

Propuesta para el Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo  
(SG – SST) para el Fondo de Empleados Goretti Ltda. “FEG” de la Ciudad de  
Pasto (Nariño) Basado en la Legislación Colombiana Vigente.

Jesús Anselmo Burgos Ch

Código: 110876

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá

2021

Propuesta para el Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo  
(SG – SST) para el Fondo de Empleados Goretti Ltda. “FEG” de la Ciudad de  
Pasto (Nariño) Basado en la Legislación Colombiana Vigente.

JESÚS ANSELMO BURGOS CHAVES

Código: 110876

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de Especialista en  
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

Gonzalo Eduardo Yepes Calderón

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá

2021

**Nota de aceptación:**

---

---

---

---

---

**Firma del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

---

**Fecha de sustentación**

## Tabla de Contenido

1. Título .....	17
2. Problema de Investigación .....	17
2.1 Descripción del Problema.....	17
2.2 Formulación del Problema .....	20
3 Objetivos .....	21
3.1 Objetivo General .....	21
3.2 Objetivos Específicos .....	21
4. Justificación y Delimitación .....	21
4.1 Justificación .....	21
4.2 Delimitación .....	24
4.3 Limitaciones .....	24
5 Marco de Referencia .....	24
5.1 Estado del Arte a Nivel Nacional .....	24
5.2 Estado de Arte a Nivel Internacional .....	33
5.3 Marco Teórico .....	38
5.4 Marco Conceptual .....	51
5.5 Marco Legal .....	53
6. Marco Metodológico .....	57
6.1 Paradigma .....	58
6.1.2 Método .....	58
6.1.3 Tipo de Investigación .....	62
6.2 Recolección de la Información.....	53

7. Resultados .....	64
7.1 Evaluación Inicial .....	64
7.2 Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos .....	66
7.3 Perfil Sociodemográfico .....	69
7.4 Estructura Organizacional .....	83
7.5 Responsabilidades .....	84
7.5.1 Responsabilidades ARL .....	85
7.5.2 Responsabilidades de los Trabajadores .....	86
7.5.3 Responsabilidades del Gerente General .....	86
7.5.4 Responsabilidad del Guía del SG-SST .....	87
7.5.5 Responsabilidades del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	88
7.5.6 Responsabilidad de la Brigada de Emergencia .....	89
7.5.7 Vigía de SST y Comité de Convivencia en el FEG Ltda .....	90
7.5.8 Comunicación .....	91
7.5.9 Prioridades de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	93
7.5.10 Política, objetivos, metas e indicadores de la SST .....	96
7.5.11 Plan Anual de Trabajo .....	106
7.5.12 Requisitos Normativos .....	108
7.5.13 Procedimiento Para Identificar y Tener Acceso a Requisitos Legales .....	109
7.5.14 Matriz Legal .....	110
7.5.15 Programa de Capacitaciones .....	111
8 Análisis Financiero .....	116
9 Conclusiones y Recomendaciones .....	120

9.1 Conclusiones .....	120
9.2 Recomendaciones .....	121
10. Bibliografía .....	123

### **Lista de Tablas**

Tabla 1. Empleo Generado por Cooperativas en Colombia .....	50
Tabla 2 Materiales .....	63
Tabla 3. Riesgos Prioritarios- Fondo de Empleados Goretti Ltda .....	68
Tabla 4. Aceptabilidad del Riesgo – Fondo de Empleados Goretti Ltda .....	69
Tabla 5. Medidas de Intervención para los Riesgos Prioritarios-FEG .....	94
Tabla 6. Riesgo Biomecánico – Fondo de Empleados Goretti Ltda .....	98
Tabla 7. Requerimientos Decreto 1072/2015 para la Política de SST .....	98
Tabla 8. Objetivos Estratégicos, Metas e Indicadores de la SST – Fondo de Empleados Goretti Ltda.....	101
Tabla 9. Plan de Trabajo Anual SG-SST-Fondo de Empleados Goretti Ltda.....	106
Tabla 10. Capacitaciones Propuestas Fondo de Empleados Goretti Ltda.....	112
Tabla 11 Competencia de profesional que brinda las capacitaciones.....	115
Tabla 12. Sanciones por Incumplimiento del SG-SST.....	118

## Lista de Gráficos

Figura 1. Estructura Capitulo 6-Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo...	44
Figura 2. Ciclo PHVA-SG-SST-ATEP.....	47
Figura 3. Evaluación Inicial SG-SST- Fondo de Empleados Goretti Ltda.....	65
Figura 4. Género.....	71
Figura 5 Estado civil.....	72
Figura 6 Edad.....	72
Figura 7 ¿Cuál es su peso?.....	73
Figura 8 ¿Cuál es su estatura?.....	73
Figura 9 Nivel de escolaridad.....	74
Figura 10 Fuma.....	74
Figura 11 Consume bebidas alcohólicas.....	75
Figura 12 Cuantas veces al mes hace ejercicio.....	75
Figura 13 ¿Ha sentido molestia o dolor en el cuello?.....	76
Figura 14 ¿Ha sentido dolor o molestia en la espalda?.....	76
Figura 15 ¿Ha sentido molestias o dolor en las manos?.....	77
Figura 16 ¿Ha sentido molestia o dolor en los hombros y brazos?.....	77
Figura 17 ¿Tiene alguna restricción medica vigente para realizar su trabajo?.....	78
Figura 18 ¿Cuántas horas trabaja en el día?.....	78
Figura 19 ¿Cuántos días a la semana descansa?.....	79
Figura 20 ¿considera que alguno de los siguientes riesgos BIOLÓGICOS se encuentran presentes en su lugar de trabajo?.....	79
Figura 21 ¿considera que alguno de los siguientes riesgos FÍSICOS se encuentran presentes en su lugar de trabajo?.....	80



Figura 22 ¿considera que alguno de los siguientes riesgos BIOMECANICOS se encuentran presentes en su lugar de trabajo?.....	80
Figura 23 ¿considera que algunos de los siguientes CONDICIONES DE SEGURIDAD se encuentran presentes en su lugar de trabajo?.....	81
Figura 24 ¿Cuenta con los elementos de protección personal, Adecuados para su labor?.....	81
Figura 25 ¿Durante este año ha sufrido algún accidente laboral?.....	82
Figura 26 ¿Sufre de alguna enfermedad actualmente?.....	82
Figura 27 ¿Qué tan riesgoso considera que es su lugar de trabajo? escala de 1 a 10. 1 a 4 poco riesgo 5 medio riesgo 6 a 10 muy riesgoso.....	83
Figura 28. Organigrama Fondo de Empleados Goretti Ltda.....	84
Figura 29. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales-ARL.....	85
Figura 30. Responsabilidades de los Trabajadores.....	86
Figura 31 Planeación Estratégica.....	97
Figura 32Análisis de Gestión en SST Vs Requerimientos Normativos Decreto 1072/2015 – FEG.....	99
Figura 33. Metodología General para los Indicadores de Gestión.....	101
Figura 34: Diseño de Ficha Técnica de Indicadores del SG-SST- Fondo de Empleados Goretti Ltda.....	105
Figura 35. Requisitos Legales Fondo de Empleados Goretti Ltda.....	110
Figura 36. Presupuesto del Proyecto investigativo Diseño de un SG-SST.....	117

## Lista de Anexos

<b>Anexo 0</b> Manual de Funciones por cargo.	
<b>Anexo 1</b> Diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo .....	59
<b>Anexo 2</b> Evaluación Inicial.....	64
<b>Anexo 3</b> Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de riesgos .....	69
<b>Anexo 4</b> Perfil Sociodemográfico.....	69
<b>Anexo 5</b> Estructura Organizacional.....	84
<b>Anexo 6</b> Responsabilidades de la ARL .....	85
<b>Anexo 7</b> Responsabilidades de los Trabajadores .....	86
<b>Anexo 8</b> Responsabilidad del Gerente .....	87
<b>Anexo 9</b> Responsabilidades del Guía del SG-SST .....	88
<b>Anexo 10</b> Responsabilidades del Vigia de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	89
<b>Anexo 11</b> Responsabilidades de la Brigada de Emergencia .....	90
<b>Anexo 12</b> Vigia de SST y Comité de Convivencia en el FEG .....	91
<b>Anexo 13</b> Comunicación .....	92
<b>Anexo 14</b> Prioridades de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	93
<b>Anexo 15</b> Política, Objetivos, Metas e Indicadores de la SST .....	105
<b>Anexo 16</b> Plan Anual de Trabajo .....	106
<b>Anexo 17</b> Procedimiento para Identificar y tener acceso a Requisitos Legales .....	109
<b>Anexo 18</b> Matriz Legal .....	110
<b>Anexo 19</b> Programa de Capacitaciones .....	111
<b>Anexo 20</b> Complementación de Formatos y Orden específico .....	111

**Dedicatoria**

A Dios por ser mi guía espiritual, Él forja cada paso que doy y me traslada a cumplir cada uno de mis sueños y culminar con éxito estos mismos. A mi familia, en especial a mi madre que es un pilar fundamental en mi vida e igualmente a cada uno de mis hermanos que me apoyan en las diferentes circunstancias que me presenta el diario vivir y lograr mis objetivos propuestos en mi proyecto de vida. De igual manera a mis dos hermanos que se encuentran apoyándome e iluminándome desde el cielo, Jhon Jairo y Wilson Alexander, sé que ellos siempre están conmigo cuando intento desfallecer y son los que me guían y me levantan para seguir adelante y culminar con éxito lo que me propongo.

**Agradecimientos.**

Mi agradecimiento a la empresa donde laboro Fondo de Empleados Goretti Ltda., la cual siempre me ha brindado la oportunidad de superarme profesionalmente.

A mi jefe y maestro que siempre ha sido motivo de iluminación en mi carrera profesional y quien día a día me pauta para obtener miles de conocimientos, y poder tomar decisiones asertivas frente a mi ejercicio laboral.

A mis docentes de la Universidad ECCI de Colombia, que participaron conmigo sus sapiencias para convertirme en un profesional, por su tiempo, dedicación y por su entusiasmo en la actividad docente.

## **Introducción**

El reciente título contiene una propuesta para el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST basado en los requisitos mínimos establecidos la resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015 para La empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda. dedicada a la actividad económica del sector de intermediación financiera, la propuesta pretende entregar a la empresa información valiosa de su estado actual frente a seguridad y salud en el trabajo, demostrando los aspectos más notables y necesarios para el acatamiento legal.

La proposición se desarrolla de forma transversal para todos los procesos de la empresa, donde presenta para la organización una oportunidad valiosa de conocimiento real en la identificación del estado de observancia frente a aspectos legales en seguridad y salud en el trabajo que debe cumplir con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes, aparición de enfermedades laborales, costos por ausencia y sanciones por infracción a la reglamentación.

Para la identificación del estado de cumplimiento de La empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., dedicada actividad económica del sector de intermediación financiera se utilizó como metodología la autoevaluación del SG-SST establecida en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015 que se ajusta, adecua y armoniza los estándares que se deben cumplir. En esta dirección y conforme con las particularidades de la empresa la aplicación de esta resolución supone el cumplimiento y evaluación de 07 estándares mínimos en SST, lo posterior con el resultado de dar acatamiento a la normatividad colombiana en lo que se refiere a SST, consolidadas en el Decreto 1072 de 2015 y evaluadas en Resolución 0312 de 2019.

El elemento concluyente para un posterior diseño del SG-SST se debe a la respuesta afirmativa por parte de la gerencia de la empresa, de prestar su contexto laboral, para realizar el adiestramiento de este trabajo investigativo, dado que parte del personal desconoce los riesgos asociados a cada área de trabajo, permitiendo un nivel de inseguridad y vulnerabilidad ante la ocurrencia de una emergencia. De esta manera, se abre un camino de consciencia para la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., de que la seguridad depende todos los colaboradores y de las acciones propias, que investiguen advertir el riesgo de ingeniosidad de sucesos profesionales.

En el desarrollo de la proposición a la empresa se encontrarán las generalidades y lineamientos de la propuesta para el diseño del SG-SST basado en la normatividad legal vigente.

## Resumen

El tema del trabajo de investigación se relaciona con una propuesta para el diseño del SG-SST basados en la normatividad legal vigente, en la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., para el primer semestre del 2022. La empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda. dedicada actividad económica del sector de intermediación financiera actualmente cuenta con un SG-SST, pero tiene un incumplimiento en la normatividad en seguridad y salud en el trabajo; a través de la propuesta para el diseño del SG-SST se obtiene instituir un plan de trabajo que le reconozca a la organización alinearse con los avisos legales en SST en Colombia. La metódica empleada se concernió con la indagación en campo, observación fundamentada y la valoración directa mediante la evaluación de siete requisitos de la matriz de estándares mínimos en SST y lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 del 2019. Como consecuencia del desarrollo de la propuesta, se evidencio que el resultado de la evaluación de los estándares mínimos en SST bajo la normatividad vigente es aceptable, por lo que la empresa deberá desarrollar un plan de mejoramiento inmediato y presentar a entes regulatorios como el departamento de Trabajo y a su garantizadora de riesgos laborales, también se aseguró falta de asignación de una persona responsable para las actividades correspondientes al SG-SST y poco conocimiento en temas de SST entre otros.

**Palabras Claves:** Salud – ambiente de trabajo – riesgo – factor de riesgo – accidente de trabajo.

### **Abstract**

The subject of the research work is related to a proposal for the design of the SG-SST based on the current legal regulations, in the company Fondo de Empleados Goretti Ltda., For the first semester of 2022. The company Fondo de Empleados Goretti Ltda. dedicated economic activity in the financial intermediation sector currently has an SG-SST, but it has a breach of the regulations on safety and health at work; Through the proposal for the design of the SG-SST, it is obtained to institute a work plan that recognizes the organization to align itself with the legal notices on SST in Colombia. The method used was concerned with the investigation in the field, grounded observation and direct assessment through the evaluation of seven requirements of the matrix of minimum standards in OSH and the provisions of Decree 1072 of 2015 and Resolution 0312 of 2019. As a consequence of the development of the proposal, it was evidence that the result of the evaluation of the minimum standards in OSH under current regulations is acceptable, so the company must develop an immediate improvement plan and submit to regulatory entities such as the Department of Labor and its guarantor of occupational risks, also The lack of assignment of a person responsible for the activities corresponding to the SG-SST and little knowledge in OSH issues, among others, was ensured.

**Key Words:** Health - work environment - risk - risk factor - work accident.



## **1. Título de la propuesta**

Propuesta para el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para el Fondo de Empleados Goretti Ltda. “FEG” de la ciudad de Pasto (Nariño) basado en la legislación colombiana vigente.

## **2. Problema de Investigación**

### **2.1 Descripción del Problema**

El Fondo de Empleados Goretti Ltda. Cuya sigla es F.E.G es una persona jurídica de derecho privado, empresa asociativa sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, de número de asociados y patrimonio social variable e ilimitado, regido por la ley, los principios del cooperativismo y sus propios estatutos; tiene como objeto social fomentar el ahorro, crédito y bienestar para mejorar las condiciones de vida del asociado y su familia.

Dentro de los informes de gestión anual se puede analizar que el mismo se encuentra implementando el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que se puede evidenciar que en el año 2017 la entidad contrató una consultoría con este propósito a fin de velar por la seguridad en su ambiente laboral y la preservación de la salud de los trabajadores, sin embargo, si bien se hicieron mejoras en las condiciones laborales que existían en esa fecha, actualmente no cuenta con un sistema formal de seguridad y salud en el trabajo que soporte el cumplimiento de los estándares mínimos exigidos por la Resolución 0312 de 2019 cuyo campo de aplicación establecido en el artículo 2º incluye a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo al cual pertenece el Fondo de Empleados Goretti Ltda., FEG.

Si bien es cierto que el Fondo realiza los aportes al sistema de seguridad social de los empleados a su cargo de acuerdo con la normatividad vigente, tiene la necesidad y obligación de contar con un sistema que sirva para prevenir las enfermedades y lesiones causadas por las

condiciones laborales, además de promover el bienestar físico, mental y social de los empleados en todos los espacios de la estructura.

Este proyecto tiene por objetivo diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, desarrollando todas las herramientas establecidas por la ley para la identificación de los peligros que conduce la acción de la estructura, consagrando las bases para conseguir procesar y ejecutar estrategias que contribuyan a la eliminación o control de las diferentes situaciones, prácticas o elementos que representen una amenaza para la salud o la seguridad de los trabajadores con el fin de contribuir a la preservación de un ambiente laboral poseedor de armonía entre seguridad y salud en cada área de la empresa ya que el no contar con un sistema que preserve dichos factores, puede generar gastos por enfermedades laborales, accidentes, disminución en la producción, ausentismo, sanciones, entre otros y en casos más peligrosos incluso la clausura de la compañía.

El alcance que tendrá el proyecto de investigación parte de un diagnóstico el estado actual del Fondo de Empleados Goretti Ltda., tomando como referente el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; luego se evaluarán los métodos de control a los riesgos asociados a las distintas actividades que desarrollo el Fondo con base en los estándares que le son aplicables según el número de empleados, establecidos en la Resolución 0312 de 2019 para luego diseñar la estructura documental del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de estructurar políticas, objetivos y documentación de procesos, procedimientos, programas y registros aplicables a la Seguridad y Salud en el Trabajo del Fondo de Empleados y la elaboración del plan estratégico para la implementación del SG – SST en el F..E.G.

El método que se empleará para el desarrollo del proyecto de investigación será el inductivo que parte de observaciones particulares a la proposición general o universal, método utilizado por las ciencias fácticas en las ciencias de la salud el cual establece la forma habitual de proceder en la mayoría de estudios e investigaciones.

Para la aplicación del método planteado se aplicarán las guías técnicas de implementación del SG – SST para MIPYMES Decreto 1072 de 2015, la Guía Técnica Colombiana GTC 45, Guía para la cimentación de indicadores de gestión DAFP Decreto 1072 de 2015. La presentación de resultados de la investigación se realizará a través de matrices que consoliden la información y permitan realizar un análisis de la misma.

**a. Formulación o enunciado del problema.**

¿Cómo realizar un diagnóstico de la situación actual en la que se encuentra el Fondo de Empleados Goretti Ltda., en cuanto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015?

¿Cómo aplicar la metodología de prevención de riesgos laborales basados en la Norma GTC 45 del ICONTEC para proponer herramientas de control fundamentadas en análisis e identificación de amenazas en los puestos de trabajo del Fondo de Empleados Goretti Ltda.?

¿Cómo diseñar la estructura documental del SG-SST para el establecimiento de políticas, objetivos y documentación de procesos, procedimientos, programas y registros aplicables a la seguridad y salud en el trabajo para Fondo de Empleados Goretti Ltda., FEG?

- ¿Cómo elaborar el Plan Estratégico para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y mejora continua en el Fondo de Empleados Goretti Ltda., FEG?

#### **b. Delimitación del Problema**

- **Delimitación Espacial:** Este estudio se realizará en Colombia en la ciudad de San Juan de Pasto donde se encuentran ubicadas las instalaciones de la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda.
- **Delimitación Temporal:** Para la recolección de la información o de elementos importantes para el diseño del sistema se tendrá en consideración un período de 6 meses aproximadamente.
- **Delimitación del Contenido:** Los elementos requeridos para el diseño del SG-SST serán determinados por los lineamientos dados en la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo.

### **2.2 Formulación del Problema**

El Fondo de Empleados Goretti Ltda., es la organización elegida para el proyecto de investigación, ya que cuenta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con medio promedio de desarrollo de este, por lo cual la empresa está incurriendo no solo en faltas a las Leyes, Decretos, Resoluciones y Circulares reglamentados en el país, sino que no está brindando a sus trabajadores un ambiente adecuado para realizar sus labores, generando riesgos que pueden terminar en enfermedades y/o accidentes laborales.

Por lo anterior, y con ayuda de este proyecto lograremos resolver la pregunta ¿Cómo diseñar un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo que cumpla con las exigencias de la normatividad colombiana y este de acuerdo con las necesidades del Fondo de Empleados

Goretti Ltda. FEG?

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST) para el Fondo de Empleados Goretti Ltda., FEG de la Ciudad de Pasto (Nariño) con base en la legislación colombiana vigente.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

Realizar un diagnóstico de la situación actual en la que se encuentra el Fondo de Empleados Goretti Ltda., en cuanto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

Aplicar la Metodología de prevención de riesgos laborales basados en la Norma GTC 45 del ICONTEC proponiendo herramientas de control fundamentadas en análisis e identificación de amenazas en los puestos de trabajo del Fondo de Empleados Goretti Ltda., FEG.

Diseñar la estructura documental del SG-SST para el establecimiento de políticas, objetivos y documentación de procesos, procedimientos, programas y registros aplicables a la seguridad y salud en el trabajo en el Fondo de Empleados Goretti Ltda., FEG.

Elaborar el Plan Estratégico para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y mejora continua en el Fondo de Empleados Goretti Ltda., FEG.

### **4. Justificación y delimitación**

#### **4.1 Justificación**

El Fondo de Empleados Goretti Ltda., F.E.G. es una empresa con una actividad económica de intermediación financiera, destinada a prestamos financieros a sus respectivos asociados.

En el año 2014 el ministerio de trabajo expide el Decreto 1443 donde establece las directrices para la implementación del SG-SST”, estableciendo los siguientes periodos de transición “a) Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores. b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores. c) Treinta (30) meses para las empresas de' doscientos uno (201) o más trabajadores.” (mintrabajo - 2014 página 28).

“En el período 2015 se remite el Decreto 1072 donde se estableció un nuevo periodo de Transición para el Diseño e implementación del SG-SST. En el año 2017 la Republica colombiana expide resolución número 1111 de 2017 “Estándares mínimos del SG-SST”, mediante la cual implantan los ítems mínimos, las sanciones y los periodos en los que mediante todas las empresas deben Diseñar, implementar y mostrar gestión del SG- SST”. (decreto número 1072 de 2015 república de Colombia (26 de mayo de 2015) versión actualizada a 25 de abril de 2018 documento completo).

De acuerdo a lo exigido por la Resolución número 1111 de 2017, la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., F.E.G. al estar constituida, debería estar cumpliendo las siguientes fases:

“Fase 1. Evaluación inicial: Junio a agosto de 2017. Autoevaluación para identificar prioridades y necesidades del sistema para establecer un plan de trabajo

Fase 2. Plan de mejoramiento. Septiembre a diciembre de 2017. Realizar autoevaluación conforme a estándares mínimos. Establecer plan de mejora conforme a plan inicial. Diseñar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y formular el plan anual de gestión del año 2018

Fase 3. Ejecución: enero a diciembre de 2018. En coherencia con la

autoevaluación y plan de mejoramiento ejecutar las actividades previstas y formular el plan para el año 2019.

Fase 4. Seguimiento y plan de mejora. Enero a marzo de 2019.

Fase 5. Inspección, vigilancia y control. Abril de 2019 en adelante”.

(Tomado de [novasoft.com.co](http://novasoft.com.co)).

Teniendo en cuenta que la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., F.E.G., tiene una evaluación SG- SST desde el año 2017, por consiguiente, se debe acoger al decreto 1072 de 2015 y a la actual Resolución 0312 de 2019 en cumplimiento de la normativa de SST, con el finde evitar afectaciones a la empresa por incumplimiento a lo exigido en el Marco Normativo.

Desde este panorama se observa la necesidad de ejecutar este proyecto con el fin de dar cumplimiento a lo exigido por la legislación colombiana, a través de la elaboración del Diseño del SG-SST acorde a la normatividad y al contexto actual que se vive de emergencia de salud pública dada por el posible contagio del virus Covid – 19. De esta manera la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., F.E.G., será parte del grupo de empresas que sobresalen por su desempeño y se acogen a lo establecido por el Gobierno Colombiano; lo ideal es que la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., F.E.G., se ubique en la línea de tiempo establecida para la adecuación del SG-SST y forme excelentes entornos de ambiente de trabajo para sus partes interesadas e impida sanciones que pueden ser impuestas por parte del Ministerio de Trabajo en cada una de sus visitas de revisión; además de que pueda surgir un evento a corto, y/o mediano o a largo plazo, de gran responsabilidad para la empresa y si esta, no se encuentra protegida por un método, las posibles derivaciones, serian de gran señal para la organización.

