

Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al decreto 1072 de
2015 en Suministros y Partes Industriales LTDA

María Fernanda Zamudio Martínez

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de postgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C., 2021

Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al decreto 1072 de
2015 en Suministros y Partes Industriales LTDA

María Fernanda Zamudio Martínez

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el
Trabajo

Asesora:

July Patricia Castiblanco

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de postgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C., 2021

Copyright © 2021 por María Fernanda Zamudio Martínez. Todos los derechos reservados.

Tabla de contenido

1.	<i>Introducción e información general</i>	5
2.	<i>Planteamiento del problema</i>	6
2.1.	Título del proyecto	6
2.2.	Descripción del problema.....	6
2.3.	Formulación del problema.....	10
3.	<i>Objetivos</i>	10
3.1.	Objetivo general:	10
3.2.	Objetivos específicos	10
4.	<i>Justificación</i>	11
5.	<i>Marco referencial</i>	13
5.1.	Estado del arte	13
5.1.1.	Locales.....	13
5.1.2.	Nacionales	19
5.1.3.	Internacionales.....	23
5.2.	Marco teórico.....	27
5.2.1.	<i>Trabajo</i>	27
5.2.2.	<i>Seguridad industrial</i>	30
5.2.3.	<i>Salud</i>	32
5.2.4.	<i>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia</i>	34
5.2.5.	<i>GTC 45</i>	37
5.3.	Marco legal.....	41
6.	<i>Marco metodológico</i>	44
6.1.	Fuentes de información	47
6.2.	Técnicas de recolección de información.....	48
6.3.	Población	48
6.4.	Instrumentos de recolección de información	49
6.5.	Fases de la investigación.....	51
7.	<i>Resultados</i>	52
7.1.	Resultados de la encuesta	63
8.	<i>Análisis financiero</i>	72
9.	<i>Conclusiones</i>	75
10.	<i>Recomendaciones</i>	77
12.	<i>Lista de referencias</i>	1

1. Introducción e información general

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Colombia, se ha regulado legalmente desde el año 2012, motivando a las empresas a diseñar e implementar el SG-SST para lograr prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, minimizando los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

Por consiguiente, las empresas buscan fomentar entornos de trabajo seguros, saludables y productivos ofreciendo un clima organizacional que reduzca los riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores, pues esto repercute en la vida de las personas y en el funcionamiento de la empresa.

La presente investigación pretende diseñar de acuerdo al decreto 1072 de 2015 un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa de manufactura Suministros y Partes Industriales LTDA, con el fin de mejorar el clima organizacional y cumplir con la normativa legal vigente.

2. Planteamiento del problema

2.1. Título del proyecto

Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al decreto 1072 de 2015 en Suministros y Partes Industriales LTDA

2.2. Descripción del problema

Suministros y Partes Industriales LTDA, es una empresa del sector metal mecánico, dedicada a la fabricación y reparación de todo tipo de partes y repuestos industriales en cualquier acero para maquinaria industrial, buscando responder a las diferentes necesidades de sectores económicos que requieran de sus servicios en cualquier parte del país.

Fue fundada el 31 de enero de 2006, por una pareja de socios, quienes deciden iniciar este proyecto como resultado de capitalizar experiencias de varios años que les permitió adquirir gran conocimiento y pasión por su labor, motivo por el cual nace el deseo de independencia y se plantean llevar a cabo este reto, que trajo consigo trabajo y esfuerzo para procurar el mantenimiento y estabilidad de la empresa y su personal.

La empresa funciona en dos plantas, una de ellas en el área de mecanizado y la otra en el área de soldadura y estructuras metálicas, las cuales se encuentran en buenas condiciones de infraestructura y distribución de maquinaria y herramienta para su funcionamiento.

Adicionalmente, cuenta con tres oficinas para desarrollar labores administrativas, comerciales, y entre otras.

Actualmente, la empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá en el barrio Carvajal, en una zona comercial, está integrada por trece trabajadores fijos, quienes cumplen funciones determinadas en el área administrativa y en el área de producción; incluyendo a los socios de la empresa, quienes desempeñan diferentes funciones elementales para la continuidad de la organización.

Suministros y Partes Industriales LTDA, es una empresa estable que en el transcurso del tiempo se ha preocupado por su crecimiento organizacional centrada en su producción y en su solidez económica. La dueña de la empresa, la señora Ana María Suárez, manifiesta que “lo más importante es que nunca falte el trabajo y que aquellos que lo ejecuten lo hagan en el menor tiempo posible y sin reprocesos, pues de eso depende que la empresa siga compitiendo en el mercado” (Suarez, 2020).

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que la organización se ha centrado únicamente en tres elementos: en la producción, en la economía y en el trabajo. Esto ha generado, que se descuiden otros aspectos importantes que actualmente no sólo son relevantes sino obligatorios, como lo es el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al indagar acerca del incumplimiento de la ley se evidencia que existe un desconocimiento de la normativa legal vigente por parte de la gerencia, pero, además, poca convicción de gerencia para implementar el SG-SST. La señora Ana María Suárez menciona que “no conocía que debía por obligación implementar el sistema de gestión por ley, pero hace menos de un año y medio me entere que no tenerlo podría acarrear multas y sanciones, entonces decidí contratar una persona que nos ayudará a desarrollar el sistema, ella nos cobró una cantidad

exagerada de dinero, se lo pagamos, pero la ARL vino a revisar encontró que todo era mentira, que esos documentos eran de otra empresa y que no hay nada que demuestre que se implementó” (Suarez, 2020).

A causa de lo anterior, se observa la falta de supervisión por parte de la empresa debido al desconocimiento de la ley, sin embargo, y como menciona el Código Civil en su artículo 9 “la ignorancia de las leyes no sirve de excusa” (Ley 84, 1973). Por ende, y aunque se hayan presentado sucesos que conllevaron a la gerencia de la empresa a desconfiar de este proceso, y tener cierta resistencia al cambio, eso no los eximirá de multas o sanciones.

Es así, cómo lo anteriormente señalado ha conllevado a que la empresa no cuente con un Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo que se adecúe a sus necesidades organizacionales y que cumpla con la normativa legal vigente colombiana, siendo un factor de riesgo para la organización y para los trabajadores que laboran en ella

El SG-SST, no se ha regulado en la normativa legal vigente porque sea un requisito que deba cumplir el gobierno, sino por el contrario, por la necesidad de crear ambientes laborales seguros en los cuales los trabajadores cuenten con protección y bienestar laboral. Es decir, que no contar con el mismo traerá consecuencias funestas para los empresarios.

Los resultados de la negligencia en cuestiones laborales pueden desencadenar una serie de multas y sanciones significativas para el área financiera de una empresa, pues los montos se determinan de acuerdo al nivel de incumplimiento que tenga la empresa, lo que puede acarrear incluso el cierre temporal o definitivo de las organizaciones.

Adicionalmente, si SUMINISTROS Y PARTES INDUSTRIALES LTDA, quiere participar en contratos con entidades públicas y privadas, para crecer y posicionarse en el mercado, deberá tener el SG-SST, según el decreto 1072 de 2015, por el contrario, se perderá de algunas oportunidades que existan y posiblemente también disminuya o limite su crecimiento económico y organizacional.

El incumplimiento del SG-SST podría desencadenar una serie de problemas significativos a nivel interno de la empresa, pues es probable que retrase la cadena de producción y lo que es aún más delicado, que sus trabajadores puedan tener un accidente o enfermedad laboral tan grave que les pueda acarrear la muerte.

Por tanto, existe la necesidad y obligación de que la empresa cuente con el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, ya que, no solo le brindara el cumplimiento de la normativa legal vigente, sino que además proporcionará crecimiento organizacional, bienestar laboral y prevención de accidentalidad y enfermedades laborales.

Finalmente, el diseño e implementación del SG-SST, implica que la empresa pueda identificar más fácil aquellos riesgos en la seguridad y salud en el trabajo para intervenirlos a tiempo y cuidar de sus trabajadores, mejorando no solo el bienestar laboral sino también la imagen y credibilidad de la empresa al mejorar sus procesos y al tener menos inconvenientes con los trabajadores.

2.3. Formulación del problema

¿Qué elementos debe contener el diseño inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo con base en las condiciones laborales de Suministros y Partes Industriales LTDA y el decreto 1072 de 2015

3. Objetivos

3.1. Objetivo general:

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la realidad de la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA y al decreto 1072 de 2015, con el fin de propiciar el bienestar laboral y prevenir los accidentes y enfermedades laborales.

3.2. Objetivos específicos

3.2.1. Realizar un diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la resolución 0312 de 2019 y el decreto 1072 de 2015, para identificar la situación actual de las condiciones laborales de la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA.

3.2.2. Elaborar un plan de trabajo basado en el análisis realizado del diagnóstico inicial para alcanzar el cumplimiento normativo aplicable a la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA.

3.2.3. Diseñar la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, para prevenir los accidentes y enfermedades laborales.

4. Justificación

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es esencial para lograr el desarrollo económico de las empresas y sobre todo mejorar la cultura organizacional en la que están inmersos los trabajadores, que son personas con múltiples y complejas necesidades que deben ser gestionadas, equilibradas y satisfechas, esto con el objetivo de que haya prevención de riesgos laborales y mayor productividad, permitiendo el desarrollo humano y mejorar la imagen de la empresa.

En este orden de ideas, diseñar el SG-SST, confiere la construcción de un plan de trabajo que otorgue mejorar la calidad de la organización, teniendo en cuenta diversos factores, como la salud y seguridad industrial para alcanzar la efectividad de la organización al implementar el sistema. Por tanto, el diseño de un SG-SST para la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA no solo se limitará a cumplir con la normativa legal vigente, sino que también se construirá de acuerdo a las necesidades y recursos de la empresa.

Es prioridad, hacer énfasis en la relación que tiene el entorno con la organización, para que pueda empezar a adaptarse a ese contexto permitiendo que la empresa cumpla con la normativa legal vigente, disminuyendo el riesgo de ser multada, sancionada o cerrada. Es así como el SG-SST permitirá la supervivencia de la empresa y la creación de estrategias y alternativas que respondan a los cambios que se generen en el medio en el cual se encuentra.

