido como Maestro de la Calidad, por ser el creador de varias estrategias de Gestión de Calidad, que se enfocaba en el proceso de mejora continua de la organización, es lo que refleja su aporte llamado “El ciclo de Deming o ciclo PHVA”, el cual se compone de 4 elementos según sus iniciales:

- Planear: hace referencia a la revisión de los procesos organizacionales que requieren ser intervenidos para mejorar los resultados;
- Hacer: se trata de la implementación del plan anteriormente diseñado, mediante la recolección de datos que permitan realizar la medición del desempeño;
- Verificar: se realiza un análisis y evaluación de los resultados obtenidos, permite identificar problemas que impiden el logro de los objetivos propuestos;

- Actuar: es la toma de decisiones, en la cuales promueve y ejecutan los cambios necesarios para fortalecer los procesos intervenidos.

Un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo reúne una serie de elementos articulados dinámicamente que desarrollan actividades preventivas en la organización para alcanzar objetivos o propósitos; que a su vez se enfoca en el proceso lógico de planear, hacer, verificar y actuar basado en la mejora continua.

Este proceso debe tener la capacidad de adaptarse a los cambios suscitados en la actividad de la empresa en este caso Josvlatex SAS dedicada a la elaboración de telas. Todo ello teniendo en cuenta los requerimientos legislativos vigentes. De acuerdo con lo expuesto, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como fin el control de los riesgos a la salud de las personas, lo que motiva a la empresa Josvlatex SAS a su implementación.

Por consiguiente el Decreto 1072 de 2015, en el título 4to capítulo 6, el artículo 2.2.4.6.17 “La planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” (Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional)

Estos componentes se mencionan a continuación: la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, la obligación de los empleadores, la responsabilidad de los trabajadores, la capacitación en seguridad y salud en el trabajo, la documentación, la comunicación, la evaluación inicial del SG-SST, la planificación del SG-SST, los objetivos de SG-SST, los indicadores de gestión, la gestión de riesgo y peligros, las

medidas de prevención y control, la prevención, la preparación y respuesta ante emergencia, la gestión del cambio, el contratista, la auditoria de seguimiento, la revisión por la alta dirección, la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, acciones preventivas y correctiva, y la mejora continua.

De acuerdo a esto los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo deben cumplir con los mecanismos que permitan el seguimiento a su implementación, alcance y mejoramiento continuo. Cada empresa debe establecer los objetivos SG-SST, basados en el estado actual y enfocado en lo que se quiere lograr con la implementación del mismo según la evaluación inicial e identificación de peligros y riesgos. Por consiguiente los objetivos SG-SST, deben estar sujetos a una estructura en donde sean claros, medibles, cuantificables, tener metas definidas, adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa, ser coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente incluyendo los estándares mínimos SG-SST, estar documentado y comunicar a todos los trabajadores, ser revisados y evaluados periódicamente mínimo una vez al año.

Es así como la empresa Josvlatex SAS, dedicada dentro de su función comercial a la elaboración de telas para la confección de ropa, no cuenta con el diseño e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que en la actualidad se han venido presentado casos de ausentismo laboral relacionado con accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Por otra parte los empleados se ven obligados a realizar trabajos repetitivos expuestos a largas jornadas laborales sin contar con programa bienestar, de

reconocimiento motivacional y económico que a su vez influye en la productividad de la empresa. Por ello se hace fundamental diseñar un programa de seguridad y salud en el trabajo que permita identificar y controlar los principales riesgos y peligros a los que están expuestos los empleados por ejecución de su actividad comercial con el fin de contribuir al bienestar físico, mental y social de los colaboradores y evitar accidentes de trabajo y enfermedad laborales.

### **Salud y seguridad en los entornos laborales**

Salud en los entornos laborales, hace referencia a las condiciones propias del ambiente laboral, es así como la (OIT) organización internacional del trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OMS) ,definen la salud en el trabajo como logro en la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma, adaptar el trabajo al hombre y a cada hombre a su actividad. (OIT, 2003).

De acuerdo a lo anterior se deduce que los entornos laborales son todas aquellas cualidades o elementos que hacen parte de los ambientes de las empresas y que influyen de manera constante y directa sobre la salud de los trabajadores, estas condiciones actúan sobre la conducta, la satisfacción y la productividad. En consecuencia, la protección que se brinde al trabajador debe estar basada en la mitigación de los riesgos y peligros a través de actividades de promoción y prevención de tipo integral, es decir en todas las



dimensiones humanas, protegiéndolo de enfermedades, patologías y accidentes ocasionados por su actividad laboral.

Mientras que por otro lado, la seguridad en entornos laborales, hace referencia al desarrollo de la vida laboral de los empleados en la empresa, es por ello que es importante para la organización establecer un sistema de seguridad y salud en el trabajo para disminuir el ausentismo laboral y minimizar los comportamientos riesgosos que ocasionan los accidentes y enfermedades laborales. Por su parte, la norma OHSAS 3718001: 2007 define la seguridad laboral como las “condiciones y factores que afectan o podrían afectar, la salud y seguridad de los empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitas y cualquier otra persona en el lugar de trabajo”.

De igual manera, es importante mencionar la guía técnica de implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo para Mipymes (la cual se profundizará más adelante) en donde el ministerio de trabajo establece la responsabilidad de los empleadores en la implementación del SG-SST, con el fin de proteger la integridad del trabajador, este 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 auditoria 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” (Mintrabajo, 2015; López-Botero & Ovalle-Castiblanco, 2016).

La implementación SG-SST, debe estar a cargo del empleador teniendo en cuenta las características del ciclo PHVA, a pesar de que existan otras metodologías, ésta es la

que más se ajusta a las condiciones de la organización, es una herramienta que permite planificar, hacer, verificar y actuar; estableciendo así el enfoque en medidas preventivas, control de los riesgos y peligros en la empresa, reduciendo los incidentes, accidentes, enfermedades laborales que están ocasionando el ausentismo laboral en la empresa Josvlatex SAS.

Teniendo en cuenta que para la organización es importante prevenir este acontecimiento que ha surgido debido a la inexistencia del programa de gestión de SG-SST. Obteniendo como resultado que los empleados se han expuesto al ambiente laboral sin ningún tipo de medida preventiva; a través de esta guía se exponen las herramientas para promover y proteger la salud de los trabajadores con el fin de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, la salud en el trabajo, la seguridad en el trabajo. La seguridad y la salud de los trabajadores para la empresa Josvlatex SAS, es de vital importancia en relación a la necesidad que existe de diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que permita mejorar las condiciones del entorno laboral en todos los aspectos dimensionales del ser humano.

Con base a lo anterior y de acuerdo a la internacionalización de los mercados, la apertura de fronteras, las nuevas tecnologías, y la dinámica cambiante del gobierno entrante requiere que las organizaciones establezcan sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo protegiendo así a sus empleados en el marco de la seguridad y la legislación vigente. Es primordial para la organización implementar, desarrollar, evaluar y mejorar los resultados en la prevención de incidentes, accidentes, y enfermedades

laborales a través de la gestión que realiza la empresa en la identificación oportuna de los peligros y los riesgos identificados en el entorno laboral.

Las organizaciones están en la obligación de adoptar medidas que atiendan a los derechos de los trabajadores respecto a la evaluación de los riesgos, canales informativos de consultas y participación, planes de formación y capacitación, actuaciones efectivas en casos de emergencia y riesgos graves e inminentes, vigilancia de la salud y constitución de servicios de prevención; tomado en cuenta que los costos de adopción de estas medidas no debe recaer sobre los propios trabajadores. (Romeral, 2012; Sánchez, 2013).

### **Modelo de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) Internacional**

Se trata de la **ISO 45001**, según la NQA Organismo de Certificación Global, “es la norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinada a proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales. La certificación en ISO 45001 fue desarrollada para mitigar cualquier factor que pueda causar daños irreparables a los empleados o al negocio. La norma es resultado del esfuerzo de un comité de expertos en seguridad y salud en el trabajo que buscaron un enfoque hacia otros sistemas de gestión, incluyendo la ISO 9001 y la ISO 14001. Además, la ISO 45001 fue diseñada para considerar otros sistemas de gestión de SST como la OHSAS 18001 y otras directrices y convenciones de seguridad.

Enfocada especialmente en la gerencia, la ISO 45001 tiene como objetivo final ayudar a los negocios a proporcionar un ambiente de trabajo seguro para los empleados y cualquier persona en el lugar de trabajo. Esto puede conseguirse al controlar factores que

puedan potencialmente causar lesiones, enfermedades, y en casos extremos, defunciones. Como resultado, la ISO 45001 se centra en mitigar cualquier factor dañino o que suponga un riesgo para el bienestar físico y mental de los trabajadores”

La ISO 45001 se trata de un programa nuevo que permite seguir una ruta de trabajo más clara para desarrollar los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **Modelo de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) Nacional.**

Se trata de la Guía Técnica de Implementación para Mypimes, que a través de una serie de pasos permite realizar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Tales pasos se describen a continuación:

Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos.

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST.

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas

Cabe destacar que para este proyecto de investigación, este modelo será de vital importancia para desarrollar los objetivos establecidos al inicio y así por realizar en la empresa Josvlatex SAS un buen diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **7. Marco Legal**

La importancia del marco legal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la documentación e implementación de la compañía Josvlatex S.A.S nos permite a corto, mediano y largo plazo evitar incumplimientos legales y repercutir en gastos innecesarios ni malas reputaciones de la compañía. El marco legal estará compuesto por 18 títulos en lo que resaltaremos las bases legales de cada una, partiendo desde la Constitución Política de Colombia, siguiendo con leyes, decretos, resoluciones y circulares, en la que describiremos de cada una la fecha de publicación, el área que influye, el ente emisor y su definición dentro de la organización.

### **1. Deberes y Derechos de los empleadores y los trabajadores**

- La Constitución Política de Colombia Publicada el 04 de julio de 1991: “Nadie será sometido a desaparición forzosa, a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre”. La empresa Josvlatex SAS da cumplimiento a la constitución Política de Colombia Publicada, al contratar a trabajadores de diversidad étnica, cultura, raza y color garantizar todos sus derechos dentro de la organización;
- Importante consultar Ley 1221 del 16 de julio de 2008, influye el área de los derechos y garantías de las personas en el teletrabajo;
- La resolución 583 del 26 de febrero de 2018, influye el área de derechos y garantías de las personas, por la cual se implementa la certificación de la

discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad;

- Circular 049 del 01 de agosto de 2019: el ministerio del Trabajo fijó el lineamiento institucional que determina los criterios a tener en cuenta por los inspectores de trabajo para otorgar o negar la autorización para despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud dentro de la empresa Josvlatex S.A.S:
  - a. Solicitud de autorización cuando hay justa causa de despido;
  - b. Cuando solicita la terminación del vínculo y existe una causal objetiva;
  - c. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña;
  - d. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo, pero no alega justa causa ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador.

Es importante mencionar Obligaciones del Empleador el cual hace parte del Código Sustantivo del Trabajo del 9 de septiembre de 1950, vigente con las modificaciones y últimas actualizaciones del 06 de julio de 2022, de modo general, incumbe al empleador Josvlatex S.A.S con las obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador; por consiguiente se mencionan:

- Ley 9 del 24 de enero de 1979 : Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción, por

- la cual nos permite identificar el riesgo y generar medidas o EPP para mitigar su efecto;
- Los patronos o empleadores Josvlatex S.A.S, en concordancia con el artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones complementarias:
    - a. Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo;
    - b. Permitir la constitución y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional correspondiente;
    - c. Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presentan;
    - d. Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos sus efectos y las medidas preventivas correspondientes;
    - e. Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la intervención de los riesgos profesionales.
  - Decreto 1295 del 22 de junio de 1994: "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". La Organización Josvlatex S.A.S., deberá durante la vigencia de la relación laboral, efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales;



- Ley 320 del 20 de septiembre de 1996: sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores”;
- Decisión 584 de 2004: se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales en la empresa Josvlatex SAS;
- Decreto 1443 del 31 julio 2014: sobre la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, de forma periódicas y de diferentes contenidos según el proceso productivo para Josvlatex SAS.

En cuanto a los trabajadores:

- Ley 9 del 24 de enero de 1979: deben cumplir las normas del reglamento de higiene y seguridad que se establezca. Por la cual la empresa Josvlatex S.A.S fomenta a usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal como los protectores auditivos de copa e inserción por los altos ruidos de las máquinas y conservar el orden y aseo los lugares de trabajo por medio de la política de orden y aseo. También se comprometa a colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo;
- Ley 1562 del 11 de julio de 2012: cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales, la empresa

Josvlatex S.A.S generara un programa de promoción y prevención a los riesgos identificados, con el fin de capacitar y mitigar su efecto;

- Decreto 1443 del 31 de julio de 2014: sobre la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Art. 2.2.4.6.10.

Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores de Josvlatex S.A.S, conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

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

## **2. Riesgos Laborales**

- Decreto 1772 del 26 de mayo de 1994: por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales. La empresa Josvlatex S.A.S se compromete a afiliarse y a pagar a tiempo la seguridad social de cada colaborador con el fin de resguardar al trabajador;

- Ley 776 del 17 de diciembre de 2002: por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994;
- Decreto 1607 del 31 de julio de 2002: por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. La organización Josvlatex S.A.S adoptara la nueva Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales con su ARL Positiva en caso de que se tenga que reclasificar la empresa o el riesgo de cada colaborador.

### **3. Sistema General de Pensiones**

- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993: las personas que al entrar en vigencia el sistema tuvieran cincuenta y cinco (55) años o más de edad, si son hombres, o cincuenta (50) años o más de edad, si son mujeres, salvo que decidan cotizar por lo menos quinientas (500) semanas en el nuevo régimen, caso en el cual será obligatorio para el empleador efectuar los aportes correspondientes;
- Circular No. 0002 del 12 de enero de 2022, influye el área del sistema general de pensiones, su ente emisor es el Ministerio del Trabajo, permite el reajuste de

pensiones para el año 2022 y precisiones para el reajuste de pensiones para la vigencia 1011.

#### **4. Accidente de Trabajo**

- Decreto 614 del 14 de marzo de 1984: la empresa dentro del subprograma de higiene y seguridad industrial deberá: Investigar los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos, determinar sus causas y aplicar las medidas correctivas para evitar que vuelvan a ocurrir;
- Norma Técnica Colombiana 3701 del 15 de marzo de 1995, influye el área de accidentes de trabajo, su ente emisor es Icontec, guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La Organización podrá implementar la NTC al elaborar Indicadores de Gestión sobre accidentalidad. Además, dando cumplimiento a la Resolución 1016 de 1989 Art. 11 Numeral 16;
- Resolución 1401 del 14 de mayo de 2007: el aportarte debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportarte no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin;

#### **5. Enfermedad Laboral**

- Resolución 156 del 27 de enero de 2005: el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos profesionales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional;
- Decreto 1477 del 05 de agosto de 2014: por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales e investigación de enfermedad laboral.

## **6. Copasst**

- Resolución 2013 del 06 de junio de 1986: por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo;
- Decreto 1295 del 22 de junio de 1994: por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

## **7. Comité de Convivencia Laboral**

- Resolución 652 del 30 de abril de 2012: por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones;
- Resolución 1356 del 18 de julio de 2012: por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012;
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

## **8. Salud**

- Ley 1822 del 4 de enero de 201: por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones;
- Resolución 00089 del 16 de enero de 2019: por la cual se adopta la política integral para la prevención y atención al consumo de sustancias psicoactivas;
- Circular 0017 del 24 de febrero de 2020: lineamientos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID - 19;
- Circular Externa 0018 del 10 de marzo de 2020: sobre acciones de contención ante el covid-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias;
- Resolución 677 del 24 de abril de 2020: medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID-19 en el sector transporte. Se debe adoptar protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID-19 en el sector transporte.

## **9. Seguridad Vial**

- Ley 769 del 06 de agosto de 2002, influye el área en el área de seguridad vial, su ente emisor es el Ministerio de transporte, Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones;

- Ley 1383 del 16 de marzo de 2010, influye el área en el área de seguridad vial, su ente emisor es el Congreso de la república, Por la cual se reforma la Ley 769 de 2002 - Código Nacional de Tránsito, y se dictan otras disposiciones.

#### **10. SG-SST**

- Ley 2121 del 03 de agosto de 2021;
- Circular 72 del 30 de noviembre de 2021;
- Ley 2191 del 06 de enero de 2022;
- Decreto 838 del 23 de marzo de 2005.

#### **11. Riesgo**

- Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979: por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo;
- Resolución 8321 del 04 de agosto de 1983: por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos. Valores límites permisibles para exposición ocupacional al ruido. La empresa Josvlatex S.A.S, se dedica a la confección de telas, hiladora de telas, cauchos y otros productos derivados de los hilos por medio de máquinas que transforman el hilo en telas y otros productos, son máquinas con un nivel de ruido muy alto, en la que la empresa se compromete a generar programas de protección y cuidado del oído y

generar EPP que permitan mitigar el riesgo físico al ruido como los protectores auditivos de inserción o de copa:

- a. Comentario: Deroga art. 41 Res. 8321/83;
  - b. Límite permisible exposición a ruido durante 8hs = 85 dB;
  - c. Duración diaria máxima de exposición del ruido continuo;
  - d. Exposición combinada;
  - e. Equipos de medición;
  - f. Niveles máximos en ruido de impacto;
  - g. Programas de conservación de la audición.
- Resolución 2646 del 17 de julio de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional;
  - Resolución 0916 del 11 de julio de 2017: por la cual se modifica el reglamento de higiene y seguridad industrial, se establecen responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones.

## **12. Emergencias**

- Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979: por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo;



- Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989: por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Organizar y desarrollar un plan de emergencia. Rama preventiva - Rama pasiva o estructural - Rama Activa o control;
- Decreto 2222 del 05 de noviembre de 1993: por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto. Artículo 234. Se deberán conformar brigadas contra incendios, cuya organización y número de integrantes se determinará de acuerdo con los riesgos existentes. El personal que las integre deberá estar capacitado y entrenado para el cumplimiento de sus funciones;
- Acuerdo Distrital 341 del 19 de diciembre de 2008: por el cual se adiciona el acuerdo No. 30 de 2001 y se establece la relación de un simulacro de actuación en caso de un evento de calamidad pública de gran magnitud con la participación de todos los habitantes de la ciudad, anualmente durante el mes de octubre, la administración distrital realizara en Bogotá un simulacro de actuación en caso de un evento de calamidad publicada gran magnitud con la participación de todos los habitantes de la ciudad.

### **13. Seguridad Social**

- Decreto 567 del 15 de abril de 2014: la Red Nacional de Formalización Laboral estará integrada por los operadores del Servicio Público de Empleo, las Confederaciones Sindicales, los gremios y por las entidades públicas y privadas

que voluntariamente se vinculen a ella. Las agencias de gestión y colocación de empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), de las Cajas de Compensación Familiar, de las entidades públicas y de las alianzas público-privadas que se constituyan, ejecutarán acciones de promoción, intervención y acompañamiento para la formalización laboral, atendiendo las instrucciones y/o reglamentaciones del Ministerio del Trabajo.

#### **14. Contabilidad**

- Resolución 182 del 29 de diciembre de 2017: por la cual se incorpora, en los procedimientos Transversales del Régimen de Contabilidad Pública, el procedimiento para la preparación y publicación de los Informes Financieros y contable mensuales;
- Resolución 193 del 03 de diciembre de 2010: por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Régimen de Contabilidad Pública. Adoptase el Manual de Procedimientos del Régimen de Contabilidad Pública que está integrado por el Catálogo General de Cuentas, los Procedimientos Contables y los Instructivos Contables, el cual forma parte integral de la presente resolución.

#### **15. Tributario**

- Resolución 84 del 30 de diciembre de 2016: en la cual se establece para el año gravable 2016 el grupo de personas naturales, personas jurídicas, sociedades y asimiladas, y demás entidades, que deben suministrar la información a que se refieren los literales a), b), c), d), e), f), h), i) y k) del artículo 631 del Estatuto Tributario y el Decreto 1738 de 1998 a la Unidad Administrativa Especial

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales; se señala el contenido y características técnicas para la presentación y se fijan los plazos para la entrega a la DIAN;

- Resolución 112 del 29 de octubre de 2015: por la cual se establece el grupo de obligados a suministrar a la U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, por el año gravable 2016, la información tributaria establecida en los artículos 623, 623-2 (sic), 623-3, 624, 625, 627, 628, 629, 629-1, 631, 631- 1, 631-2, 631-3 y 633 del Estatuto Tributario, en el Decreto 1738 de 1998 y en el artículo 58 de la Ley 863 de 2003 y en el Decreto 4660 de 2007, se señala el contenido, características técnicas para la presentación y se fijan los plazos para la entrega;

## **18. Cartera**

- Ley 1066 del 29 de julio de 2006 influye el área de disposiciones de cartera su ente emisor es el Congreso de la República, por la cual se dictan normas para la normalización de la cartera pública dentro se la empresa Josvlatex S.A.S con el fin de prevenir sanciones disciplinarias.

## **8. Marco Metodológico**

### **8.1 Paradigma**

Es la perspectiva con la cual se pretende desarrollar la presente investigación, o dicho de otra forma, la manera de obtener la información necesaria para la realización del presente proyecto. Según Thomas Kuhn (1971), se define al paradigma como "una completa constelación de creencias, valores y técnicas, etc. compartidas por los miembros de una determinada comunidad".

De acuerdo a lo anterior, se pueden establecer 3 tipos de paradigmas: empírico-analítico, histórico-hermenéutico y crítico social; de los cuales, para el presente proyecto de investigación, se realizará una interrelación entre el paradigma empírico-analítico e histórico-hermenéutico; el primero, también llamado paradigma positivista o cuantitativo posee una concepción global hipotético-deductiva, particularista, objetiva, orientada a los resultados estadísticos, es un método de observación utilizado para profundizar en el estudio de los fenómenos, pudiendo establecer leyes generales a partir de la conexión que existe entre la causa y el efecto en un contexto determinado (Salkind, 1999), lo que permite determinar para la empresa Josvlatex SAS un diagnóstico inicial de la organización, así como también identificar los peligros, evaluar riesgos y establecer controles, para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se pretende crear. El segundo, el paradigma histórico-hermenéutico, también llamado paradigma cualitativo, fenomenológico o humanista, como lo propone Martin Heidegger, es el método más apropiado para el estudio del actuar humano, el cual busca descubrir y estudiar fenómenos significativos de manera detallada (Heidegger, 2003), explica que no

interesa conocer datos o estadísticas sino por qué el humano actúa de esa forma, lo que importa es ponerse de acuerdo en la interpretación de lo que se está estudiando , en este contexto, se tiene en cuenta la información aportada por los trabajadores de la empresa Josvlatex SAS, en cuanto a su participación en el proceso productivo de la organización y lo referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que actualmente tiene la empresa así como los planes de mejora que se pueden implementar según la información obtenida.

## **8.2 Tipo de Investigación**

Para la realización de esta investigación el método a utilizar es descriptivo-explicativo, son estudios que combinan el método descriptivo fundamentado en la medición o recolección de información de manera independiente o conjunta sobre la base la revisión teórica realizada, respondiendo a las interrogantes elaboradas en torno al objeto de estudio y el problema planteado, con la investigación explicativa fundamentada en responder a la pregunta de por qué. La investigación explicativa intenta ir más allá de lo exploratorio y descriptivo de investigación para determinar las causas reales que producen un fenómeno. (Mousalli Kayat G, 2015)

La aplicación de la metodología a la presente investigación, se basa en la descripción preliminar de la situación actual de la empresa Josvlatex SAS en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de establecer el diagnóstico inicial y abordar las causas que determinaron tal situación.

### **8.3 Diseño de Investigación**

La presente investigación es de tipo mixto, cualitativa y cuantitativa, ya que se basa en la obtención de información a través de la narrativa de los colaboradores y la alta gerencia de la empresa Josvlatex SAS para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de crear las estrategias de prevención requeridas adaptándolas a la normatividad vigente y contrapesar la literatura actualizada sobre el tema con los resultados obtenidos de la organización. Esto nos permite aplicar a la investigación una visión amplia y robusta sobre los mecanismos de acción que se van a ejecutar en pro de la mejora continua de la organización.

### **8.4 Población**

Este proyecto de investigación tiene como población a la empresa Josvlatex SAS, dicha empresa perteneciente al ámbito privado, ofrece los servicios de fabricación de prendas de vestir excepto prendas de piel. Está ubicada en la ciudad de Bogotá, con domicilio social en la calle 42 sur, número 22 A 24, cuenta con 15 empleados los cuales están distribuidos 13 en el área de producción (operarios) y 2 administrativos, tiene programado un horario de 7 de la mañana a 12 del día y de 2 de la tarde a 9 de la noche.

Las instalaciones físicas cuentan con una estructura de una sola planta en la cual se encuentran tres oficinas administrativas, un área de recepción, un parqueadero, una aérea donde se realiza diversos procesos de producción, dos baños, y una zona para consumir alimentos.

## **8.5 Muestra**

Teniendo en cuenta la población, este proyecto de investigación tendrá como sujetos participantes a los empleados de la empresa Josvlatex SAS, cuyo aforo es de 15 empleados. Las características de esta muestra están sustentadas en las particularidades psicológicas, como jóvenes entre los 25 a 40 años de edad, con un nivel académico bachiller; características físicas, las cuales comprenden 7 mujeres y 8 hombres, con estratos socioeconómicos I y II, sus viviendas están aledañas a los sectores del norte de la ciudad de Bogotá.

## **8.6 Materiales e instrumentos**

Los instrumentos de recolección de información que compondrán este trabajo de investigación son:

a. Lista de chequeo:

Son formatos creados para realizar actividades repetitivas, controlar el cumplimiento de una lista de requisitos o recolectar datos ordenadamente y de forma sistemática. Se usan para hacer comprobaciones sistemáticas de actividades o productos asegurándose de que el trabajador o inspector no se olvida de nada importante.