## 4.2 Delimitación

La propuesta de diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se desarrollará en la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., ubicada en la ciudad de San Juan De Pasto, con una duración de 6 meses, comprendidos entre julio de 2021 a marzo de 2022.

## 4.3 Limitaciones

Se prevé una limitación de tiempo para llevar a cabo las actividades del diagnóstico inicial, dada la situación actual de pandemia, se planea realizar inspecciones específicas de observación y conocimiento en la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., F.E.G., para las cuales realizare personalmente debido a que laboro en la misma entidad.

Ya que esto será muy gratificante para mí ya que implementaré todo el conocimiento adquirido en la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 5. Marcos de referencia

### 5.1 Estado del arte a nivel nacional

**5.1.1** (rodriguez, 2021) En este trabajo de grado de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo, su autor se propuso como objetivo Realizar la propuesta para el **diseño de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para Distribuciones Farmacéuticas El Reino, Bogotá**, acorde al decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019. Para el desarrollo de la investigación toma como base un enfoque cualitativo que permita descubrir, construir e interpretar la realidad de la empresa aplicando una lógica inductiva que permita un flujo de información que lleve de lo particular a lo general. El tipo de trabajo es cuantitativo teniendo en cuenta que se realizó una recolección de datos y se aplicaron técnicas estadísticas, para conocer el estado en que se encuentra el



sistema de seguridad y salud en el trabajo en Distribuciones farmacéuticas el Reino, arrojando así un resultado cuantitativo que dé a conocer las diferentes falencias en el sistema que podrían ocasionar accidentes y enfermedades laborales. El Tipo de investigación lo definió como descriptivo exploratorio teniendo en cuenta que la empresa cuenta con procesos internos de seguridad laboral, medio ambiente y calidad, pero dichos procesos no se encuentran articulados en un sistema de gestión, y no se conocía el estado en el cual se encontraban con relación al área de seguridad y salud. por fue necesario realizar una evaluación inicial teniendo en cuenta los estándares mínimos de la resolución 0312 del 2019. Esto permitió identificar el estado actual de la empresa para diseñar un plan de acción que conduzca a la implementación satisfactoria del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se propuso 4 fases con las cuales se recolecto, clasifico y valido datos y experiencias recogidas y a partir de esta información se construyó conocimiento científico valioso para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

Como resultados de la investigación se evidenció cuáles son los estándares que no cumplía la empresa y se propuso mejoras y planes de acción enfocados al cumplimiento de los 7 estándares mínimos pendientes para lograr el 100% del sistema de gestión de la empresa. La elaboración de la matriz de peligros y riesgos basada en la guía técnica colombiana 45 permitió determinar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, y se pudo definir los controles para la minimización y prevención de la ocurrencia de accidentes o incidentes de trabajo.

Se determina que es necesario generar un proceso constante de actualización a los cambios que se generen dentro de la organización, ya sea por inclusión de nuevos procesos, equipos o personal y la realización de mejoras de las condiciones de las áreas o puestos de trabajo.

El aporte del trabajo de investigación consultado al proyecto de investigación que se desarrolla radica en que estos trabajos de aplicación en la implementación de los SG – SST deben ser constantemente actualizados acorde con los procesos, actividades, personal y equipos que se incorporen a la empresa dentro de la dinámica de expansión, crecimiento, tecnificación etc.

**5.1.2** (Rosero, 2016) En este trabajo de investigación del programa de especialización en Gerencia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo el objetivo propuesto por sus autores fue **Actualización del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Sergep Ltda.**, ubicada en Orito Putumayo. La metodología empleada para el desarrollo de la investigación fue analizada y discutida con el gerente de la empresa objeto de estudio y se desarrolló así: en primer lugar, se establecieron los lineamientos del trabajo, luego se realizó el diagnóstico de la empresa frente a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 para luego proceder a la actualización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para posteriormente socializarlo ante la alta dirección y los trabajadores.

Los resultados obtenidos de la investigación es que se logró evaluar y proponer mejora a los resultados futuros en lo relacionado a los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz tanto de los peligros como de los riesgos propios de la actividad comercial de la organización. Así mismo se logró identificar la normatividad interna de la empresa y la legislación externa colombiana con el fin de armonizar el cumplimiento de los requisitos de la normatividad vigente en Colombia. Con el mecanismo de socialización se logró concientizar al personal de la empresa sobre la importancia y la incidencia del manual en las actividades diarias y de los beneficios que el mismo proporciona a la organización en materia de competitividad, mejoramiento continuo, minimización de riesgos y satisfacción del cliente.

La revisión de este trabajo de investigación permite rescatar como aporte la necesidad que tienen las organizaciones de estar actualizando su SG – SST de conformidad con la normativa que va expidiendo cada Estado y de evaluar los procesos de mejora continua.

**5.1.3** (Bayona Gómez, 2017) En este trabajo de grado de especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, el objetivo perseguido por los autores fue **Diseño la estructura documental del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Fundación Universidad Autónoma de Colombia basado en el decreto 1072 de 2015**. La metodología empleada para la recolección de la información relacionada con la documentación que se elaboró para cumplir con los requisitos legales del Decreto 1072 de 2015 en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la FUAC se sustentó en primera instancia en el desarrollo de entrevistas y mesas de trabajo con la Unidad de Talento Humano-Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las entrevistas con los funcionarios y los Jefes de dependencia encargados de los diferentes procedimientos, incluyendo la recopilación de información adicional al procedimiento como formatos, instructivos, guías de trabajo y demás utilizadas en la actualidad; a esto se adiciona la visita , el trabajo de campo con la recolección de una evidencia objetiva y un análisis de datos históricos. 29 Seguidamente se ordenará y estandarizará la información recopilada y se elaborará la documentación solicitada por el Decreto 1072 de 2015, esto incluye la normalización de formatos, después de esta fase se realiza la respectiva validación con Unidad de Talento Humano-Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los resultados de la investigación permitieron generar de manera efectiva la estructura de la documentación solicitada en los requisitos legales establecidos en el Decreto 1072 de 2015 para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Fundación

Universidad Autónoma de Colombia, los cuales fueron estandarizados de conformidad con los requisitos exigidos por la normatividad colombiana.

La revisión de este trabajo de grado aporta al proyecto que se desarrolla porque sirve de referente para desarrollar una de los objetivos específicos que es la documentación del SG – SST. Adicionalmente al tratarse de una Institución de Educación Superior donde se aplicó puede generar un valor agregado al proyecto que se aplicará en el Fondo de Empleados Goretta Ltda., de la ciudad de Pasto (Nariño) donde sus asociados son empleados de la Universidad CESMAG y un conglomerado de instituciones donde prima la labor docente. En este sentido se puede vincular como aliado al Fondo de Empleados a la universidad y poder realizar actividades que beneficien a las dos entidades y se optimicen costos.

**5.1.4** (Quintero, 2016) En este trabajo de grado de la especialización en Gerencia en la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, sus autores se propusieron como objetivo **identificación y análisis del cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo frente al decreto único del sector trabajo 1072 de 2015 en la empresa carpintería y ebanistería jr**, con el fin de proponer estrategias de respuesta que permitan mejorar, controlar y dar cumplimiento a los estándares establecidos en la norma única del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de Colombia. Para el desarrollo de la investigación realizaron el diagnóstico inicial de los requisitos del ciclo PHVA del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según el decreto 1072 de 2015, con el fin de conocer el nivel de cumplimiento de la empresa carpintería y ebanistería JR. Esto se logró a través de la aplicación de un Check List diseñado con los lineamientos establecidos por el proyecto resolución del ministerio de trabajo, la cual definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para los empleadores.

Los resultados obtenidos en la investigación dan cuenta que La empresa tiene un cumplimiento de un 3% en los esquistos establecido en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según el decreto 1072 de 2015. Que los riesgos más críticos presentes en la empresa son los riesgos químicos, ante la exposición de material particulado.

La importancia de la revisión de este trabajo de investigación para el proyecto radica en obtener una visión de los SG – SST aplicados en diferentes tipos de empresas y poder observar que, en los mismos, si bien hay aspectos comunes que se pueden tener como referentes es importante hacer énfasis en los aspectos de cada tipo de organización en la que se vaya a desarrollar un trabajo de investigación de esta índole.

**5.1.5** (Tunarrosa, 2016) En el trabajo de especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, los autores buscan **Identificación y análisis del nivel de cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo frente al decreto**

**1072 en la empresa locativas js s.a.s.** Mediante la metodología de caracterización y diagnóstico, con el fin de generar propuestas que permitan la mejora continua del SG – SST. El desarrollo de la investigación se realizó con el enfoque mixto de tipo descriptivo que permitió identificar como se encuentra inicialmente el SG – SST en la citada empresa. En la fase final de la investigación se aplicó un estudio explicativo, con el cual se pudo identificar el estado inicial en el que se encuentra la organización objeto de estudio frente al Decreto 1072 de 2015. Así mismo tuvieron en cuenta el tipo de investigación documental que le permitió validar información escrita sobre el tema objeto de estudio, además de un tipo de investigación longitudinal para realizar el estudio del caso comparando datos obtenidos en diferentes momentos con el fin de evaluar los cambios ocurridos.

Como resultado de la investigación realizada por los autores pudieron analizar e identificar el cumplimiento del Decreto 1072 del 2015 en la empresa Locativas JS S.A.S. concluyendo que no se contaba con un Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo, por esta razón, se realizaron y entregaron las propuestas con el fin de contar con la mejora continua del SG-SST.

La revisión de este trabajo de investigación aporta al proyecto de investigación que se pretende desarrollar la importancia de utilizar un tipo de investigación longitudinal cuando sea pertinente para poder evidenciar la mejora continua del SG – SST o por el contrario poder mirar si el mismo se ha descuidado y los indicadores se deterioran.

**5.1.6** (Ramírez Tierradentro, 2020) En este trabajo de investigación de especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, los autores se propusieron como objetivo el **Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Llantas y Baterías Calle 13 S.A.S. de acuerdo con el Decreto 1072/2015** que contribuya a fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los empleados en el desarrollo de sus actividades. Para su realización, partieron desde un paradigma empírico analítico buscando involucrar tanto a los investigadores como los integrantes de la organización en la elaboración del programa, lo anterior considerando que la implementación de un SG-SST consensuado trae consigo mejor adaptabilidad y fidelización. El tipo de estudio desarrollado es de carácter cuantitativo, descriptivo y documental, que buscó identificar problemas específicos de seguridad laboral dentro de la empresa para realizar las observaciones necesarias en colaboración de la alta gerencia y de los demás colaboradores de la empresa para detallar las características de la población, utilizando para esto dos fases específicas, la primera bajo un paradigma cualitativo que permitió realizar un planteamiento general del problema de forma

teórica, una recopilación de datos estadísticos e históricos referenciales arrojando una evaluación inicial de la organización y la segunda fase, un documento cuantitativo que incluyó la identificación de riesgos y peligros de los trabajadores. El método analítico permitió posteriormente examinar los datos recolectados, para así obtener una conclusión del diagnóstico de la empresa, es así como se concluye que el diseño metodológico del presente trabajo es mixto.

Como resultado del estudio los investigadores pudieron demostrarle a la alta gerencia los requerimientos legales en cuanto al cumplimiento de SG-SST para la empresa Llantas y Baterías Calle 13 S.A.S. sino la importancia de poder manifestar los beneficios a posteriores que esto puede traer a la organización, para así llegar a una participación activa por parte tanto de los trabajadores.

Se evidenció la necesidad no sólo de demostrarle a la alta gerencia los requerimientos legales en cuanto al cumplimiento de SG-SST para la empresa Llantas y Baterías Calle 13 S.A.S. sino la importancia de poder manifestar los beneficios a posteriores que esto puede traer a la organización, mejorando así la promoción y prevención de salud laboral para así lograr una participación activa por parte tanto de los trabajadores como del gerente.

Así mismo lograron determinar que el sector comercio de autopartes es un sector en el que priman las Mipymes y estas no ven la necesidad de contar con el programa de seguridad y salud en el trabajo, por ello es un nicho de enfermedades laborales, por cual les debe demostrar los beneficios del SG-SST.

La revisión de este trabajo de investigación aporta al proyecto que se desarrolla en el Fondo de Empleados Goretti Ltda., de la ciudad de Pasto (Nariño) la importancia de que el diseño del SG – SST cuente con el apoyo de la alta gerencia y la participación de todos los

colaboradores de la empresa para lograr el empoderamiento sobre el mismo y facilitar se ejecución, seguimiento y mejora continua.

**5.1.7** (Barrios Castro, 2019) Esta investigación corresponde a una tesis de maestría realizada en la Universidad Cooperativa de Colombia Sede Bucaramanga a través de la cual se propuso **diagnosticar la situación actual de la empresa de confecciones ESLOR con relación a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015** para poder definir la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa y con base en ella diseñar y establecer los requisitos mínimos a implementar de acuerdo a las necesidades identificadas en la organización

Para la investigación revisó la plataforma estratégica de la empresa de confecciones, continuó con la evaluación inicial, estableció los planes y programas mínimos para ajustar la situación de la empresa frente a los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015.

Como resultado de la investigación encontró que el cumplimiento de estándares mínimos estaba en un 5% que se evalúa como estado crítico, ya que no existe gestión de peligros y riesgos, el único requisito que se cumple es el de la afiliación de sus el único requisito que se cumple es el de la afiliación de sus trabajadores a la ARL., debiéndose implementar para ajustar la situación de la empresa a la normativa vigente los programas de promoción y prevención, programa de riesgo psicosocial y los planes de emergencias, prevención de la accidentalidad, SVE para la prevención del ruido y SVE osteomuscular.

La importancia de la revisión de esta tesis de maestría para el trabajo que se está desarrollando está en el aporte que hace de revisar la plataforma estratégica de la organización, esto con el fin de analizar si la empresa desde su planteamiento estratégico tiene concebido un proyecto que desarrolle el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con



la normatividad vigente, toda vez que el tenerlo hace ver el compromiso que tiene la alta dirección para implementar, hacer seguimiento, evaluar y establecer acciones de mejora en el sistema, el cual es dinámico durante la vida de la empresa y el contexto en el que se desarrolla.

## **5.2 Estado del arte a nivel internacional**

**5.2.1** (Sarmiento Jimenez & Orjuela Buitrago, 2020) Trabajo de grado de la universidad ECCI en la Especialización de Gerencia de la Salud Ocupacional en la cual los autores tienen como objetivo **Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Universitaria Internacional bajo los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019**, de lo cual se puede deducir que el objeto de investigación es el Sistema de Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la legislación colombiana.

Para abordar la problemática planteada en el proyecto realizaron una investigación de tipo descriptivo y analítico que comprende tanto el análisis sistemático de las necesidades reales de la Institución sobre la cual se hace el estudio, con el fin de describirlas, interpretarlas, entenderlas y llegar así al levantamiento de la información, como también el análisis de algunas variables numéricas que soportaron los procedimientos y procesos, que llevaron al diseño adecuado del sistema de gestión, dando así la solución efectiva del problema. Para desarrollar la metodología propuesta gestionaron los objetivos planteados en la investigación, los cuales se enfocaron principalmente en el diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de La Fundación Universitaria Internacional, tomando como referencia la evaluación inicial realizada por la misma institución en noviembre del 2017. Esta evaluación siguió los lineamientos de la Resolución 1111 emitida en ese año, y sugería la necesidad de aplicar la matriz de evaluación de estándares mínimos para la confección del mencionado sistema de gestión.

La investigación tiene un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo. El enfoque cualitativo tiene como objetivo la observación de los procesos que desarrollan los funcionarios en relación con los temas de seguridad ocupacional, para así identificar tanto el nivel de conocimiento que tiene el empleado frente al sistema, como también las necesidades de capacitación de los empleados frente al tema de salud y seguridad en el trabajo. Esta información fue recogida a través de entrevistas con el personal de la Institución.

Como resultado de la investigación pudieron concluir que el nivel de cumplimiento con los estándares de la Resolución 0312 de 2019 solo alcanzó un 35% por lo que era necesaria realizar un plan de mejora el cual debe contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, las personas responsables de cada una de las actividades de mejora y el plazo determinado para su cumplimiento. Igualmente teniendo en cuenta la matriz de peligros y riesgos y el contexto de la organización elaboraron el manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de La Fundación universitaria internacional con sus procedimientos de conformidad a la norma ISO 45001:2018, Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015 y un plan de mejora que tiene por objeto incrementar el porcentaje de cumplimiento y llevar el estado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la institución de un estado crítico a un estado moderadamente aceptable

Basados en el plan de mejora se realizaron una serie de acciones y actividades con el objeto de conformidad a los estándares exigidos por la Resolución 0312 de 2019, lo cual ayuda a la institución a no estar en incumplimiento con la legislación vigente en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que las sanciones por incumplimiento empiezan con multas de 500 salarios mínimos hasta el cierre definitivo de la institución. Adicionalmente, los funcionarios de

la institución poco a poco han ido creando conciencia de la importancia de realizar sus actividades de manera segura, de tener ambientes de trabajo y estilos de vida saludables.

Es importante tener en cuenta que el 22.75% de los estándares mínimos aún se encuentra en incumplimiento, por lo cual la institución deberá realizar un plan de mejora, estableciendo actividad a realizar, fecha de cumplimiento y responsable para lograr el cumplimiento en un 100% los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019.

La revisión de este trabajo reviste importancia para el desarrollo de la presente investigación en la medida que deja presente que el impacto de estas investigaciones aplicadas debe darse directamente en las organizaciones de tal manera que se permita que además del cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, se incremente el bienestar y el clima organizacional del recurso más valioso de la organización que es el talento humano.

**5.2.2** (Suasnavas Bermúdez, 2019) **En su artículo Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas**, los autores buscan establecer si existe alguna relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ecuador.

Se trata de un estudio descriptivo de diseño transversal que utilizó información procedente de ENEMDU de marzo de 2018, realizada en las principales zonas urbanas y rurales de las provincias más representativas del Ecuador y disponible en la página web oficial del INEC (<http://www.ecuadorencifras.gob.ec>)

La población incluida en este estudio (sub-muestra) fueron personas mayores de 15 años que refieren estar ocupados, asalariados, con relación de dependencia, afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del sector privado formal y pertenecientes a todas las actividades económicas con una muestra de 3.787 encuestados.

El resultado del estudio determino el bajo nivel de desempeño social interno y gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas ecuatorianas a través de las declaraciones de la población trabajadora. Así mismo La Responsabilidad Social Empresarial es un tema de interés actual en Latinoamérica (Sierra, García & Zorio, 2014), pero que en Ecuador ha sido poco estudiado hasta el momento y sus resultados no revelan de forma real esta temática en el país.

El estudio revisado estudio contribuye, por primera vez, a la generación de información preliminar sobre el estado actual entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ecuador. El análisis de los resultados permitió revelar el bajo nivel de desempeño social interno e insuficiente gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas, imposibilitando, a corto y mediano plazo, llegar a la deseada cultura de seguridad y ética de empresas saludables (Duque et al., 2013). De este modo, pudieron afirmar que aún queda un trabajo importante por hacer para generar comportamientos socialmente responsables (CSR) en las prácticas de RSE y SST del país (Ramón et al., 2018).

El trabajo realizado por los autores permite tener una mirada internacional en cuanto al tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo en este caso en la República del Ecuador y mirar que al igual que en Colombia existe una normativa vigente pero que no se interiorizado a nivel de las organizaciones y por ello se ha visto la necesidad de expedir normas coercitivas que de alguna forma garanticen el cumplimiento en la implementación de los sistemas de seguridad y salud en le trabajo en favor de los trabajadores quienes están expuestos a diferentes riesgos que deterioran con el tiempo la salud, el bienestar, la salud, entre otros.

**5.2.3** (Arce, 2016) En su tesis de maestría de la Universidad Central de Trujillo titulada **Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos - procomsac - en Chiclayo**, realiza un estudio que le permita plantear un Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa PROCOMSAC, que cumpla la Ley N° 29783 que establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales.

A través del estudio, su autor buscó describir la situación actual en Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa de plásticos – PROCOMSAC y la necesidad de diseñar estrategias de seguridad para las maniobras de acuerdo con lo establecido por la ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” utilizando los métodos de investigación: • Inductivo, por qué investigó cada causa particular que se presentó en esta investigación para sacar conclusiones generales que aporten a tomar decisiones que sirvan para cumplir con los objetivos y deductivo para lograr llegar a particularidades que determinen elementos puntuales y fundamentales para la creación de procedimientos, reglas, leyes y otros que el investigador concluyó.

La investigación estuvo dividida en dos etapas. La primera etapa comprendió el diagnóstico de la institución, el análisis de los sectores de riesgo y una evaluación de impactos a la salud pública. Así mismo, el autor empleó la observación, encuestas y entrevistas para culminar esta etapa y una segunda etapa, en la cual diseñó un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Empresa de Plásticos – PROCOMSAC.

El resultado de la investigación concluyó que la empresa PROCOMSAC, no cuenta con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo identificó que

la citada empresa presentó 19 peligros potenciales, así mismo los incidentes peligrosos ocurrieron con mayor frecuencia (19 incidentes); seguidos por los accidentes incapacitantes (15); mientras que las operaciones que presentó mayor número de accidentes y/o incidente fue la de conversión (cuatro accidentes leves, cinco accidentes incapacitantes, cuatro incidentes peligrosos y dos incidentes menores). Del mismo, las operaciones donde se presentaron accidentes e

incidentes fueron las de extracción, laminado, impresión, prensa, telares, mantenimiento, conversión y control de calidad.

La revisión de este trabajo de investigación permite mirar que cada país, en este caso Perú tiene su propia normativa contra la cual se evalúa el cumplimiento del SG – SST que en ese país corresponde a ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Es menester manifestar que si bien el trabajo consultado en Perú corresponde a la aplicación de una empresa en particular, se observa al igual que en Ecuador el bajo nivel de cumplimiento de las normas y en el caso de la empresa objeto de estudio afirma el autor no cuenta con el SG – SST., razón demás para afirmar que los trabajos de grado que se desarrollan en los programa de pregrado y posgrado, contribuyen a difundir en las empresas la necesidad que existe de implementar el citado sistema de gestión y esa conciencia que se despierta a nivel de los directivos de la misma se va transformando en cultura organizacional.

### **5.3 Marco Teórico**

**Antecedentes.** Todas las actividades que desarrollan las organizaciones sean del sector público o privado y dentro de cualquier sector de la economía a través de la ejecución de actividades primarias, secundarias o terciarias, implican peligros, amenazas y riesgos para los trabajadores, además de esto, diariamente sus trabajadores interactúan con distintas condiciones laborales que pueden tener una influencia positiva o negativa en ellos. Por tanto, bien la SST es precisamente la conducta que se apodera de garantizar el bienestar tanto físico, como mental y social de sus trabajadores.

**5.2.1** La seguridad industrial y la salud ocupacional, a través de su desarrollo histórico en sus distintas etapas ha permitido establecer un cuerpo teórico que constituye su marco epistemológico, un objeto de estudio, un método, unos fines y unos principios como elementos

que tienen por objeto fundamentar su estudio como una ciencia. Sea lo primero describir las diferencias entre la seguridad industrial y la salud ocupacional las cuales según (Lizandro, REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD, 2012) citado por Ray Asfahl se pueden sintetizar así: La seguridad industrial se ocupa de los efectos agudos de los riesgos, se concentra en los actos y las condiciones inseguras, estudia los accidentes y los riesgos laborales con un enfoque preventivo y de investigación y por último esta abarca la ergonomía y el análisis de ambiente; en tanto que la salud ocupacional se ocupa de los efectos crónicos, se concentra en los riesgos de la salud, estudia las molestias ocupacionales fundamentadas en el diagnóstico precoz y el procedimiento pertinente, abarca la higiene industrial, la medicina del trabajo y la salud mental ocupacional. Con base en lo anterior se puede inferir que el objeto de estudio de la seguridad industrial es la prevención de los accidentes laborales los cuales se producen como consecuencia de las distintas labores que deben desarrollar los trabajadores en las distintas empresas e instituciones durante la jornada laboral, los cuales pueden ser prevenibles, en tanto que la salud ocupacional tiene por objeto a partir de un conjunto de actividades multidisciplinarias, la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las promociones comenzando la acomodación del trabajo a la individuo y de la persona a su responsabilidad.