La empresa, que es un sistema abierto en permanente cambio, empezará a fortalecer su funcionamiento interno, al diseñar el SG-SST, pues en consecuencia mejoran su productividad y

su clima organizacional, al velar permanentemente por la seguridad y la salud del recursos y talento más valioso que tienen, sus trabajadores.

Al crear un clima organizacional seguro, en el que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades y capacidades en la labor que realizan y además sentir bienestar integral en la empresa, gracias a que ella se preocupa por su salud y seguridad, previniendo accidentes y enfermedades laborales a través del SG-SST, generará un impacto positivo para ellos y sus familias, pues un accidente o enfermedad de trabajo no solo afecta a la persona que lo sufre sino también a quienes lo rodean.

Tener en cuenta los puntos tratados con anterioridad, permitirá que a través del diseño del SG-SST la empresa genere un impacto positivo internamente y en el medio ambiente, aportando a todos sus sistemas y sus subsistemas, pues si bien es cierto “la organización tiene la oportunidad de valorar su historia y abrazar la novedad que le ofrecen las posibilidades positivas que se abren”. (Subirana & Cooperrider, 2013)

En este caso el diseño del SG-SST será esa posibilidad positiva que le permitirá a la empresa abrirse a nuevas oportunidades que traerán novedades, innovación y creatividad, con la oportunidad de aprender, aplicar y construir nuevos conocimientos para alcanzar la implementación del SG-SST que es requerido para dar cumplimiento a la normativa legal vigente y lograr el bienestar laboral deseado.

Los “sistemas humanos crecen en la dirección en la que las personas indagan y se interrogan” (Subirana & Cooperrider, 2013) en este sentido, diseñar el SG-SST permitirá generar y construir nuevos conocimientos desde la primera fase de diagnóstico, con el fin de crear

nuevas herramientas, lineamientos, diseños e implementaciones de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que estén permeados por la creatividad y la innovación.

5. Marco referencial

5.1. Estado del arte

Para la elaboración del presente trabajo fue necesario acudir a la revisión de una serie de investigaciones nacionales e internacionales ubicadas desde el año 2016 hasta el año 2020, con el fin de dar cuenta de los estudios previos realizados y el estado del conocimiento sobre el tema de interés del proyecto de investigación relacionado con el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa del sector industrial.

Se indagaron bases de datos libres como Scielo, Redalyc y entre otras. Así mismo, se revisaron los repositorios institucionales de varias bibliotecas universitarias como Colegio Mayor de Cundinamarca, Universidad Korand Lorenz, Universidad Piloto de Colombia, Universidad ECCI, y otras. La búsqueda se realizó a través de varias categorías. Con base en el rastreo anterior, se seleccionaron (15) documentos que han sido producto de trabajos de grado. A continuación, se presentan las investigaciones encontradas según las categorías local, nacional e internacional.

5.1.1. Locales

Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo bajo la normatividad vigente para la empresa industria metalmecánica “INMECOM LTDA” ubicada en el barrio Ricaurte – Bogotá

En Colombia, en el año 2016, en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Camilo Alberto Mariño Calderón, Yuli Paola Castro Reinoso y Andrés Felipe Cruz Carrillo desarrollaron el trabajo de grado **“Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo bajo la normatividad vigente para la empresa industria metalmecánica “INMECOM LTDA” ubicada en el barrio Ricaurte – Bogotá”** que busca diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de garantizar la protección y bienestar a todos los integrantes de la empresa, industrias metalmecánicas, velando por controlar aquellos riesgos que se presentan a nivel de Seguridad y Salud de sus trabajadores propiciando un clima organizacional óptimo y un aumento de la productividad.

Esta investigación es de orden descriptiva, que se divide en método cualitativo y cuantitativo con el fin de reconocer el estado actual y la problemática que se presenta en la empresa por las condiciones laborales en las que se desenvuelven los trabajadores, permitiendo plantear medidas de intervención.

Los autores consideran que esta investigación permitió definir un diagnóstico inicial que propicio el trabajo en temas estratégicos para re evaluar la política, misión y visión de la empresa, estableciendo planes de acción que sean prioritarios en el diseño del SG-SST según la normativa colombiana, es así, como el diseño de este sistema logra disminuir la accidentalidad y enfermedad laboral a través del uso adecuado de recursos para garantizar la salud de los trabajadores.

Es imprescindible resaltar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo deberá adaptarse inicialmente a los recursos que tiene la empresa y que posiblemente no haya distinguido, por tanto, reconocer los recursos y crear estrategias va a permitir que se logre

considerablemente diseñar e implementar el sistema mejorando las condiciones laborales de cada integrante de la empresa. (Mariño Calderon, Castro Reinoso, & Cruz Carrillo, 2016)

Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa Incilab ensayos e Ingeniería S.A.S

Los autores José Luis Bernal, Héctor Fabián Gutiérrez y Misael Castañeda, en el año 2016 tienen como propósito exponer el diseño de un sistema de gestión que permita no solo dar cumplimiento a la normativa legal vigente sino también mejorar la calidad de vida de los empleados. En este orden de ideas el Sistema de gestión para la empresa Ensayos E Ingeniería S.A.S. tiene como propósito identificar y mitigar aquellos riesgos, enfermedades o accidentes laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa para lograr promover al interior de la misma, una cultura de cuidado que permita propiciar calidad de vida laboral.

Por consiguiente, y para efectos del estudio se utilizó un método mixto que permitió analizar los datos obtenidos en la recolección de información, con el fin de presentar la propuesta de diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para efectos de lo anterior, fue indispensable conocer el espacio en el cual los trabajadores laboran diariamente a través de registro fotográfico y evidencias que permitieran identificar aquellos riesgos a los que están expuestos.

Gracias a lo anterior, los investigadores llegan a la conclusión que el diseño del SG-SST deberá estar compuesto por un conjunto de actividades que necesitan de un proceso y análisis contextual para aplicar las normas pertinentes, teniendo en cuenta los recursos físicos y económicos de la empresa.

En este orden de ideas, se resalta la importancia de conocer las condiciones laborales y el contexto de la empresa, tanto interno como externo para diseñar un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, que realmente se adecue a las necesidades de la empresa y al lugar de trabajo en el que se desenvuelven los trabajadores. Es así como cada SG-SST es único para cada organización. (Bernal, Gutierrez, & Castañeda, 2016)

Diseño de una propuesta para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa AG construcción y diseño

En este orden de ideas, es necesario propiciar un bienestar laboral al interior de las diferentes empresas, a través de un control y evaluación de riesgos de la actividad económica, como lo proponen las autoras Shirley Nicolle Gil Rivera, Luz Elena Angarita Gómez, Yohana Del Carmen Vanegas de la Cruz, en el año 2017, en su trabajo de grado.

El anterior trabajo fue presentado en la Universidad Minuto de Dios, ubicada en la ciudad de Bogotá, con el fin de plantear una propuesta para la empresa AG construcción y diseño, ya que se evidenció la inexistencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo lo que podría generar a la empresa diferentes multas.

Así pues, las autoras se plantean la necesidad de diseñar un sistema que le permita a la empresa cumplir con los requisitos legales y disminuir enfermedades y accidentes laborales. Para tal fin, el tipo de investigación que utilizan es de carácter descriptivo cualitativo, permitiendo la recolección de datos a partir de la observación e interacción con los trabajadores de la empresa a través de cuestionarios.

La metodología permitió que las autoras diseñaran una propuesta para la implementación del SG-SST a través de un diagnóstico inicial acorde con el decreto 1072 de 2015 que permitió el diseño de un plan de acción. Es así, como es necesario que en el proceso de la creación de un SG-SST, la o el responsable tenga en cuenta la importancia del diagnóstico antes de iniciar. (Gil Rivera, Gomez Angarita, & Venegas de la Cruz, Diseño de una propuesta para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa AG construcción y diseño, 2017)

Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa inversiones FASULAC LTDA

Desarrollado en el año 2017 por las autoras Adriana Marcela Jaimes Carrillo y Nelly Lozano Alonso; contempla la aplicación de la normativa legal vigente y la competitividad en el mercado como estrategias para el diseño de un SG-SSST.

Para la construcción del diseño propuesto por las autoras, se utilizó la guía técnica GTC 45, que permitió identificar y valorar los peligros y riesgos que se encuentran al interior de la empresa en seguridad y salud en el trabajo, permitiendo desarrollar y proponer actividades laborales que permitan establecer los controles necesarios para propiciar la protección de los trabajadores en el desarrollo de sus tareas laborales.

De acuerdo a los hallazgos y al plan de trabajo propuesto, las autoras concluyen la necesidad de que los grupos de interés identificados en la operación se involucren e interesen en aquellas actividades de implementación del SGSST, que no solo benefician a la empresa, sino que también aporta a los trabajadores seguridad y salud en las actividades que desarrollan, ya

que se brindara mejores condiciones laborales. Es importante resaltar, que un SG SST, solo se construye y se desarrolla en la medida en que las partes involucradas participen en el mismo. (Jaimes Carrillo & Lozano Alonso, Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa inversiones FASULAC LTDA, 2017)

“Diagnóstico inicial del sistema de gestión en seguridad y salud laboral para la empresa Metalcrom”,

Fue elaborado por Brayan Johao Camelo Palacios, Carlos Andrés Villanueva Pardo y Luz Mary Muñoz Carvajal, en la Universidad ECCI, ciudad de Bogotá, en el año 2019. Este proyecto se basa en lo reglamentado en el capítulo 6 por el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 para diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de motivar a todas las organizaciones a implementar y cumplir con las obligaciones que en él se disponen para lograr disminuir los accidentes y enfermedades de trabajo.

Por consiguiente, el trabajo se desarrolla en cuatro etapas: exploratoria, diagnóstico, diseño y evaluación, en cada una se realizan actividades específicas que permiten la creación del diseño del SG-SST dirigido a la empresa Metalcrom y a sus áreas de intervención. Esta investigación es cualitativa con un método mixto para recolectar los datos pertinentes para verificar propuestas y confirmar teorías.