Es un instrumento de tipo cuantitativo, el cual se usará para el respectivo cumplimiento del primer objetivo específico de la investigación, en el cual se pretende establecer el diagnóstico inicial del estado actual del Sistema de Gestión e Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la lista de chequeo basada en el Decreto 0312 del 2019;

b. Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos:

Es un instrumento de recolección de datos, representado en una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una organización. Su llenado es simple y requiere del análisis de las tareas que desarrollan los trabajadores.

Para el cumplimiento del segundo objetivo específico, el tipo de herramienta será OIRA (evaluación de riesgos interactiva en línea) es una plataforma web que permite la creación de herramientas de evaluación de riesgos sectoriales en cualquier idioma de un modo fácil y normalizado; es ideal para las pequeñas y medianas empresas como es el caso de Josvlatex SAS;

c. Entrevistas:

Es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial.

Para esta investigación, se evaluarán entrevistas informales (para favorecer la espontaneidad de los participantes). Estas podrán ser resueltas de forma personal o grupal, o voluntariamente, para determinar cuáles han sido los aciertos o desaciertos de lo aplicado desde el punto de vista de la muestra poblacional. Estos resultados serán importantes puesto que servirán para contrastar las observaciones del investigador con las percepciones de los sujetos de estudio.



A través de la entrevista se decide de antemano que tipo de información se quiere y en base a ello se establece un guion de entrevista fijo y secuencial. El entrevistador sigue el orden marcado y las preguntas están pensadas para ser contestadas brevemente;

d. Encuesta:

La encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los trabajadores.

La encuesta se aplica ante la necesidad de probar una hipótesis o descubrir una solución a un problema, e identificar e interpretar, de la manera más metódica posible, un conjunto de testimonios que puedan cumplir con el propósito establecido.

### **8.7 Técnica de análisis de datos**

- a. Lista de chequeo: permitirá realizar el diagnóstico inicial de la empresa, de acuerdo al Decreto 0312 de 2019, a través de la información obtenida con el cumplimiento de cada uno de los requisitos de manera afirmativa, negativa o si cumple de forma parcial;
- b. Matriz de identificación de peligros y riesgos: el Método OIRA, es una evaluación de riesgo interactiva en línea a través de la web, la cual una vez introducidos los parámetros necesarios a evaluar, arroja los tipos de peligros a los que son expuestos los trabajadores, describiendo detalladamente la situación presentada, posteriormente se obtiene el nivel de exposición del riesgo encontrado

- que puede ser bajo, medio o alto y por último las consecuencias de la exposición ,  
ajustando las medidas de control necesarias para la organización;
- c. Entrevistas: la confrontación cara a cara con el trabajador permite establecer las diferencias de opiniones entre el punto de vista del trabajador con respecto a las condiciones de seguridad y salud laboral, y la percepción del entrevistador; las conclusiones de las entrevistas se podrán plasmar de manera cualitativa en los resultados.
  - d. Encuesta: una vez recolectada la información en la entrevista, se procede a realizar las preguntas a los trabajadores relacionados con el cargo y las condiciones de seguridad y salud relacionadas al mismo; la información suministrada se permite analizar de manera cuantitativa.

## **8.8 Fases de la investigación**

### Fase primera

Por medio de una lista de chequeo de la resolución 0312 de 2019 se pretende conocer cuál es el estado actual del SG-SST, este instrumento será aplicado al gerente de la empresa y se procederá por medio de un libro de Excel que nos permitirá conocer el porcentaje de cumplimiento de cada uno de los ciclos PHVA.

### Fase segunda

Por medio de método OIRA para la identificación de peligros y riesgos, se pretende identificar, analizar los controles existentes y proponer las medidas de control necesarias sobre los riesgos a los que están expuestos los colaboradores, este instrumento será aplicado a través de la página web, la cual una vez introducidos los datos necesarios,

enviará la información en forma de informe detallado con los resultados obtenidos, los cuales se desglosarán de manera sistemática en tablas para la mejor comprensión de la información hallada.

### Fase tercera

Por medio del diseño del SG-SST se pretende cumplir con el ciclo PHVA plasmado en un cronograma de actividades, este instrumento nos permite documentar, e implementar las actividades para mantener la efectividad en las operaciones, lograr la satisfacción del cliente y crear un entorno de trabajo en mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 del 2019, con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades y ausentismo laborales, siendo estas últimas el centro de la investigación a intervenir.

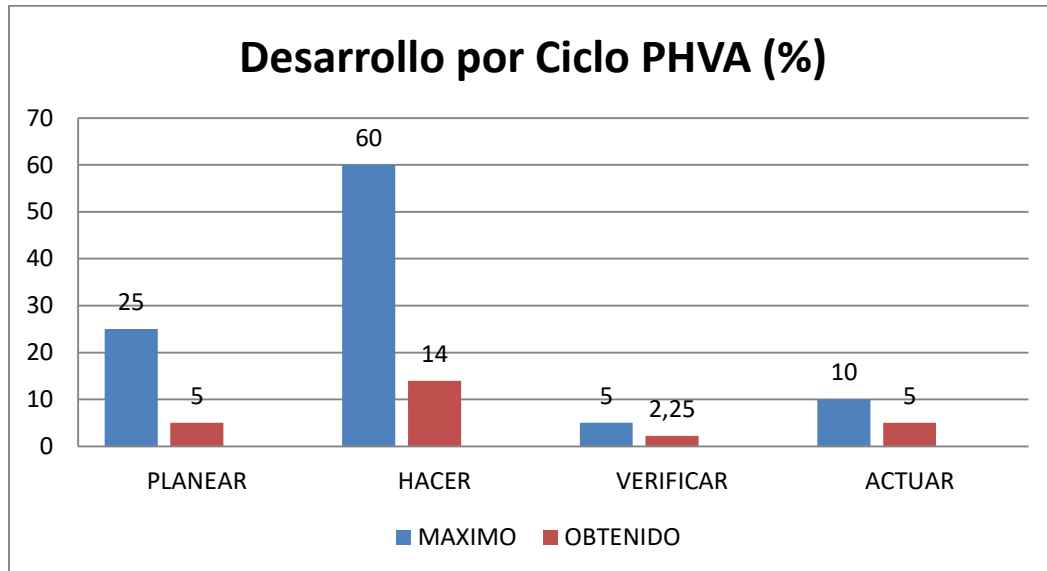
## **9. Resultados**

A continuación, se describen los resultados obtenidos de los instrumentos que fueron aplicados en el desarrollo del proyecto: Creación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Josvlatex SAS.

### **9.1 Resultados de la evaluación de estándares mínimos según la Resolución 0312 del 2019**

#### **Figura 1**

Gráfico 1. Porcentaje del Cumplimiento del Ciclo PHVA

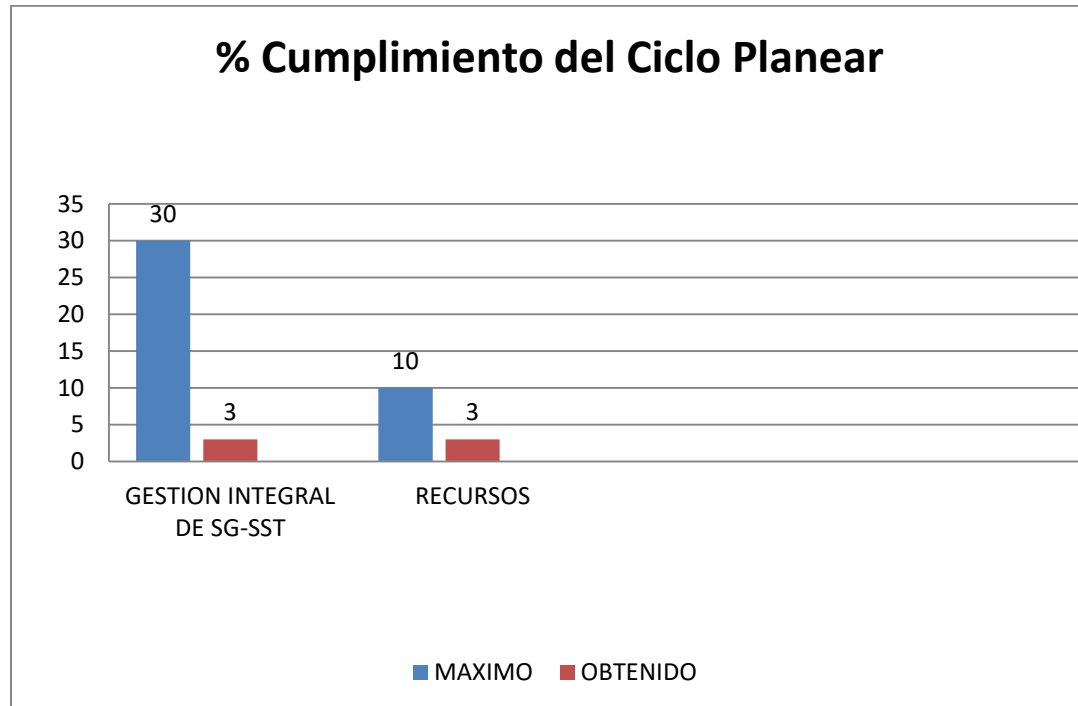


*Fuente: Elaboración propia*

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Josvlatex SAS, registró un cumplimiento obtenido de la fase planear del 5%, en la fase hacer un 14%, en la fase verificar un 2.25% y en la fase actuar un 5%. De manera general se puede decir que el cumplimiento total que registra es de un 26.25% del 100% total que debería, por lo tanto, de acuerdo a lo establecido en la Resolución 0312 del 12019, el nivel de valoración es crítico ya que se encuentra por debajo del 60%.

## **Figura 2**

Gráfico2. Porcentaje de Cumplimiento del Ciclo Planear

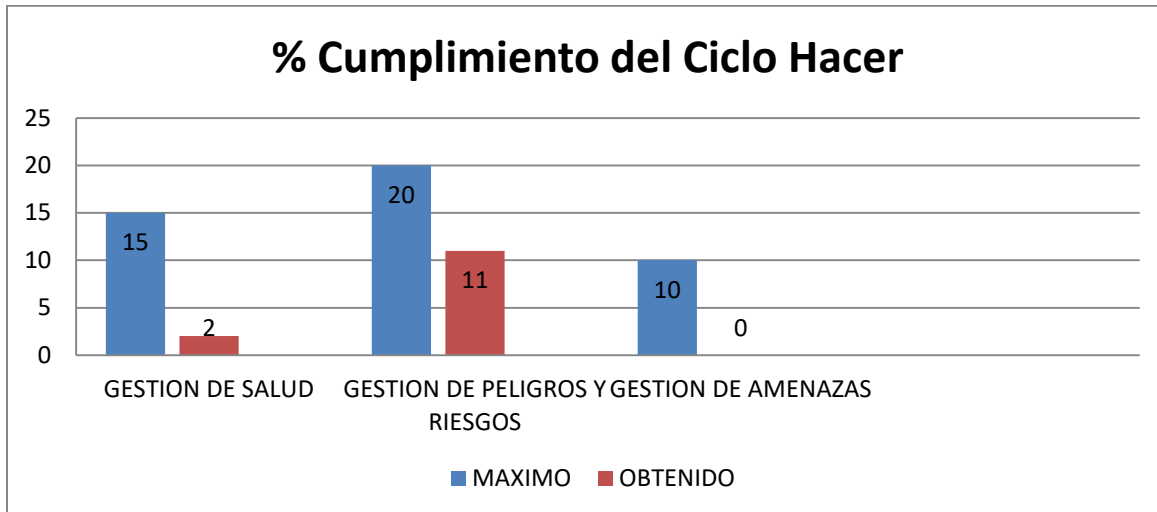


*Fuente: Elaboración propia*

La fase de planear, registro un cumplimiento obtenido en el estándar relacionado a la Gestión Integral de SG- SST del 3% y el estándar de Recursos del 3%, para un total de esta fase del 6%.