Para el año 2012 se reglamenta la conformación del comité de convivencia para tener en cuenta situaciones de acoso laboral dentro de las empresas públicas y privadas, por medio de la Resolución 652. En FEG Ltda. Le corresponde revisar la necesidad de conformar el comité de convivencia, de acuerdo al tamaño de la misma. (Resolución 652, 2012) Bajo el argumento de molestias y sucesos de labor como situaciones recurrentes en las empresas de Colombia, se normaliza para el año 2012 la Ley 1562 que solicita el diseño de programas para la educación del

personal de trabajo en perjuicio de sucesos y enfermedades de origen laboral. (Ley 1562, 2012). Contemplando la Resolución 2404 de 2019 repara la Batería de Instrumentos hacia la valoración de causas de riesgo psicosocial, como una guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los elementos psicosociales de los empleados, que para la empresa FEG Ltda.

Ya es un requisito legal de cumplimiento en la estructuración del sistema de gestión de SST. (Resolución 2404, 2019). Atendiendo el escenario actual de salud pública, como problemática de riesgo biológico Mundial, y velando por la protección de todos los colombianos es estado expide la Resolución 666 de 2020, la cual acoge la formalidad universal de bioseguridad para debilitar, inspeccionar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus Covid-19, está orientada a minimizar los factores que pueden generar la transmisión de la enfermedad por Covid19 y deberá ser implementado los empleadores y trabajadores del sector público y privado que requieran desarrollar sus actividades durante el periodo de la emergencia sanitaria, para lo cual FEG Ltda. corresponde constar y realizado protocolos de bioseguridad para la defensa de todos sus colaboradores hacia la prevención de contagio y reactivación de las actividades.

El proceso de hacer hace referencia a la implementación del SG – SST. Una vez realizado el diagnóstico del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se establece un plan de trabajo que permita desarrollar el sistema de gestión, esto implica realizar la gestión adecuada de los peligros, las evaluaciones médicas ocupacionales, la prevención, la prevención y respuesta ante emergencias, gestión del cambio, las adquisiciones y la contratación.

Ahora bien, las diferencias entre la seguridad industrial y la salud ocupacional no han implicado su desarrollo independiente, sino que más bien es complementario y necesario a través de la historia, pues las mismas según (Lizandro, REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD,



2012) “conforman un binomio inseparable que garantiza la minimización de los riesgos laborales y la prevención de accidentes en el trabajo”, entendiéndose por riesgo laboral la probabilidad de que ocurran lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y equipos dentro de un contexto laboral, estando siempre presentes y las acciones que se emprendan en las empresas van encaminadas a neutralizar sus efectos o minimizarlos; por su parte los accidentes de trabajo son aquellos hechos lesivos o mortales que obtienen terreno durante la marcha de trabajo y que se caracterizan por ser impulsivos y repentinos, pero prevenibles. Así entonces mientras los riesgos laborales están presentes en el entorno laboral en mayor o menor medida siempre estarán ahí, no así los accidentes de trabajo los cuales pueden ser perfectamente evitables.

En el devenir histórico de la seguridad industrial y la salud ocupacional, su evolución y desarrollo ha estado ligado a investigaciones que han buscado determinar la relación que existe entre los accidentes de trabajo y los sitios de trabajo, como también las enfermedades laborales y las condiciones de trabajo como se puede analizar en (Lizandro, REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD, 2012) cuando cita por prototipo, como en la edad antigua y media, las poblaciones de Mesopotamia asociaban las cataratas con el trabajo de las manufacturas y el trabajo artesanal del vidrio, de igual manera en la “ironía de los funciones se hallan contextos que señalan una relación causal entre las posturas incómodas en el trabajo y la fatiga o las deformaciones físicas, así como también se puntualizan afecciones oculares y parasitarias ocasionadas por el barro, al igual que el Papiro Quirúrgico afectaba el sistema nervioso”. De esta manera empieza un desarrollo investigativo que buscaba demostrar cierto tipo de enfermedades asociadas a ocupaciones específicas.

En cuanto a la seguridad industrial se puede inferir que empieza su desarrollo con la revolución industrial que da inicio con un invento destacado como lo es la máquina a vapor, se puede evidenciar las condiciones laborales eran paupérrimas, pues como siempre pero más en esta época, ha primado la producción a la salud de los trabajadores y en este sentido la cultura tanto de los empleadores como de los trabajadores con relación a las condiciones de salud y seguridad eran mínimas, siendo estas últimas las causas de los accidentes de trabajo los cuales para le época de la primera revolución industrial causaban lesiones, mutilaciones o la muerte que se daba por la ocurrencia de accidentes trágicos y recurrentes. Se empieza a concluir entonces que entre más inseguros son los sitios y condiciones de trabajo hay una mayor propensión a la ocurrencia de 49 accidentes y la severidad de los mismos. De igual manera la investigación de los accidentes de trabajo ocurridos con el fin de determinar las causas que los provocaron permiten a las empresas ir tomando acciones encaminadas a eliminarlas y de esta forma evitarlos.

A principios del siglo XXI, las consecuencias de unas condiciones de trabajo inseguras e insalubres siguen siendo muy graves en términos humanos y económicos. En las presentes Directrices se aboga por unas políticas coherentes que protejan a los trabajadores de los peligros y los riesgos en el trabajo al tiempo que se mejora la productividad. En ellas se presentan métodos y herramientas prácticos para ayudar a las organizaciones, las instituciones nacionales competentes, los empleadores, los trabajadores y demás interlocutores a establecer, aplicar y mejorar sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo que permitan reducir las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionados con el trabajo. Las Directrices pueden aplicarse en dos ámbitos: nacional y de la organización. En el ámbito nacional, facilitan la creación de un marco nacional para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) que, de preferencia, cuente con el apoyo de leyes, Directrices

relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (Trabajo, 2001) En 1954, y como aporte de los patronos privados se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambió su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá.

En 1961, el Ministro de Trabajo formó la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En 1964, ya existían tres dependencias dedicadas a la Medicina e Higiene de Trabajo; el grupo de Salud Ocupacional del INPES en el Ministerio de Salud; la sección de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales (GIL-MONTE, 2012).

**5.2.2 Modelo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.** La salud es un derecho esencial del ser humano que ayuda al progreso mercantil y social, teniendo esto en cuenta en el mundo se han implementado normas, para el control y seguimiento de la salud de los trabajadores, como responsabilidad de los entes gubernamentales. (Navarro & Orjuela 2006, pág. 2). En Colombia, ya se evidencia una mejora porque ya existe legislación y normatividad de obligatorio cumplimiento sobre seguridad y salud en el trabajo.

El Decreto 1072 de 2015 es el decreto único reglamentario del sector trabajo, en el cual se recopilan todas las reglamentaciones y normatividad vigente sobre Seguridad y Salud en el trabajo. En el título 4 Riesgos Laborales, Capítulo 6, Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo. (Trabjo, 2015).

La Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 2017. (safetya, 2019) con esta resolución se establecen los estanderees minimos del SG-SST y se establece los nueveos estanderes para implementar a las empresas.

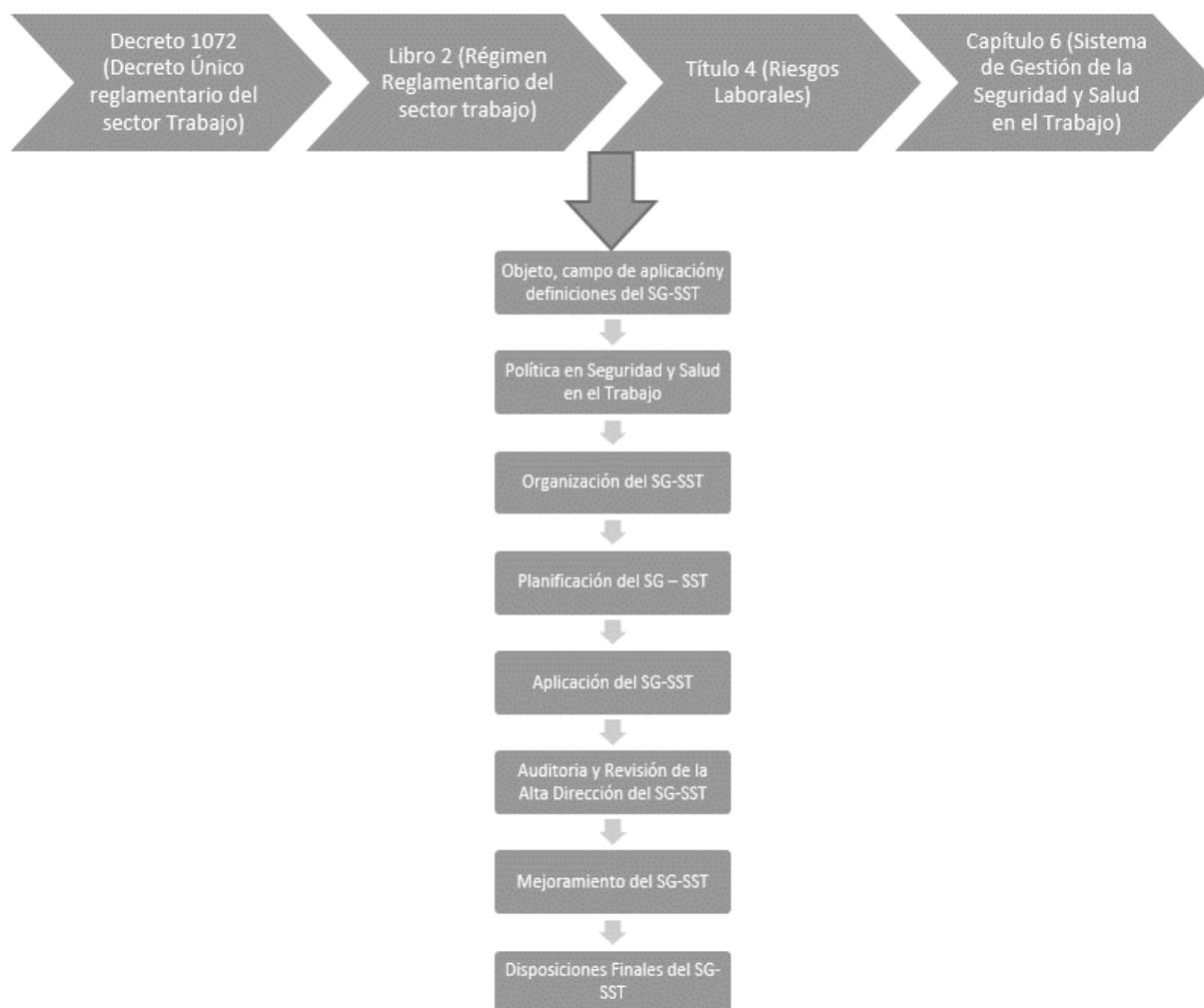


Figura 1. Estructura Capítulo 6-Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente: (Cuervo, 2016) Modificada.

El capítulo 6, tiene 8 subdivisiones, en las cuales se precisan los parámetros que debe tener en cuenta cada compañía u organización para el proceso de su propio SG-SST, lo que

quiere decir que no es rigurosamente necesario continuar el mismo orden mencionado en el Decreto, pero sí tener en cuenta las normas a las que este se refiere.

Como cada compañía tiene una actividad económica diferente, sus instrucciones van conforme a sus necesidades, la estructura organizacional precisa la forma de trabajo, las ocupaciones de los empleados y las actividades que cada uno de ellos realiza son específicas, el SG-SST debe ir acorde a los lineamientos y directrices de la empresa, por eso el Decreto es sólo una guía de cómo desarrollar e implementarlo, pero cada organización debe hacerse responsable de crear un sistema que cumpla con las políticas, misión y visión general de la misma.

Las fases se basan en planeación estratégica que está directamente relacionada con el ciclo PHVA que es un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo y este da solidez a todo el proceso.

- Planear: se deben trazar planes que mejorarán la salud de los trabajadores, definiendo qué se están haciendo de manera incorrecta, o qué se puede hacer de un mejor modo y en estos se puede tener por objeto, el campo de aplicación y definiciones del SG-SST, política de seguridad y salud en el trabajo y la organización del SG-SST.
- Hacer: Se coloca en práctica todo lo que se planeó en el paso anterior y el plan de acción elaborados y se debe llevar a cabo el debido proceso para que no se produzcan desviaciones en el debido proceso.
- Verificar: En esta fase debe iniciarse junto con la aplicación del plan de acción esto se debe a que el seguimiento de los resultados a realizarse lo antes posible para así saber si se podrán saber si los objetivos se van a lograr y todo esto con el fin de comprobar si se están consiguiendo los resultados esperados de dichos objetivos.

- Actuar: En esta etapa se presenta un inicio y un final simultáneamente porque aquí se debe realizar una debida evaluación muy minuciosa de los errores y problemas anteriormente presentados y en el ciclo PHVA se reinicia nuevas directrices, por lo tanto, siempre es importante recordar que al final del ciclo se debe iniciar una nueva planificación todo esto para implementar medidas de mejora para elevar la eficacia de todas las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **5.2.3 Planeación Estratégica del ciclo PHVA.**

Ciclo PHVA deriva del ciclo de Shewhart de W. Edwards Deming, es llamado en honor a Walter Shewhart, un estadístico que muchos razonan como el padre de la inspección de la calidad moderno. Este es una herramienta de mejora continua que más se utiliza en todo el mundo, y se caracteriza por ser eficiente, elástico y puede aplicarse a cada uno de los procesos y las etapas de planificación, ejecución, inspección y mejora de cualquier Sistema de Gestión ciñendo el de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el siguiente modelo se representa cada una de las etapas y evidencias, que desarrolla cada fase del ciclo PHVA de acuerdo al SG-SST. (Figura 2).

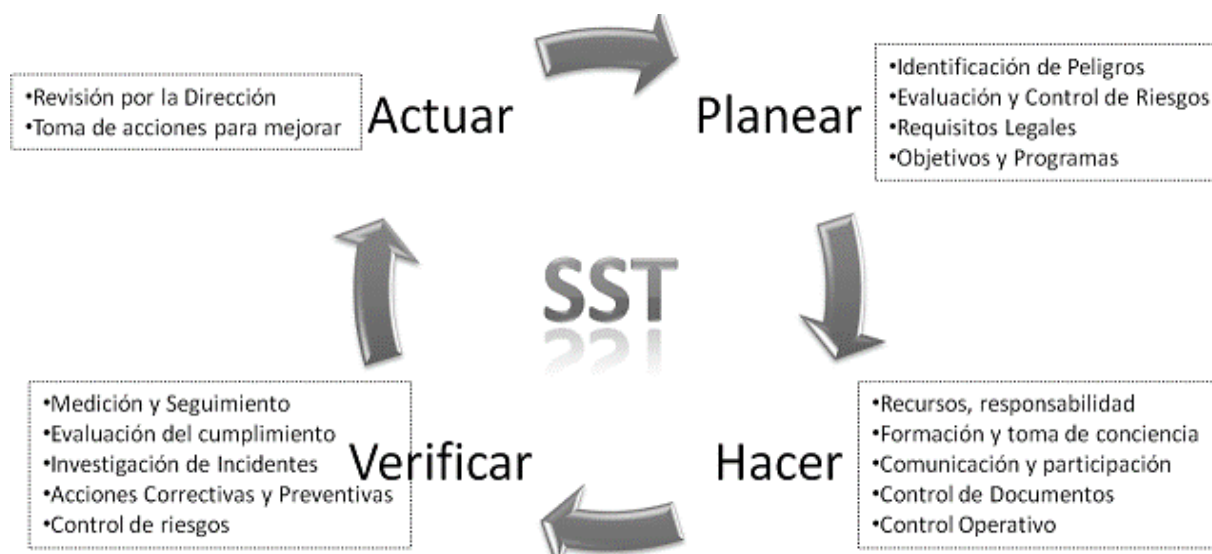


Figura 2. Ciclo PHVA-SG-SST-ATEP

Fuente: (Integral, 2018)

Planear es la etapa más importante, porque de una buena planeación se logran ampliar bien las otras fases y esto concibe a ser más confiables, y de esto surgen las siguientes preguntas para la planeación: ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Con qué datos? ¿Para qué evaluar? De aquí se precisan las políticas y objetivos del Sistema de Gestión de acuerdo a las necesidades y estructura organizacional de la compañía, los roles y responsabilidades de los diferentes niveles de la compañía, la matriz legal va de acuerdo con la actividad económica de la compañía, el plan de trabajo anual, el plan de capacitaciones, la identificación de peligros y valoración de riesgos a través de la Matriz GTC45, los diferentes mecanismos por medio de los cuales se van a tomar las notas referentes a Seguridad y Salud en el Trabajo y los indicadores que deben ser de organización de proceso y de resultados.

Hacer en el cual se ejecuta el plan a través de la recogida de datos para su empleo en las sucesivas etapas.

Verificar efectúa seguimiento y medición de lo realizado, observar hasta qué punto y en qué medida ha conseguido la dirección cumplir con su deber de garantizar la SST, y informar los resultados conseguidos.

Actuar se lleva a cabo las acciones para la mejora del SG-SST, etapa que cierra el ciclo dando paso a uno nuevo y que supone la implantación real del concepto de la mejora continua.

#### **5.2.4 Sector Solidario**

La concepción del cooperativismo de consumo, surgió de Inglaterra por el año de 1844 cuando los célebres trabajadores de Rochdale, efectuaban una huelga reclamando un aumento de salario, pero en vista de que todo empeño era inútil, resolvieron recurrir a la fuerza de la unión como represalia inmediata y contribuir con una cuota para formar - 1844 un pequeño capital. En esas condiciones formaron su afamado programa y adquirirían en el mercado lo esencial para mejorar su condición doméstica y social, y vender a precio de costo a los cooperados, para después distribuirse a prorrata de compras los beneficios obtenidos. (Estrada, 1941).

Los beneficios que obtienen las personas vinculadas a las cooperativas se dan por cuenta de la capacidad de estas empresas para trabajar en dos frentes: el que vela permanentemente por la satisfacción de las necesidades de quienes las conforman y el que enfrenta la economía de mercado para el desarrollo de determinada actividad.

Esta mezcla crea la necesidad para las cooperativas de ser totalmente sostenibles, competitivas y rentables, de manera que se garantice la posibilidad de crecer y brindar una mayor cantidad y mejor calidad de bienes y servicios, que al final se traduzcan en un mejoramiento de la calidad de vida de sus miembros. (Confecoop, Cooperativismo, presente en la economía nacional, 2015).



El cooperativismo se ha convertido en una nueva locomotora económica del país en la cual se habla de una economía para todos, “un país de copropietarios, donde se genera patrimonio para millones de personas de una forma incluyente, desde donde se genera riqueza de una forma colectiva y se reparte de una manera colectiva” explica Confecoop. (Portafolio, Cooperativas: un impulso económico y social al país, 2014).

De acuerdo a un informe presentado por Confecoop, Confederación de cooperativas de Colombia las entidades de economía solidaria están conformadas de la siguiente manera: “cooperativas (68,0% del total), 1.713 a fondos de empleados (28,5% del total) y 207 a asociaciones mutuales (3,4% del total)” (Confecoop, Cooperativismo, presente en la economía nacional, 2014).

Actualmente en Colombia existen cerca alrededor de 4.000 cooperativas que vigilamos, pero el universo es de 10.500 registradas en cámara de comercio. Hay muchas que se crean y que desaparecen, por lo que activas pueden estar entre 5.000 y 6.000. Afiliados son siete millones de colombianos que están en cooperativas, fondos de empleados y mutuales. (Supersolidaria, 2021).

“el cooperativismo tiene presencia a nivel nacional. Por domicilio principal, las cooperativas están presentes en 32 departamentos y 522 municipios. Al igual que el año anterior, en 2014, los departamentos en los que más tuvo presencia el sector cooperativo, por domicilio principal, fueron Bogotá, D.C., Valle del Cauca, Antioquia y Santander, haciendo evidente la correlación entre la densidad poblacional de las regiones y su actividad productiva” (Fernández, 2017).

En 2014, el número de empleos bajo el régimen laboral tradicional del sector cooperativo fue 127.296. Por su parte, las cooperativas de trabajo asociado vincularon a 120.022 personas como asociados. En este modelo los asociados y gestores de las empresas son a su vez quienes

aportan el trabajo. Al sumar los empleos bajo el régimen laboral tradicional y los puestos de trabajo que tiene el trabajo asociado cooperativo, fueron 247.318 colombianos los que encontraron en el sector cooperativo una posibilidad de trabajo, en 2014. Esto representa 1,0% del promedio de la población económicamente activa del país, en 2014, y 1,1% del promedio de la población ocupada. (Confecoop, MAPEO COOPERATIVO:, 2020).

Tabla 1. Empleo Generado por Cooperativas en Colombia

<b>Tamaño de la Cooperativa</b>	<b>No. De asociados promedio por cooperativa</b>	<b>No. De empleados promedio por cooperativa</b>
Micro	342	12
Pequeña	1.657	108
Mediana	10.003	285
Grande	49.953	2.200

Fuente: Informe Confecoop, desempeño Sector Cooperativo Colombiano 2014.

En conclusión, el sector cooperativo en Colombia ha logrado hacer inclusión financiera donde los bancos y el gobierno no lo han hecho, creando un modelo de economía para todos, “un país de copropietarios, donde se genera patrimonio para millones de personas de una forma incluyente, desde donde se genera riqueza de una forma colectiva y se reparte de una manera colectiva” explica Confecoop. (Portafolio, Cooperativas: un impulso económico y social al país, 2014). Adicionalmente se han ejecutado grandiosas contribuciones a la economía del país y generación de un número significativo de empleos, por lo cual los técnicos, tecnólogos, profesionales o especialistas apoderados del proceso de ejecución del SG-SST tendrían un mercado extenso que comprender.

#### **5.4 Marco Conceptual**

Seguridad y Salud en el Trabajo-SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). (Trabajo M. d., 2012).

Accidente de trabajo es el suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2012).

Amenaza es un peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

El Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud es un proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

Una Cooperativa es una empresa asociativa sin ánimo de lucro en la cual los trabajadores o los usuarios son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa. Es creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general. (bogotá, 1995).

Por Centro de trabajo se entiende a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Ministerio de Trabajo, 2015)

Las Condiciones de salud son un conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015)

La Descripción sociodemográfica es un perfil de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

Enfermedad laboral es el resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2012).

La Evaluación del riesgo es un proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

La Identificación del peligro es un proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

Peligro es la fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

La Política de seguridad y salud en el trabajo es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Trabajo M. d., 2015).

Riesgo es la combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

## **5.5 Marco Legal**

### **5.4.1 Legislación Nacional**

**Resolución 2400 de 22 de mayo de 1979.** Descripción que establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

**Ley 9 de 16 de julio de 1979.** Se dictan medidas sanitarias, es de gran importancia ya que la empresa debe preservar, restaurar y mejorar las condiciones necesarias en lo que se relaciona a la salud humana.

**Decreto 614 de 14 de marzo de 1984.** Determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, es de obligatorio cumplimiento ya que la empresa debe conformar comités de seguridad para garantizar ambientes de trabajo seguros.

**Resolución 2013 de 6 de junio de 1986.** Se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

**Ley 100 de 23 de diciembre de 1993.** Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones como conjunto de instituciones, normas, procedimientos,

que disponen la personas y la comunidad para recrearse de una calidad de vida, mediante el acatamiento progresivo de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen.

**Decreto 1295 de 22 de junio de 1994.** Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, por lo que es de gran importancia que la organización establezca normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes de trabajo.

**Decreto 1607 de 31 de julio de 2002.** Modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones, es importante que la organización cuente con una actividad económica principal asociada a una clase de riesgo.

**Ley 776 de 17 de diciembre de 2002.** Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestación del Sistema General de Riesgos Profesionales, es de gran importancia ya que la organización debe garantizar la calidad de vida de los trabajadores a través de ambientes seguros de trabajo y en procesos de calificación de enfermedad laboral o accidentes de trabajo ser guiada por la administradora de riesgos laborales.