Con base en lo anterior, se elaboraron entrevistas, reuniones, inspecciones, auditorías y análisis dirigidas a la empresa y a los miembros de la misma, para recolectar la información pertinente para el diagnóstico y diseño del SG-SST. Los datos obtenidos permitieron considerar

la necesidad de que Metalcrom implemente su SG-SST teniendo en cuenta los requisitos técnicos-legales. (Camelo Palacios, Villanueva Pardo, & Muñoz Carvajal, 2019)

5.1.2. Nacionales

Seminario de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST metalmecánicas el Puerto

Este trabajo fue elaborado por Mayerly Andrea García Garzón y Olga Lucia Vargas Navarro, en el año 2016, en la Universidad del Tolima convenio Unillanos, en San José Guaviare. Las autoras tienen como propósito estructurar un Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo de la empresa Metalmecánicas el puerto, con el fin de mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar integral de los trabajadores de la empresa, haciendo referencia a la obligatoriedad del SG-SST y el diseño de la documentación al interior de la empresa cumpliendo con lo dispuesto por el decreto 1072 de 2015. (García Garzón & Vargas Navarro, 2016)

Así pues, se diseñó un Sistema de Gestión basado no solo en la normativa legal vigente colombiana sino también en las necesidades y particularidades de la empresa a través de encuestas, evidencias fotográficas, listas de chequeo, y entre otros elementos que sirvieron de insumos para elaborar la documentación necesaria y cumplir con los requisitos legales.

Finalmente, se evidencia la necesidad de que la empresa diseñe diferentes estrategias que le permitan disminuir aquellos riesgos y molestias en cuanto a la salud buscando medidas de protección necesarias para mejorar el clima organizacional y prevenir accidentes y enfermedades

laborales que representan un riesgo inminente para la salud de los trabajadores y posiblemente desestabilizan el funcionamiento de la empresa.

Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Hierros de Occidente S.A.S

Trabajo de grado realizado por Giovanni Andrés Zuluaga Duque en la Universidad Tecnológica de Pereira, en el año 2017. Tiene por objetivo “diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa Hierros de Occidente S.A.S” (Duque G. A., 2017), al reconocer los diversos peligros a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores al realizar sus funciones en la empresa.

De acuerdo a lo anterior, los autores elaboran algunas observaciones y preguntas a los operarios con el fin de identificar los peligros y riesgos según los puestos de trabajo, y gracias a esta información recolectada y analizada se encuentran las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores siendo el insumo principal para diseñar un SG SST único.

Se llegó a la conclusión que es necesario implementar el SG SST, motivando a los trabajadores a conocer y acatar la normativa y reglas de seguridad con el fin de apoyar aquellas actividades que son fundamentales para el funcionamiento del sistema, ya que será esencial para empoderar a los trabajadores y promover el autocuidado.

Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la empresa GIGA Ingeniería Integral S.A.S

Monografía elaborada en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia por Yesika Lorena Preciado Cogua (2017) teniendo como objetivo principal el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa GIGA INGENIERIA INTEGRAL S.A.S, en la que se tomó como referencia el decreto 1072 de 2015.

Con base en lo anterior, se propone disminuir aquellos riesgos que se presentan al interior de la empresa, propiciando un cambio en la cultura organizacional y mejorando la seguridad en el desarrollo de las funciones de los trabajadores; para tal fin, se realiza un diagnóstico inicial, y se identifican y evalúan los peligros y riesgos proponiendo controles pertinentes para evitar accidentes o enfermedades laborales.

En este orden de ideas se elabora la documentación requerida para el SG-SST, con el fin de cumplir con los requisitos legalmente establecidos, y se realiza una encuesta a los trabajadores para conocer las condiciones laborales y de salud en las que se encuentran los trabajadores de la empresa GIGA INGENIERIA INTEGRAL. En conclusión, los autores manifiestan la necesidad de que no solamente quede diseñado el sistema sino que también la empresa inicie con la ejecución del mismo. (Cogua, 2017)

Beneficios económicos de implementar el SG-SST en la empresa Liven S.A.S de la ciudad de Cartagena

Esta investigación fue desarrollada en la Universidad de Cartagena, en el año 2019, por Ana Elena Cabarcas Marmol, al identificar la importancia de que las PYMES Colombianas, que son generadoras de empleo proporcionen al interior de sus organizaciones un compromiso con el bienestar laboral dirigido a salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores.

En este orden de ideas la autora expone cuales con los beneficios económicos de implementar el SG – SST, especialmente en la empresa LIVEN S.A.S, ubicada en la ciudad de Cartagena. Esta investigación es descriptiva-analítica apoyándose en la búsqueda y análisis de material bibliográfico pertinente para el desarrollo del presente trabajo, adicionalmente se realizan entrevistas a directivos y una evaluación inicial del SG-SST.

Este trabajo tuvo como resultado poder determinar la relación de costo-beneficio en materia de salud y seguridad, pues la inversión en este campo proporcionara a la empresa la disminución de los gastos de accidentabilidad y enfermedad laboral y obtendrán otra serie de beneficios que aportaran a la empresa y a sus trabajadores. (Marmol, 2019).

Características del entorno laboral saludable en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los trabajadores en el sector formal de la económica en países de Suramérica

Este proyecto es elaborado en el año 2020 en la Universidad CES, de Medellín, buscando promover un entorno saludable en las diferentes empresas del sector formal, de Suramérica, a través de la promoción de la salud y prevención de las enfermedades, por tanto, las autoras buscan establecer las características de esos entornos, basándose en fuentes secundarias como lo son las revisiones bibliográficas sobre los entornos laborales saludables.

Luego de la revisión y análisis bibliográfico se llegó a la conclusión que las características de los entornos saludables, abarcan, aspectos físicos, habitacionales, psicológicos y entre otros que son elementales para propiciar el bienestar laboral, es por ello necesario que no

solo se garanticen estrategias de entornos saludables sino que también se trabaje el autocuidado de los trabajadores para realmente prevenir las enfermedades (Alzate Pérez, y otros, 2020).

5.1.3. Internacionales

Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa en la industria metalmecánica

Ahora bien, en Lima – Perú, en el año 2014, Miguel Ángel Quispe Huallparimachi, realiza su trabajo de grado titulado, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El presente trabajo tuvo como objetivo generar una propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la Norma OHSAS 18001:2007, identificando a partir del diagnóstico las principales acciones a ejecutar para mejorar el desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo y sus actividades de producción de la organización QHSE.

Para efectos de esta investigación se realizó registros fotográficos, lista de verificación, entrevistas con los trabajadores y revisión de procedimientos y manuales, con el fin de recolectar la información pertinente a fin de analizar y establecer prioridades y un orden de trabajo para iniciar con el diseño e implementación del SG-SST.

Para concluir, la empresa QHSE logró implementar un SG-SST según la norma OHSAS 18001:2007, y además que la gerencia general adicionara recursos para la protección de maquinaria, EPPS, capacitaciones y entre otros beneficios que consolidaron la implementación del SG-SST.

Es relevante que los profesionales que diseñan e implementan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo generen estrategias de compromiso en la gerencia general o en las directrices de la empresa para así poder sensibilizar y crear conciencia de la importancia que tiene el SG-SST.

Diseño de un plan de Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa “Metalmecánica de Servicios J&PT”

Este proyecto se elabora en Guayaquil-Ecuador, en el año 2016, en la universidad de Guayaquil por el autor Tagle Suarez Pedro Pablo, quien se propuso como objetivo “Diseñar un plan de seguridad y salud ocupacional para la empresa “Metalmecánica de Servicios JP&T” para el mejoramiento de sus condiciones básicas en materia de seguridad y riesgo laboral, enfocado en la prevención de accidentes e incidentes” (Suarez P. P., 2016)

Así pues, desarrolla su proyecto en el diseño de campo con el fin de recolectar la bibliografía de los requisitos legales aplicables y de evaluar las actividades directamente en la organización en la cual están expuestas los trabajadores, ya que el autor logra determinar que no existe una estructura planificada en la empresa que se base en la seguridad y salud ocupacional.

Finalmente, los insumos para este proyecto permitieron que el autor pudiera determinar que la empresa cuenta con riesgos en sus actividades lo que es fundamental que el diseño planteado se implemente para poder disminuir los riesgos y realizar un plan de mitigación y prevención, especialmente en los riesgos ergonómico, levantamiento de cargas y exposición a vapores. (Suarez P. P., 2016)

Diseño de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para una MYPIMES (COMESTIBLES ABC)

Trabajo de grado elaborado por Fabio Madrid Giraldo, en el año 2017, en la Universidad del Valle de Santiago de Cali. Este proyecto se lleva a cabo con el fin de brindar la oportunidad a empresas MYPIMES para acceder a los recursos de asesoría y para que el estudiante pueda poner en práctica sus conocimientos.

En este orden de ideas, se diseña el SG SST en la empresa comestibles ABS, utilizando un enfoque de investigación cuantitativa que permita recolectar los datos, buscando analizar y describir aquellas características específicas del sistema en la empresa. Por tanto, se utiliza el método experimental y fuentes de información primarias y secundarias que permitieron conocer la realidad puntual de la empresa, logrando diseñar el sistema de gestión e identificando aquellos riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores. (Giraldo, 2017)

Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la empresa de metal mecánica GIDEMA S.A.C

En Perú, el autor Efraín Enciso Gastelu, realiza una investigación, en el año 2017, desarrollada en la Universidad Nacional del Callao. Tuvo como fin crear un ambiente de trabajo seguro y saludable en el que se desarrollen acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores a través de la prevención de los accidentes y enfermedades laborales. En este orden de ideas, se busca determinar la seguridad y salud en el trabajo en la empresa del sector metalmecánica GIDEMA S.A.C.

Para el desarrollo de la investigación se realizó una evaluación de la implementación del SG-SST verificando el cumplimiento de la empresa y las acciones correctivas que han construido para mejorar determinadas situaciones que se han presentado. Adicionalmente, se precisan los peligros a los que están expuestos los trabajadores representando a través de gráficos y tablas para dar a conocer los riesgos laborales a los que están expuestos.