### **Figura 3**

Gráfico 3. Porcentaje de Cumplimiento del Ciclo Hacer

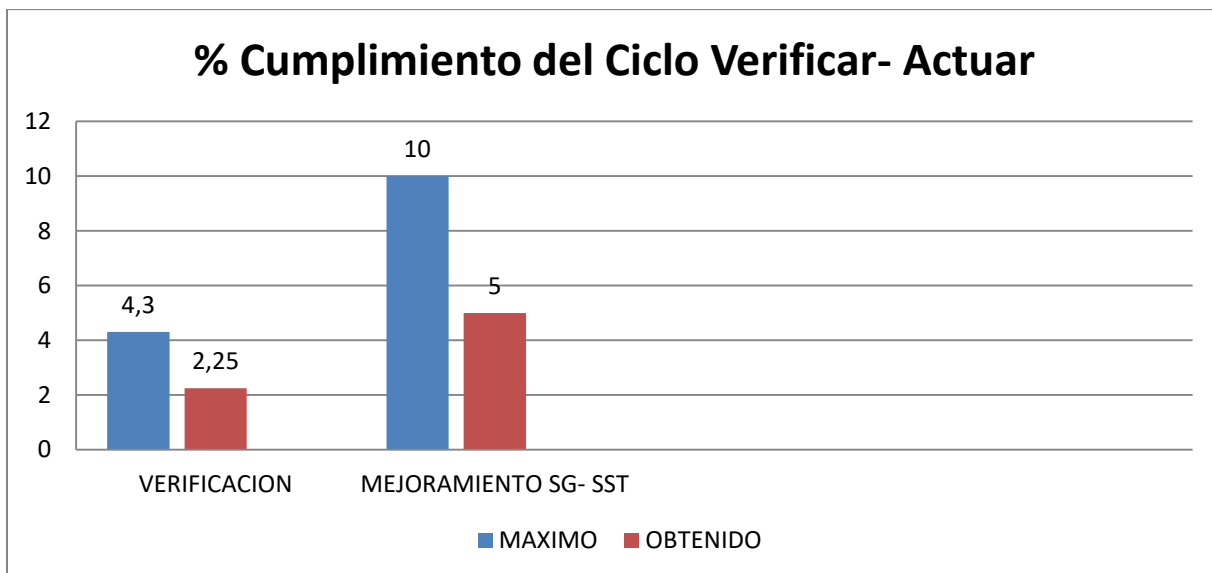


*Fuente: Elaboración propia*

La fase hacer, registro un cumplimiento obtenido en el estándar relacionado a la Gestión de Salud del 2%, el estándar de Gestión de Peligros y Riesgos del 11% y el estándar de Gestión de Amenazas del 0%, para un total de esta fase del 13%.

#### Figura 4

Gráfico 4. Porcentaje de Cumplimiento del Ciclo Verificar y Actuar



*Fuente: Elaboración propia*

La fase verificar y actuar, registraron un cumplimiento obtenido en el estándar relacionado con la Verificación del 2,25% y el estándar de Mejoramiento del SG-SST del 5%, para un total de estas fases del 7.25%.

## 9.2 Resultados de la Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos

La matriz de identificación de peligros y riesgos, fue desarrollada mediante la plataforma web del método OIRA, la cual una vez analizada se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 3.**

*Resultados de Identificación de Peligros*

Cargo/ Área	Peligros
<b>Administrativos</b>	Físico
	Psicosocial
	Biomecánico
	Condiciones de seguridad
<b>Operativos</b>	Físico
	Químico
	Psicosocial
	Biomecánico
	Condiciones de seguridad

**Fuente:** *Elaboración propia*

La matriz de identificación de peligros y riesgos, se aplicó a las dos áreas de trabajo de la empresa Josvlatex SAS, encontrándose que, para el área administrativa hay

cuatro peligros asociados al cargo, entre ellos los peligros: físico, psicosocial, biomecánico y de condiciones de seguridad; mientras que para los cargos operativos se encontraron cinco peligros, entre los cuales están: físicos, químicos, psicosocial, biomecánicos y condiciones de seguridad.

**Tabla 4.**

*Resultados de controles existentes*

Tipo de Peligro	Descripción	Controles existentes
<b>Físicos</b> <b>(Iluminación y</b> <b>Temperatura)</b>	Los accesorios de iluminación están defectuosos o no se limpian periódicamente.	Ninguno
	No todos los lugares de trabajo tienen una temperatura adecuada, uniforme y constante.	Ninguno
	Los trabajadores no están protegidos de las condiciones climáticas adversas cuando trabajan al aire libre.	EPP inadecuados
<b>Químicos</b> <b>(Fibras, material</b> <b>particulado, líquidos,</b> <b>gases y vapores)</b>	No se han identificado todos los productos químicos peligrosos utilizados.	Ninguno
	Las fichas de datos de seguridad no están disponibles para todos los productos químicos utilizados.	Ninguno



	No se informa a los trabajadores sobre los riesgos ni se les capacita en el manejo y almacenamiento seguro de productos químicos peligrosos.	Capacitaciones parciales, inadecuadas e insuficientes.
	Los trabajadores no saben qué hacer en caso de accidentes o no se proporcionan medios de respuesta.	Ninguno
<b>Químicos</b> <b>(Fibras, material</b>	No se ha realizado ninguna verificación para sustituir los productos químicos peligrosos por otros menos peligrosos.	Ninguno
<b>particulado, líquidos,</b> <b>gases y vapores)</b>	Los trabajadores no utilizan equipo de protección personal (guantes, gafas, máscaras) cuando se requiere.	EPP inadecuados y mal utilizados.
	No todas las máquinas de prensado y planchado tienen ventilación de succión local.	Ninguno
	Algunas tareas no están bien organizadas, lo que genera actividades imprevistas.	Ninguno
<b>Psicosocial</b> <b>(Gestión</b> <b>organizacional,</b>	No se aplica el principio de intercambiabilidad.	Ninguno

<b>características de la organización del trabajo, condiciones de la tarea</b>	Los empleados no toman descansos regulares o los descansos no son efectivos.	Pausas activas insuficientes e inadecuadas
	No se proporcionan instalaciones de descanso adecuadas.	En proceso de cambio a infraestructura adecuada
	El agua potable está lejos de los lugares de trabajo o no está disponible.	Ninguno
<b>Biomecánicos (Postura, esfuerzo, movimiento repetitivo, manipulación de carga)</b>	Los trabajadores no están capacitados e informados cuando realizan trabajos manuales con pesos y operaciones de carga y descarga.	Ninguno
	En la posición de trabajo de pie no se proporcionan en todas partes	Ninguno
	revestimientos para el suelo ni ayudas para reducir la fatiga.	
<b>Condiciones de seguridad (Mecánico, eléctrico y locativo)</b>	Algunos cables de alimentación no son adecuados, tienen empalmes o tienen el aislamiento dañado.	Ninguno
	No todos los paneles eléctricos están rotulados, cerrados y asegurados.	Ninguno  Capacitaciones insuficientes e inadecuadas

---

<b>Condiciones de seguridad (Mecánico, eléctrico y locativo)</b>	Los trabajadores no están capacitados en los riesgos y uso adecuado de una computadora.	Ninguno
	No se proporcionan descansos adicionales para el trabajo prolongado con la computadora.	Ninguno
	Los usuarios de computadoras no se someten a exámenes médicos periódicos por parte de un oftalmólogo.	Ninguno
	Los cables de conexión entre el ordenador y el plotter dificultan el desplazamiento.	Ninguno
	Las manos de los trabajadores no siempre están protegidas contra caídas entre los cojines de la prensa al cerrar.	Ninguno
	Los pasillos y pasillos no se mantienen libres de cables, objetos y materiales.	Ninguno
	Las escaleras, escalones y umbrales no están asegurados	Señalización insuficiente
	No todas las áreas peligrosas están señalizadas, el acceso a ellas tampoco está restringido.	

---

**Fuente:** *Elaboración propia*

La matriz de identificación de peligros y riesgos, según el método OIRA, permitió establecer de manera sistemática los tipos de peligros identificados con los controles existentes en la empresa, teniendo que para los peligros físicos: iluminación y temperatura, los controles no existen y el uso de EPP son inadecuados; para los peligros químicos: fibras, material particulado, líquidos, gases y vapores, no hay controles y las capacitaciones y/o uso de EPP son inadecuados e ineficientes; para los peligros psicosociales: gestión organizacional, características de la organización del trabajo y condiciones de la tarea, no existen controles actualmente, las pausas activas son insuficientes e inadecuadas y está en proceso la adquisición de nueva infraestructura más óptima; para los riesgos biomecánicos: postura, esfuerzo, movimiento repetitivo y manipulación de carga, no hay controles existentes; en los peligros relacionados con las condiciones de seguridad: mecánico, eléctrico y locativo, no hay controles existentes o la señalización utilizada es insuficiente.

**Tabla 5.**

*Resultados de Valoración de Riesgos*

Área	Tipo de Peligro	Nivel de Riesgo
	Físico	Media- Alta
	Psicosocial	Media
<b>Administrativa</b>	Biomecánico	Media
	Condiciones de seguridad	Media

	Físico	Media –Alta
<b>Operativa</b>	Químico	Media- Alta
	Psicosocial	Media
<b>Operativa</b>	Biomecánico	Media
	Condiciones de seguridad	Media

**Fuente:** *Elaboración propia*

La matriz de identificación de peligros y riesgos, estableció para el área administrativa, en cuanto al peligro físico, un nivel de riesgo medio-alto, y para los peligros psicosocial – biomecánico y de condiciones de seguridad, con un nivel de riesgo medio; mientras que para el área operativa, los peligros físicos y químicos con un nivel de riesgo medio-alto y para los peligros psicosocial, biomecánico y de condiciones de seguridad con un nivel de riesgo medio.

**Tabla 6.**

*Controles propuestos*

Tipo de peligro	Controles existentes	Controles Propuestos
<b>Físicos</b>		Limpieza periódica del sistema de iluminación, la presencia de vidrios, rejillas y redes en los artefactos de iluminación.
<b>(Iluminación y</b>	Ninguno	Proveer de EPP adecuados,
<b>Temperatura)</b>	EPP inadecuados	durante la jornada laboral dar bebidas calientes/refrescantes,

---

		<p>provisión de locales para calentarse/refrescarse, a través de la organización de las horas de trabajo.</p>
		<p>Adecuada identificación y diligenciamiento completo de las fichas de datos de los productos químicos.</p> <p>Capacitaciones adecuadas a los trabajadores sobre el manejo y almacenamiento de productos químicos, y respuesta en caso de accidentes o incidentes.</p> <p>Buscar un preparado menos peligroso o que no lo sea.</p>
<p><b>Químicos</b></p> <p><b>(Fibras, material</b></p>	<p>Capacitaciones parciales, inadecuadas e insuficientes.</p>	<p>Adecuado uso de EPP según labor.</p>
<p><b>particulado, líquidos, gases y vapores)</b></p>	<p>Ninguno</p> <p>EPP inadecuados y mal utilizados.</p>	<p>El extractor de aire debe estar lo más cerca posible de la fuente, y el aire aspirado no debe pasar por la zona de respiración de las personas. Los dispositivos de</p>

---

---

		ventilación deben funcionar durante todo el día.
		Mejorar la organización del trabajo, asignando supervisores de puestos. Alternar con diferentes tipos de operaciones y actividades. Pausas activas efectivas.
<b>Psicosocial</b>	Ninguno	Los baños deben ser de fácil acceso, amplios, adecuados al número de trabajadores, equipados con mobiliario acorde a la naturaleza de los descansos requeridos y con mesas y sillas con respaldo.
<b>(Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, condiciones de la tarea</b>	Pausas activas insuficientes e inadecuadas En proceso de cambio a infraestructura adecuada	Se recomienda suministrar agua potable en galones con el recipiente no expuesto a la luz solar directa. El agua potable debe estar ubicada cerca de los lugares de trabajo, pero no cerca

---

		de baños, maquinaria peligrosa o donde se usan productos químicos.
		Nueva infraestructura
		Capacitaciones sobre las formas correctas de manipular las pesas a mano, la disposición de las pesas y los riesgos a los que se exponen si el trabajo con pesas no se realiza correctamente, así como en el correcto y seguro formas y técnicas de realizar trabajos de carga y descarga.
		Uso de ayudas como sillas para una posición de pie-sentado o plataformas/almohadillas en las que se puede levantar una pierna.
		Mantener las áreas de trabajo y los pasillos limpios y ordenados.
		Las escaleras deben tener pasamanos y mantenerse para que estén estacionarias y
<b>Biomecánicos</b>		
<b>(Postura, esfuerzo, movimiento repetitivo, manipulación de carga</b>	Ninguno	
	Ninguno	



---

<b>Condiciones de seguridad</b> <b>(Mecánico, eléctrico y</b> <b>locativo)</b>	Capacitaciones insuficientes e inadecuadas	estables, no resbaladizas y libres de baches, inclinaciones, obstrucciones y aberturas peligrosas.
<b>Condiciones de seguridad</b> <b>(Mecánico, eléctrico y</b> <b>locativo)</b>	Adecuada señalización de áreas peligrosas.	Los paneles eléctricos deben estar marcados con una señal de advertencia de peligro eléctrico, cerrados y bloqueados para evitar descargas eléctricas si una persona no calificada accede a ellos.
	Mantenimiento periódico a las instalaciones eléctricas.	Capacitación a los trabajadores sobre los requisitos para el equipo específico, el entorno de trabajo, los productos de software utilizados y los posibles riesgos de daño a la salud.

---

---

Proporcionar descansos adicionales para mover y descansar los ojos y el sistema musculoesquelético.

---

***Fuente:*** *Elaboración propia*

En la matriz de identificación de peligros y riesgos, se pudo establecer en base a los peligros identificados y los controles existentes en ellos, una serie de controles propuestos para cada uno de los peligros encontrados: físicos, químicos, psicosociales, biomecánicos y de condiciones de seguridad con la finalidad de mejorar el SG-SST de la empresa, entre ellas: pausas activas eficaces, uso de EPP adecuados a labor, capacitación en diversas áreas constante y permanente, mejoramiento y mantenimiento adecuado de infraestructura, señalizaciones correctas, entre otros.