**Ley 1010 de 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, resulta importante dar cumplimiento a lo establecido en la presente ley ya que la empresa debe garantizar mecanismos de prevención asociados a la mitigación de factores de riesgo **psicosocial y acoso laboral.**

**Resolución 1401 de 14 de mayo de 2007:** reglamenta la investigación de los incidentes y los accidentes de trabajo.

**Guía Técnica Colombiana del 20 de junio 2012:** Guía Para La Identificación De Los Peligros Y La Valoración De Los Riesgos En Seguridad Y Salud Ocupacional.

**Ley 1562 de 11 de julio de 2012.** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, es de gran importancia ya que bajo esta ley se inicia con el concepto de salud ocupacional ahora llamado seguridad y salud en el trabajo.

**Resolución 1409 de 23 de Julio 2012:** Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

**Decreto 1447 de 5 de agosto de 2014:** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

**Decreto 472 de 17 de marzo de 2015.** Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), por lo que es de obligatorio cumplimiento, las organizaciones sin importar su naturaleza o tamaño deben implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Decreto 1496 de 06 de agosto de 2018:** Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de productos químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química. La organización debe iniciar con la implementación del sistema de etiquetado de sustancias químicas.

**Resolución 0312 de 13 de febrero de 2019.** Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la organización debe garantizar el diseño e implementación de los estándares mínimos de acuerdo con el tamaño de la empresa y la actividad económica.

#### **5.4.2 Legislación Internacional**

**ISO 45001 de 2018:** sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinada a proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales.

**OHSAS 18001:** Es una herramienta que proporciona una guía para que una organización pueda implementar y evaluarse a sí misma en relación con sus procedimientos de seguridad y salud ocupacional.

**NIOSH:** El Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional es la agencia federal encargada de hacer investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

**Norma Técnica de Prevención 102:** Clasificación y tipos de elementos de protección personal especificados en las normas técnicas reglamentarias

**Norma Técnica de Prevención 442:** Investigación de accidentes-incidentes: procedimiento.

**Norma Técnica de Prevención 540:** Costes de los accidentes de trabajo: procedimiento de evaluación.

**Norma Técnica de Prevención 387:** Evaluación de las condiciones de trabajo método del análisis ergonómico del puesto de trabajo.

**Norma ILO-OSH 2001:** Para la prevención de los riesgos laborales.



## **6. Marco Metodológico**

### **6.1 PARADIGMA**

Un paradigma se define de acuerdo con Guillermo Briones – Según el planteamiento de Thomas Khun citados por (Quijano Bodniza, 2009)

“Una concepción general del objeto de una ciencia, de los problemas que deben estudiarse, del método que debe emplearse en la investigación y de las formas de explicar, interpretar o comprender, según el caso, los resultados obtenidos por la investigación. El paradigma reúne y relaciona ejemplos y teorías que se formulan dentro de él. Su aceptación por parte de un conjunto de investigadores diferencia una comunidad científica de otra y constituye el fundamento válido de su práctica científica...”

Partiendo desde el punto de vista epistemológico, los paradigmas que orientan la investigación están fundados en diferentes corrientes de pensamiento entre los que se puede destacar el empirismo y la fenomenología, los cuales en oposición sustentan los dos enfoques de investigación más aceptados por la comunidad científica que son el cuantitativo y el cualitativo a partir de los cuales, en los últimos tiempos se desprende un enfoque mixto que utiliza en una investigación los dos paradigmas.

El paradigma a utilizar en el presente proyecto de investigación es el cuantitativo, teniendo en cuenta el tipo de variables que se tendrán que analizar para la generación de datos para medir los diferentes riesgos que sean identificados, además de los indicadores los cuales aportarán una herramienta vital para la evaluación de circunstancias, con el apoyo de las matemáticas y la información que está contenida en datos numéricos.

### **6.1.2 MÉTODO**

Toda investigación cuantitativa se aborda con el método científico, también conocido como el método empírico analítico.

### **6.1.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación a realizar es descriptivo, en la medida que se centrará en medir con la mayor precisión posible las variables que son de interés para realizar la descripción del objeto de estudio tales como: frecuencia de siniestralidad laboral, accidentes de trabajo, causas y factores de riesgo de enfermedades ocupacionales y/o profesionales. la cual tienen por objetivo responder las causas de los eventos físicos y sociales.

En el desarrollo de la propuesta para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., se utilizará el método de investigación tipo cuantitativo, ya que se trata de conocer las situaciones predominantes a través de la descripción de los procesos y así mismo identificar y recopilar la información que dé cumplimiento legal, por ende se empleará un paradigma cuantitativo donde se realizará un análisis preliminar por medio del diagnóstico del estado actual de cumplimiento de la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., en lo que se refiere al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y así mismo se vincula datos mixtos y cualitativos con dicho fin de responder el planteamiento del problema.

Teniendo en cuanto lo mencionado anteriormente se procede a establecer las siguientes fases dando cumplimiento a los objetivos específicos ya planteados.

#### **Fase 1**

Para llevar a cabo el desarrollo del proyecto se han instaurado las siguientes fases separadas por actividades con el fin de dar cumplimiento a

los objetivos.

Consiste en la recolección y caracterización de la información concerniente a Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, con la finalidad de verificar el cumplimiento de lo exigido por el marco normativo legal vigente.

**Recolección de datos:** El diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó por medio de los estándares mínimos para empresas con menos de 10 trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III (art. 3) de la Resolución 0312 de 2019., la cual se referencia en este trabajo como (Anexo 1).

En esta fase, se realizará la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad Saluden el trabajo de acuerdo con la normatividad legal vigente, con el fin de evidenciar el estado actual de la empresa. Las actividades para realizar son las siguientes:

- Realizar el diagnostico por medio de una lista de chequeo de acuerdo con los estándares del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- Revisar la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa.
- Verificar el cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes y contratistas.
- Revisar la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- Revisar la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.
- Revisar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y accidentalidad.
- Revisar el registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.

## **Fase 2**

Consiste en la recolección y caracterización de la información concerniente a los peligros y riesgos a los que están expuestos los integrantes de la organización, de acuerdo a lo expuesto en la GTC 45 del 2012.

Se realizarán las investigaciones a nivel nacional e internacional de la documentación pertinente para tener en cuenta en el Diseño del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Industrial.

- Revisar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos bajo metodología GTC 45 versión 2012 y la priorización de riesgos.
- Buscar tesis, revistas, libros nacionales e internacionales a lo que refiere al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Averiguar mecanismos y/o estrategias para el diseño del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Investigar la normatividad nacional e internacional aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Fase 3**

Teniendo en cuenta el resultado del diagnóstico inicial y los riesgos identificados como panorama de la organización, se planteará y documentará un plan de trabajo para la construcción del sistema de gestión en SST.

Consiste en el diseño de un plan de trabajo, que le permita a la organización materializar actividades de gestión en SST de forma gradual y conforme a las necesidades de la empresa Fondo de Empleados Goretta Ltda., con el fin de abarcar los siguientes procedimientos: Procedimiento de rendición de cuentas, de comunicaciones, gestión del cambio, exámenes médicos ocupacionales, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales y acciones preventivas, correctivas y de mejora.

#### **Fase 4**

Consiste en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio con el fin de identificar y gestionar la mejora continua,

Teniendo en cuenta el análisis y los resultados del diagnóstico inicial se realiza a la organización documentación y/o herramientas pertinentes para llevar a cabo con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Realizar la Matriz legal con la normatividad colombiana vigente en lo que refiere a Seguridad y Salud en el Trabajo que aplica para la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda.
- Realizar la Matriz IPEVR y detallar la priorización de riesgos de acuerdo con la matriz IPEVR definiendo aquellos riesgos críticos o prioritarios.
- Realizar la política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad.
- Realizar la propuesta del plan de trabajo anual enfocado en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Realizar el Plan de Capacitación Anual.
- Realizar la Descripción sociodemográfica y la caracterización de condiciones de salud.
- Establecer el Mecanismo de inspección ergonómica de los puestos de trabajo.
- Realizar la identificación de amenazas y evaluar la vulnerabilidad de la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda.
- Realizar la metodología para Reporte e Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Realizar la Matriz de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo con el fin de llevar a cabo una medición de este.
- Presentar a la alta dirección informe sobre la propuesta inicial del SG-SST basado en el marco normativo.

## 6.2 Recolección de la Información

A continuación, se mostrará las diferentes fuentes de información para realizar la recolección de información:

**6.2.1.1 Primarias:** la información con que cuenta el Fondo de Empleados Goretti y la suministrada por los colaboradores.

**6.2.1.2 Secundarias:** Normatividad legal vigente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Colombia y Estrategias y mecanismos del Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**6.2.1.3 Terciarias:** Provenientes de bases de datos, repositorios, webs y revistas científicas, enciclopedias, manuales, revistas profesionales del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como organizaciones de outsourcing.

### 6.2.1.4 Población:

Para la propuesta del Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se tendrá en cuenta el total de trabajadores los cuales son 2 Administrativos (Gerente General y Asistente de Gerencia) y 4 (Administrativos atención a asociados) para un total de 6 trabajadores y 3 por servicios.

### 6.2.1.5 Materiales:

Para la propuesta para el Diseño del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo ubicada en la ciudad de San Juan de Pasto se utilizaron los siguientes materiales:

Tabla 2 *Materiales*

ITEM	CANTIDAD	ESPECIFICACIÓN
Impresora	1	Con tinta a blanco y negro y color y scanner
Internet	NA	Con capacidad de 60 GB
Computadores	1	Equipos portátiles

<b>Paquetes de Microsoft Office</b>	4	<b>Todas las herramientas (Excel, Word, PowerPoint, Teams entre otros)</b>
<b>Papelería</b>	NA	<b>Cuaderno, esferos, lápiz, borrador, hojas para imprimir, carpetas, separadores.</b>

Fuente: Elaboración Propia

#### **6.2.1.6 Técnicas:**

Las técnicas que se realizarán para llevar a cabo la Propuesta para el Diseño del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo para la Empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., son las siguientes:

Teniendo en cuenta el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 se llevará a cabo el diagnóstico inicial de la empresa la cual teniendo en cuenta las características como el número de trabajadores y el nivel de riesgo para definir el cumplimiento de los estándares mínimos la cual les aplica.

Identificación de peligros y valoración de riesgos por medio de la Guía Técnica colombiana GTC 45.

#### **Procedimientos:**

Para llevar a cabo la captura de la información se toma como finalidad el contacto directo con los trabajadores y el responsable legal para esto se realizó lo siguiente:

Los formularios de Google Forms serán enviados vía correo electrónico a cada uno de los trabajadores con el fin de suministrar la información que se requiera. Esta información estará bajo los lineamientos de la ley de protección de datos.

### **7. Resultados**

Este capítulo, se muestran los resultados de cada una de las fases para el avance del Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el Fondo de Empleados Goretti Ltda., A partir de los descubrimientos que se hallaron en la evaluación realizada para

definir los riesgos y peligros a los que están expuestos los diferentes trabajadores de la entidad, se presentan recomendaciones para el programa de promoción y prevención de riesgos frente a accidentes y enfermedades de tipo laboral.

### 7.1 Evaluación Inicial

La Evaluación inicial del SG-SST se desarrolla con un formato diseñado por la empresa SISOS Consultoría y Distribuciones (Ver Anexo 2), en el cual se toman en cuenta 4 criterios fundamentales, como son: Política, Desarrollo y Gestión del SG-SST, Administración del riesgo, Evaluación y monitoreo.

Dentro de estos criterios se establecen los 8 aspectos mínimos que sugiere el decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.6.16 que son:

- La identificación de la normatividad vigente en materia a riesgos laborales.
- La Verificación de la identificación de Peligros y Evaluación y Valoración de los Riesgos.
- La Identificación de las amenazas y Análisis de Vulnerabilidad.
- La Evaluación de las acciones tomadas para el control de los Peligros, Riesgos y Amenazas.
- El cumplimiento del Programa de Capacitación.
- La evaluación de los puestos de trabajo en relación a los programas de Vigilancia Epidemiológica.
- La descripción sociodemográfica de los trabajadores.
- Registro y seguimiento al resultado de los indicadores definidos para el SG-SST.

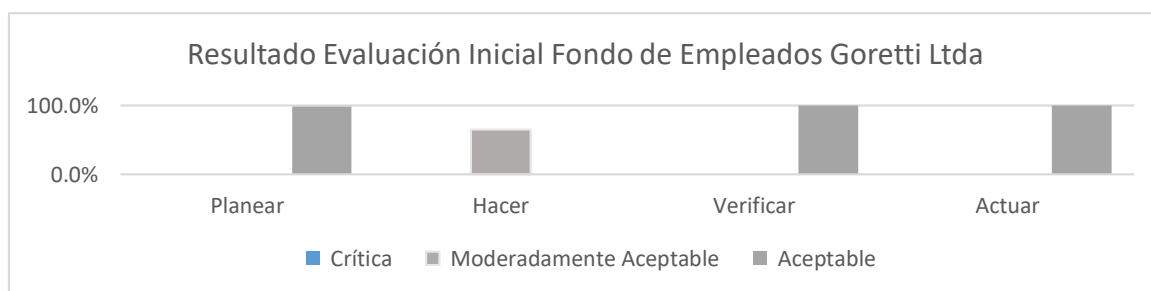




Figura 3. Evaluación Inicial SG-SST- Fondo de Empleados Goretti Ltda.  
Fuente: Elaboración Propia.

A inicios del año 2017 el Fondo de Empleados Goretti Ltda., da inicio a lo que emite el Ministerio de Trabajo y emite el decreto 1072 del 2015 en donde se establece que toda organización debe contar con un SG-SST, en el trabajo; siendo esta la razón principal para que dentro de la organización no se gestionaran actividades relacionadas a la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Cuando se realiza el diagnostico se evidencia que frente a los 8 aspectos mínimos que sugiere el decreto 1072 del 2015 y los criterios en el formato de evaluación inicial, el Fondo de Empleados Goretti Ltda., poseía un criterio de calificación del cero por ciento (0%).

## **7.2 Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos**

Para realizar el proceso de esta actividad se crea un procedimiento de Identificación de Peligros para el Fondo de Empleados Goretti Ltda., que tiene en cuenta los principios fundamentales de la metodología que propone la Guía Técnica colombiana GTC 45/2012-Guia Para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en la Seguridad y Salud Ocupacional, este procedimiento está encaminado a apreciar la dimensión de los riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo del Fondo de Empleados Goretti Ltda.

Dicha metodología se precisa respecto al alcance, naturaleza y oportunidad de la entidad; para afirmar su carácter proactivo más que reactivo, Pronosticando los medios para la identificación, priorización y documentación de los riesgos y la aplicación de los controles, según sea adecuado, el mecanismo de identificación, valoración y determinación de controles se actualiza por lo menos una vez al año o cada vez que las acciones, procesos, instalaciones y

servicios cambien o si desafortunadamente se presenta un evento mortal y/o evento catastrófico ocurre.

En la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, se concibe necesario antes y durante la realización de las actividades y después de una emergencia, fatalidad y/o catástrofe, por lo cual se debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Ejecución de actividades de todas las personas que tiene acceso al sitio de trabajo.
- ✓ El comportamiento, aptitudes y otros factores asociados a las personas.
- ✓ Las actividades que se originan fuera del trabajo, con capacidad de afectar adversamente la salud y seguridad d las personas que están bajo el control de la entidad en el lugar de trabajo.
- ✓ Ejecución de actividades rutinarias y no rutinarias.
- ✓ Las modificaciones al sistema de gestión, incluidos los cambios temporales y sus impactos sobre las operaciones, procesos y actividades.
- ✓ Los cambios realizados o propuestos en la organización, sus actividades o los materiales.
- ✓ Actividades generadas en el establecimiento por actividades relacionadas con el trabajo controlado por la organización.
- ✓ Infraestructura, equipo, materiales en el sitio de trabajo, ya sean suministrados por la entidad u otros.
- ✓ Para la gestión de cambios de la entidad debe identificar los peligros y riesgos de SST asociados con los cambios en la entidad o sus actividades, antes de la introducción de tales cambios.

- ✓ Diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, equipos, procedimientos de operación y organización de trabajo, incluida su adaptación a las aptitudes humanas.
- ✓ Obligaciones legales aplicables relacionadas con la valoración del riesgo y la implementación de controles necesarios.
- ✓ Siempre que se realicen cambios importantes en criterios de evaluación de peligros y riesgos. Si no aplica cualquiera de las anteriores, la información debe ser validada anualmente.

Dicho instrumento que se aplica para almacenar la información en una matriz de riesgo, donde se registra la información para identificar los peligros y la valoración de los riesgos, y se toma a referencia la matriz propuesta por Guía Técnica Colombiana 45/2012 (GTC 45/2012).

En los riesgos prioritarios identificados mediante la metodología propuesta en el procedimiento y registrados en la matriz de riesgos corresponden a (Ver tabla 3).

Tabla 3. Riesgos Prioritarios- Fondo de Empleados Goretti Ltda.

Área	Cargo	Peligro		NR Nivel de Riesgos
		Descripción	Clasificación	
Administrativa	Todos los cargos	Tecnológico: incendios	Condiciones de seguridad	II
Administrativa	Todos los cargos	Movimientos repetitivos, posturas, manipulación manual de cargas.	Biomecánicos	II

Administrativa	Todos los cargos	Condiciones de la tarea, carga de trabajo	Psicosocial	II
Administrativa	Todos los cargos	Iluminación	Físico	II
Administrativa	Todos los cargos	Mordedura, Fluidos de personas o animales.	Biológico	II
Administrativa	Todos los cargos	Riesgo de robo.	Condiciones de seguridad	II
Administrativa	Todos los cargos	Eventos catastróficos. Volcán.	Naturales	II

Fuente: Elaboración Propia.

En la siguiente se tabla muestra la aceptabilidad del riesgo y su significado.

Tabla 4. Aceptabilidad del Riesgo – Fondo de Empleados Goretti Ltda.

Nivel de Riesgo	Significado	Explicación
I	No Aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45/2012

La totalidad de los peligros y respectivas recomendaciones se puede ver en la matriz de riesgos anexa. (Ver Anexo 3).

### **7.3 Perfil sociodemográfico**

Este período del proyecto se busca conocer parcialmente y de modo confiable la situación de la situación de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, a partir del cual, se puedan instituir estrategias y/o programas frente a los factores de riesgo que están aquejando de manera prioritaria la salud y la seguridad de los colaboradores del Fondo de Empleados Goretti Ltda., Los datos recogidos reflejan el perfil sociodemográfico mediante una encuesta aplicada al personal que labora en la entidad. (Ver Anexo 4).

Según las variables definidas en el requerimiento legal del Decreto 1072 de 2015, y la

A través de las variables definidas en el requerimiento legal del Decreto 1072 de 2015, y la encuesta aplicada, se debe analizar la información para establecer estrategias que permitan mejorar las condiciones de salud de los empleados representado en los siguientes objetivos:

- ❖ Determinar la población trabajadora del Fondo de Empleados Goretti Ltda.
- ❖ Instituir la línea de base que permita conocer la evolución de las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora en el Fondo de Empleados Goretti Ltda.
- ❖ Conocer aquellos factores del entorno laboral que influyen en la salud de los trabajadores.

La población del objeto de estudio estuvo conformada por los nueve (9) trabajadores de la parte administrativa vinculados a través de contrato laboral en el Fondo de Empleados Goretti Ltda.

Se realiza el método para la formulación del instrumento, teniendo en cuenta los aspectos por el marco normativo del Decreto 1072 de 2015, a saber, son:

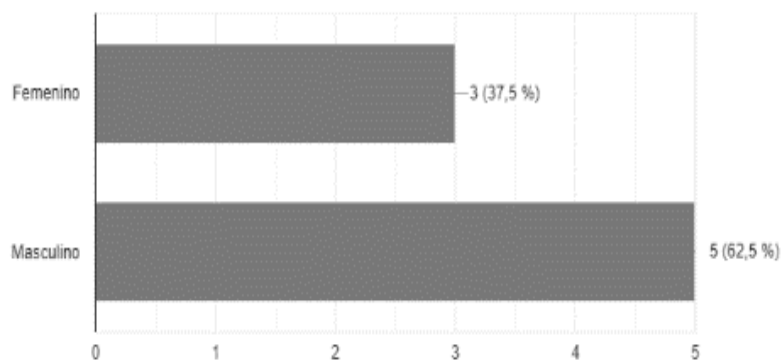
1. Género, 2. Estado civil, 3. Edad, 4. ¿Cuál es su peso?, 5. ¿Cuál es su estatura?, 6. Nivel de escolaridad, 7. Fuma, 8. Consume bebidas alcohólicas, 9. Cuantas veces al mes hace ejercicio, 10. ¿Ha sentido molestia o dolor en el cuello?, 11. ¿Ha sentido dolor o molestia en la espalda?, 12. ¿Ha sentido molestias o dolor en las manos?, 13. ¿Ha sentido molestia o dolor en los hombros y brazos?, 14. ¿Tiene alguna restricción medica vigente para realizar su trabajo?, 15. ¿Cuántas horas trabaja en el día?, 16. ¿Cuántos días a la semana descansa?, 17. ¿considera que alguno de los siguientes riesgos BIOLÓGICOS se encuentran presentes en su lugar de trabajo?, 18. ¿considera que alguno de los siguientes riesgos FÍSICOS se encuentran presentes en su lugar de trabajo?, 19. ¿considera que alguno de los siguientes riesgos BIOMECÁNICOS se encuentran presentes en su lugar de trabajo?, 20. ¿considera que alguno de los siguientes CONDICIONES DE SEGURIDAD se encuentran presentes en su lugar de trabajo?, 21. ¿Cuenta con los elementos de protección personal (EPP) Adecuados para su labor?, 22. ¿Durante este año ha sufrido algún accidente laboral?, 23. ¿Sufre de alguna enfermedad actualmente? Y 24. ¿Qué tan riesgoso considera que es su lugar de trabajo? escala de 1 a 10. 1 a 4 poco riesgoso 5 medio riesgoso 6 a 10 muy riesgoso.

De igual manera en las preguntas relacionadas se incluyeron los factores de riesgos biomecánico y psicosocial. El peligro biomecánico se establece básicamente por presentar características prioritarias según la identificación de peligros y programas de vigilancia epidemiológica, por otra parte, el peligro psicosocial se incluye en la encuesta debido a que en la actualidad en la entidad no se han desarrollado labores de prevención en este aspecto, por ende,

se desconoce posibles condiciones que puedan estar presentándose en relación al factor psicosocial o psicolaboral.

A continuación, se indican los resultados del procesamiento de la información:

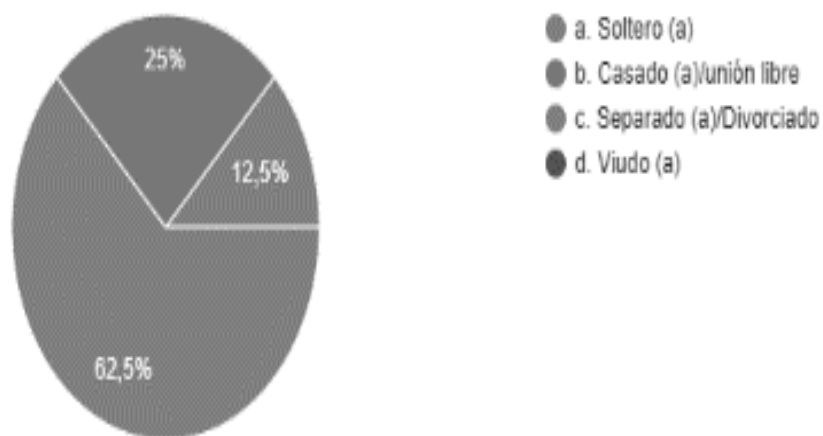
**Figura 4**  
*Genero*  
*9 respuestas*



Fuente: Google Forms

Observamos que la población presenta más hombres que mujeres.