Estos datos permitieron que el autor llegara a la conclusión que la empresa de metal mecánica GIDEMA S.A.C. presenta condiciones de Salud y Trabajo en un nivel regular, lo que requiere de pronta intervención para crear métodos de control para el tipo de trabajo que allí se maneja, además, se garantiza que con la implementación del SG-SST la empresa tendrá mayor control de los riesgos en SST. (Gastelu, 2017)

Diseño y propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa metalmecánica y el impacto en las condiciones laborales

Esta Tesis fue elaborada en Lima, Perú, en el año 2019, en la universidad ESAN, por Verónica Yanina Ruiz Alfaro, quien reconoce que las empresas pequeñas y medianas aún desconocen el protagonismo del sistema en Perú, por tanto, se propuso diseñar e implementar el SG SST en una empresa del sector metalmecánico con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Por consiguiente, se pretende poder conocer los beneficios a nivel socioeconómico y laboral que obtendrá la empresa al implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocando su investigación como proyecto-solución en nivel exploratorio-explicativo, a partir de un enfoque mixto que le permitirá obtener los datos requeridos.

Este proyecto permitió que la autora desarrollara la documentación necesaria del SG-SST, haciendo alusión a que la implementación realmente mejora las condiciones laborales en cuanto se haga buenos procedimientos que permitan prevenir accidentes y enfermedades laborales a través de la identificación y evaluación de los riesgos. (Alfaro, 2019)

Finalmente, es indispensable conocer el contexto en el que se encuentran las empresas y el funcionamiento, determinando de manera detallada los riesgos y peligros que se presentan, y a los que están expuestos los trabajadores para así crear un SG-SST que garantice regular y controlar esos riesgos para que exista condiciones laborales seguras, creando entornos saludables y generando una nueva cultura organizacional basada en el autocuidado.

5.2. Marco teórico

Para la elaboración de este trabajo de grado se tuvo en cuenta la revisión bibliográfica relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo ampliar y conocer conceptos y teorías para fortalecer esta investigación. Los referentes que se abordaron son: trabajo, seguridad industrial, salud, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia y la GTC 45.

5.2.1. Trabajo

La conceptualización de trabajo se ha ido modificando y desarrollando desde diferentes enfoques y perspectivas, cambiando su significado de acuerdo a los sistemas económicos y la coyuntura socio política que se presenta en el transcurso de la historia, así pues, el trabajo es tan antiguo como la historia, ya que, desde el origen del hombre, se reconocían actividades

económicas como la caza, pesca, agricultura y entre otras que servían de alimento para el ser humano.

Federico Engels (2010) reconoce tres períodos en los que se relatan algunas actividades del trabajo. El primero de ellos es el salvajismo que se caracteriza por la apropiación de productos naturales como fuente de alimento para el hombre, a través de la pesca. Esto permitió considerar algunas herramientas, como las piedras de la edad media y las lanzas que se reconocen como la invención de las armas y el descubrimiento del fuego, lo que permite generar nuevas formas de alimento para subsistir.

A raíz de lo anterior, los pueblos empiezan a reconocer los diversos alimentos y a producir otras medidas para subsistir como vasijas, tejidos a mano, cestos, armas, entre otros que eran intercambiados entre sí. Desde este momento se puede evidenciar que el trabajo cobra vida al ser entendido como “las capacidades intelectuales que las personas dedican y pueden dedicar a las actividades productivas” (Prado, s. f.), generando un intercambio entre la actividad prestada con un bien material.

El segundo periodo que reconoce Engels, es el de barbarie, en el que surgen otras actividades económicas como la alfarería, la ganadería, la agricultura y entre otras que van a generar la creación de otros productos naturales, como la carne, la leche, el huevo a través del trabajo humano, que de acuerdo con “Smith, la división del trabajo depende de la expansión de los mercados y del proceso de acumulación; a su vez, la expansión de los mercados depende del crecimiento de la producción” (Ricoy, 2005).

En este orden de ideas, el trabajo siempre ha existido, pero hace mucho tiempo atrás se empieza a estudiar otros elementos como la división del trabajo, la expansión del mercado y los procesos, pues se busca incrementar la productividad y desarrollar habilidades y capacidades en los trabajadores que permita alcanzar la eficiencia en las herramientas, máquinas y mano de obra que se utilizan para la elaboración de las respectivas actividades económicas.

La tercera etapa que plantea Engels, es la civilización, que consiste en la elaboración de productos artificiales transformando los productos naturales, especialmente en la industria y en el arte. Es en este punto en el que se logra ubicar la revolución industrial que trajo consigo innovación, avance tecnológico, desarrollo, nuevas tecnologías, uso de recursos humanos y entre otros aspectos que también facilitaron la vida del hombre.

Estos beneficios, son solo una cara de la moneda, pues el ser humano empezó a ser visto como una máquina que se reducía a la producción, siendo un objeto sobre el cual el ejercicio del poder y la explotación económica era algo usual por aquellos que podían dominar. Este concepto deplorable sobre el ser humano trajo consigo la precariedad y las malas condiciones laborales pues solo interesaba dos cosas, la mano de obra y la producción

Con base en lo anterior, inicia la preocupación por erradicar la precarización del trabajo y mejorar las condiciones laborales de las personas, pues con esto se va a incrementar el desarrollo y bienestar integral del ser humano. Es así cómo se insertan nuevos términos y elementos como la seguridad y la salud en el trabajo al comprender que el trabajo es uno de los aspectos que es motivo de enfermedad y accidentes que afectan las diferentes áreas del ser humano, por consiguiente, propiciar la protección en el ámbito laboral se vuelve una prioridad para las organizaciones.

Actualmente, el trabajo es considerado como un derecho fundamental para el ser humano y es obligación del Estado garantizar la protección del mismo a través de planes, políticas, normativa legal y otros elementos que permita que los trabajadores colombianos se desarrollen en ámbitos laborales dignos, teniendo un trabajo decente que cumpla con lo dispuesto en la constitución política de Colombia.

Para efectos de este proyecto se tomara la definición de la OIT que define el trabajo como el cual “dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social” (2004)

5.2.2. Seguridad industrial

La seguridad industrial es un concepto que se ha venido posicionado especialmente en tiempos modernos ya que, el progreso y desarrollo económico se ha venido instalando en el mundo capitalista y neoliberal que está centrado en las sociedades industriales en las que se busca lograr alcanzar nuevos avances tecnológicos, aplicando el lema de la productividad industrial y desarrollo económico.

A raíz de lo anterior, y luego de la revolución industrial se inició dado prioridad únicamente a la tecnología y a la maquinaria por sus amplios beneficios de la maximización de la productividad y la facilidad del trabajo. Por consiguiente, el ser humano pasó a ocupar un

puesto poco importante en la cadena de producción, limitándose únicamente a la labor que puede desempeñar, y haciéndolo valioso únicamente por lo que pueda producir.

En este orden de ideas, el humano, aun cuando es indispensable en el engranaje laboral y productivo, pasó a ser fácilmente reemplazable en la cadena de producción, pues se empezó a considerar que su talento y el arte que desempeña deben ser totalmente productivos y eficaces o de lo contrario significa un sujeto/a poco valioso para las organizaciones.

En consecuencia, esos nuevos pensamientos han traído múltiples consecuencias que no solo perjudican la vida del ser humano, sino que también han significado un costo para las organizaciones y un bajo rendimiento en la productividad, lo que conlleva a replantear y re dignificar al ser humano en su campo laboral.

El campo laboral se ha convertido en un riesgo para la salud física y mental del ser humano, pues de acuerdo a la organización Internacional del Trabajo se calcula que 1000 personas mueren a diario a causa de accidentes laborales y 6500 por enfermedades laborales, lo que revela que cada año más de 374 millones de personas sufren accidentes laborales. (ONU, 2019).

Esta problemática afecta de manera contundente la calidad de vida del ser humano e incluso su propia vida, además de que provoca interrupciones en los procesos de producción obstaculizando el funcionamiento de las organizaciones. En las cifras anteriormente reveladas, se identifica la necesidad de que exista estrategias y metodologías de prevención para los riesgos que han sido reconocidos y que han causado accidentes y enfermedades laborales.

Por otro lado, en Colombia se realiza un boletín que presenta la cruda realidad laboral, evidenciando que, para el primer trimestre del 2020, 134.929 trabajadores sufrieron un accidente laboral durante ese periodo de tiempo (CCS, 2020). Esta cifra evidencia una preocupación inminente al ser un alto número de personas expuestas a esta situación laboral que pone en riesgo la vida de los colombianos.

Es ante esta situación que se plantea el concepto de Seguridad Industrial, definiéndose como “el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o rehecho de los productos industriales”. (Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, 2020).

De acuerdo a lo anterior, la seguridad industrial en la empresa la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA deberá estar encaminada en proponer estrategias, técnicas o actividades que propicien un sistema de control para erradicar o minimizar las condiciones que generan accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ya sea a causa de métodos, procesos, infraestructura, etc., que se han construido de manera inadecuada generando riesgos para la salud y bienestar de los trabajadores y el desarrollo económico de la empresa.

5.2.3. Salud

La salud, es un concepto que inicialmente ha emergido para diferenciar un malestar de un estado de bienestar, es así como se volvió un concepto universal que se utilizaba para

relacionarlo con el significado de enfermedad. Sin embargo, el significado propio de salud ha ido evolucionando, hasta el punto de ser un concepto propio e innovador que está vinculado con la calidad de vida y bienestar individual (Guerrero, 2008).

Por tanto, la salud se ha vuelto inherente al ser humano, dejando de limitarse a la dimensión física para entenderlo ampliamente en todas las dimensiones del ser humano (física, mental, social y espiritual), conllevando a que no solo sea utilizado en las ciencias de la salud sino ampliando sus raíces a otras disciplinas, pues si bien es cierto este concepto atraviesa una historia ancestral, cuando se relacionaba con el concepto de enfermedad, pues se conoce que la medicina se ha utilizado desde épocas antiguas iniciando con el uso de hierbas y aromáticas.

En este orden de ideas la Organización mundial de la salud define la salud como un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». La cita procede del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional” (ONU, 2020). Así pues, la salud pasa a ser un concepto integral que atraviesa la vida del ser humano en todas sus dimensiones.

En la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, se deberán proponer actividades y capacitaciones de promoción de la salud y prevención de las enfermedades con el objetivo de preservar y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores para que puedan disfrutar de una vida saludable desde una perspectiva integral.

5.2.4. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia

El fin de la Primera Guerra Mundial trajo consigo múltiples consecuencias en la humanidad, problemas económicos y sociopolíticos que afectan el orden territorial, es así, como se firma el tratado de Versalles en 1919, con el fin de reconocer como responsables a Alemania y sus aliados, restablecer la paz y el orden, y evitar una nueva guerra mundial. Adicionalmente, y como parte del tratado surge la creación de la organización Internacional del trabajo (OIT) que responde a la necesidad de tomar conciencia y llevar a cabo las reformas sociales para que realmente sean exitosas de manera internacional.