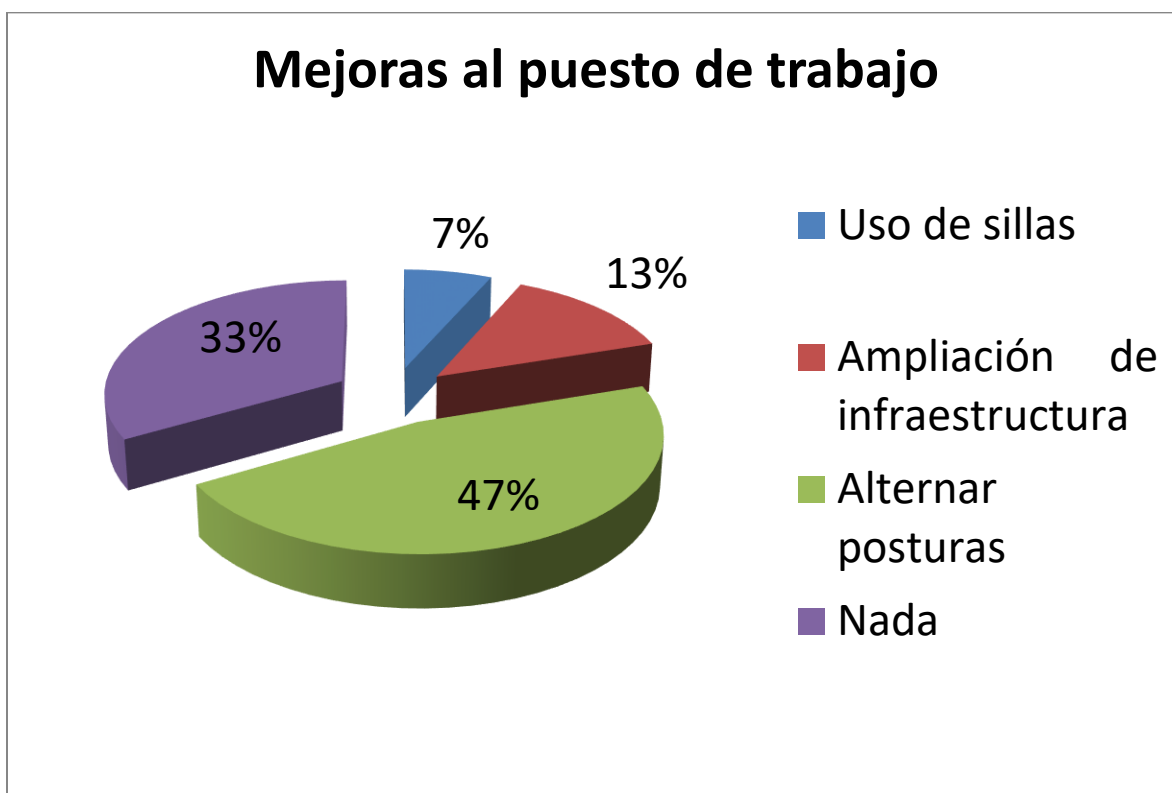
### **9.3 Resultados de la entrevista y encuesta**

Una vez implementada la entrevista a los trabajadores, durante la cual se le hicieron preguntas referentes a su opinión en general sobre sus puestos de trabajo y su participación dentro de la organización, se pudo evidenciar de forma cualitativa que a pesar de las fallas que tiene la empresa sobre todo relacionadas al hecho de estar fundada desde hace poco tiempo y no contar con un SG-SST firme ni implementado, un 90% de los entrevistados está conforme con su puesto de trabajo; sin embargo en la encuesta realizada posteriormente, donde los trabajadores manifestaron sus sugerencias en cuanto a las mejoras del puesto de trabajo, la dotación del Equipos de Protección Personal, los síntomas que presentan posterior a la jornada laboral y la implementación de pausas

activas durante la jornada laboral, se pudo evidenciar que de forma personal requieren adecuaciones a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. A continuación de presentan los gráficos de los resultados de la encuesta realizada, sobre los puntos mencionados anteriormente:

**Figura 5.**

*Gráfico 5. Mejoras al puesto de trabajo*

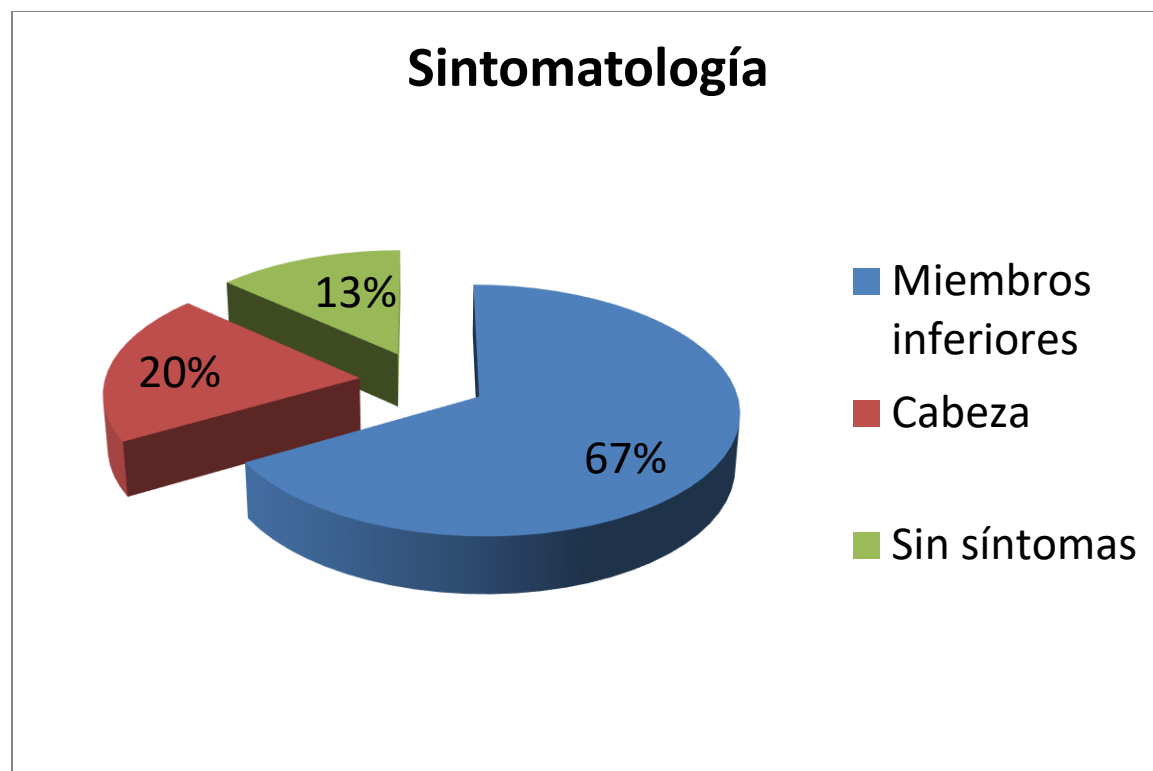


**Fuente:** *Elaboración propia*

En la encuesta realizada se pudo determinar que los trabajadores manifestaron que para mejorar su puesto de trabajo era necesario la implementación de: uso de sillas que representa el 7%, ampliación de infraestructura que representa el 13%, alternar posturas el 47% y no implementar nada con uso 33%.

**Figura 6.**

*Gráfico 6. Sintomatología*

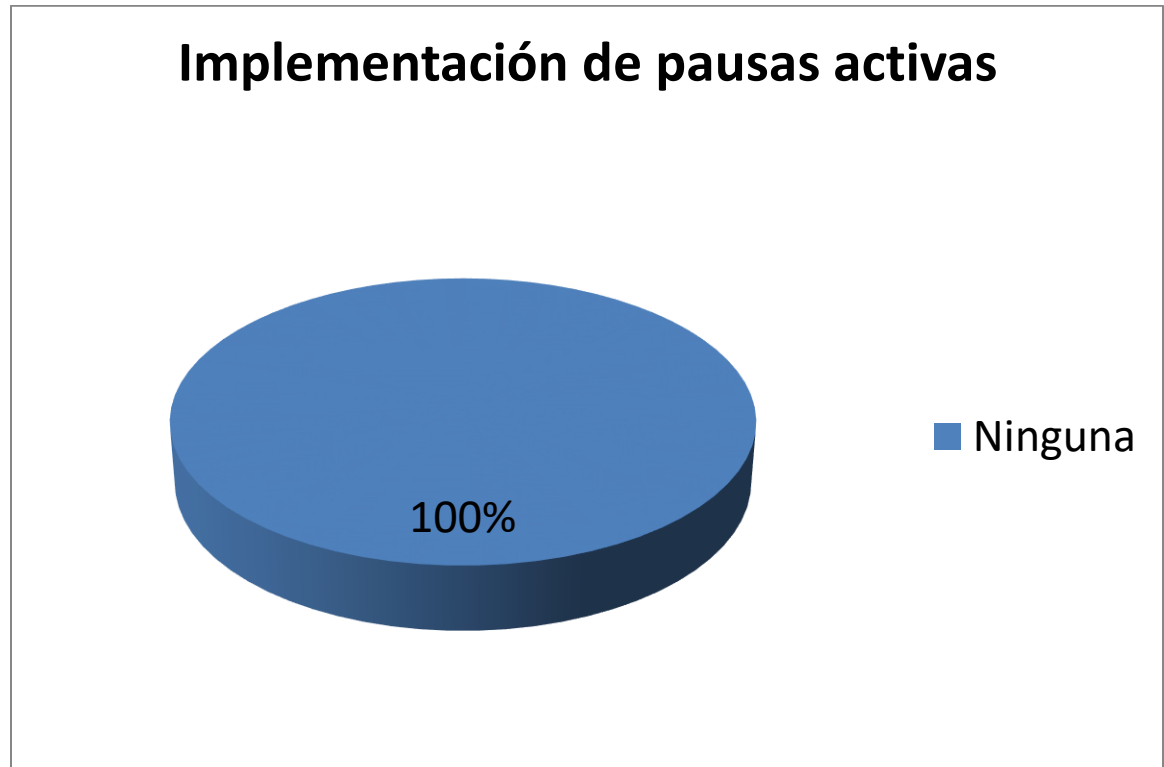


*Fuente: Elaboración propia*

Los encuestados manifestaron que posterior a la jornada laboral presentaban algún tipo de dolor o malestar físico a nivel de: los miembros inferiores en un 67%, cabeza 20% y un 13% no presentaba síntomas.

**Figura 7.**

*Gráfico 7. Implementación de pausas activas durante la jornada laboral*

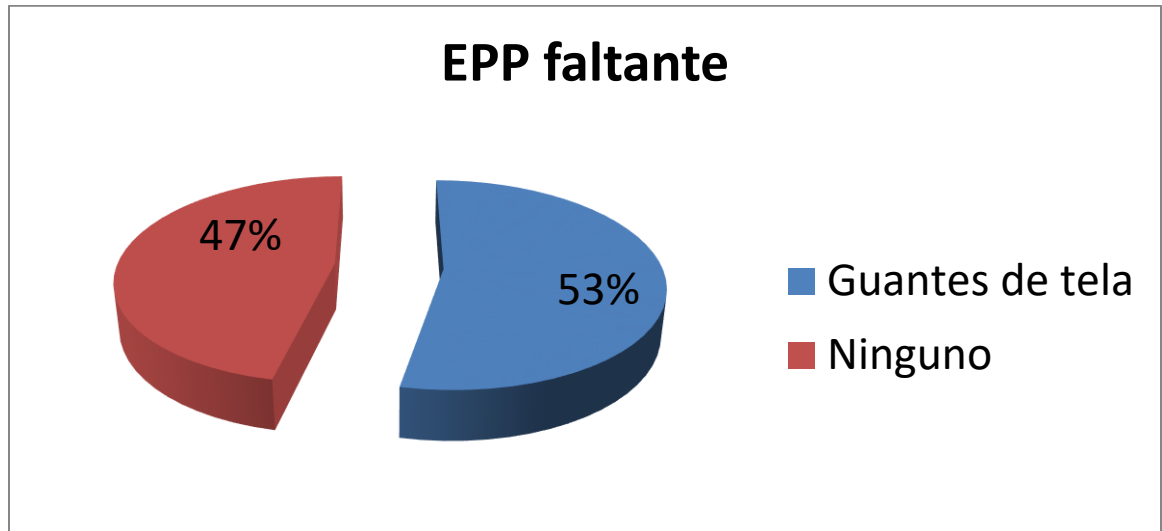


*Fuente: Elaboración propia*

Todos los encuestados, es decir, el 100%, coincidieron con que era necesario la implementación de las pausas activas durante la jornada laboral, que actualmente está en proceso la realización de este programa.