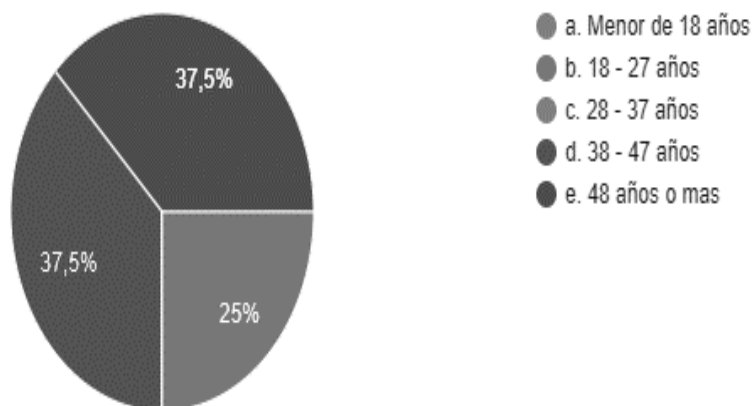
**Figura 5**  
*Estado Civil*  
*9 respuestas*



Fuente: Google Forms

Observamos que la mayoría de la población presenta un estado civil de solteros con un 62.5%, un 25% casados y un 12.5% separado/divorciado.

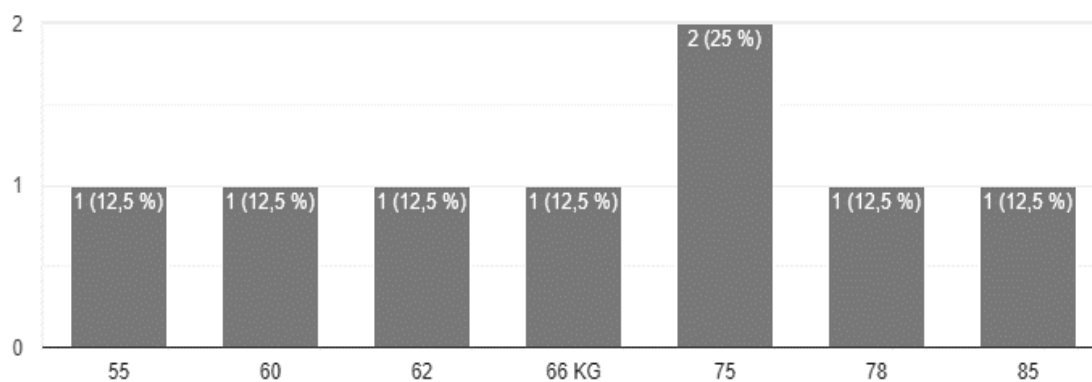
**Figura 6**  
Edad  
9 respuestas



Fuente: Google Forms

El personal se encuentra entre los 38 y 55 años.

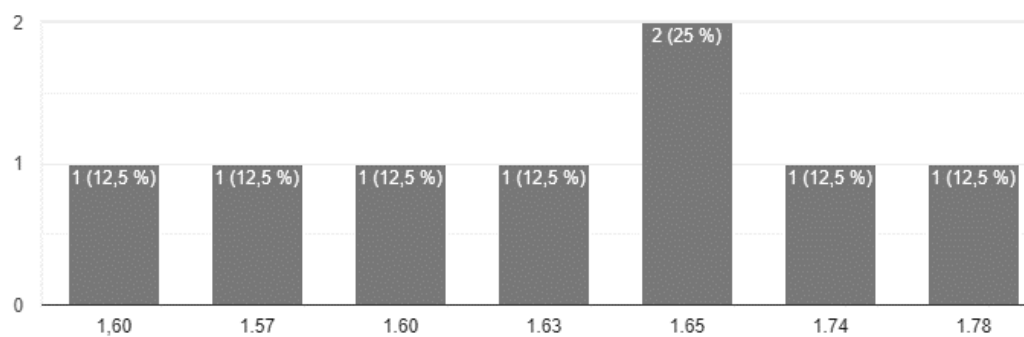
**Figura 7**  
¿Cuál es tu peso?  
9 respuestas



El personal está en un promedio de 55 kilos y 66 kilos tres están con sobrepeso.

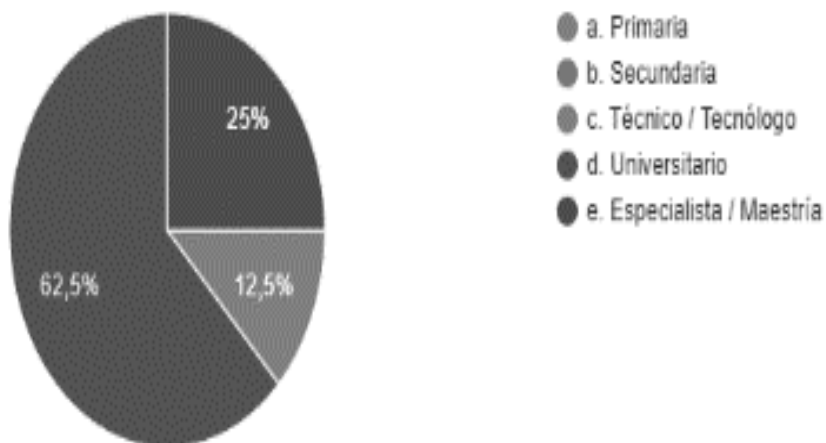


**Figura 8**  
 ¿Cuál es tu estatura?  
 9 respuestas



El personal está en un promedio de 1.60 estatura y 1.78 es un nivel promedio.

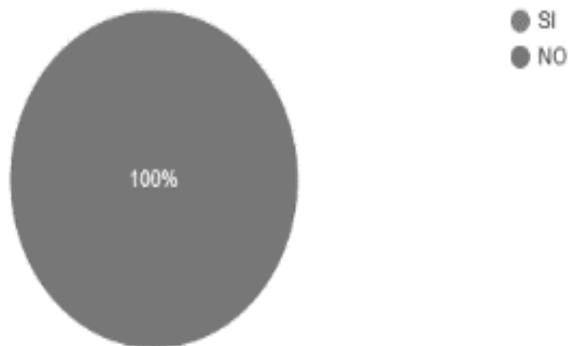
**Figura 9**  
 Escolaridad  
 9 respuestas



Fuente: Google Forms

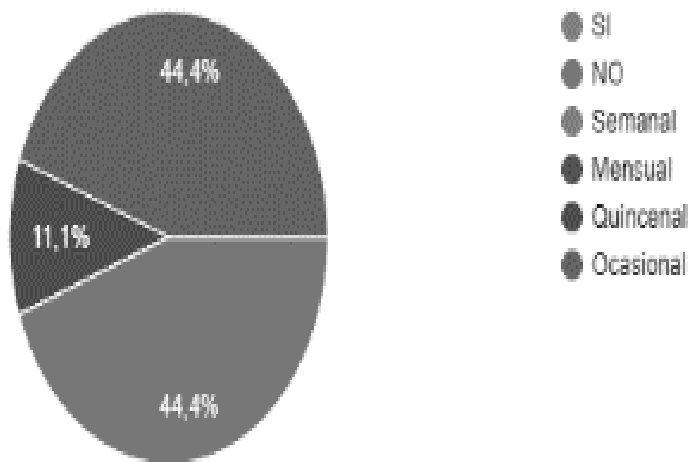
El grado de escolaridad es alto, ya que el 62.5% de la población trabajadora son profesionales han realizado especializaciones y maestrías. Esto indica que el 62.5% posee herramientas cognitivas para mejorar la calidad de vida.

**Figura 10**  
Fuma  
9 respuestas



Fuente: Google Forms

**Figura 11**  
Consumo de Licor  
9 respuestas



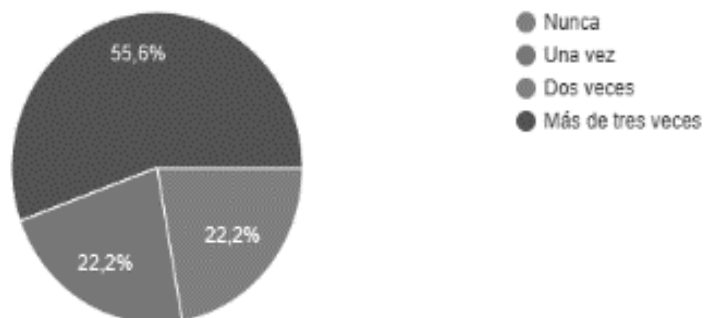
Fuente: Google Forms

El 44.4% toma licor solo en eventos sociales EL 11.1% de manera quincenal y el 44.4% lo hace de manera ocasional.

### Figura 12

¿Cuántas veces al mes hace ejercicio?

9 respuestas



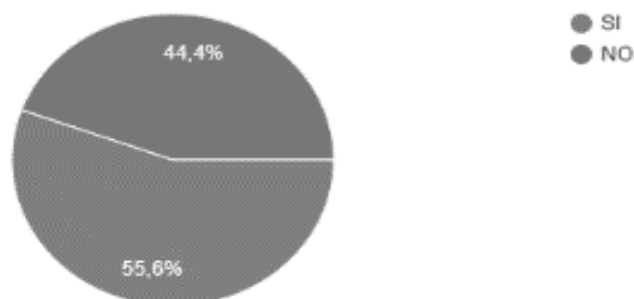
Fuente: Google Forms

El 55.6% realiza actividad física más de tres veces y el 22.2% una vez y el otro 22.2 por ciento nunca. por lo cual es importante realizar un Programa de Estilos de vida saludables con el fin de que todos los trabajadores mejoren sus hábitos con el fin de mejorar su salud.

### Figura 13

¿Has sentido Molestia y Dolor en el Cuello?

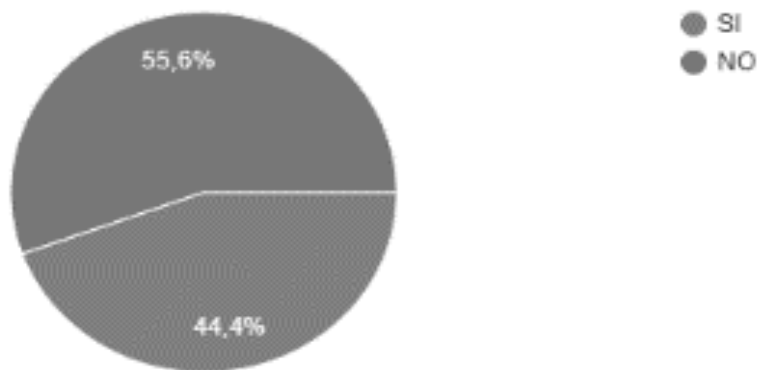
9 respuestas



Fuente: Google Forms

Teniendo en cuenta los resultados los resultados de la gráfica podemos evidenciar que un 55.6% de los trabajadores presenta dolor en el cuello.

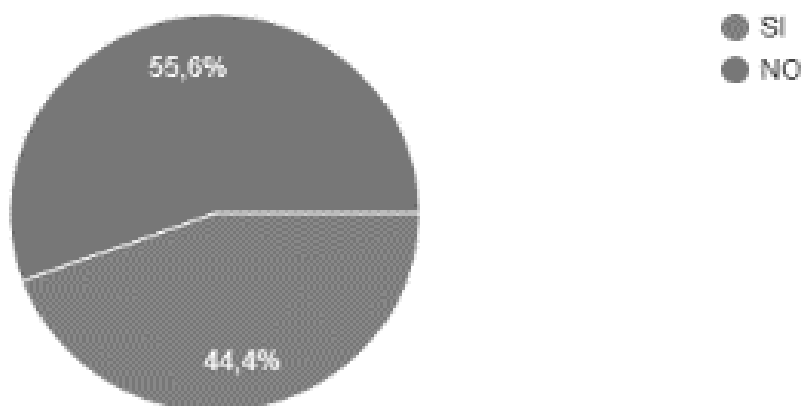
**Figura 14**  
Molestia y Dolor en la Espalda  
9 respuestas



Fuente: Google Forms

Teniendo en cuenta los resultados los resultados de la gráfica podemos evidenciar que un 55.6% de los trabajadores presenta dolor en la espalda.

**Figura 15**  
*Molestia o Dolor de manos*  
9 respuestas

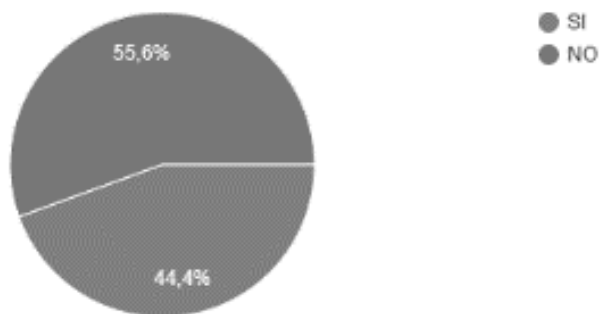


Fuente: Google Forms

Un 55.6% presenta dolor en las manos, se recomienda realizar pausas activas y ejercicios de flexión de muñecas y manos.

**Figura 16**

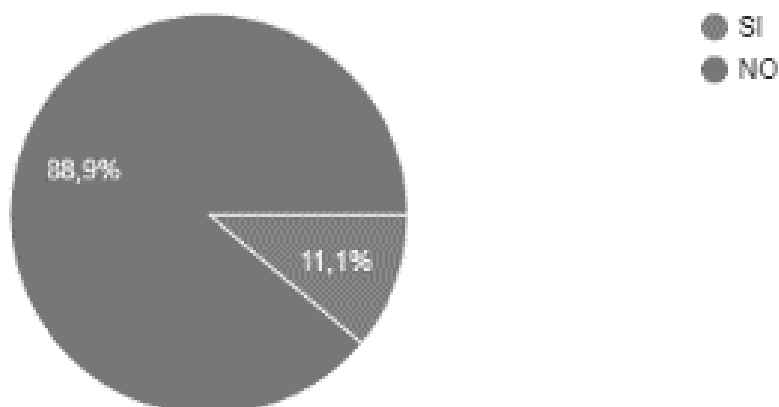
*¿Ha sentido molestia o dolor en los hombros y brazos?  
9 respuestas*



Un 44.4% presenta molestias y dolor en los hombros y muñecas, se recomienda realizar ejercicio y pausas activas de flexión del cuerpo.

**Figura 17**

*¿Tiene alguna restricción medica vigente para realizar su trabajo?  
9 respuestas*



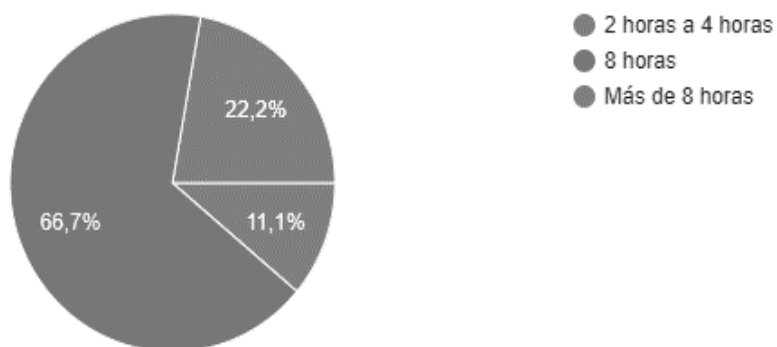
Fuente: Google Forms

Un 11.1% tiene restricciones médicas, pero al igual no le impide realizar su trabajo.

**Figura 18**

*¿Cuántas horas trabaja en el día?*

*9 respuestas*



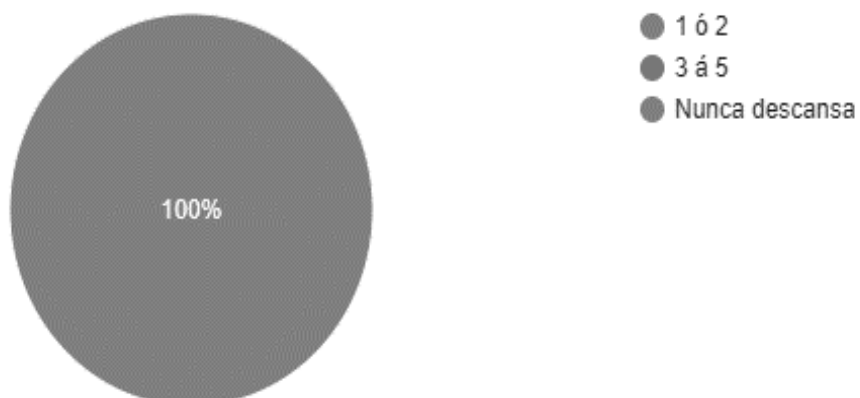
Fuente: Google Forms

El 66.7% trabaja 8 horas, un 11.1% trabaja 2 a 4 horas y el 22.2% más de 8 horas.

**Figura 19**

*¿Cuántos días a la semana descansa?*

*9 respuestas*



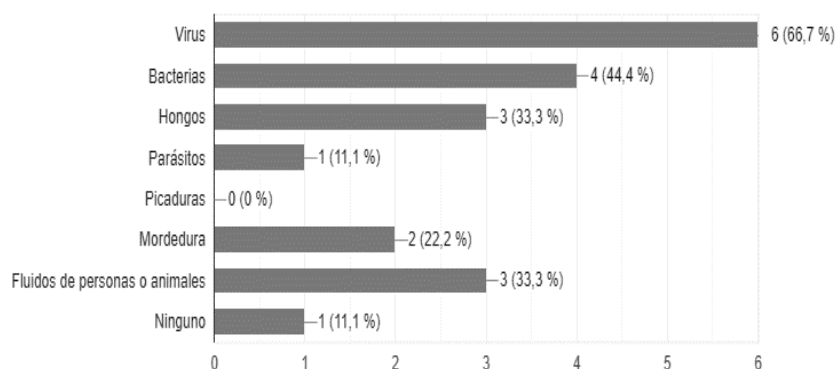
Fuente: Google Forms

La mayoría de los empleados descansa de 1 a 2 días.

### Figura 20

*¿considera que alguno de los siguientes riesgos BIOLÓGICOS se encuentran presentes en su lugar de trabajo?*

9 respuestas



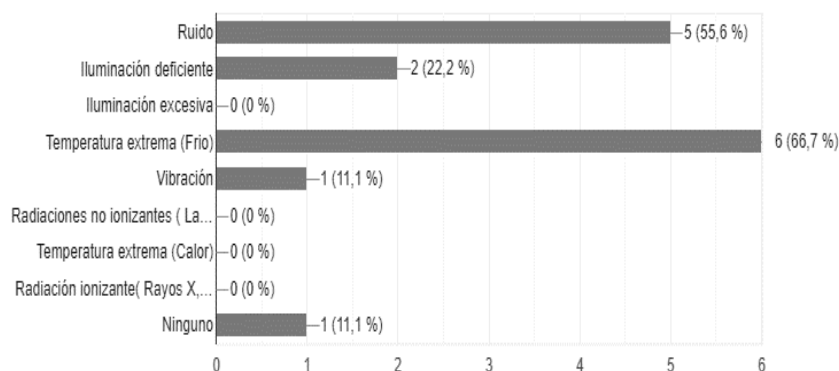
Fuente: Google Forms

Se evidencia un conocimiento adecuado para la identificación de los peligros ya que indican que en su lugar de trabajo de evidencian un 66.7% de virus y parásitos 11.1%, un 44.4% de bacterias a nivel de riesgos biológicos.

### Figura 21

*¿considera que alguno de los siguientes riesgos FÍSICOS se encuentran presentes en su lugar de trabajo?*

9 respuestas



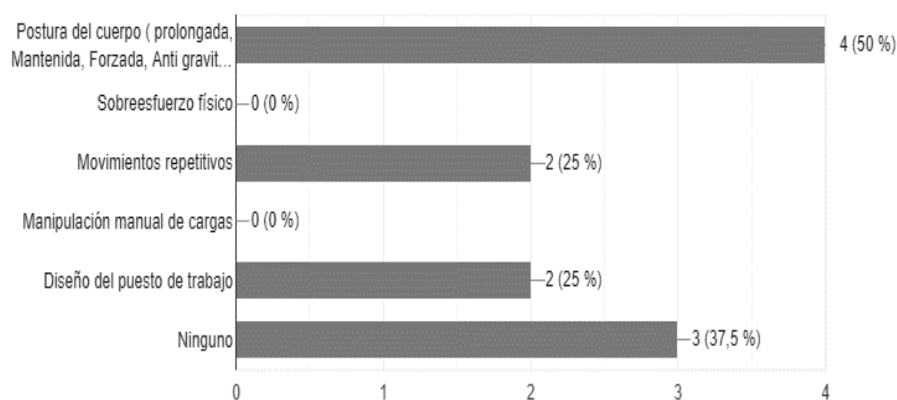
Fuente: Google Forms

el riesgo Físico presenta un 55.6% de ruido, 22% de iluminación y un 11.1% de vibración.

### Figura 22

*¿considera que alguno de los siguientes riesgos BIOMECANICOS se encuentran presentes en su lugar de trabajo?*

9 respuestas



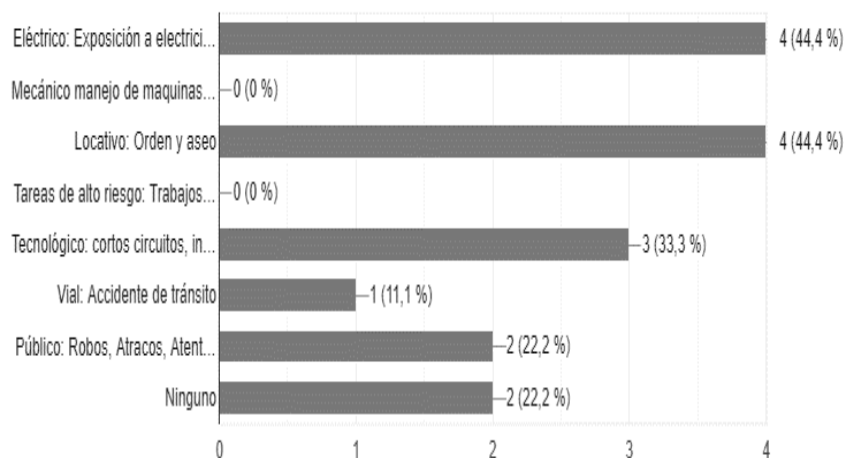
Fuente: Google Forms

El riesgo Biomecánico todos los trabajadores se encuentran con una mala postura, el 0% no encuentra e identifica un sobreesfuerzo físico, el 25% realizan movimiento repetitivo y por último el 25% no tiene un buen diseño de trabajo.

### Figura 23

*¿considera que algunos de los siguientes CONDICIONES DE SEGURIDAD se encuentran presentes en su lugar de trabajo?*

9 Respuestas



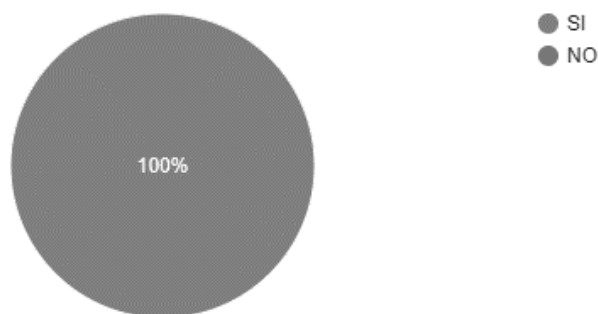


Fuente: Google Forms

los riesgos de condiciones de seguridad se prestan un 44.4% de peligro público, 0 % de peligro mecánico, 44.4 % de orden y aseo y un 11.1% de accidentes viales, corto circuitos, incendios y explosión.

### Figura 24

*¿Cuenta con los elementos de protección personal (EPP) Adecuados para su labor?*  
9 Respuestas

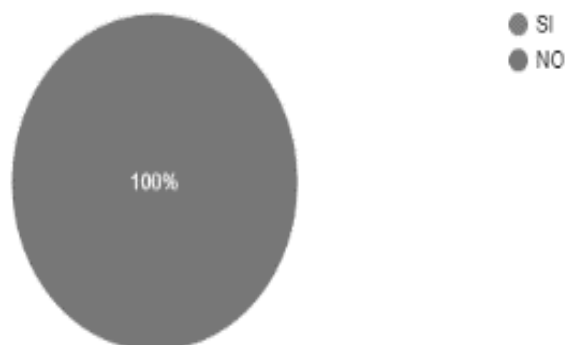


Fuente: Google Forms

Se evidencia que cuentan con los elementos adecuados para su labor.