Las esperanzas del tratado de Versalles llegan a su fin al no cumplir con su propósito, por ende, después de la segunda guerra mundial se realizan algunas modificaciones en la OIT, ampliando sus fines y objetivos, y convirtiéndola en 1946 en un organismo asociado con la ONU. Por esta razón, la OIT busca promover el bienestar laboral de los trabajadores a través de la representación de los empleadores y trabajadores que participan igualmente para formular e implementar políticas y programas que promueven los derechos humanos, propicien condiciones laborales dignas y aumenten las oportunidades de empleo para todos.

La Organización Internacional del Trabajo plantea nuevas estrategias y profundiza en nuevos aspectos laborales con el fin de propiciar un trabajo decente. Uno de esos tantos aspectos son las consecuencias que provocan las condiciones laborales inseguras a las que están expuestos los trabajadores y que siguen siendo graves para la humanidad y la economía. Es así, como la OIT tiene como objetivo “crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo y de posicionar la salud y la seguridad de todos los trabajadores” (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

En este orden de ideas, uno de los principios de la OIT (2020), es proteger a los trabajadores contra enfermedades, accidentes e incidentes laborales, ya que, según datos de la Organización Internacional del Trabajo, 2,78 millones de muertes son relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Estos datos, expresan preocupación inminente entre las directrices que se instauran para proteger a los trabajadores y la cruda realidad que es revelada en estadísticas.

Aunque solo se precisa la cifra, es necesario tener presente la dualidad que existe en el derecho al trabajo; por un lado, el trabajo es un riesgo para la supervivencia ya que un alto número de personas han dejado su vida en la labor que les permitía un sustento económico, pero, asimismo, el incumplimiento de este derecho representaría una vulneración para las personas y un problema económico. Adicionalmente, los accidentes y enfermedades laborales disminuyen la productividad de las organizaciones y el buen funcionamiento de las mismas.

Por consiguiente, desde el año 1981 la OIT ha elaborado protocolos, convenios, recomendaciones y políticas en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, consignando y actualizando en varios instrumentos estrategias y metodologías para llegar a un trabajo decente que permita mejorar las condiciones laborales y la productividad de las organizaciones. Asimismo, se ha profundizado en los protocolos de acuerdo a la protección contra riesgos particulares y según la protección en ciertas ramas de actividad económicas.

En el año 2001, la OIT genera un documento en el que contienen las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), buscando introducir los SG-SST a nivel organizacional, “respecto a la reducción de los peligros y los

riesgos como a la productividad, es ahora reconocido por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores” (Beres, 2001).

Estas directrices recogen los elementos principales y necesarios que deberá contener el sistema de gestión de la SST que, junto con las leyes y reglamentos nacionales establecidos, el empleador y los trabajadores deberán asumir la responsabilidad necesaria para lograr la protección de la salud, reducir peligros y riesgos y beneficiar la productividad de las organizaciones. Cabe resaltar que el SG-SST propuesto por la OIT cumple con un ciclo de mejora continua que permitirá la eficacia del sistema en cada organización.

Aunque estas directrices internacionales se establecieron en el año 2001, siendo no obligatorias para ningún país y dejando en libertad a Colombia que es miembro de la OIT desde el año 1919, decidir si las acogía y las reglamenta en su normativa nacional para crear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, los lineamientos planteados no son de inmediato aplicados en Colombia, debido a que hay un proceso interno en cada país para su adopción.

Con base en lo anterior, Colombia y los países de la Comunidad Andina aceptaron en la decisión 584 de 2004 que comenzarán el proceso de regulación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lograr garantizar un trabajo decente y condiciones dignas para los trabajadores. Posteriormente, en la Resolución 957 de 2005, la Comunidad Andina, respetando la decisión 584, reglamenta los elementos básicos que debería tener los SG-SST de los países miembros.

Aun así, Colombia no inicia con la regulación del SG-SST sino hasta que manifiesta en el año 2011, su interés por pertenecer a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que busca el bienestar socioeconómico de todas las personas del mundo. Por su lado, esta organización establece una serie de requisitos y objetivos que deberá cumplir el país si quiere hacer parte de la misma, y desde enero del 2011 se inicia a trabajar en el cumplimiento de lo requerido.

Ese mismo año por invitación del gobierno colombiano la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT, visita el país para analizar la aplicación que ha tenido en los acuerdos tripartitos, y es en este encuentro en el que se reconoce que el gobierno colombiano debe ahondar sus esfuerzos por garantizar un trabajo decente teniendo en cuenta todos los lineamientos y directrices que se han trabajado por la OIT.

Concedido todo eso, hasta el año 2012, el gobierno colombiano mediante la Ley 1562 de 2012 decide iniciar la etapa de transición entre el programa de salud ocupacional y el SG-SST implementando el ciclo PHVA, desde entonces se habla de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ha venido regulando con la normativa legal vigente y se ha implementado y exigido su cumplimiento en todas las organizaciones colombianas.

5.2.5. GTC 45

La situación laboral de los colombianos es un asunto que se ha incluido en la agenda pública, teniendo como propósito aumentar el bienestar de los trabajadores en su ámbito de trabajo y propiciar el desarrollo y crecimiento económico de las empresas. Por tal motivo, ha evolucionado y se plantea una nueva normativa que busca estandarizar, dar lineamientos y

generar estrategias que permitan mejorar las condiciones laborales dentro de una empresa, buscando la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras colombianas.

En este orden de ideas, se crea la Guía Técnica Colombiana, la GTC 45, que su propósito es brindar instrucciones que faciliten la identificación de peligros y valoración de riesgos en Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a cada sistema organizacional y sus necesidades; esto quiere decir que cada organización es única y diferente, por tanto, se debe implementar y ajustar esta guía de manera particular aun cuando haya empresas que desarrollen la misma actividad económica.

Por consiguiente, es indispensable comprender los peligros que se producen en la ejecución de las actividades que desarrolla la organización para proponer e implementar controles que permitan transitar de riesgo a riesgo aceptable, entendiendo este último, como “riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su política en SST” (GTC 45, 2012)

Para lograr la valoración de riesgos de manera efectiva, se tendrá en cuenta dos aspectos: el primero que debe ser un proceso sistemático que siga un orden determinado para el logro de su fin; y segundo, se deberá propiciar estrategias de comunicación entre empleados y empleadores para identificar los peligros relacionados con la actividad laboral que ejecutan, pues de este modo se genera una responsabilidad bilateral que permitirá disminuir los riesgos al tener en cuenta ambas percepciones, sobre todo de aquellos que desarrollan de manera rutinaria o no las actividades.

La GTC 45, no solo tiene un propósito sino también un destino que se resume en alcanzar una mejora continua en la SST y en prevenir peligros que afectarían la Seguridad y Salud de los Trabajadores. Sin embargo, para lograr lo anterior, es necesario estructurar y aplicar una metodología que se adecue a la organización de tal manera que permita ayudarla a no solo identificar los peligros sino también a establecer medidas de control que otorguen el mantenimiento de la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Para la identificación de los peligros y valores de riesgo, la guía propone una serie de actividades que permitirán el logro del objetivo. Estas actividades son (GTC 45, 2012):

1. Definir instrumentos y recolectar información
2. Clasificar los procesos, las actividades y las tareas
3. Identificar los peligros
4. Identificar los controles existentes
5. Evaluar el riesgo
6. Definir los criterios para determinar aceptabilidad del riesgo
7. Definir si el riesgo es aceptable
8. Elaborar el plan de acción para el control de los riesgos
9. Revisar la conveniencia del plan de acción
10. Mantener y actualizar
11. Documentar

Las actividades mencionadas con anterioridad se encuentran consignadas y explicadas en la GTC-45, con el fin de brindar un modelo y unos pasos a seguir, pero que pueden ser ajustadas y modificadas de acuerdo a las necesidades y procesos propios de las organizaciones para

establecer los controles, las acciones y el tiempo en el que se ejecutarán consiguiendo una implementación jerárquica que permita considerar costos, beneficios y confiabilidad.

Priorizar las acciones para reducir los riesgos, es central para reconocer y modificar los procesos y actividades laborales que pueden provocar consecuencias negativas en la organización, y así de manera eficaz implementar acciones que conduzcan a reducir el riesgo de manera efectiva y a largo plazo. Las organizaciones deberán tener en cuenta lo anterior para estar en una mejora continua, en especial cuando sus acciones son temporales, pues estas no deberán ser sustituidas por medidas que logren ofrecer beneficios y alta reducción de ese riesgo.

Por consiguiente, identificar los peligros y valorar los riesgos, debe ser una actividad periódica y frecuente que permita responder a tiempo a los nuevos peligros que surjan y a los cambios organizacionales que se presenten, para así lograr mantener la Seguridad y Salud en el trabajo con acciones preventivas y eficaces que sean sostenibles para la empresa.

Asimismo, las revisiones y actualizaciones que se realicen deberán ser consignadas y documentadas con el fin de “poder ver su progreso y trazabilidad al proceso” (GTC 45, 2012) que permitan reconocer esas medidas oportunas que pueden servir a futuro para minimizar y eliminar esos riesgos, posibilitando la mejora continua, un ambiente tranquilo y seguro en el que se propicie la Seguridad y Salud de los trabajadores, la protección de sus derechos y el crecimiento y desarrollo de la empresa.

5.3. Marco legal

La normativa nacional e internacional sobre el trabajo permiten que el gobierno, los empleadores y los trabajadores tengan un marco de referencia compartido frente a la regulación de las actividades laborales que se desempeñan en las diferentes actividades económicas.