**Figura 8.**

*Grafico 8. Equipo de Protección Personal faltante.*



***Fuente:*** Elaboración propia

Los trabajadores encuestados, reflejaron en un 53% la necesidad de utilizar guantes de tela para la realización de sus funciones, mientras que el 47% restante, consideran que no tienen necesidad de algún otro EPP para su cargo.

## 10. Análisis de Resultados

Una vez obtenido los resultados anteriormente presentados, se puede realizar el siguiente análisis en la empresa Josvlatex SAS:

En la fase 1 del diagnóstico inicial a través de la Resolución 0312 del 2019, no cumple con los estándares mínimos exigidos en la ley, los cuales 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, además de que la valoración de esta última se encuentra en un nivel crítico de 60%, lo que quiere decir que urge la puesta en marcha del SG-SST;

Para la fase 2, sobre la realización de la matriz identificación de peligros y riesgos, se pudo determinar mediante el método OIRA, que los cargos tanto operativos como administrativos presentan un nivel de riesgo entre medio y alto, incumpliendo con el Decreto 1072 de 2015, en el Artículo 2.2.4.6.8. que habla sobre las obligaciones de los empleadores, en la cual se establece la obligación que tienen de cumplir o brindar toda la protección en temas de seguridad y la salud para los trabajadores, por lo que es imperativo la implementación de los controles propuestos sobre los controles existentes en la organización.

En cuanto a la fase 3, sobre la creación del SG-SST a través del ciclo PHVA, se entregará a la alta gerencia los resultados obtenidos en la fase 1 y 2 para que puedan

completar e implementar el sistema de gestión; así como también se entregan parte de los documentos requeridos en el Sistema de Gestión, entre los cuales están:

- Reglamento interno de trabajo: su necesidad se debió al exigir el uso de los elementos de protección personal EPP, como un deber y responsabilidad del colaborador;
- Política de SST: es importante en la implementación del SG-SST, ya que define el compromiso de alta gerencia y de ahí parten los indicadores;
- Política de prevención de acoso laboral: se consideró importante crearla ya que los colaboradores y la gerencia no tenían claro qué es considerado una conducta de acoso laboral;
- Política de prevención de tabaco y alcohol: fue necesario crear ésta política al ver que los colaboradores fumaban dentro de las instalaciones y para prevenir que los colaboradores llegaran en estado de embriaguez y quisieran ingerir alcohol durante la jornada laboral;
- Presupuesto del SG-SST: surge de la necesidad de que hacían compras en cada visita, entre ellos: elementos de EPP, elementos de puestos de trabajo, locativas, etc. con el fin de evitar estas compras por visita se generó la proyección de necesidades;
- Base de datos de los colaboradores: no se contaba con base de la información de cada colaborador y en caso de una emergencia a quien llamar, a que EPS acudir;
- Programa de prevención de riesgo ergonómico: esto debido a que el personal operativo presentaba dolor lumbar y se identificó que no contaban con la



información necesaria sobre levantamiento de cargas (cajas llenas de elástico) y el máximo de peso que deberían cargar;

- Programa de promoción y prevención: se diseñó al identificar que la mayoría de las incapacidades provenían de gripe; la población de la empresa no cuenta con hábitos saludables, hay fumadores activos y no tienen conocimiento de las consecuencias que puede traer estos malos hábitos en la vida de las personas;
- Programa de prevención del riesgo psicosocial: se origina al identificar el nivel de estrés que se reflejan entre los colaboradores y el ruido en el área de producción que hay permanentemente;
- Programa para la prevención de los desórdenes musculo-esqueléticos: su necesidad surge como prioridad al ver que el área producción requiere el uso de fuerza al levantar las cajas llenas de elástico, descargar hilos, adicional a esto, mantienen una postura de bipedestación prolongada y no tienen la conciencia de mantener una adecuada higiene postural postura;
- Programa de auditoria: se genera con el fin de saber si el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se está implementando bien y permite evaluar y comparar con la evaluación inicial;
- Programa de riesgo cardiovascular: se genera este programa al identificar que la mayoría de la población presenta factores de riesgo de tabaquismo, obesidad y no cuentan con hábitos de vida saludables;

- Programa de riesgo visual: su necesidad surge al identificar que un gran número de colaboradores utilizan gafas, pero se identifica el deterioro de las mismas y sus fórmulas no han sido actualizadas en más de un año;
- Programa de estilos de vida y trabajo saludable: su necesidad surge al identificar el desconocimiento y los riesgos que producen los malos hábitos que tienen los colaboradores;
- Programa de pausas saludables; surge su necesidad al identificar que el área operativa y administrativa permanecen en posturas prolongadas y repetitivas, con el fin de contribuir a la salud de cada colaborador y mejorar la producción se da un tiempo de 15 min en la mañana y 15 en la tarde;
- Programa de vigilancia epidemiológica; se crea este programa ya que inicialmente se identifica un nivel de ausentismo por incapacidad y surge la necesidad de recolectar de manera sistemática y permanente información de la salud de los trabajadores para tomar acciones y disminuir los riesgos a los que están expuestos los colaboradores;
- Formato inspección de SST en áreas extintores: se crea con el fin de controlar el estado de los extintores y generar mantenimientos preventivos y validar que estén llenos y procurar que anualmente se estén recargado;
- Formato chequeo de elementos de protección personal EPP: se crea este formato con el fin de validar que la dotación y EPP estén en buen estado y verificar su buen uso;

- Formato entrega de dotación y EPP: se genera este formato con el fin de legalizar la entrega de la dotación y EPP, para un mejor control del mismo;
- Formato inspección de SST en áreas (locativas): se genera este formato con el fin de garantizar que los lugares de trabajo estén en buenas condiciones para así prevenir riesgos;
- Formato control de botiquín; se genera este formato con el fin de revisar que los elementos estén en buenas condiciones, y se esté cumpliendo con lo que exige la resolución 705 de 2007;
- Formato registro de pausas saludables: se crea este formato con el fin de garantizar y generar el hábito de que los colaboradores realicen sus pausas activas saludables durante la jornada laboral.

Cabe destacar, que actualmente la empresa Josvlatex SAS, adquirió 4 máquinas para cumplir con la demanda de caucho y tela que requieren los clientes, resaltando que es una empresa que está en crecimiento, esto implica ajustar los espacios para que las 4 máquinas se puedan poner en funcionamiento, actualmente el representante legal y gerente general Pedro Vladimir Alvarado Romero nos confirma a nuestro equipo de trabajo que “por la temporada de fin de año, tiempos y compromisos nos informa que retomamos después de enero o febrero ya que tiene que buscar una bodega más grande para la empresa y quiere implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bien y no por cumplir”

## **Política de seguridad y salud en el trabajo**

JOSVLATEX S.A.S., se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los programas desarrollados en JOSVLATEX S.A.S., estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias.

Todos los empleados, tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.

## Conclusiones

La presente investigación se ha dedicado a la intervención de la organización Josvlatex SAS, dedicada a la confección de prendas de vestir excepto prendas de piel, quienes han pasado de procesos manuales a procesos sistematizados gracias a la tecnología y adquisición de máquinas a hiladoras industriales y a partir de este avance se ha aumentado la presencia de casos de enfermedades (sin definir su origen: común o laboral), incapacidades, y ausentismo laboral.

En el desarrollo del trabajo de investigación que ha dado lugar a la presente investigación se han alcanzado los objetivos inicialmente planteados en cuanto a:

- Conocer el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa Josvlatex SAS, a través del diagnóstico para la recolección de la información necesaria para la realización del proyecto;
- Construir la matriz de identificación de peligros y riesgos, para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo de la empresa Josvlatex SAS, de acuerdo a las actividades del proceso productivo, para establecer las estrategias necesarias de prevención de accidentes, enfermedades y ausentismo laboral;
- Crear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo para la empresa Josvlatex SAS, a través del método del ciclo PHVA, para disminuir accidentes, enfermedades y ausentismo laboral.

En la investigación se han abordado tres fases, en la primera se empleó una lista de chequeo de la resolución 0312 de 2019, en donde se pudo conocer cuál es el estado actual del SG-SST, este instrumento se aplicó al gerente de la organización por medio de la

utilización un libro de Excel que permitió conocer el porcentaje de cumplimiento de cada uno de los ciclos PHVA.

En la segunda fase a través de la herramienta web OIRA de identificación de peligros y riesgos, se identificaron, analizaron los controles existentes y se propusieron las medidas de control necesarias sobre los riesgos a los que están expuestos los colaboradores, este instrumento se aplicó a través de la página web, la cual una vez introducidos los datos necesarios, envió la información en forma de informe detallado con los resultados obtenidos, los cuales se desglosaron de manera sistemática en tablas para la mejor comprensión de la información hallada.

En la tercera fase por medio del diseño del SG-SST se dio cumplimiento con el ciclo PHVA, plasmado en un cronograma de actividades, este instrumento nos permitió documentar, e implementar las actividades para mantener la efectividad en las operaciones, y lograr la satisfacción de los involucrados y crear un entorno de trabajo en mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 del 2019, y así garantizar la disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades y ausentismo laborales, siendo estas últimas el centro de la investigación a intervenir.

Del análisis de los resultados se puede determinar que la empresa Josvlatex SAS, en la fase 1 del diagnóstico inicial a través de la Resolución 0312 del 2019, no cumple con los estándares mínimos exigidos en la ley, los cuales 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, además de que la valoración de esta última se encuentra en un nivel crítico por debajo de 60%, lo que quiere decir que urge la puesta en marcha del SG-SST, y en cuanto a la fase 2, sobre la realización de la matriz identificación de peligros y riesgos, se pudo determinar mediante el método OIRA, que los cargos tanto operativos como administrativos presentan un nivel de riesgo entre medio y alto, incumpliendo con el Decreto 1072 de 2015, en el Artículo 2.2.4.6.8. que habla sobre las obligaciones de los empleadores, en la cual se establece la obligación que tienen de cumplir o brindar toda la protección en temas de seguridad y la salud para los trabajadores, por lo que es imperativo la implementación de los controles propuestos sobre los controles existentes en la organización.

## Recomendaciones

En el presente trabajo de investigación se desarrolló y aplicó una metodología para responder a las preguntas de investigación que se plantearon, dicha metodología se basó en el método descriptivo- explicativo, estudios que combinan el método descriptivo fundamentado en la medición o recolección de información de manera independiente o conjunta sobre la base la revisión teórica realizada, respondiendo a las interrogantes elaboradas en torno al objeto de estudio y el problema planteado, con la investigación explicativa fundamental en la revisión bibliográfica de casos similares. A pesar de que se lograron los objetivos planteados, aún queda mucho trabajo por hacer, así como áreas de oportunidad que pueden ser explotadas para beneficio de la organización. La aplicación de esta metodología a la presente investigación, se basa en la descripción preliminar de la situación actual de la empresa Josvlatex SAS en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de establecer el diagnóstico inicial y abordar las causas que determinaron tal situación.

Es importante para la organización, si se desean soluciones particulares, profundizar en los temas que fueron desarrollados para obtener el mayor beneficio posible, en los párrafos siguientes se hacen algunas recomendaciones que a juicio de los autores podrían tener un impacto positivo en el desempeño y contribuir a alcanzar esa visión a la que la organización aspira. Además de los controles ya establecidos anteriormente, se recomienda también:

- Colocar ayudas visuales en las que se proporcione a los clientes y proveedores la información necesaria para realizar su trabajo de manera rápida y ordenada;



- Uso de radios para mejorar y agilizar la comunicación;
- Trabajar en un programa de planeación y control de las actividades que se realizan dentro de la organización para aumentar la producción.

Las anteriores son áreas en las que se podría dar seguimiento y adicional al presente trabajo de investigación, son puntos de interés en las que la organización podría investigar y si es el caso aplicar.

También cabe destacar, la importancia de mejora en la infraestructura ya que Josvlatex SAS es una empresa en crecimiento que pudiera convertirse en un aliado comercial estratégico para las grandes empresas del área de confección, requiriendo de instalaciones adecuadas en beneficio de la empresa y sobre todo la seguridad y salud de los trabajadores.

### Referencias

- Albarracín Peñaloza X. Garay Díaz L y Pérez Flórez T., (2016) *Estrategias para el fomento de hábitos y estilos de vida saludables en una empresa manufacturera, localizada en el municipio de Madrid Cundinamarca, a partir de los diagnósticos de condiciones de salud de los años 2012 al 2015. Colombia.*  
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/689>
- Bueno Mejía, D., Ovalle Ardila, M. y Torres Dueñas, M. (2017). *Parámetros para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa confecciones Textiles Full S.A.S, Colombia.*  
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1067/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- *Circular 049 de 2019.* Ministerio del Trabajo. Recuperado 05 de junio del 2022, de  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61000077/11EE2019120300000041801+Circular+049+Autorizaci%C3%B2n+Desvinculaci%C3%B2n.pdf/a16b5220-bf6f-097f-5503-51c23afc5b31?t=1585062345390>
- *Circular 72 de 2021.* Ministerio del Trabajo. Recuperado 05 de junio del 2022, de  
<https://safetya.co/wp-content/uploads/2021/12/circular-072-de-2021.pdf>
- *Código Sustantivo del Trabajo de 1950.* Ministerio del Trabajo. Recuperado 08 de junio del 2022, de  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104#:~:t>

ext=Nadie%20puede%20impedir%20el%20trabajo,se%20prevean%20en%20la%20Ley.