### Figura 25

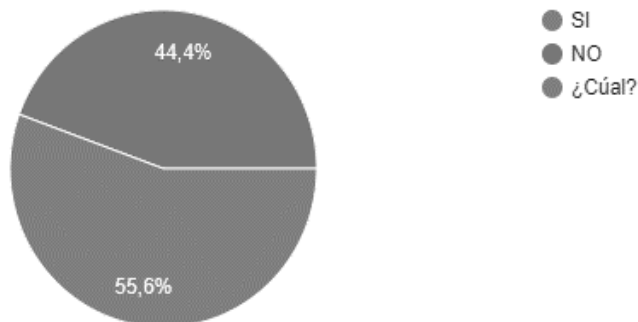
*¿Durante este año ha sufrido algún accidente laboral?*  
9 respuestas



Fuente: Google Forms

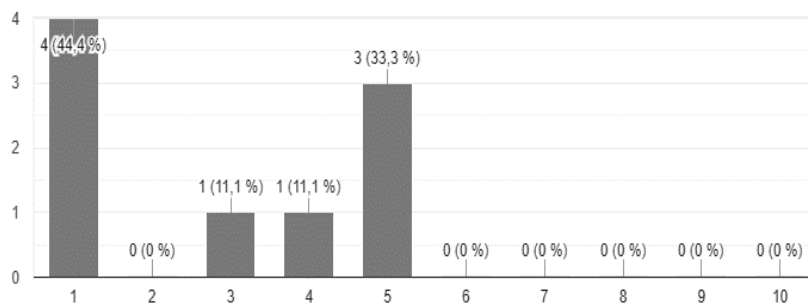
Se evidencia que no han sufrido ninguna clase de accidentes durante el año.

**Figura 26**  
 ¿Sufre de alguna enfermedad actualmente?  
 9 respuestas



Se evidencia que un 55.6% de empleados sufren de enfermedades crónicas actualmente y el otro 44.4% está actualmente normal.

**Figura 27**  
 ¿Qué tan riesgoso considera que es su lugar de trabajo? escala de 1 a 10. 1 a 4 poco riesgo 5 medio riesgo 6 a 10 muy riesgoso.  
 9 Respuesta



Fuente: Google Forms

Teniendo en cuenta la anterior identificación de peligros realizado por los trabajadores, ellos consideran que su lugar de trabajo es medio riesgoso en una escala de 2 a 5 y de 6 a 10, establecido en la encuesta de 0 a 10 siendo 0 poco riesgoso, 5 medio riesgos y 10 Muy riesgoso.

#### **7.4 Estructura Organizacional**

El Fondo de Empleados Goretti Ltda., cuenta con 9 colaboradores, por lo cual no tiene áreas o centros de trabajo definidos, existen cargos establecidos con funciones específicas como son: Gerente, Asistente de Gerencia, Revisor Fiscal, Contador, Auxiliar de Cartera, Auxiliar Contable, Ejecutor del SG-SST, Tesorera, Cajero. El modelo de estructura organizacional del Fondo de Empleados es de tipo lineal funcional, lo que quiere decir que la autoridad está centrada en una sola persona quien la designa la Junta Directiva que es seleccionada por la asamblea general y el Gerente General es la autoridad quien este caso es el señor: Juan Carlos Nandar López, y es el quien toma algunas decisiones sin antes consultarlas en las reuniones de la junta directiva, y los colaboradores deben asumirlas y llevarlas a cabo las diferentes operaciones para cumplir con los objetivos planteados.

Se propone la siguiente estructura organizacional para el Fondo de Empleados Goretti Ltda., (Ver Figura 28), involucrando al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, quien debe tener comunicación directa con el Gerente General. (Ver Anexo 5).

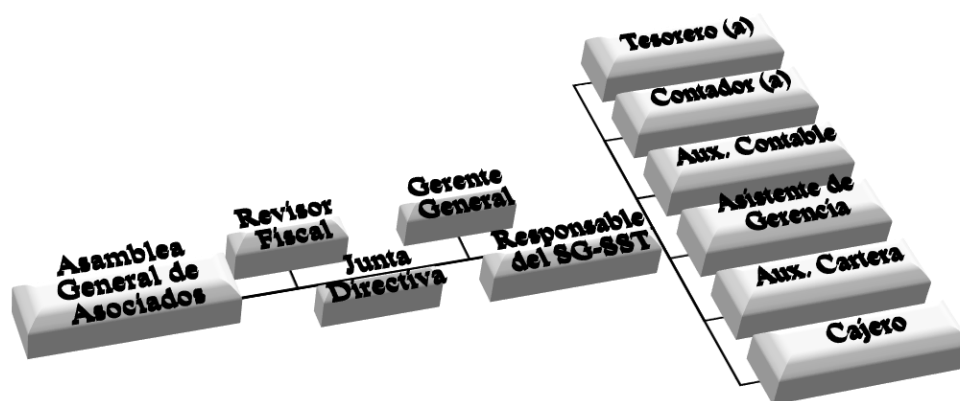


Figura 28. Organigrama Fondo de Empleados Gorette Ltda.

Fuente: Adaptado de la organización objeto de estudio, Elaboración propia.

### 7.5 Responsabilidades

La cooperación del SG-SST del Fondo de Empleados Gorette Ltda., será a cargo del responsable del SG-SST, Junto con el Vigía en este caso por ser menor a 10 trabajadores y corresponder al riesgo uno (1).

Amanera el primordial objetivo de un SG-SST es la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo, todos los figurantes del sistema tienen sus funciones y responsabilidades dentro del mismo, desde el empleador, Gerente, el responsable del SG-SST, los colaboradores de todos los niveles de la entidad, contratistas e incluso hasta la ARL.

## 7.5.1 Responsabilidades de la ARL

Figura 29. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales-ARL



Fuente: Elaboración propia, basados en la guía técnica de implementación del SG-SST para Mipymes.

Los empleados del Fondo de Empleados Gorette Ltda., están afiliados a la ARL Colmena, el Gerente General informa el interés del Fondo de Empleados Gorette Ltda., en la implementación del SG-SST, por lo cual la ARL se ha encargado de suministrar información a los requerimientos mínimos del sistema a través de sus capacitaciones de manera virtual por la situación de la pandemia COVID-19. (Ver Anexo 6).

## 7.5.2 Responsabilidad de los trabajadores

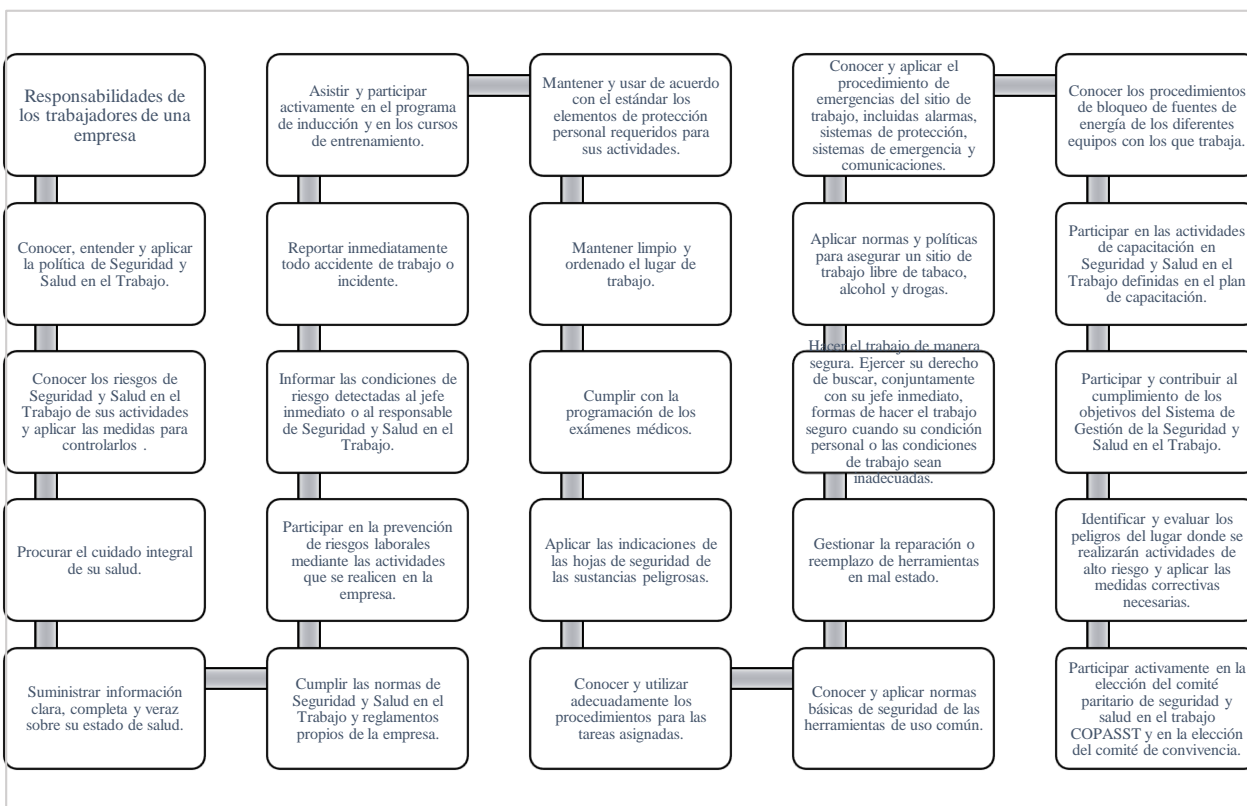


Figura 30. Responsabilidades de los Trabajadores

Fuente: Elaboración propia, basados en el Decreto 1072 de 2015.

Se gestionará todas las actividades de prestación de servicios, de asesoría y ejecución técnica, para la corrección de factores de riesgo presentes en cada uno de los puestos de trabajo, con profesionales experimentados en la materia, la supervisión dinámica del vigía y la asesoría de la ARL COLMENA. (Ver Anexo 7).

## 7.5.3 Responsabilidad del Gerente General

La responsabilidad del Gerente es mantener sólida la estructura del SG-SST, y que sea afectiva frente a las políticas y objetivos establecidos. Sus funciones son las siguientes:

- ✓ Delegar al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Posee la responsabilidad de que se lleve a cabo el SG-SST de la organización.

- ✓ Comunicación de la información pertinente de las partes interesadas, internas y externas.
- ✓ Responsabilidad de organizar las pruebas periódicas y las pruebas de emergencia.
- ✓ Asegurar la medición y la revisión que se lleva a cabo para permitir que se produzca la mejora continua.
- ✓ Responsabilidad de que la delegación y la especificación de los derechos, roles y responsabilidades aseguren la claridad en términos sobre cómo operar en el SG-SST.
- ✓ Garantizar que la consulta se lleva a cabo internamente para asegurar que los procesos son seguros y las decisiones se toman porque están bien informados.
- ✓ Responsabilidad de garantizar que la empresa cumple con todos los requisitos.
- ✓ Responsabilidad de las decisiones políticas y la dirección estratégica que la empresa puede llevar a cabo en términos de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ La empresa debe vigilar de forma continua las situaciones inseguras e investigar los incidentes que se han producido. (Ver Anexo 8).

#### **7.5.4 Responsabilidad del Guía del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Vigilar la realización de las acciones propuestas en el Plan anual de trabajo, informándolas a toda la estructura, asegurando el debido cumplimiento de los requisitos legales, objetivos, e indicadores establecidos para su seguimiento. Entre sus funciones están:

- ✓ Construir los informes de las actividades ejecutadas.
- ✓ Renovar los procedimientos relacionados con el SG-SST.

- ✓ Diseñar junto con las personas encargadas del desarrollo del SG-SST, instrumentos o medios de socialización de la política y objetivos a todos los participantes del Fondo de Empleados Goretti Ltda.
- ✓ Participar en las inspecciones de los puestos de trabajo.
- ✓ Efectuar inducciones y reinducciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Investigar a personal idóneos para realizar las capacitaciones del Plan anual, para las cuales él no esté en la capacidad de impartir.
- ✓ Vigilar el cumplimiento de la política y objetivos del SG-SST.
- ✓ Socialización de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos a todos los trabajadores del Fondo de Empleados Goretti Ltda.
- ✓ Revisión, actualización y seguimiento de la matriz legal de seguridad y salud en el trabajo y comunicación directa a la Gerencia.
- ✓ Ejecutar reuniones periódicas con el Vigía para la socialización de novedades de Seguridad y Salud e el Trabajo.
- ✓ Comunicar a tiempo a gerencia los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades del SG-SST. (Ver Anexo 9).

#### **7.5.5 Responsabilidades del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Apoyar el desarrollo e implementación del SG-SST del Fondo de Empleados Goretti Ltda.

- ✓ Gestionar y apoyar el desarrollo de las actividades que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud de los empleados y los asociados.



- ✓ Participar en las actualizaciones de identificación de Peligros, evaluación y control de riesgos dentro de la entidad.
- ✓ Apoyar la solución de inquietudes, o novedades que se reciban por el medio de comunicación implementado.
- ✓ Participar en la investigación de incidentes o accidentes laborales.
- ✓ Aprender y considerar las sugerencias que muestren los empleados en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Apoyar el debido desarrollo de las actividades del SG-SST. (Ver Anexo 10).

### **7.5.6 Responsabilidad de la Brigada de Emergencia**

En el plan anual de trabajo se debe contemplar la identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidad, por ende, se debe contemplar la instauración de una brigada de emergencia que tendrá que brindar cumplimiento al plan trazado para la prevención y atención de emergencias internas y externas, y que se asegure los medios administrativos y técnicos necesarios para su implementación, puesta en marcha y su debido mantenimiento de los elementos.

- ✓ Ofrecer soporte en el cumplimiento de Plan de prevención de emergencias internas y externas apropiándose de liderazgo y responsabilidad desde todos los niveles del Fondo de Empleados Goretti Ltda.
- ✓ Desplegar control y seguimiento sobre el tratamiento y control del Plan para atención de emergencias, velando por la debida ejecución de mínimo de dos simulacros anuales en cada una de las sedes del Plan de Emergencias y Evacuación, con la participación de todos los niveles de la empresa.
- ✓ Análisis de vulnerabilidad.

- ✓ Apoyar en la proyección de los comunicados de prensa al área de Gestión Social y Comunicaciones en caso de emergencia.
- ✓ Mantener capacitado y entrenado al personal brigadista, para prevenir y atender las emergencias.
- ✓ Ejecutar el diseño y divulgación de los Planes de prevención y atención de emergencias.
- ✓ Atender y controlar las emergencias de acuerdo con el Plan de emergencias.
- ✓ Entrenar al personal en el uso de extintores, evacuación y en la actuación en caso de emergencia. (Ver Anexo 11).

#### **7.5.7 Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de Convivencia en el Fondo de Empleados Goretti Ltda.**

El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece que las empresas con menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía Ocupacional.

- El Vigía Ocupacional es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación, pero el empleado debe aceptar dicho nombramiento o lo puede de igual manera rechazar y el empleador debe elegir otro empleado que guste de dicho nombramiento.
- Este se registra en el Ministerio de Protección Social, el cual puede verificar su legalidad por medio de visitas a las entidades.
- La Ley 1562 de 2012, pasa de ser Vigía en Salud Ocupacional a Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el Fondo de Empleados Goretti Ltda., el nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud, se efectuó el día 23 de enero del 2020, en reunión entre el Gerente y los empleados del Fondo de Empleados Goretti Ltda., en las instalaciones de la misma siendo las 8:30 a.m.

El Gerente General el Sr. Juan Carlos Nandar López, eligió como Vigía en SST al Sr. Jesús Anselmo Burgos Chaves, identificado con CC 87.061.588, quien en ese momento ocupaba el cargo de Cajero y luego lo promovieron al cargo de Ejecutor del SG-SST y Supernumerario.

De acuerdo a la resolución 00000652 DE 2012 (abril 30), el Ministerio de Trabajo, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2012).

Los Comités de Convivencia Laboral se establecen como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2012).(Ver Anexo 12).

### **7.5.8 Comunicación**

El decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.14. Comunicación. El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
2. Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas; y,
3. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y

atendidas por los responsables en la empresa. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

Para el Fondo de Empleados se sugieren los siguientes mecanismos: Primeramente, métodos para que los colaboradores conozcan, qué es, para qué sirve y la importancia de la implementación del SG-SST.

- Cartelera informativa en la cual se publiquen la política, los objetivos y las responsabilidades.
- Inducción al SG-SST para todos los colaboradores, incluyendo un folleto con las definiciones básicas, con lenguaje claro y entendible para los trabajadores.
- Correo electrónico que lleve la presentación de la inducción para que todos los colaboradores puedan revisarla cada vez que lo requieran. Los empleados que no tengan acceso a un computador se les podrá facilitar fotocopia de la presentación al Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la solución de inquietudes, peticiones, aportes o sugerencias se creó un correo institucional [fondoempleadosgoretti@gmail.com](mailto:fondoempleadosgoretti@gmail.com) el cual será revisado todos los días por el Responsable del SG-SST. (Ver Anexo 13).

Adicionalmente, los empleados podrán elaborar y presentar comunicaciones escritas dirigidas al Responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A fin de cada mes, se realizará una reunión con invitación a todos los empleados, en la cual se tratarán todos los temas relacionados con SST, novedades, actualizaciones y soluciones de inquietudes. Esta reunión sólo será cancelada en caso de que el Gerente General lo indique o algún cruce con otra actividad estipulada en el plan de trabajo anual o siniestros de caso fortuito.

### 7.5.9 Prioridades de Seguridad y Salud en el Trabajo

Mediante la Identificación de Peligros, Evaluación y valoración de Riesgos que se registraron en la Matriz de Riesgos (Ver Anexo 14), se priorizan los peligros con una valoración de Nivel de Riesgo alto, estos pueden ser revisados en la tabla 14, y a los cuales se les definen unos controles teniendo en cuenta la jerarquía para la reducción de los riesgos que propone la GTC 45 DE 2012.

La jerarquía de controles está compuesta por los siguientes:

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de Ingeniería
- Controles Administrativos
- Equipos/Elementos de Protección Personal

Diagnóstico médico realizado por el Profesional de la Salud se asemejaron dos patologías consideradas prioritarias debido al número de afectados, una por sobrepeso y obesidad y la otra por deterioro visual, específicamente trastorno de refracción; con base al diagnóstico el profesional de la salud dicta las siguientes recomendaciones:

- Simpatizar por el Progreso y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores.
- Instruir a los trabajadores para prevenir enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad laboral y riesgos específicos.
- Construir programas de bienestar social y capacitación para todo el personal de la entidad para integrar, recrear y desarrollar física, mental y socialmente a cada trabajador.

- Instruir en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos especialmente aquellos que inciden en la nutrición y visión. Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar los expuestos a factores de riesgos específicos.
- Proyecto de vigilancia epidemiológica de conservación visual.

Tabla 5. Medidas de Intervención para los Riesgos Prioritarios-Fondo de Empleado Goretta Ltda.

<i>Peligro</i>		<i>N R Ni vel de rie sg os</i>	<i>Medidas de Intervención Propuestas</i>	
<i>Descripción</i>	<i>Clasificación</i>		<i>Controles de Ingeniería</i>	<i>Controles Administrativos</i>
<i>Tecnológico: incendios</i>	Condiciones de seguridad	I	Redes contra Incendios	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Divulgar plan de emergencia</li> <li>2. Formar brigadas de emergencias</li> <li>3. Señalizar rutas y equipos de emergencias</li> </ol>
<i>Condiciones de la tarea, carga de trabajo</i>	Psicosocial	II	—	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar el programa de riesgo psicosocial</li> <li>2. Capacitar en temas de motivación personal</li> <li>3. Actividades de bienestar y calidad de vida laboral instruir en temas de relajación.</li> <li>4. Aplicar batería de riesgo psicosocial</li> <li>5. Implementar actividades del programa de intervención.</li> </ol>
<i>Iluminación</i>	Físico	II	Diseño e Implementación de instalaciones de	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudio de Iluminación.</li> <li>2. Mantenimiento periódico a las luminarias.</li> <li>3. Capacitación Fatiga</li> </ol>

			iluminación interior.	Visual.
<i>Picaduras</i>	Biológico	II	–	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vacunar al personal.</li> <li>2. Realizar Inspecciones de Bioseguridad.</li> <li>3. Capacitación en riesgo biológico.</li> <li>4. Fumigación del exterior de las Instalaciones.</li> </ol>
<i>Accidentes vehiculares Violencia</i>	Condiciones de seguridad	II	–	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitar al personal en Riesgo Publico.</li> <li>2. Números de Emergencia locales.</li> <li>3. Capacitar al personal en autocuidado.</li> </ol>
<i>Vendavales</i>	Naturales	II	–	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Divulgar plan de emergencia.</li> <li>2. Formar brigadas de emergencias.</li> <li>3. Señalizar rutas y equipos de emergencias.</li> <li>4. Realizar Ejercicios de Simulacro.</li> </ol>
			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ajuste Antropométrico de Puesto de Trabajo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Realización de Pausas Activas</i></li> <li>2. <i>Fomentar el Autocuidado</i></li> </ol>

<i>Movimientos repetitivos, posturas, manipulación manual de cargas</i>	Biomecánicos	I	2. Suministro de silla Ergonómica.	3. <i>Examen de Ingreso con énfasis en osteomuscular.</i>
		I	3. Suministro de Elevadores dePantalla.	
			5. Suministro de Diadema-Manos Libres.	5. <i>Implementar Programa demantenimiento preventivo a sillas ajustables.</i>
				6. <i>capacitación en higiene postural.</i>
				7. <i>SVE ergonómico</i>

Fuente: Elaboración Propia.

### **7.5.10 Política, objetivos, metas e indicadores de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La planeación estratégica es una herramienta de apoyo que brinda a las estructuras mecanismos para una adecuada toma de decisiones respecto al plan de trabajo a diseñar para lograr eficiencia y calidad en el servicio o producto ofrecido. Dicho ejercicio de planeación se basa principalmente en formular y establecer objetivos para luego definir las estrategias a seguir en la consecución de los anteriores. El ejercicio de planeación estratégica o planificación del SG-SST, como lo enuncia el Decreto 1072 de 2015, en el Fondo de Empleados Gorette Ltda.

En si desarrollamos y a través de esta metodología, el Fondo de Empleados Gorette Ltda., plantea enlazar la seguridad y salud en el trabajo con los métodos, en el caso en particular, con las áreas de la organización, contando con los elementos o estrategias basadas en el ciclo Deming o PHVA.

En la planeación estratégica de seguridad y salud en el trabajo del Fondo de Empleados Gorette Ltda., se desarrolló a través de los pasos establecidos en la metodología del decreto 1072 del 2015 y se aplica el ciclo Deming o PHVA todo se desarrolla bajo la necesidad del cumplimiento de la normatividad legal vigente y así mismo fundamentar la importancia de velar por el bienestar de los trabajadores, y por lo tanto, se asegura de que todos los pasos se hayan completado correctamente, ya que la sistematización del método, no se puede saltar ningún paso.



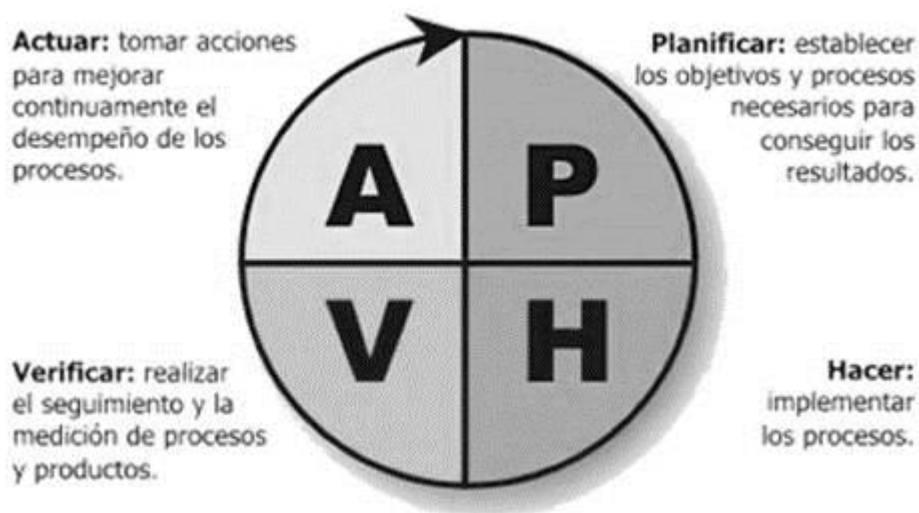


Figura 31 Planeación Estratégica.