Es por esto, que La Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 23 y 24, hace alusión a que todas las personas tienen derecho al trabajo, a elegirlo y desempeñarlo en condiciones equitativas y satisfactorias, sin ningún tipo de vulneración y propiciando la igualdad y el descanso. Esta declaración, tiene como finalidad determinar los derechos fundamentales inherentes e inalienables al ser humano. Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizarlos y protegerlos. (ONU, 2020)

Adicional a lo anterior, y reconociendo la importancia del trabajo se evidencia que, en la constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 25, se manifiesta que el trabajo es un derecho y una obligación, siendo necesario que surja en condiciones dignas y justas. Es decir que se deben garantizar ambientes seguros que protejan la integridad del ser humano y que promuevan el bienestar laboral. (Gaceta constitucional, 1991)

En este orden de ideas, se ha creado una variedad de normativa y referentes legales que permiten regular y proteger unas condiciones dignas y seguras para los trabajadores. Con ello se llegó al Decreto Ley 3743 de 1950, código sustantivo del trabajo que busca mantener un equilibrio entre la relación laboral empleador-trabajador abordando diferentes temas, entre ellos, la seguridad y la salud como obligación que tienen los empleadores de garantizar a sus

trabajadores. (El Presidente de la República de Colombia, 1950). Posteriormente, la ley 50 de 1990 introduce algunas reformas al código en mención.

Para desarrollar la regulación de la salud, en 1979 se promulga la ley 9, nombrada Código Sanitario nacional, en la cual se dictan preceptos para preservar, conservar y mejorar la salud de las personas. En su título III, de la presente ley, que corresponde al capítulo de Salud Ocupacional, se establecen disposiciones para prevenir, conservar y mejorar la salud de los individuos que están en sus ocupaciones. (El congreso de Colombia, 1979)

En el mismo año, 1979, la Resolución 2400 reglamenta las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad; con el propósito de preservar la salud integral de los trabajadores, prevenir accidentes y enfermedades laborales y mejorar las condiciones de higiene y bienestar laboral en las diferentes actividades económicas. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1979)

Para apoyar la ejecución correcta de los SG-SST, se reglamenta en la Resolución 2013 de 1986, el funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad industrial que debe organizarse en los diferentes lugares de trabajo, cumpliendo con los requisitos y disposiciones de la presente resolución (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 1984). Asimismo, el decreto 1295 de 1994, regula el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), con el fin de brindar protección y seguridad a los trabajadores, procurando el cuidado integral con otras instituciones públicas y privadas. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994)

Después de aproximadamente 8 años, la ley 776 de 2002, dicta algunas disposiciones sobre la organización del SGRP, con el objetivo de ampliar su información acerca de los accidentes y enfermedades laborales que traen como consecuencia incapacidades, invalidez o

incluso la muerte; esto con la finalidad de proporcionar protección y seguridad a todos los trabajadores y dar a conocer los parámetros a los empleadores y entidades públicas y privadas. (Congreso de Colombia, 2002)

Sin embargo, la ley 1562 de 2012 modifica las leyes anteriores que regulan el SGRP, realizando cambios valiosos e importantes para conocer lo que hoy se llama Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. En primer lugar, la ley cambia el término de Administradores de Riesgos Profesionales por Administradoras de Riesgos Laborales, lo que provoca la re significación de accidente laboral, los requisitos que deben cumplir la empresa, las tarifas, la cobertura, las afiliaciones y entre otras. (Congreso de Colombia, 2012)

Adicionalmente, y como uno de los cambios más relevantes para el presente trabajo fue que inicio la transición de cambiar el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que según la ley “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Congreso de Colombia, 2012)

Por tanto, el Decreto 1443 de 2014, será el primero en definir algunos lineamientos que permiten el cumplimiento para implementar el SG-SST (Ministerio de Trabajo, 2014), sin embargo, un año después, es derogada por el Decreto 1072 de 2015, que es nombrado Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, siendo indispensable para regular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2015)

El decreto 1072, compila diferentes normas y decretos ya dictados con el fin de actualizar la legislación vigente pero además de asegurar la eficiencia socioeconómica del sistema legal. En este orden de ideas, contiene todas las disposiciones generales y necesarias para implementar el SG-SST, proporcionando información detallada de los lineamientos y directrices que debe tener el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2015)

Para lograr que se cumpla la implementación del SG-SST, surge el decreto 472 de 2015, que establece los criterios de graduación de las multas por el incumplimiento de la norma de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales. Finalmente, se establece la resolución 0312 de 2019 que dictará los estándares mínimos que deberá cumplir las organizaciones de acuerdo al tamaño de su empresa y actividad económica. (Ministerio de Trabajo, 2015)

6. Marco metodológico

El diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo es fundamental para la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, ya que permite generar y renovar conocimientos enfocados en el bienestar laboral que esta permeado por la seguridad y salud en el trabajo. En este orden de ideas, fue indispensable recolectar la información necesaria para conocer específicamente las necesidades de la empresa, con el fin de diseñar el SG SST adecuado a los recursos, procesos, características y entre otros elementos que tiene la empresa.

Es así, como el tipo de investigación corresponde al método descriptivo que “va de lo general (lo compuesto) a lo específico (lo simple), es posible concebirlo también como un camino que parte de los fenómenos para llegar a las leyes, es decir, de los efectos a las causas” (Echeverría Lopera, Ramírez Gomez, Zuluaga Aristazabal, & Ortiz Vanegas, 2010). Este método

fue necesario para comprender diferentes aspectos de la investigación conociendo los diversos elementos que se analizaron en el proyecto como un todo y como sus partes, con la finalidad de reconocer las falencias y estrategias para diseñar el SG-SST en la empresa.

El análisis de la problemática planteada en esta investigación fue exploratoria - descriptiva al tener como “propósito... describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno” (dre-learning, 2021). Este alcance de investigación favoreció el estudio general de la realidad de la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, ya que brindó una visión general sobre aquellos elementos que debía tener el sistema para realmente focalizarlo a las necesidades de la empresa y las condiciones laborales en las que se encuentran sus trabajadores.

Si bien es cierto, el paradigma metafóricamente define los “lentes” con los cuales se estudia el contexto y la realidad de la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, es por esto que para efectos del diseño del SG-SST, se utilizó el paradigma histórico-hermenéutico con un alcance que permite describir e interpretar la realidad a investigar reconociendo la importancia del sujeto y sus acciones a través de la comprensión e interpretación de los sentidos y significados que otorga “teniendo en cuenta la multiplicidad de interacciones” (Sampieri, 2014, pág. 586).

Este paradigma brindó la oportunidad de comprender la realidad de la empresa al conocer y valorar aquellas interpretaciones subjetivas que los trabajadores y la parte directiva han construido a partir de las experiencias sobre las condiciones laborales en seguridad y salud en el trabajo. Citando a Duque (2013, pág. 285) “la definición más cercana de la hermenéutica es la de

asumirla como arte del interpretar y teoría del comprender para acercarse al conocimiento de la realidad humana”.

Se da a conocer la importancia de comprender la opinión de quienes están inmersos en la realidad, que para efectos de esta investigación fue la gerencia y los trabajadores de la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, ya que se destaca el enriquecimiento que aporta a esta investigación el interpretar las dinámicas, relaciones y realidades que genera las percepciones de los sujetos que están inmersos en el contexto laboral, pues es en el, donde interactúan y construyen sus percepciones, vivencias y significados.

A partir de lo anterior, se utilizó el enfoque mixto ya que obtiene técnicas de recolección de información que están centradas en conocer lo que piensan las personas y cuáles son sus significado y sentimientos frente a determinadas situaciones, siendo “la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras habladas o escritas, y la conducta observable”. (Taylor & Bogman, 2002, pág. 19). Lo anterior fue fundamental para comprender la percepción que tienen los trabajadores y los gerentes de la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, entendiendo su contexto laboral a partir de sus propios relatos que están permeados por sus vivencias.

Adicionalmente, el enfoque mixto también permite analizar los datos cuantitativos que puedan presentarse en la investigación, y “refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación” (Sampieri, 2014). Por ende, la reunión, análisis de datos y medición de los mismos orientan la descripción, el entendimiento y la interpretación del contexto laboral evaluando la problemática planeada a partir de la recolección medible de datos,

lo que es central para realizar un análisis estadístico de situaciones laborales que puedan presentarse en la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA.

En síntesis, “el enfoque mixto de la investigación...implica un conjunto de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (Sampieri, 2014). Este enfoque es esencial para reconocer los fenómenos que se presentan en la empresa, puesto que resalta la importancia de comprender la interacción y la realidad en la que están inmersos los trabajadores a través de ambas miradas que proporcionan el análisis del contexto teniendo en cuenta la complejidad del mismo.

6.1. Fuentes de información

Para el abordaje de esta investigación se utilizaron las siguientes fuentes de información

Fuente primaria: encuestas, entrevista semiestructurada, procesos de observación, registro fotográfico y normativa legal vigente aplicable.

Fuente secundaria: toda la información que se obtuvo para la construcción del estado del arte y marco referencial relacionado con el tema de investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como: artículos, libros, trabajos de grado y monografías.

Fuente terciaria: bases de datos, bibliografía y buscadores.

6.2. Técnicas de recolección de información

Encuesta

Para recopilar la información sobre la percepción que tienen los trabajadores del SG SST y las condiciones laborales de la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, se aplicó como instrumentos de recolección de información una encuesta semicerrada, ya que es una “técnica de investigación en la cual se utilizan formularios destinados a un conjunto de personas. Los formularios deben ser idénticos para todos... con la encuesta conseguimos especialmente datos cuantitativos” (Gialdino, 2006).

6.3. Población

La presente investigación, se llevó a cabo con los trabajadores de la empresa Suministros y Partes Industriales del área administrativa, producción y gerencia. Se realizó tres entrevistas semiestructuradas, una a la gerente general, una a una trabajadora del área administrativa y la otra al trabajador más antiguo del área de producción. Adicionalmente, se realizó una encuesta al personal de la empresa, donde se obtuvo la participación de 7 personas, 1 de ellas fue gerencia, 2 del área administrativa y 4 del área operativa.

La selección de todos los participantes contó con el siguiente criterio:

Ser trabajador de la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, con antigüedad de más de 3 meses.

6.4. Instrumentos de recolección de información

Se elaboro el siguiente formato en google forms para la elaboración de una encuesta, con el fin de conocer la percepción e información que tienen los trabajadores acerca de las condiciones laborales en seguridad y salud en el trabajo. Las encuestas fueron totalmente anónimas.

2. Preguntas de información laboral

2.1. Antigüedad en la empresa

2.2. Seleccione el área en la cual usted trabaja.

- Gerencial Administrativa Producción

Preguntas cerradas sobre seguridad y salud en el trabajo

¿Sabe o conoce qué es el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? Si su respuesta es no, diríjase a la pregunta tres.