- *Constitución Política de Colombia.* (s.f). Recuperado 04 abril del 2022, de <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- *Decreto 1072 de 1994.* Ministerio del Trabajo. Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales. Recuperado 10 de julio del 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8803>
- De Castro M,. Caixeta, Masini, Leonardo,. Espíndola D, (2018) *Prácticas de Salud y Seguridad Laboral (SST) en el área de manufactura: un modelo teórico. Brasil.*  
<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
- Domínguez, A., González, S., Ponzón A., García, P., Toro, L., Blanco Y., Escobar, Mercado-Caruso, N. (2022) *Análisis del nivel de productividad por ausentismo en las empresas. Colombia*  
<https://doi.org/10.17981.4.1.2022.04>
- Domínguez A, Matabanchoy-Tulcán S,(2019). *Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina.*  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0124-71072019000100100&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072019000100100&lng=pt&nrm=iso&tlng=es).

- Gavilanes Guerrero, M (2010) *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de una fábrica de manufactura tomando como referencia el SASST. Ecuador.*  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2788232?show=full>.
- González, V (2022). *Textiles y Confecciones en Colombia Cifras, panorama y tendencias.* Colombia.
- Morales Guayasamin, C. (2021). *El absentismo laboral del personal y su influencia en el clima organizacional de una empresa textil de la provincia de Tungurahua, Ecuador.*  
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1067>
- Moscoso Casapaico, R. (2016). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según la norma internacional OHSAS 18001: 2007 para una empresa textil, Perú.*  
<https://hdl.handle.net/20.500.12996/2587>
- *Resolución 1401 de 2007.* Ministerio de la Protección Social. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de
- trabajo. Recuperado 05 de agosto de 2022, de  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>
- *Resolución 156 de 2005.* Ministerio de la Protección Social. “Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”. Recuperado 10 de junio del 2022, de

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200156%20DE%202005.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200156%20DE%202005.pdf)

- Tocora Guerra, A., Ramírez Villalobos, K y Moreno Vásquez, N. (2021). *Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el ciclo PHVA, para el contratista JGM Carpinteros, Colombia.*

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2566/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vega Monsalve, N., (2017). *Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño.*

*Colombia.*

<https://doi.org/10.1590/0102-311X00062516>

# **ANEXOS**

*ANEXO A: Resultados de la evaluación de estándares mínimos según la Resolución 0312 del 2019*

*PLANEAR: RECURSOS 10%*

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumpl	No	No aplica	CALIFICACIÓN
				0,5%	0,0%		
1.1.1	Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	Solicitar el documento en el que consta la asignación, con la respectiva determinación de responsabilidades y constatar la hoja de vida con soportes de la persona asignada.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumpl	No	No aplica	CALIFICACIÓN
1.1.2	Asignación de responsabilidades en SST	Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST a todos los niveles de la organización, para el desarrollo y mejora continua de dicho Sistema.	Solicitar el soporte que contenga la asignación de las responsabilidades en SST.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumpl	No	No aplica	CALIFICACIÓN
1.1.3	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	Definir y asignar el talento humano, los recursos financieros, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.	Constatar la existencia de evidencias físicas que demuestren la definición y asignación del talento humano, los recursos financieros, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumpl	No	No aplica	CALIFICACIÓN
1.1.4	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.	Solicitar una lista de los trabajadores vinculados laboralmente a la fecha y comparar con la planilla de pago de aportes a la seguridad social de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de verificación. Realizar el siguiente muestreo:  En empresas entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%.  Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores.	0,5			0,5

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumpl	No	No aplica	CALIFICACIÓN
				0,5%	0,00%		
1.1.5	Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial	En el caso que aplique, identificar a los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y cotizar el monto establecido en la norma, al Sistema de Pensiones.	En los casos en que aplique, verificar si se tienen identificados los trabajadores que se dedican en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo de que trata el Decreto 2090 de 2003 y si se ha realizado el pago de la cotización especial señalado en dicha norma.	0,5			0,5
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumpl	No	No aplica	CALIFICACIÓN
				0,5%	0,00%		
1.1.6	Conformación y funcionamiento del COPASST	Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.	Solicitar los soportes de la convocatoria, elección, conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el acta de constitución.  Constatar si es igual el número de representantes del empleador y de los trabajadores y revisar si el acta de conformación se encuentra vigente.  Solicitar las actas de reunión mensuales del último año del Comité Paritario y verificar el cumplimiento de sus funciones.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumpl	No	No aplica	CALIFICACIÓN
				0,5%	0,00%		
1.1.7	Capacitación de los integrantes del COPASST	Capacitar a los integrantes del COPASST para el cumplimiento efectivo de las responsabilidades que les asigna la ley.	Solicitar documentos que evidencien las actividades de capacitación brindada a los integrantes del COPASST.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumpl	No	No aplica	CALIFICACIÓN
				0,5%	0,00%		
1.1.8	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente.	Solicitar el documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verificar que esté integrado de acuerdo a la normativa y que se encuentra vigente.  Solicitar las actas de las reuniones (como mínimo una reunión cada tres (3) meses) y los informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral, verificando el desarrollo de sus funciones.		0		0



## CAPACITACIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (6 %)

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				2,0%	0,00%		
1.2.1	Programa de capacitación anual	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.	Solicitar el programa de capacitación anual y la matriz de identificación de peligros y verificar que el mismo esté dirigido a los peligros ya identificados y esté acorde con la evaluación y control de los riesgos y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.  Solicitar los documentos que evidencien el cumplimiento del programa de capacitación.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				2,0%	0,00%		
1.2.2	Inducción y re-inducción en SST	Realizar actividades de inducción y re-inducción, las cuales deben estar incluidas en el programa de capacitación, dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores, en aspectos generales y específicos de las actividades o funciones a realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Solicitar la lista de trabajadores, participantes independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, y verificar los soportes documentales que den cuenta de la inducción y re-inducción de conformidad con el criterio. La referencia es el programa de capacitación y su cumplimiento.  Para realizar la verificación tener en cuenta:  En empresas entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, verificar el 10%.  Solicitar la lista de trabajadores, participantes independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, y verificar los soportes documentales que den cuenta de la inducción y re-inducción de conformidad con el criterio. La referencia es el programa de capacitación y su cumplimiento.  Para realizar la verificación tener en cuenta:  En empresas entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, verificar el 10%.  En empresas con doscientos uno (201) trabajadores en adelante, verificar los soportes para 30 trabajadores.	2			2
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				2,0%	0,00%		
1.2.3	Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST.	El responsable del Sistema de Gestión de SST realiza el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo.	Solicitar el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo, expedido a nombre del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		0		0

### GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%		
2.1.1	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<p>Establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicarla al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.</p> <p>La Política debe ser fechada y firmada por el representante legal y expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, es revisada, como mínimo una vez al año, hace parte de las políticas de gestión de la empresa, se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización. Incluye como mínimo el compromiso con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y con los respectivos controles.</li> <li>- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua.</li> <li>- El cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.</li> </ul>	<p>Solicitar la política del Sistema de Gestión de SST de la empresa y confirmar que cumpla con los aspectos contenidos en el criterio.</p> <p>Validar para la revisión anual de la política como mínimo: fecha de emisión, firmada por el representante legal actual, que estén incluidos los requisitos normativos actuales.</p> <p>Entrevistar a los miembros del COPASST para indagar el conocimiento de la política en SST.</p>		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%		
2.2.1	Objetivos de SST	Definir los objetivos del Sistema de Gestión de SST de conformidad con la política de SST, los cuales deben ser claros, medibles, cuantificables y tener metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario y se encuentran en documento firmado por el empleador.	Revisar si los objetivos se encuentran definidos, cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y si existen evidencias del proceso de difusión.		0		0

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
2.3.1	Evaluación Inicial del Sistema de Gestión	Realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.  Debe ser realizada por el responsable del Sistema de Gestión de SST o contratada por la empresa con personal externo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST mediante la matriz legal, matriz de peligros y evaluación de riesgos, verificación de controles, lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puestos de trabajo, exámenes médicos de ingreso y periódicos y seguimiento de indicadores, entre otros.	1			1
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
2.4.1	Plan Anual de Trabajo	Diseñar y definir un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar el plan de trabajo anual. Verificar el cumplimiento del mismo. En el caso que se hayan presentado incumplimientos al plan, solicitar los planes de mejora respectivos.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
2.5.1	Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	Contar con un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST.	Constatar la existencia de un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST.  Verificar mediante muestreo que los registros y documentos sean legibles (entendible para el lector objeto), fácilmente identificables y accesibles (para todos los que estén vinculados con cada documento en particular), protegidos contra daño y pérdida.	1			1
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
2.6.1	Rendición de cuentas	Realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST, que incluya a todos los niveles de la empresa.	Solicitar los registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa.  Solicitar a la empresa los mecanismos de rendición de cuentas que haya definido y verificar que se haga y se cumplan con los criterios del requisito.  La rendición de cuentas debe incluir todos los niveles de la empresa ya que en cada uno de ellos hay responsabilidades sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.	0			0

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
2.7.1	Matriz legal	Definir la matriz legal que contemple las normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.	Solicitar la matriz legal.  Verificar que contenga:  - Normas vigentes en riesgos laborales, aplicables a la empresa. - Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros / riesgos identificados en la empresa.  - Normas vigentes de diferentes entidades que le apliquen, relacionadas con riesgos laborales.	0	0,00%		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
2.8.1	Mecanismos de comunicación	Disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	Constatar la existencia de mecanismos eficaces de comunicación interna y externa que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	0	0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
2.9.1	Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios	Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios.	Verificar la existencia de un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios y constatar su cumplimiento.	0	0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
2.10.1	Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Establecer los aspectos de SST que podrá tener en cuenta la empresa en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.	Solicitar el documento que señale los criterios relacionados con SST para la evaluación y selección de proveedores, cuando la empresa los haya establecido.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
2.11.1	Gestión del cambio	Disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	Solicitar el documento que contenga el procedimiento.		0		0

**HACER:**  
GESTION DE LA SALUD 20 %

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica
				1,0%	0,00%	
3.1.1	Descripción socio-demográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores	Recolectar la siguiente información actualizada de todos los trabajadores del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	Solicitar el documento consolidado con la información socio demográfica acorde con lo requerido en el criterio y el diagnóstico de condiciones de salud.	0		
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica
				1,0%	0,00%	
3.1.2	Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud.	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.	Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención y los programas de vigilancia epidemiológica, de conformidad con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios.	0		
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica
				1,0%	0,00%	
3.1.3	Perfiles de cargos	Informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.	Verificar que se le remitieron al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, los soportes documentales respecto de los perfiles de cargos, descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollaran la labor los trabajadores.		0	
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica
				1,0%	0,00%	
3.1.4	Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.  Comunicar por escrito al trabajador los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales los cuales reposarán en su historia médica.	Solicitar los conceptos de aptitud que demuestren la realización de las evaluaciones médicas.  Solicitar el documento o registro que evidencie la definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas.  Solicitar el documento que evidencie la comunicación por escrito al trabajador de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.		0	

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	1,0%		
3.1.5	Custodia de las historias clínicas	Tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.	Evidenciar los soportes que demuestren que la custodia de las historias clínicas esté a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.	1			1
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	1,0%		
3.1.6	Restricciones y recomendaciones médico laborales	Cumplir las restricciones y recomendaciones médico laborales realizadas por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.  Adecuar el puesto de trabajo, re-ubicar al trabajador o realizar la re-adaptación laboral cuando se requiera.  Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.	Solicitar documento de recomendaciones y restricciones médico laborales a trabajadores y constatar las evidencias de que la empresa las ha acatado ha realizado las acciones que se requieran en materia de re-ubicación o re-adaptación.  Solicitar soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez, de los documentos que corresponde remitir al empleador para efectos del proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.	0			0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	1,0%		
3.1.7	Estilos de vida y entorno saludable	Elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.	Solicitar el programa respectivo y los documentos y registros que evidencien el cumplimiento del mismo.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	1,0%		
3.1.8	Servicios de higiene	Contar con un suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.	Verificar mediante observación directa si se cumple lo exigido en el criterio, dejando soporte filmico o fotográfico al respecto.	1			1
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	1,0%		
3.1.9	Manejo de Residuos	Eliminar los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligrosos, de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	Constatar mediante observación directa, las evidencias donde se dé cuenta de los procesos de eliminación de residuos conforme al criterio.  Solicitar contrato de empresa que elimina y dispone de los residuos peligrosos cuando se requiera dicha disposición.	1			1

## REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES LABORALES, LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES DEL TRABAJO (5%)