Fuente: Orti, P. (2014).

Existiendo la política un conjunto de un objetivo vital y las estrategias o medios vitales para lograrlo, se resalta para el caso específico, el compromiso de la Gerencia con la seguridad y salud en el trabajo, a través de la política SST. El desarrollo de esta política se realiza con un análisis en la gestión de peligros de la entidad y se alinea con los requerimientos establecidos en el Decreto 1072 del 2015.

Enseguida se indica el análisis realizado en la gestión de peligros del Fondo de Empleados Gorette Ltda., y su alineación con los requerimientos establecidos en el Decreto 1072 del 2015.

En la gestión de peligros se toma la actividad principal de la entidad, en este caso son tareas desarrolladas en oficina, como es la alimentación de base de datos que se realiza frente a video terminales que son ejecutados por el 62.5% de los trabajadores y a quien se les vincula un peligro de tipo Biomecánico, y que fue valorado en la matriz de riesgo con NR no aceptable o aceptable con control específico. (Nivel de Riesgo 2).

Tabla 6. Riesgo Biomecánico – Fondo de Empleados Goretti Ltda.

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO						CONTROL
Actividad Principal	Actividad Secundaria	Actividad Rutinaria	Peligro	Fuente	Consecuencia	Gestión
Labores de Oficina	Alimentación de Base de Datos Generación cheques y Egresos, créditos.	Si	Biomecánico	Postura Sedentaria. Postura Prolongada. Movimientos Repetitivos.	Lesiones por Trauma Acumulativo Lesiones del Sistema Musculo-esquelético	Ninguna a la Fecha

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7. Requerimientos Decreto 1072/2015 para la Política de SST

<b>Política Escrita</b>	<b>Ser específica para la empresa y apropiada para La naturaleza de sus peligros y tamaños.</b>	<b>Con alcance sobretodos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores incluyendo los contratistas.</b>	<b>Ser concisa Redactada con claridad, Estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.</b>
<b>Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.</b>	Compromiso de identificar los peligros, evaluar y Valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.	Compromiso de proteger La seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua del SG-SST en la empresa.	<b>Compromiso de cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.</b>
<b>Difundirles a todos los niveles y estar accesible a todos Los trabajadores y demás partes interesadas en el lugar de trabajo.</b>	<b>Se revisa como mínimo una vez al año.</b>	<b>Comunicada al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.</b>	

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis representado:

Análisis de Gestión en SST		Requerimientos Normativos																											
<b>Características Generales</b>		<b>Compromisos</b>																											
<table border="1"> <tr><td>Dec. 1072/2015</td><td>Gestión SST</td><td>PELIGRO: BIOMECÁNICO</td></tr> <tr><td>Específica</td><td></td><td rowspan="5">Directriz suministro de créditos. Control documentos: D-SST-01. Aplicable a trabajadores, contratistas y subcontratistas</td></tr> <tr><td>Escrita</td><td></td></tr> <tr><td>Apropiada por peligros y tamaño</td><td></td></tr> <tr><td>Cobertura</td><td></td></tr> <tr><td>Fecha y firmada</td><td></td></tr> </table>	Dec. 1072/2015	Gestión SST	PELIGRO: BIOMECÁNICO	Específica		Directriz suministro de créditos. Control documentos: D-SST-01. Aplicable a trabajadores, contratistas y subcontratistas	Escrita		Apropiada por peligros y tamaño		Cobertura		Fecha y firmada			<table border="1"> <tr><td>Dec. 1072/2015</td><td>Gestión SST</td><td>CONTROL: NINGUNO</td></tr> <tr><td>Implementación SG</td><td></td><td rowspan="4">Incluir directrices en política</td></tr> <tr><td>Identificación Peligros</td><td></td></tr> <tr><td>Mejora continua</td><td></td></tr> <tr><td>Cumplimiento legal</td><td></td></tr> </table>	Dec. 1072/2015	Gestión SST	CONTROL: NINGUNO	Implementación SG		Incluir directrices en política	Identificación Peligros		Mejora continua		Cumplimiento legal		
Dec. 1072/2015	Gestión SST	PELIGRO: BIOMECÁNICO																											
Específica		Directriz suministro de créditos. Control documentos: D-SST-01. Aplicable a trabajadores, contratistas y subcontratistas																											
Escrita																													
Apropiada por peligros y tamaño																													
Cobertura																													
Fecha y firmada																													
Dec. 1072/2015	Gestión SST	CONTROL: NINGUNO																											
Implementación SG		Incluir directrices en política																											
Identificación Peligros																													
Mejora continua																													
Cumplimiento legal																													
<b>Comunicación</b>		<b>Difusión</b>																											
<table border="1"> <tr><td>1072/2015</td><td>Gestión SST Dec.</td><td>CONTROL: NINGUNO</td></tr> <tr><td>Accesible a trabajadores</td><td></td><td rowspan="4">Redacción será clara para el público en general</td></tr> <tr><td>Accesible a partes interesadas</td><td></td></tr> <tr><td>Clara</td><td></td></tr> </table>	1072/2015	Gestión SST Dec.	CONTROL: NINGUNO	Accesible a trabajadores		Redacción será clara para el público en general	Accesible a partes interesadas		Clara			<table border="1"> <tr><td>Dec. 1072/2015</td><td>Gestión SST</td><td>CONTROL: NINGUNO</td></tr> <tr><td>Cobertura 100%</td><td></td><td rowspan="2">Para asegurar la difusión al Copasst, en control documental la revisión está a cargo de este.</td></tr> <tr><td>Copasst o Vigía</td><td></td></tr> </table>	Dec. 1072/2015	Gestión SST	CONTROL: NINGUNO	Cobertura 100%		Para asegurar la difusión al Copasst, en control documental la revisión está a cargo de este.	Copasst o Vigía										
1072/2015	Gestión SST Dec.	CONTROL: NINGUNO																											
Accesible a trabajadores		Redacción será clara para el público en general																											
Accesible a partes interesadas																													
Clara																													
Dec. 1072/2015	Gestión SST		CONTROL: NINGUNO																										
Cobertura 100%		Para asegurar la difusión al Copasst, en control documental la revisión está a cargo de este.																											
Copasst o Vigía																													

Figura 32 Análisis de Gestión en SST Vs Requerimientos Normativos Decreto 1072/2015 – FEG.  
Fuente: Elaboración Propia.

A modo de Resultado tangible se propone la siguiente política de Seguridad y Salud en el Trabajo: “ Es política del Fondo de Empleados Goretta Ltda., en sus operaciones de Ahorro y Crédito, reconocer la importancia del capital humano y comprometerse al más alto nivel de la organización con la implementación y mejoramiento continuo a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual va encaminado a promover partes interesadas, ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados.

En concordancia con lo anterior, contempla los siguientes objetivos:

- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del SG-SST.

- Responder oportunamente las inquietudes que provengan de las partes interesadas.

Esta política hace parte de las políticas de gestión de la empresa, será revisada anualmente y comunicada a todos los trabajadores.

En el desarrollo de los objetivos, metas e indicadores de la Seguridad y Salud en el Trabajo se siguen los lineamientos de la planeación estratégica que plantea la metodología del decreto 1072 de 2015 y se aplica el ciclo Deming o PHVA, en la figura 20 se exponen los pasos genéricos de la metodología general para establecimientos de indicadores de gestión por Jesús Mauricio Beltrán Jaramillo en su libro indicadores de Gestión – Herramientas para lograr la Competitividad.

Factores claves de éxito en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se identificaron para el Fondo de Empleados Goretti Ltda., son:

- Accidentalidad
- Enfermedades Laborales
- Competencia del personal
- Plan de trabajo
- Recursos
- Requerimiento legal

En esta línea Ciclo Deming o PHVA, en la tabla 17, se relacionan los objetivos estratégicos propuestos con sus respectivas metas e indicadores, realizados a partir de las directrices de la política en Seguridad y Salud en el Trabajo.

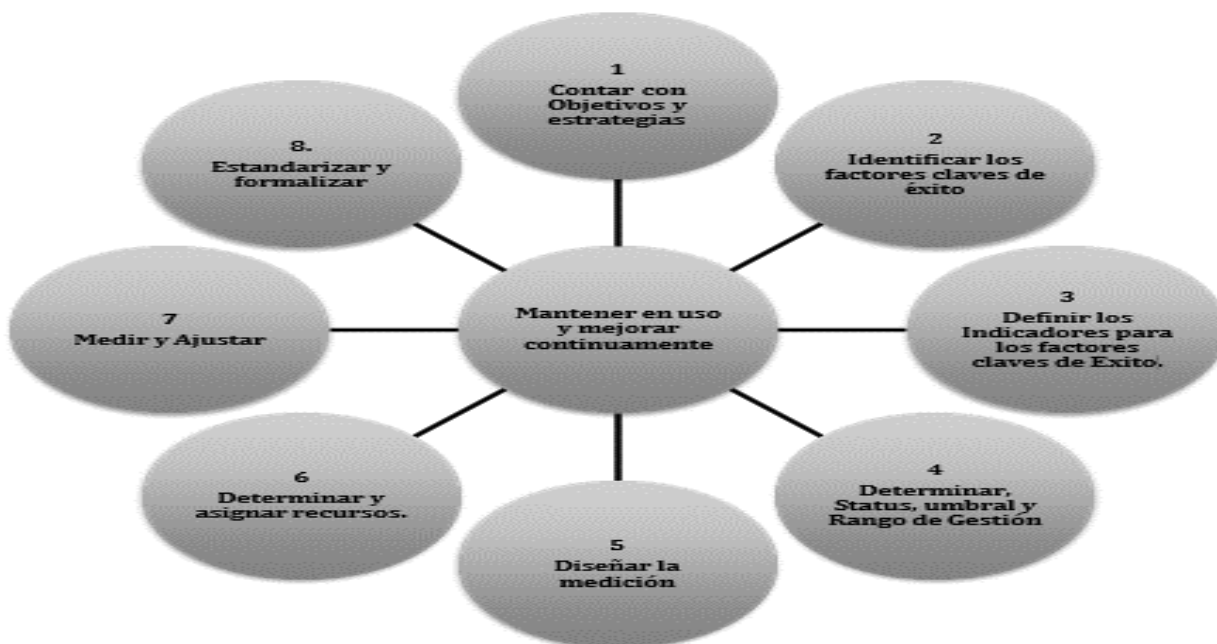


Figura 33. Metodología General para los Indicadores de Gestión

Fuente: Indicadores de Gestión-Herramienta para Lograr la Competitividad.

Tabla 8. Objetivos Estratégicos, Metas e Indicadores de la SST – Fondo de Empleados Goretti Ltda.

Directriz de la política	Objetivo	Nombre del indicador	Descripción del indicador	Meta	Frecuencia
Considerando que la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral son parte Integral en el eficiente desempeño de los diferentes procesos...	Prevenir accidentes y enfermedades laborales en el desarrollo de las actividades y servicios de la empresa.	Frecuencia de eventos	Número de accidentes presentados período evaluado	0%	Trimestral
		Días perdidos por eventos	Número de días perdidos y cargados por accidente laboral en el período evaluado	0%	Trimestral
		Incidencia	Número de casos nuevos por enfermedad laboral / Número de trabajadores*100	%0	Trimestral

... proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores a través del mejoramiento continuo del mismo...	Mejorar de forma continua el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	Prevalencia	Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral	%0	Trimestral
...De igual forma mantendrá condiciones de trabajo seguras y optimas en cada uno de los ambientes laborales, junto con el fomento de una cultura de autocuidado y responsabilidad de la gerencia y de los trabajadores frente a la implementación y mantenimiento del sistema de Gestión	Fomentar una cultura de autocuidado y responsabilidad	Intervenciones	Número de tarjetas o reportes de actos y condiciones por parte de trabajadores/número de trabajadores*100	50%	Mensual
		Cumplimiento Capacitaciones.	Número de capacitaciones ejecutadas en el período / Total de capacitaciones programadas en el período*100	70%	Trimestral
		Cobertura de capacitaciones.	Número de trabajadores asistieron a capacitación / Total de personal programado a capacitación*100	50%	Trimestral

... identificarán los peligros, evaluarán y valorarán los riesgos y se establecerán los respectivos controles.	Identificar los peligros, valorar y controlar los riesgos a los cuales los trabajadores, contratistas y subcontratistas se encuentran expuestos mediante el cumplimiento del plan de trabajo...	Cumplimiento plan de trabajo	Número de actividades ejecutadas / Número total de actividades programadas * 100	50%	Mensual
...destina todos los recursos financieros, físicos, humanos y técnicos necesarios para la implementación y mantenimiento del Sistema del sistema para la gestión de los riesgos laborales.	Presupuestar los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento del SG-SST	Presupuesto	Total, de rubro ejecutado en el período evaluado / Total de rubro programado para el periodo evaluado *100	80%	Bimensual
....El cumplimiento de la legislación aplicable en materia de riesgos laborales.	Cumplir las disposiciones legales y regulaciones, en materia de seguridad y salud en los trabajos vigentes y aplicables...	Cumplimiento requisitos	Número de requisitos con los cuales se cumple / Total de requisitos identificados*100	80%	Bimensual

---

Fuente: Elaboración Propia.

Establecieron indicadores que evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tal como lo requiere el requisito normativo Decreto 1072 de 2015.

Indicador de estructura definido es:

- Presupuesto.

Indicadores de Proceso definidos

- Cumplimiento requisitos legales.
- Cumplimiento plan de trabajo.

Indicadores de resultado son:

- Frecuencia de eventos.
- Días Perdidos por eventos.
- Incidencia.
- Prevalencia.
- Intervenciones.
- Cobertura de Capacitaciones.
- Cumplimiento de Capacitaciones.

Estructura de los indicadores incluye una ficha técnica que describe:

1. Definición del indicador o nombre.
2. Tipo de indicador.
3. Interpretación del indicador.
4. Objetivo del indicador.
5. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado o meta.
6. Interpretación de resultados por rangos.
7. Método de cálculo o fórmula de cálculo.
8. Fuente de la información para el cálculo.
9. Periodicidad del reporte o frecuencia de medición.



10. Personas que deben conocer el resultado.

11. Comportamiento histórico de mediciones.

12. Análisis de comportamiento de las mediciones.

En la figura 34 se indica el diseño de la ficha técnica propuesta para los indicadores del SG-SST del Fondo de Empleados Goretti Ltda., para conocer la ficha técnica de cada uno de los indicadores. (Ver Anexo 15).

En el establecimiento de la meta de los indicadores, se toman en cuenta la accidentalidad que presenta la empresa en los últimos tres (3) años, certificada a través de la ARL Colmena un (1) evento. Para el resto de las metas no posee línea base ya que no hay gestión en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Figura 34: Diseño de Ficha Técnica de Indicadores del SG-SST- Fondo de Empleados Goretti Ltda.

NOMBRE DEL INDICADOR	Frecuencia de eventos																																																		
OBJETIVO	Busca medir la cantidad de accidentes laborales que se presentan. El objeto es identificar reducciones o aumentos en la frecuencia.					META	0	CLASIFICACIÓN	RANGO																																										
FORMULA	Número de accidentes presentados período evaluado					FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Mensual	ALTO	<=	0																																									
FUENTE DE INFORMACIÓN DEL NUMERADOR	Reportes de accidentes - Furat				TENDENCIA	Descendente	FRECUENCIA DE REPORTE Y ANÁLISIS	Trimestral	MEDIO	> 1	<3																																								
FUENTE DE INFORMACIÓN DEL DENOMINADOR	No aplica				CARGOS QUE DEBEN CONOCER RESULTADO	Vigía SST, trabajadores, representante legal	TIPO INDICADOR	Resultado	BAJO	>	3																																								
INTERPRETACIÓN	El resultado del indicador representa la cantidad de accidente presentados por período evaluado. Entre más bajo el resultado mayor efectividad están teniendo los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo. Se establece una línea base de 0 eventos.					RESPONSABLE DE MEDICIÓN																																													
Cálculo	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre																																							
Número de accidentes período a evaluar																																																			
Meta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																							
Convenciones:	- NR: No reporta. - N/A: No Aplica.																																																		
Observaciones:																																																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Enero</th> <th>Febrero</th> <th>Marzo</th> <th>Abril</th> <th>Mayo</th> <th>Junio</th> <th>Julio</th> <th>Agosto</th> <th>Septiembre</th> <th>Octubre</th> <th>Noviembre</th> <th>Diciembre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Meta</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>													Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Meta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Resultado												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre																																							
Meta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																							
Resultado																																																			
	ANÁLISIS						ACCIÓN A SEGUIR																																												
<<PERIODO DE MEDICIÓN 1>>	FECHA DE LA ACCIÓN A SEGUIR						SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION (ACCIONES PERIODO ANTERIOR)																																												
	RESPONSABLE ACCION																																																		

Fuente: Elaboración Propia.

### 7.5.11 Plan Anual de Trabajo

En si para dar cumplimiento a los objetivos planteados a partir de las directrices de la Política de a Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario crear un plan de acción que se hace material al definir unos programas específicos que abarque las prioridades en materia de Seguridad y salud en el trabajo en la compañía y demás requerimientos que exija la Ley frente a ese tema.

El Artículo 2.2.4.6.17 Planificación del Sistema de LA Seguridad y salud en el Trabajo del Decreto 1072 de 2015 cita que los empleadores deben “establecer un Plan de Trabajo Anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen las metas y actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsable y recursos necesarios”. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

La siguiente muestra el Plan de Trabajo propuesto para el Fondo de Empleados Goretti Ltda., brindando alcance a las necesidades frente a la Seguridad y Salud de los trabajadores identificadas en la evaluación inicial requerimientos del Decreto 1072 de 2015. (Ver Anexo 16).

Tabla 9. Plan de Trabajo Anual SG-SST-Fondo de Empleados Goretti Ltda.

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	ALCANCE	RECURSOS	RESPONSABLE
Diseño y aprobación del Plan de trabajo anual por el Representante legal.	Anual	Todos los procesos	Formato plan de trabajo anual	Encargado de SG-SST
Socializar las Responsabilidades del SG-SST a todos los niveles con el fin de establecer un mayor compromiso en materia de Seguridad laboral.	Anual	Todos los procesos	Humano	Responsable del SG-SST
Asignar los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del SG-SST.	Anual	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Financiero	Representante Legal

Convocar y elegir al Vigía de SST de acuerdo a la normatividad vigente.	Cada dos años	Todos los procesos	Humano y tecnológico	Responsable del SG-SST
Estructurar un plan de capacitación para el Vigía de SST con el fin establecer funciones y ampliar la formación en materia de riesgos laborales.	Anual	Vigía de SST	Humano y Tecnológico	Responsable del SG-SST
Convocar a elecciones para la conformación el Comité de Convivencia laboral de acuerdo a la normatividad vigente con el fin de prevenir el acoso laboral.	Cada dos años	Comité de Convivencia laboral	Humano, Tecnológico y financiero.	Responsable del SG-SST
Establecer un Programa de Capacitación de acuerdo a la identificación de peligros	Anual	Todos los procesos	Tecnológico, financiero y humano	Responsable del SG-SST
Estructurar un programa de inducción y reinducción para el personal antes del inicio de labores.	Cuando ingrese nuevo personal	Nuevos ingresos	Tecnológico, financiero y humano	Responsable del SG-SST
Realizar el curso de las 50 horas Certificado por el SENA.	Anual	Responsable del SG-SST	Humano	Responsable del SG-SST
Socializar la Política a todo el personal con el fin de establecer los compromisos que adquiere la empresa frente a la seguridad.	Anual	Todo el personal	Humano	Responsable del SG-SST
Socializar objetivos y metas a todo el personal.	Anual	Todo el personal	Humano	Responsable del SG-SST
Organizar archivo documental como soporte y evidencia de lo realizado dentro del SG-SST.	Permanente	SG-SST	Humano, tecnológico y financiero	Responsable del SG-SST
Diseñar Procedimiento escrito para la evaluación y adquisición de productos y servicios.	Anual	Encargado de Compras	Tecnológico	Responsable del SG-SST
Realizar las evaluaciones medico ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro correspondientes. Además enviar al médico ocupacional los perfiles de cargo.	Cuando se requiera	Todo el personal	Humano y financiero	Representante Legal
	Anual	Todo el personal		Responsable del SG-SST

Realizar actividades de promoción y prevención de acuerdo a los resultados del diagnóstico de condiciones de salud y de los riesgos prioritarios			Humano y tecnológico	
Estructurar el Programa de prevención de uso de SPA.	Anual	SG-SST	Humano y tecnológico	Responsable del SG-SST
Realizar la investigación de incidente, accidentes de trabajo y enfermedad laboral con el fin de conocer las causas básicas e inmediatas y evitar que se presenten eventos similares.	Cuando se presenten incidentes, AT o EL	SG-SST	Humano, tecnológico y financiero	Responsable del SG-SST
Estructurar procedimientos, protocolos y fichas de seguridad de acuerdo a los riesgos encontrados.	Anual	SG-SST	humano	Responsable del SG-SST
Elaborar un plan de inspecciones planeadas con el fin de identificar riesgos.	Mensual	SG-SST	Humano y tecnológico.	Responsable del SG-SST
Conformar la Brigada de emergencia empresarial para responder ante un evento o emergencia.	Anual	Brigada de Emergencia	Humano y financiero.	Representante legal.
Realizar rendición de cuentas anualmente a todos los niveles de la empresa.	Anual	SG-SST	Humano y tecnológico	Responsable del SG-SST
Realizar anualmente auditoría interna del SG-SST para el mejoramiento continuo.	Anual	Todos los procesos	Humano	Responsable del SG-SST
Estructurar los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.	Anual	SG-SST	Humano y tecnológico	Responsable del SG-SST
Realizar revisión anual del SG-SST por parte de la Gerencia.	Anual	SG-SST	Humano y tecnológico	Representante legal.

Fuente: Elaboración Propia

### 7.5.12 Requisitos Normativos

El artículo 2.2.4.6.2 del decreto 1072 de 2015 se define la Matriz Legal como:

Compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015).

La matriz de requisitos legales debe actualizarse continuamente de acuerdo a la nuevas disposiciones que puedan hacerse a las normativas utilizadas.

Además, la matriz de requisitos legales también hace parte de la documentación general que toda empresa debe tener para desarrollar el SG-SST. Esto se encuentra estipulado en el Artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015. (SafetYA, 2021).

### **7.5.13 Procedimiento Para Identificar y Tener Acceso a Requisitos Legales.**

Hacia el cumplimiento de este requisito, en el Fondo de Empleados Goretta Ltda., inicialmente se creó un documento controlado P-SST-03, (Ver Anexo 17), en el cual se describe el procedimiento para identificar y tener acceso a requisitos legales, el cual se sintetiza lo siguiente: La primera parte, relacionan las Entidades y Páginas Web en las cuales se puede hacer la consulta y actualización de Requisitos Legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.

La segunda parte, define el método para identificar el nivel de cumplimiento en el cual se encuentra el Fondo de Empleados Goretta Ltda., frente a cada una de las normas identificadas en la matriz de acuerdo a su actividad económica: el cual consiste en brindar un valor cuantitativo a datos cualitativos, teniendo en cuenta si cumple parcialmente o no cumple en lo que establece la resolución Ley o Decreto.

Número 2 de color verde define el cumplimiento total del requisito, se cuenta con registros de evidencia de cumplimiento del requisito.

Número 1 de color amarillo define el cumplimiento parcial del requisito, aún se está trabajando en el registro que demuestre el cumplimiento o no se ha presentado el caso en la empresa.

Número 0 de color rojo define el incumplimiento total del requisito.

La última parte del documento se enumeran en una tabla las actividades, descripción de actividades, responsables de cada actividad, y formatos en los cuales debe quedar consolidada la información de los requisitos legales y sus actualizaciones mensuales.