¿Su empresa implementa el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

¿Sabe cuál es la política y los objetivos del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa?

¿Sabe usted si la empresa en la que se encuentra lo tiene afiliado/a a Salud, pensión, caja de compensación y arl?

¿Cuál es la ARL a la cual lo tiene afiliado la empresa?

¿Su empresa realiza actividades o capacitaciones dirigidas a la seguridad en su ambiente laboral?

¿Su empresa los capacita o realiza actividades referentes a la salud en el trabajo?

¿Su empresa le suministra los Elementos de Protección Personal necesarios para la ejecución de su labor?

¿La empresa en la que labora realiza capacitaciones sobre manipulación de máquinas y herramientas?

¿Conoce usted las rutas de evacuación y puntos de encuentro que estableció la empresa para casos de emergencia?

¿Considera que su lugar de trabajo es cómodo?

¿Considera que en la empresa en la que labora existe organización y aseo?

Preguntas abiertas

¿Cuáles son sus expectativas con respecto a la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa en la que labora?

¿Cómo cree usted que podría aumentar su interés y participación en las actividades del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

¿Cuál cree que sería una motivación para que usted participara en la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

¿Cuál es su opinión sobre las condiciones laborales de su empresa?

6.5. Fases de la investigación

A continuación, se presentarán las fases del proyecto:

Fase 1: diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En esta primera fase, se realizó una encuesta que permitió conocer la percepción general que tienen los trabajadores y gerencia sobre el SG SST, las condiciones laborales en la empresa SUMINECZA LTDA, y las expectativas y estrategias que puedan incrementar su participación en el SG SST.

Adicionalmente, se realizó un diagnóstico inicial del estado actual en el que se encuentra la empresa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta 21 estándares de la resolución 0312 de 2019, por ser los aplicables para la empresa, y una lista de chequeo del decreto 1072 de 2015.

Para esta primera etapa se contó con la presencia de gerencia con quien se realizó el diagnóstico para que fuera de su conocimiento el incumplimiento en que la organización se encuentra en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la importancia de que no solo se implemente el SG SST, sino que se cumpla con la normativa legal vigente que lo regula.

Fase 2: Planeación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para efectos de la planeación, segunda etapa de este proyecto, se realiza el plan de trabajo del año 2021 para dar cumplimiento con el diseño del SG SST. Adicionalmente, se realiza la Matriz de identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, con base en la GTC 45 de 2012. Por consiguiente, los resultados de la matriz permitieron priorizar los riesgos que se encuentran en la empresa y establecer los controles necesarios.

Fase 3: Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En esta fase se realizó la documentación y formatos iniciales que permiten dar cumplimiento con el diseño y planeación del SG SST de acuerdo a la normativa legal vigente, además se realiza una socialización con gerencia y los trabajadores sensibilizándolos sobre la importancia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

7. Resultados

Los datos que se obtuvieron de las técnicas de recolección de información permitieron conocer los resultados de este proyecto evidenciando el cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos que estaban orientados a diseñar el SG SST, de acuerdo no solo al decreto 1072 de 2015 sino también aterrizando el sistema a la realidad de la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA.

Conocer el estado de cumplimiento actual en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Suministro y Partes Industriales LTDA, y las condiciones laborales de sus trabajadores fue fundamental para la trazabilidad de este proyecto; reconociendo la necesidad de escuchar objetivamente experiencias, condiciones laborales y percepciones sobre la empresa y su

sistema de gestión. Para comenzar, se dio inicio a tres entrevistas semiestructuras, con: la gerente, la administrativa y el operario más antiguo de la empresa.

Con base en lo anterior, y parafraseando lo que menciona la gerente se evidencia que los directivos tienen la iniciativa de cumplir con la normativa legal vigente pero que sus malas experiencias con terceros han generado desconfianza de la veracidad de los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo y de la necesidad de implementar un SG SST.

Asimismo, la persona del área administrativa manifiesta que recibió “una inducción al entrar a la empresa, y mencionaron que el SG SST se estaba implementando y que era algo que llevaba tiempo, pero que hasta el día de hoy no se evidencia ningún resultado a excepción de las charlas que hace la encargada de talento humano sobre los EPP’S, accidentes, riesgos y demás” (NN, 2021).

En la entrevista con el operario más antiguo, se resalta en sus palabras que: “siempre ha existido buena relación con los jefes, ellos procuran darnos lo que necesitamos y a través del tiempo se ha evidenciado que han ido mejorando y cambiando, por lo menos en cuestiones de mejorar cada vez más las condiciones laborales, siempre se avanza más”. También manifiesta que: “la empresa varias veces contrato a profesionales para hacer lo de seguridad, pero hicieron una charla y no volvieron a hacer nada” (Velez, 2021).

Estas entrevistas fueron importantes para darle voz a las diferentes áreas de la empresa y comprender un poco el punto de vista de cada persona frente al SG SST, entendiendo las necesidades y percepciones específicas de la empresa que son fundamentales para aterrizar el

Sistema de Gestión al ambiente laboral y conocer las fortalezas y debilidades que se deben trabajar a partir de las vivencias relatadas.

Adicionalmente, las entrevistas sirvieron como un “rompe hielo” para realizar un acercamiento con la empresa conociendo la historia, experiencias, etc., que aportan al diagnóstico inicial. Asimismo, se evaluó la situación actual de la empresa, utilizando ese espacio para generar confianza, romper estigmas o mitos que tiene la gerente sobre el SG SST y dar a conocer la importancia del mismo, ya que no deja de ser un requisito para las empresas colombianas y que a pesar de las malas experiencias debe ser diseñado e implementado en Suministros y Partes Industriales LTDA.

Una vez realizadas las entrevistas se prosiguió a revisar la lista de chequeo del decreto 1072 de 2015, con el formato que dispone la ARL de la empresa, AXA COLPATRIA. Esta lista de chequeo consta de 59 requisitos reglamentados en el decreto y por cada requisito cumplido la equivalencia es del 1.69%. Con base en lo anterior se evalúa en compañía de la gerente el cumplimiento legal que se está llevando en materia de SST, obteniendo los siguientes resultados de la lista de chequeo (ver anexo 1):

Tabla 1. Estado del SG SST de acuerdo al decreto 1072 de 2015

Descripción	Numero
Total, de requisitos	59
Requisitos cumplidos √	5
% de implementación	8,45%

En la tabla 1 se evidencia que de los 59 requisitos del SG SST conforme al decreto 1072 de 2015, la empresa solo le ha dado cumplimiento a 5 de ellos representando un nivel crítico al tener el 8,45% de implementación, lo que indica que el SG SST y la normativa legal vigente no

se están cumpliendo poniendo en alerta la empresa al ser en el 2021 casi nula la implementación del sistema.

Según los resultados mencionados con antelación se prosigue a realizar el diagnóstico inicial de la empresa conforme a la resolución 0312 de 2019, para conocer la situación con respecto al mínimo cumplimiento legal en el que la empresa debería encontrarse de acuerdo a los estándares mínimos que están reglamentados en dicha resolución.

Como menciona el decreto 1072 de 2015 es importante realizar una autoevaluación que incluya los estándares mínimos, ya que como refiere en su artículo 2.2.4.6.16. “La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente” (pág. 96).

De acuerdo a lo anterior, en diciembre de 2020 se aplica los estándares del capítulo II de la resolución 0312 de 2019, ya que la empresa se encuentra clasificada con riesgo III y está integrada por trece trabajadores permanentes. A continuación, se presenta en el grafico 1 el detalle del cumplimiento de estándares mínimos aplicables a la empresa.

Gráfico 1. Tabla de valores y clasificación de estándares mínimos SG SST

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Peso Porcentual	PUNTAJE POSIBLE		Calificación de la Empresa	OBSERVACIONES / EVIDENCIAS	
I. PLANEAR	RECURSOS (4%)	1.1.1. Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST	4,0%	X		0,8	El SG-SST de la empresa ha sido diseñado por personal con perfil requerido en Resolución 0312 de 2019. La responsable de administración e implementación del SG-SST no cuenta con Licencia SST.	
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST		X		0,8	La empresa designa recursos de acuerdo a necesidades pero la Alta Dirección no designa un rubro específico para el SG-SST, ni se hace seguimiento al gasto.	
		1.1.4. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral		X		0,8	Se evidencian registros de planillas de aportes al SGSS pagadas para las personas vinculadas laboralmente, pero se deben realizar actividades de verificación.	
		1.1.6. Conformación y funcionamiento del COPASST			X	0,0	No se evidencia constitución del COPASST según Resolución 2013 de 1986 y Decreto 1072 de 2015.	
		1.1.8. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral			X	0,0	No se evidencia constitución del Comité Convivencia Laboral según Ley 1010/06, Resolución 652/12.	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa de capacitación	6,0%		X	0,0	Se ejecutan actividades de formación en SST pero no se planean de acuerdo a necesidades de formación, ni se presenta cronograma de capacitaciones SST al COPASST.	
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	15,0%		X	0,0	No se evidencia Política firmada por Representante Legal, ni publicación, ni socialización a las partes interesadas.
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan Anual de Trabajo			X	0,0	Se ejecutan actividades de prevención SST pero no se planean de acuerdo a necesidades del SG-SST, tampoco se establecen en un plan de trabajo que integre el plan de mejoramiento SG-SST e indique responsables, recursos y fechas de planeación.
		Conservación de Documentación (2%)	2.5.1. Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST			X	0,0	Se evidencian documentos con encabezados que expresan el control documental; se encuentran codificados y relacionados en un listado maestro de documentos. No se definen términos de retención y conservación documental de acuerdo a Decreto 1072/15 art. 2-2.4.6.13.
	II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (9%)	3.1.1. Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud	12,9%	X		3,2	Se evidencia encuesta sociodemográfica diligenciada de los colaboradores, pero no se han definido actividades de medicina preventiva y del trabajo basadas en su resultado. No se evidencia informe condiciones de salud.
3.1.2. Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud					X	0,0	No se evidencia la ejecución de actividades de medicina preventiva y del trabajo SST, ni se planean de acuerdo a condiciones de salud identificadas, tampoco se establecen en un plan de trabajo, ni plan de capacitaciones SST.	
3.1.4. Evaluaciones médicas ocupacionales					X	0,0	No se evidencia la ejecución de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso y periódicas, ni se definen en el marco de un Profesiograma.	
3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales						X	3,2	A la fecha de la autoevaluación no se han recibido documentos médicos relacionados con recomendaciones / restricciones médico laborales por parte de EPS o ARL.
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo (5%)		3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales	7,1%	X		3,6	Se evidencia reporte de AT a ARL por medio de FURATP, pero no se reportan a la EPS del trabajador.	
		3.2.2. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales			X	0,0	No se evidencian informes de investigación de incidentes, ni accidentes de trabajo ocurridos en la compañía.	
Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)		4.1.2. Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos	15%	X		15,0	Se define Matriz de identificación de peligros, elaborada bajo metodología GTC45, que define riesgos prioritarios y medidas de control para cada peligro identificado. Sin embargo, las medidas de control no se establecen en un plan de trabajo, ni se define presupuesto específico para su implementación, lo que dificulta la gestión del riesgo. No se evidencia participación de los trabajadores en la identificación de peligros.	
		4.2.5. Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	15%	X		7,5	Las actividades de mantenimiento localivo, mecánico y de equipos de cómputo se encuentran a cargo de los trabajadores y contratistas externos. No obstante, las actividades de mantenimiento preventivo no se encuentran definidas en un programa, ni cronograma que determine los responsables y fechas de ejecución.	
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos (15%)		4.2.6. Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado	10%	X		7,5	Se realiza suministro y reposición de EPP a personal directo y se determinan las condiciones técnicas del EEP en matriz de EPP; sin embargo no se socializan las condiciones de reposición, almacenamiento, vida útil y uso adecuado del EPP.	
		5.1.1. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias			X	0,0	No se evidencia Plan de emergencias, sin embargo, la compañía cuenta con elementos para atención de emergencias como extintores, camilla, botiquín.	
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	5.1.2. Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	10%		X	0,0	No se evidencia constitución de Brigada de emergencias, ni capacitación en temas de atención de amenazas.		
	5.1.3. Revisión por la alta dirección.		15%		X	0,0	No se ejecuta revisión al SG-SST por parte de la Alta Dirección donde se evalúe la gestión SST y determine medidas de acción para la mejora del SG-SST.	
II. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	5%		X	0,0		
TOTALES			100%			42,4	CRÍTICO	