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
3.2.1	Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales diagnosticadas.  Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales.  Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.	Indagar con los trabajadores si se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar los datos de nombre y número de cedula y solicitar el reporte). Igualmente, realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (FURAT) y el registro de enfermedades laborales (FUREL) respectivo, verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Territorial se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.	2	0,00%		2
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
3.2.2	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	Investigar los incidentes, y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	Verificar por medio de un muestreo si se investigan los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con la participación del COPASST, y si se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos.  Constatar que las investigaciones se hayan realizado dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia a través del equipo investigador y evidenciar que se hayan remitido los informes de las investigaciones de accidente de trabajo grave o mortal o de enfermedad laboral mortal.  En caso de accidente grave o se produzca la muerte, verificar la participación de un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo en la investigación (propio o contratado), así como del Comité Paritario de SST.	2	0,00%		2
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
3.2.3	Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren así como de las enfermedades laborales que se presentan; se analiza este registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST	Solicitar el registro estadístico actualizado de lo corrido del año y el año inmediatamente anterior al de la visita, así como la evidencia que contiene el análisis y las conclusiones derivadas del estudio que son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.	1	0,00%		1

## MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES (6%)

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
3.3.1	Frecuencia de accidentalidad	de Medir la frecuencia de los accidentes como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la frecuencia de los accidentes y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.	1	0,00%		1
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
3.3.2	Severidad de accidentalidad	de Medir la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la severidad y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.	1	0,00%		1
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
3.3.3	Proporción de accidentes de trabajo mortales	de Medir la mortalidad por accidentes como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la mortalidad y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.		0,00%	XX	0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
3.3.4	Prevalencia de enfermedad laboral	la Medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la prevalencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.		0,00%	X	0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
3.3.5	Incidencia de enfermedad laboral	la Medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la incidencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.		0,00%	X	0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
3.3.6	Ausentismo por causa médica	Medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común, como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento del ausentismo y la relación del evento con los peligros/riesgos.	1	0,00%		1

### GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS (30%)



Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
4.1.1	Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Definir y aplicar una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y respecto de todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación.  Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios.	Solicitar el documento que contiene la metodología.  Verificar que se realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos conforme a la metodología definida de acuerdo con el criterio y con la participación de los trabajadores, seleccionando de manera aleatoria algunas de las actividades identificadas.  Confrontar mediante observación directa durante el recorrido a las instalaciones de la empresa la identificación de peligros.	4,0%	0,00%		
<b>Numeral</b>	<b>Ítem</b>	<b>Criterio</b>	<b>Modo de verificación</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>No aplica</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
				4,0%	0,00%		
4.1.2	Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa	Realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos con participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y actualizarla como mínimo una (1) vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.	Solicitar las evidencias que den cuenta de la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como de la realización dicha identificación con la periodicidad señalada en el criterio.  Solicitar información acerca de si ha habido eventos mortales o catastróficos y validar que el peligro asociado al evento este identificado, evaluado y valorado.  En los casos que se encuentren valoraciones de riesgo no tolerable, verificar la implementación inmediata de las acciones de intervención y control.				0
<b>Numeral</b>	<b>Ítem</b>	<b>Criterio</b>	<b>Modo de verificación</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>No aplica</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
				3,0%	0,00%		
4.1.3	Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	En las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias o agentes catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, priorizar los riesgos asociados a las mismas y realizar acciones de prevención e intervención al respecto.	Revisar la lista de materias primas e insumos, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y verificar si estas son o están compuestas por agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas en el grupo 1 de la clasificación de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC) y con toxicidad aguda según los criterios del Sistema Globalmente Armonizado (categorías I y II).  Se debe verificar que los riesgos asociados a estas sustancias o agentes carcinógenos o con toxicidad aguda son priorizados y se realizan acciones de prevención e intervención.  Así mismo se debe verificar la existencia de áreas destinadas para el almacenamiento de las materias primas e insumos y sustancias catalogadas como carcinógenas y con toxicidad aguda	3			3
<b>Numeral</b>	<b>Ítem</b>	<b>Criterio</b>	<b>Modo de verificación</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>No aplica</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
				4,0%	0,00%		
4.1.4	Mediciones ambientales	Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.	Verificar los soportes documentales de las mediciones ambientales realizadas y la remisión de estos resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo			X	0

### MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL PARA INTERVENIR LOS PELIGROS/RIESGOS (15%)

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
				2,5%	0,00%		
4.2.1	Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.	Solicitar evidencias de la ejecución de las medidas de prevención y control, de acuerdo con el esquema de jerarquización y la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos realizada.  Constatar que estas medidas se encuentran programadas en el plan anual de trabajo.  Verificar que efectivamente se dio prioridad a las medidas de prevención y control frente a los peligros/riesgos identificados como prioritarios.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				Totalmente	0,00%		
				2,5%	0,00%		
4.2.2	Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los soportes documentales implementados por la empresa donde se verifica el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores frente a la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).  Realizar visita a las instalaciones para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				totalmente	0,00%		
				2,5%	0,00%		
4.2.3	Procedimientos instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	Elaborar procedimientos, instructivos y fichas técnicas de seguridad y salud en el trabajo cuando se requiera y entregarlos a los trabajadores.	Solicitar los procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplique y protocolos de SST y el soporte de entrega de los mismos a los trabajadores		0		0

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%		
4.2.4	Inspecciones instalaciones, maquinaria o equipos	<p>a Elaborar formatos de registro para la realización de las visitas de inspección.</p> <p>Realizar las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST.</p>	<p>Solicitar los formatos de registro de visitas de inspección elaborados.</p> <p>Solicitar la evidencia de las visitas de inspección realizadas a las instalaciones, maquinaria y equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias y verificar la participación del COPASST en las mismas.</p>		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%		
4.2.5	Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Realizar el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras y los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.	Solicitar la evidencia del mantenimiento preventivo y/o correctivo en las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas de acuerdo con los manuales de uso de estos y los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%		
4.2.6	Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado	<p>Suministrar a los trabajadores los elementos de protección personal que se requieran y reponerlos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos.</p> <p>Verificar que los contratistas y subcontratistas entregan los elementos de protección personal que se requiera a sus trabajadores y realizan la reposición de los mismos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso.</p> <p>Realizar la capacitación para el uso de los elementos de protección personal.</p>	<p>Solicitar los soportes que evidencien la entrega y reposición de los elementos de protección personal a los trabajadores.</p> <p>Verificar los soportes del cumplimiento del criterio por parte de los contratistas y subcontratistas.</p> <p>Verificar los soportes que evidencian la realización de la capacitación en el uso de los elementos de protección personal.</p>		0		0

## GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				5,0%	0,00%		
5.1.1	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad.  Como mínimo el plan debe incluir: planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización, realización de simulacros como mínimo una (1) vez al año.  El plan debe tener en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo y debe ser divulgado	Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y constatar evidencias de su divulgación.  Verificar si existen los planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia y verificar si existe la debida señalización de la empresa.  Verificar los soportes que evidencien la realización de los simulacros y análisis de los mismos y validar que las recomendaciones emitidas con base en dicho análisis hayan sido tenidas en cuenta en el mejoramiento del plan de emergencias.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				5,0%	0,00%		
5.1.2	Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la empresa	Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación.		0		0

## HACER:

## GESTIÓN Y RESULTADOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (5%)

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				1,25%	0,00%		
6.1.1	Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las condiciones de la empresa, teniendo en cuenta los indicadores mínimos señalados en el Capítulo IV de la presente Resolución.  Tener disponibles los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con los indicadores mínimos de SST definidos en la presente Resolución.	Solicitar los indicadores del Sistema de Gestión de SST definidos por la empresa.  Solicitar informe con los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST de acuerdo con los indicadores mínimos señalados en el presente acto administrativo.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				1,25%	0,00%		
6.1.2	Auditoría anual	Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Verificar soportes de la realización de auditorías internas al Sistema de Gestión de SST, con alcance a todas las áreas de la empresa, adelantadas por lo menos una (1) vez al año.  Solicitar el programa de la auditoría que deberá incluir entre otros aspectos, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del COPASST.	1			1
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				1,25%	0,00%		
6.1.3	Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión de SST	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30. del Decreto 1072 de 2015.	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta del alcance de la auditoría, verificando el cumplimiento de los aspectos señalados en los numerales del artículo 2.2.4.6.30. del Decreto 1072 de 2015	1,25			1,25
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				1,25%	0,00%		
6.1.4	Planificación de la auditoría con el COPASST	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST y comunicar los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST	Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la alta dirección y la comunicación de los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST.		0		0

## ACTUAR:

## ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS CON BASE EN LOS RESULTADOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (10%)

Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%		
7.1.1	Acciones preventivas y/o correctivas	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST.	Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%		
7.1.2	Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección	Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de SST, se evidencie que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.	Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.		0		0
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%		
7.1.3	Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo y la determinación de sus causas básicas e inmediatas, así como de las enfermedades laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones de mejora planteadas conforme a los resultados de las investigaciones realizadas y verificar su efectividad.	2,5			2,5
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%		
7.1.4	Plan de mejoramiento	Implementar las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.	Solicitar las evidencias de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.	2,5			2,5

**ANEXO B: Resultado de la tabla de valores de la evaluación de estándares mínimos según la Resolución 0312 del 2019**

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4 %)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	1	
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0		
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0		
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0		
			1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pension especial	0,5		0,5	0	0		
			1.1.6 Conformación COPASST	0,5		0	0	0		
			1.1.7 Capacitación COPASST	0,5		0	0	0		
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0		
		Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0	0	0		2
			1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2	0	0		
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas		2	0		0	0			
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15	0	0	0	2	
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST		1	0	0		0
			Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades		1	1	0		0
			Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado		2	0	0		0
			Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		2	1	0		0
			Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño		1	0	0		0
			Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal		2	0	0		0
			Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1	0	0		0
Adquisiciones (1%)			2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0		
Contratación (2%)			2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	0		
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0	0	0					

II. HACER											
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9	0	0	0	3		
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0			
			3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador	1		0	0	0			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0			
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	0			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0			
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	5		
	3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales		2	2		0	0				
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales		1	1		0	0				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6	1	0	0	3			
		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1		1	0	0				
		3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1		0	0	XX				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	X				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	X				
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa medica	1		1	0	0				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	0	0	0	3		
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0			
			4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3		3	0	0			
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	X			
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	15	0	0	0	0		
4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores			2,5	0		0	0				
4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos			2,5	0		0	0				
4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.			2,5	0		0	0				
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas			2,5	0		0	0				
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2,5	0		0	0				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10	0	0	0	0			
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0				



III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL S S T (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5	0	0	0	2,25
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1	0	0	
			6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25		1,25	0	0	
			6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25		0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10	0	0	0	5
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		0	0	0	
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		2,5	0	0	
			7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		2,5	0	0	
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>	<b>26,25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26,25</b>
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
<b>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</b>									

*ANEXO C. Resultados de la entrevista y encuesta*

6) ¿si pudieras cambiar algo de tu puesto de trabajo, que
una silla ya que debo estar de pie
No estar tanto de pie
NO ESTAR TANTO DE PIE
NADA
NADA
NADA
NADA
UNA BODEGA MAS AMPLIA
NADA
ESTAR EN UNA OFICINA MAS AMPLIA
NO ESTAR TANTO DE PIE
NO ESTAR TANTO DE PIE
NO ESTAR DE PIE
NO ESTAR PARADO
UN LUGAR MAS GRANDE

9) ¿tienes frecuentemente dolores de algún tipo? en caso de si especifica el lugar anatómico?
las piernas
Las piernas me duelen
NO
EN LAS PIERNAS
EN LAS PIERNAS
EN LOS PIES
EN LOS PIES
DE CABEZA
NO
DE CABEZA
EN LOS PIES
EN LAS PIERNAS
LAS PIERNAS
EN LOS PIES
LA CABEZA

11) ¿cumples con las pausas saludables? ¿en caso de responder no, explica por qué?
no, se están implementando
no, se están implementando
NO, SE ESTÁN IMPLEMENTANDO
NO, SE ESTÁN IMPLEMENTANDO
NO, EL SEÑOR VLADIMIR LAS ESTA TERMINANDO DE ORGANIZAR
NO
NO, SE ESTÁN IMPLEMENTANDO
LAS ESTOY ORGANIZANDO POR TURNOS
NO, SE ESTÁN IMPLEMENTANDO
NO TEMPORAL MENTE, SE ESTÁN ORGANIZANDO
NO, SE ESTÁN IMPLEMENTANDO
NO, SE ESTÁN IMPLEMENTANDO
no se hacen
no
no, estan en proceso

16) ¿Requieres una herramienta o elemento como guantes mono-gafas entre otras, que actualmente no poseas para desarrollar tu trabajo?
guantes
UNOS GUANTES DE TELA PARA TRANSPORTAR LAS CAJAS
NO
NO
PORAY GUANTES DE TELA
NO
GUANTES DE TELA PARA MANIPULAR LAS CAJAS
NO
UNOS GUANTES DE TELA
NO
guantes de tela
NO
GUANTES DE TELA PARA MANIPULAR LAS CAJAS
GUANTES
no