### 7.5.14 Matriz Legal

Posteriormente de establecer el procedimiento para identificar y tener acceso a requisitos legales, se procedió a tener un formato que nos facilitó la ARL COLMENA de la Matriz legal. (Ver Anexo 18).

**FONDO DE EMPLEADOS GORETTI**  
SOLIDARIDAD  
DIGNIDAD EQUIDAD  
PASTO

**Sector Intermediación Financiera**  
Matriz Legal de Riesgos

**MATRIZ LEGAL DE RIESGOS DEL SECTOR INTERMEDIACIÓN FINANCIERA**  
COLMENA SEGUROS, comprometida con su crecimiento, promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo de sus clientes, se compromete a generar y proporcionar la matriz de requisitos legales del Sector Intermediación Financiera.

**Principal Beneficiario:**  
La presente matriz es un herramienta estructurada que servirá de guía para la identificación y aplicación de los requisitos legales en materia de riesgo laboral, seguridad y salud en el trabajo.

<b>SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>RIESGO NATURAL</b>
<b>RIESGOS FÍSICOS</b>	<b>TAREAS DE ALTO RIESGO</b>
<b>RIESGOS QUÍMICOS</b>	<b>EPP</b>
<b>RIESGOS MECÁNICOS</b>	<b>SANEAMIENTO</b>
<b>RIESGO ELÉCTRICOS</b>	<b>PLAN DE EMERGENCIAS</b>
<b>RIESGO FÍSICO - QUÍMICO</b>	<b>SERIALIZACIÓN</b>
<b>RIESGO BIOLÓGICO</b>	<b>COPASST</b>
<b>RIESGO ERGONÓMICO</b>	<b>REGLAMENTO DE HIGIENE</b>
<b>RIESGO PSICOSOCIAL Y COMITÉS DE CONVIVENCIA</b>	<b>ALCOHOL Y DROGAS</b>
	<b>EXÁMENES MÉDICOS</b>

El presente documento no reemplaza, ni desplaza la obligación del empleador de identificar la normatividad aplicable del Sistema General de Riesgo Laboral, la cual se encuentra contenida en el parágrafo del artículo 8 del Decreto 1443 de 2014, compilada por el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.9.

Figura 35. Requisitos Legales Fondo de Empleados Goretti Ltda.  
Fuente: ARL Colmena.

### **7.5.15 Programa de Capacitaciones**

El Artículo 2.2.46.11 del Decreto 1072 de 2015, en resumen, establece que:

El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus empleados, para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la compañía.

Desarrollar el programa anual de capacitación debe considerar lo siguiente:

- Estar documentado.
- Impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.
- Debe ser revisado mínimo una (1) vez al año con la participación del Copasst o Vigía y la alta dirección de la empresa.
- El empleador proporcionara a todo trabajador que ingrese por primera vez a la compañía, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación inicial, la matriz de riesgos, la encuesta sociodemográfica y los diagnósticos médicos, se estableció una propuesta para el programa de capacitaciones, el cual será ejecutado en un periodo de 12 meses. Dicho programa está documentado en el formato (Ver Anexo 19). Anexo 20 Complementación de Formatos y Orden específico.

Se establecieron 4 segmentos de capacitaciones, para un total de 25, con una duración total de 50 horas. (Ver tabla 10).

Tabla 10. Capacitaciones Propuestas Fondo de Empleados Goretti Ltda.

Segmento	Capacitación	Horas	Dirigido a	Objetivo	
	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Inducción y re inducción sst	2	Todo el personal, Contratistas, Visitantes	Dar a conocer las generalidades de la empresa y los peligros y controles de los riesgos, nociones de emergencias
		Metodologías de identificación de riesgos y medidas de control	2	Todos los trabajadores	Dar a conocer a los trabajadores la metodología para identificar los riesgos en los trabajos y como realizar permisos de trabajo para actividades no rutinarias o críticos.
		Investigación de accidentes	2	Gerente general, responsable SST, vigía SST	Dar a conocer a los trabajadores la metodología y normatividad asociada a la realización de la investigación de accidentes
SEGURIDAD		Funciones vigía de seguridad y salud en el trabajo	2	Vigía de seguridad y salud en el trabajo	Dar a conocer al vigía las funciones y los aspectos normativos que regulan al vigía de seguridad y salud en el trabajo
		Riesgo psicolaboral	2	Todos los trabajadores	Dar a conocer el personal la normatividad, los factores que generan el riesgo y controles
		Autocuidado	2	Todos los trabajadores	Generar conciencia en el personal para procurar el cuidado desde cada persona.
		Orden y aseo	2	Todos los trabajadores	Dar a conocer al personal las consecuencias de la falta de orden y aseo, mecanismos para lograr el orden y aseo.



	Metodología de reporte de los colaboradores	1	Todos los trabajadores, contratistas	Dar a conocer los mecanismos para reporte de actos y condiciones inseguras
	Vigía en seguridad y salud en el trabajo	4	Todos los trabajadores	Dar a conocer al personal el objeto de esta persona y funciones a desarrollar por la misma, presentar al vigía a los trabajadores.
	Comité de convivencia	4	Todo el personal	Dar a conocer miembros del comité, funciones a desarrollar, procedimiento de actuación.
	Procedimientos para la administración de cambio	1	Todo el personal	Dar a conocer procedimiento para llevar a cabo la gestión del cambio.
SALUD	Pausas activas	0,5	Todo el personal	Concientizar a los colaboradores de la importancia, fortalecer el concepto de pausas activas, objetivos, beneficios en el organismo, tipos de pausas activas, como debe de ser la postura
	Estilos de vida saludable	1	Todo el personal	Factores de riesgo cardiovascular. Dislipemias y diabetes Mellitus, Síndrome de dependencia al alcohol. Estilos de vida saludable. Ejercicio y acondicionamiento físico. Alimentación balanceada y requerimientos nutricionales. Efectos nefastos del consumo de drogas alucinógenas y psicoactivas.
	Riesgo cardiovascular	0,5	Todo el personal	Dar a conocer factores de riesgo cardiovascular, Dislipemias y diabetes Mellitus. Efectos nocivos del consumo del cigarrillo. Síndrome de dependencia al alcohol. Estilos de vida saludable. Ejercicio y acondicionamiento físico. Alimentación balanceada y requerimientos nutricionales. Efectos nefastos del consumo de drogas alucinógenas y psicoactivas.

Higiene postural	2	Todo el personal	Dar a conocer al personal las normas para realizar levantamiento y transporte manual de cargas, adopción de posturas adecuadas para la realización de las labores
Lesión de trauma acumulativo	2	Todo el personal	Anatomía del hombro, codo y mano. Características de la tarea. Diferentes patologías por trauma acumulativo que afectan el cuello, el hombro, el codo, el puño y los dedos, caracterización, diagnóstico, asociación a factores de riesgo en el lugar de trabajo, tratamiento y prevención.
Efectos nocivos del consumo del cigarrillo	2	Todo el personal	Dar a conocer los efectos nocivos del consumo del cigarrillo.
Síndrome de dependencia del alcohol	2	Todo el personal	Explicación del porcentaje de alcohol en las diferentes clases de bebidas, Ciclo del alcohol etílico en el cuerpo y su metabolismo, Concepto de Síndrome de dependencia al alcohol, Absorción, distribución y eliminación del alcohol en el cuerpo, Efectos sobre los sistemas corporales, Efectos sobre el sistema nervioso central, Reflexión sobre la utilidad de la embriaguez, Caso de la vida real de las consecuencias de las actividades de una persona en estado de embriaguez
Cansancio visual	1	Todo el personal	Dar a conocer al personal ejercicios de relación para la fatiga visual, qué es la fatiga visual, síntomas de fatiga visual

---

Primeros auxilios básicos	3	Brigadista	<p>Dar a conocer las herramientas al personal para realizar evaluación inicial del incidente, Aseguramiento del área, Valoración Primaria, Como actuar frente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quemaduras, Fracturas, Golpes, Esguinces, Atragantamiento, Cuerpo Extraño en Ojo</li> </ul>
<b>EMERGENCIAS</b>			<p>Dar a conocer al personal conceptos Básicos de la química y física del Fuego, Tetraedro del Fuego, Diferencia entre fuego e incendio, Causas</p>
Control de incendios y manejo de extintores	3	Brigadista	<p>de los incendios, Productos de la combustión (gases, humos, llama, calor), Prevención y efectos de las explosiones en el cuerpo humano, Clases de Fuego y combustibles, Clases de Incendio, Métodos de Extinción, Que es un Extintor, Clases de Extintores, Partes del Extintor, Uso o manejo de un Extintor, Cuidados y Mantenimiento de un Extintor.</p>
Evacuación	3	Brigadista	<p>Dar a conocer características de un plan de evacuación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Contenido del Plan de Evacuación.</li> <li>· Estructura del Plan de evacuación.</li> <li>· Parámetros de Comportamiento.</li> <li>· Simulación de evacuación</li> </ul>

**Fuente: Elaboración Propia.**

Todas las capacitaciones no pueden ser impartidas por un mismo profesional, este debe tener la idoneidad y competencia que le brinde la profesión que desempeñe. (Ver Tabla 11)

Tabla 11 Competencia de profesional que brinda las capacitaciones

<b>Responsable</b>	<b>Idoneidad del Instructor</b>	<b>Capacitación</b>
Proveedor	Profesional de cualquier especialidad con licencia en S.O. o SST (Externo).	Metodologías de identificación de riesgos y medidas de control. Investigación de accidentes.

		Funciones vigía de seguridad y salud en el trabajo. Uso, manejo de EPP. Riesgo químico. Riesgo biológico. Autocuidado Orden y aseo. Metodología de reporte de los colaboradores. Vigía en seguridad y salud en el trabajo. Comité de convivencia. Procedimientos para la administración de cambio. Primeros auxilios básicos.
Proveedor	Bombero o entidad con convenio con bomberos.	Control de incendios y manejo de extintores. Evacuación.
Proveedor	Fisioterapeuta con licencia en S.O o SST.	Pausas activas. Higiene postural. Lesión de trauma Acumulativo.
Proveedor	Médico o enfermero con licencia en S.O o SST (Externo).	Estilos de vida saludable. Riesgo cardiovascular. Efectos nocivos del consumo del cigarrillo. Síndrome de dependencia del alcohol. Cansancio visual.
Proveedor	Psicólogo con licencia en S.O. o SST ( externo).	Riesgo psicolaboral.

Fuente: Elaboración Propia.

Requerimos una empresa externa al Fondo de Empleados Goretti Ltda., para hacer las capacitaciones propuestas, es importante tener este dato en cuenta en el momento de calcular el presupuesto anual del SG-SST. Adicionalmente al formato del programa, se creó un formato para llevar un control de las capacitaciones, cuantas, y que personas asisten a cada actividad, esto con el fin de conocer el nivel de cumplimiento frente a lo planeado.

## 8. Análisis Financiero

A continuación, se presentarán los valores económicos para el Diseño y ejecución del proyecto, teniendo en cuenta la duración, los recursos humanos, financieros de cada una de las fases contempladas.

Figura 36. Presupuesto del Proyecto investigativo Diseño de un SG-SST.

FASE	DURACIÓN	RECURSOS		RECURSOS	TOTAL
		HUMANOS	FINANCIEROS	FISICOS	
Diagnóstico	30 días	\$ 500.000	\$150.000	\$200.000	\$850.000
Investigación	20 días	\$ 350.000	\$250.000	\$300.000	\$900.000
Análisis de la Información	30 días	\$ 200.000	\$300.000	\$150.000	\$650.000
Propuesta de Diseño del SG-SST	100 días	\$ 700.000	\$ 250.000	\$350.000	\$1'300.000
<b>TOTAL, NETO</b>					\$3.700.000
<b>IMPROVISTOS (10%)</b>					\$370.000
<b>TOTAL, DEL PROYECTO</b>					\$4.070.000

Fuente: Elaboración propia

El proyecto tendrá una duración de 180 días (6 meses aprox) y tendrá un valor neto de \$3.700.000 con un valor de imprevistos del 10%, para un total de \$ 4.070.000, este valor contemplará los recursos necesarios para la realización completa de cada actividad de las fases para la correcta ejecución del proyecto.

Ahorro económico al evitar sanciones legales del Ministerio de Trabajo por implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el Decreto 0472 de 2015 “Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras

disposiciones” (Trabajo M. d., Ministerio de Trabajo, 2015), se identificaron las principales sanciones por incumplimiento al SG-SST.

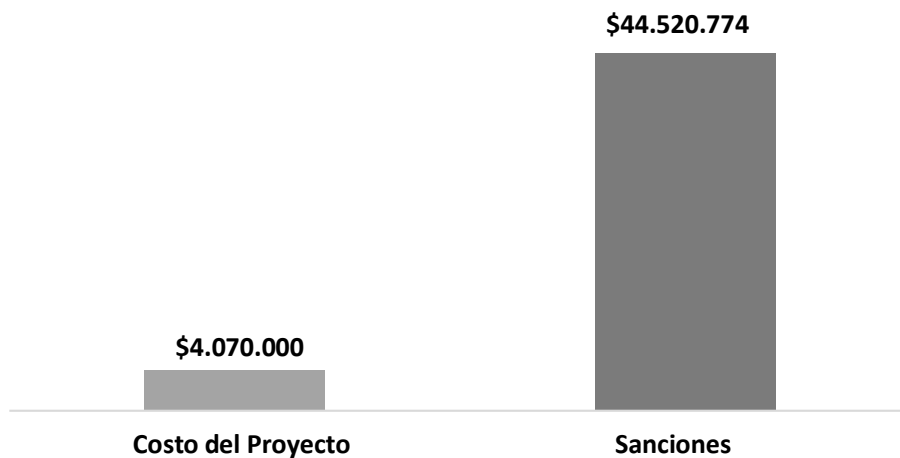
Tabla 12. Sanciones por Incumplimiento del SG-SST

DESCRIPCIÓN DE LA SANCIÓN	VALOR	MONTO EN PESOS COLOMBIANOS (\$)
Incumplimiento de las normas del SG-SST (Decreto 472 de 2015)	1 a 5 SMMLV	\$ 4.542.630
Incumplimiento de las normas de SG-SST y que lleve a un accidente mortal (Decreto 472 de 2015)	20 a 24 SMMLV	\$21.804.624
Omisión de reporte de Accidentes de trabajo o Enfermedad Laboral (Decreto 472 de 2015)	1 a 20 SMMLV	\$18.170.520
<b>TOTAL, PAGO DE SANCIONES</b>		<b>\$44.520.774</b>

Fuente: Elaboración propia.

Para calcular el monto de la sanción se tomó el monto máximo del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente del año 2021, por ende, llevar a cabo el Diseño y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo proporciona un beneficio de \$44.520.774 al evitar este costo por la cancelación de las multas.

Teniendo en cuenta lo anterior para realizar la cuantificación de los beneficios económicos por la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidenciará en la siguiente gráfica.

*Costo/Beneficio del Proyecto***Costo/Beneficio**

De acuerdo con la anterior grafica se evidencia que el costo de la realización del proyecto está presupuestado por un valor de \$4.070.000, y el costo de las sanciones por la infracción de la legislación colombiana concerniente a Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa MiPymes es de \$44.520.774. Esto quiere decir que los beneficios monetarios por la ejecución del proyecto para la empresa Fondo de Empleados Goretti LTDA., es un ahorro de \$ 40.450.774. sin tener presente los valores legales por tutelas y demandas por los empleados frente un accidente o enfermedad laboral presentados en la organización.

## **9. Conclusiones y Recomendaciones**

### **9.1 Conclusiones**

En el progreso del objetivo general se realiza afirmar que se logra en parte al alcance dando cumplimiento a los requisitos exigidos por el decreto 1072 de 2015, la resolución 0312 del 2019 y planteando un diseño del sistema de gestión útil para la entidad, en todo lo que a la organización objeto de estudio se consiguió evidenciar un interés positivo frente a la implementación del SG-SST, obteniendo de aliado a la gerencia general de la entidad, no se puede negar que la mayor motivación de la entidad es tal vez el no tener que incurrir en sanciones económicas por dar incumplimiento a la norma.

Igualmente se evidencia que la empresa no cuenta con una persona responsable del Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual solo se está ejecutando lo asesorado por la ARL Colmena con las respectivas capacitaciones y esto conlleva a que se vean unas falencias.

A pesar de que la empresa cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que no tiene un responsable, pero se está ejecutando se evidencia el cumplimiento de los requisitos legales en cuanto al pago de seguridad social (EPS, ARL, AFP, CCF) de los empleados y adicional a esto el cumplimiento de la entrega de los elementos de protección personal acorde a las actividades de los diferentes procesos.

Referente al tema económico el desarrollo del proyecto brinda un valor al Fondo de Empleados Goretti Ltda., ya que se informa que el costo es asequible a la sanción que le pueden colocar por incumplimiento a la norma.

La gerencia y sus colaboradores expresaron un interés más allá del factor económico, un interés hacia el cuidado de la salud, un máximo del 70% de los colaboradores se encuentran en



una etapa intermedia, razón por la cual los temas de salud no son muy relevantes y desarrollan sus labores con algunas recomendaciones.

Se diseña el plan de trabajo para la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., basado en los requisitos mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, donde se proponen estrategias que poseen como finalidad impedir la ingenuidad de accidentes de trabajo y enfermedad laborales.

## **9.2 Recomendaciones**

Se recomienda a la empresa Fondo de Empleados Goretti Ltda., contar con responsable en Seguridad y Salud en el trabajo para este caso el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo puede ser realizado por un técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en SST, que acredite mínimo 1 año de experiencia certificada por las empresas o entidades donde trabajo la persona y aprobación del curso virtual de las 50 horas del SG-SST y si este se encuentra vencido el nuevo de 20 horas.

Se recomienda importante involucrar a todos los niveles de la organización de forma significativa en el SG-SST de esta manera será más eficaz, si hay diálogo y colaboración de todos.

Hacer énfasis en canales de comunicación para el SG-SST ya que los empleados puedan realizar comentarios y aportar ideas acerca de cambios significativos para que haya una mejora continua.

El SG-SST persistentemente debe marchar en el marco de la legislación colombiana, por lo cual es indispensable que se realice un chequeo constante de los requisitos normativos y mantenerlos actualizados

Realizar capacitaciones que se tengan en cuenta los datos obtenidos en las encuestas Sociodemográficas, ya que no todos los empleados tienen la misma edad, por lo cual hay que tener estrategias adecuadas para que las presentaciones sean amenas y no aburridas.

Todas las capacitaciones deben quedar firmadas, incluyendo lista de asistencia y firma, de igual manera estas deben ser dictadas por personal idóneo que tenga conocimiento integral en el tema.

## Bibliografía

- Arce, M. (2016). *Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos - procomsac - en Chiclayo*. Peru, Chiclayo.
- Barrios Castro, M. A. (2019). *Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa de confecciones ESLOR según el decreto 1072 de 2015*. Bucaramanga.
- Bayona Gómez, M. F. (2017). *Diseño la estructura documental del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Fundación Universidad Autónoma de Colombia basado en el decreto 1072 de 2015*. Bogotá.
- bogotá, C. d. (1995). *Cooperativas, fondos de empleados y asociaciones mutuales*. Obtenido de Cooperativas, fondos de empleados y asociaciones mutuales:  
<https://www.ccb.org.co/Inscripciones-y-renovaciones/Fundaciones-asociaciones-y-corporaciones/Cooperativas-fondos-de-empleados-y-asociaciones-mutuales>
- Confecoop. (2014). Cooperativismo, presente en la economía nacional. *Cooperativismo, presente en la economía nacional*.
- Confecoop. (Marzo de 2015). *Cooperativismo, presente en la economía nacional*. Obtenido de Cooperativismo, presente en la economía nacional:  
<https://confecoop.coop/incidencia/cooperativismo-presente-en-la-economia-nacional/>
- Confecoop. (2020). MAPEO COOPERATIVO:. *MAPEO COOPERATIVO:.*
- CONSULTORES, Z. (2016). *ZEUS CONSULTORES*. Obtenido de ZEUS CONSULTORES:  
<http://www.zeusconsult.com.mx/arthkanri.htm>
- Cuervo, G. R. (2016). *Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Cooperativa de profesores de la Universidad del Atlántico COOPRUDELA*. Atlántico.
- Estrada, J. G. (1941). Al margen de las Cooperativas . *Al margen de las Cooperativas* , 1-2.

Fernández, P. S. (2017). *PLANTEAMIENTO PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN*.

Obtenido de PLANTEAMIENTO PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN:

[https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/83716/1/TG01930.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83716/1/TG01930.pdf)

GIL-MONTE, P. R. (2012). Medicina Experimental y Salud Publica. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 237-241.

ingenieriaindustrialonline. (30 de octubre de 2019). *ingenieriaindustrialonline*. Obtenido de

ingenieriaindustrialonline: <https://www.ingenieriaindustrialonline.com/lean-manufacturing/estrategia-hoshin-kanri/>

Integral, S. d. (16 de Octubre de 2018). <http://serviciosci.com/?p=1719>. Obtenido de

<http://serviciosci.com/?p=1719>: <http://serviciosci.com/?p=1719>

Lizandro, A. G. (2012). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD. *REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD*, 1-8.

Lizandro, A. G. (2012). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD. *REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD*, 1-8.

Lizandro, A. G. (2012). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD. *REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD*, 1-8.

Portafolio. (2014). Cooperativas: un impulso económico y social al país. *Cooperativas: un impulso económico y social al país*. Obtenido de Cooperativas: un impulso económico y social al país

Portafolio. (2014). Cooperativas: un impulso económico y social al país. *Portafolio*.

Quijano Bodniza, A. J. (2009). *GUÍA DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA*. Pasto: I.U CESMAG.

Quintero, D. G. (2016). *IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN*. Bogota.

Ramírez Tierradentro, G. R. (2020). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Llantas y*. Bogota.

rodriguez, P. (2021). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para Distribuciones*. Bogota.

Rosero, M. C. (2016). *Actualización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa sergep Ltda*. Orito, Putumayo.

safetya. (13 de Febrero de 2019). <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>.

Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>:

<https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

SafetYA. (2021). *SafetYA*. Obtenido de SafetYA: <https://safetya.co/formato-de-la-matriz-legal-de-una-empresa/>

Sarmiento Jimenez & Orjuela Buitrago, D. D.-S. (2020). *DISEÑO DEL SG-SST DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL*. Bogota.

Suasnavas Bermúdez, y. o. (2019). Responsabilidad social y gestión de la *Espacios*.

Supersolidaria. (25 de Noviembre de 2021). *Superintendencia de la economía solidaria*.

Obtenido de Superintendencia de la economía solidaria:

<http://www.supersolidaria.gov.co/en/node/2255>

Trabajo, M. d. (2012). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co): [www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012.html)

Trabajo, M. d. (2012). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de trabajo :

[www.mintrabajo.gov.co: www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012.html)

Trabajo, M. d. (2012). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

[www.mintrabajo.gov.co: www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012.html)

Trabajo, M. d. (abril de 30 de 2012). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_de\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)

Trabajo, M. d. (abril de 30 de 2012). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_de\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)

TRABAJO, M. D. (31 de julio de 2014). <https://www.mintrabajo.gov.co/>. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/>:

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Trabajo, M. d. (26 de mayo de 2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

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

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+27+de+julio+de+2018.pdf/ef22f64e-574d-ec3e-af6a-2368f9349e74>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+27+de+julio+de+2018.pdf/ef22f64e-574d-ec3e-af6a-2368f9349e74>

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

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

Trabajo, M. d. (17 de marzo de 2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36468/DECRETO+472+DEL+17+DE+MARZO+DE+2015-2.pdf/16ace149-94c5-e2e2-efca-a15899b88f85>

Trabajo, O. I. (6 de Diciembre de 2001). [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9221116344\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221116344_EN/lang--en/index.htm).

Obtenido de [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9221116344\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221116344_EN/lang--en/index.htm):

[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9221116344\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221116344_EN/lang--en/index.htm)

Trabjo, M. d. (2015). <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

Tunarrosa, N. B. (2016). *IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO*

*DEL SISTEMA*. Bogota.