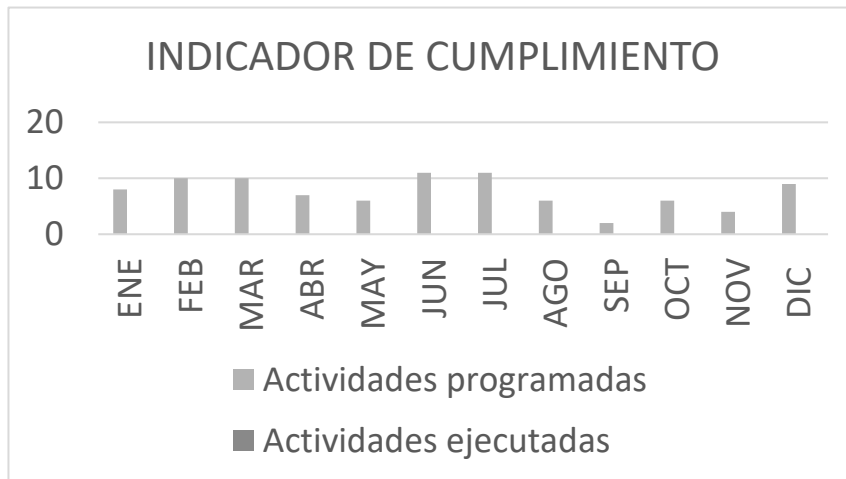
Como se puede evidenciar en la gráfico 1, la empresa se encuentra en una calificación del 42,4% del cumplimiento de estándares mínimos, siendo este considerado como un estado crítico, por tanto, se realizan algunas observaciones que permiten identificar prioridades, encontrando que la empresa tiene falencias en el planear de su SG SST y por tanto no cuenta con documentación, con base en lo anterior se toma la decisión de elaborar un plan de trabajo (gráfico 2) basado en el análisis realizado del diagnóstico inicial para alcanzar el cumplimiento normativo aplicable a la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA.

ACTIVIDAD PLAN DE MEJORAMIENTO ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADOR		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
			P	E	Cumplimiento	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Contratar a persona que diseñe el SG-SST y designar al responsable del SG-SST que cumpla con el perfil definido en la Resolución 0312 de 2019 Capítulo II.	Gerencia General	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%	↑											
Definir presupuesto SG-SST periodo 2021.	Gerencia General Dir. Administrativa y de Gestión Humana Responsable SG-SST	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%	↑											
Realizar la constitución del COPASST y definir plan de trabajo y temas de formación.	Gerencia General Responsable SG-SST COPASST Todas las partes interesadas	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%			↑			↑						
Realizar reuniones mensuales del COPASST y documentar mediante actas de reunión.	COPASST	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	12		0%	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑
Realizar informe de rendición de cuentas COPASST al finalizar el periodo 2021 y socializar al Responsable SG-SST y Gerencia.	Gerencia General Responsable SG-SST COPASST	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%												↑
Realizar la constitución del COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL - CCL- y definir plan de trabajo y temas de formación.	Gerencia General Responsable SG-SST CCL Todas las partes interesadas	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%						↑						
Realizar reuniones trimestrales del CCL y documentar mediante actas de reunión.	Comité Convivencia Laboral - CCL-	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	5		0%	↑			↑					↑			↑
Realizar informe de rendición de cuentas CCL al finalizar el periodo 2021 y socializar al Responsable SG-SST y Gerencia.	Gerencia General Responsable SG-SST CCL	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%												↑
Definir Programa y Cronograma de Inducción y Capacitación SST 2021 y determinar objetivos, metas e indicadores de gestión y realizar seguimiento y análisis periódico para determinar acciones.	Gerencia General Responsable SG-SST Todas las partes interesadas	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%				↑								
Socializar Programa y Cronograma de Inducción y Capacitación SST a COPASST mediante acta de reunión.	Gerencia General Responsable SG-SST COPASST	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%	↑											
Revisar la actual política y validar la necesidad de actualizar de acuerdo a requisitos Decreto 1072/15	Gerencia General Responsable SG-SST	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%			↑									
Actualizar, publicar y socializar política SST a todas las partes interesadas. - Inducción SST.	Responsable SG-SST COPASST Todas las partes interesadas	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%		↑										
Definir Plan de trabajo SG-SST para el periodo 2021.	Gerencia General Responsable SG-SST COPASST	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%		↑										
Definir procedimiento elaboración, control y retención documental de los documentos y registros del SG-SST.	Responsable SG-SST	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%						↑						
Codificar e incluir los documentos del SG-SST en el Listado maestro de documentos.	Responsable SG-SST	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa planear	1		0%							↑					
Definir y programar actividades de medicina preventiva y del trabajo, realizando seguimiento al cumplimiento.	Responsable SG-SST	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa hacer	1		0%			↑									
Definir procedimiento para garantizar práctica de evaluaciones médicas ocupacionales.	Responsable SG-SST	Dar cumplimiento a los estándares mínimos en SST Resolución 312/19 - etapa hacer	1		0%					↑							

El plan de trabajo se diseña en dos partes, la primera en actividades referentes al SG SST que son prioritarias y que están establecidas en otros referentes normativos, incluyendo el decreto 1072 de 2015, asimismo, están las actividades específicas que se deben realizar para el cumplimiento de los estándares mínimos enunciados en la resolución 0312 de 2019 y que se evaluaron en el diagnóstico inicial antes presentado.

En el plan de trabajo se incluye la actividad, el objetivo, el responsable, el indicador y el cronograma para seguimiento y verificación. De igual manera se programan 90 actividades que se repartan durante el año, distribuidas de la siguiente manera por mes:

Gráfico 3. Indicador de cumplimiento actividades programadas Vs actividades ejecutadas



Como se evidencia en la gráfica anterior durante todo el año se estarán realizando diferentes actividades que permitan dar cumplimiento con la normativa legal vigente, pero también diseñar e implementar el SG SST en la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA.

Asimismo, se tuvo en cuenta la Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos (anexo 2) para el plan de trabajo del año 2022, teniendo en cuenta la priorización de los riesgos y el personal expuesto como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 4. Matriz IPER

PRIORIZACION DE RIESGOS SISO			PERSONAL EXPUESTO						TOTAL
CLASIFICACION	DESCRIPCION	NIVEL DE PROBABILIDAD	AREAS						
			ADMINISTRATIVO	COMERCIAL Y LOGISTICA	OPERATIVA	SERVICIOS GENERALES	VISITANTES	MENSAJERIA	
BIOLÓGICO	Virus (SARSCov2)	MUY ALTO	3	1	7	1	0	1	13
QUÍMICO	Humos metálicos	MUY ALTO	0	0	3	0	0	0	3
QUÍMICO	Líquidos (sustancias químicas)	ALTO	3	1	7	1	0	1	13
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Accidentes de tránsito	ALTO	0	0	0	1	0	0	1
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Locativo(condiciones de orden y aseo)	ALTO	0	0	0	1	0	0	1
FÍSICO	Ruido (intermitente)	ALTO	0	0	7	0	0	0	7
FÍSICO	Radiación no ionizante(soldadura industrial)	MEDIO	0	0	3	0	0	0	3
BIOMECANICO	Manipulación de cargas	MEDIO	0	0	1	0	0	0	1
BIOMECANICO	Postura prolongada (sedente)	MEDIO	3	1	0	0	0	1	5
BIOMECANICO	Movimiento repetitivo (extremidades superiores)	MEDIO	3	1	0	1	0	0	5
FENOMENOS NATURALES	Terremotos	MEDIO	3	1	7	1		1	13
FÍSICO	Iluminación (deficiencia)	BAJO	2	0	0	0	0	1	3
PSICOSOCIAL	Condiciones de la tarea (carga mental y demandas emocionales)	BAJO	0	1	0	1	0	0	2
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Caída de objetos	BAJO	0	0	0	0	1	0	1

En la matriz IPER, podemos identificar que es necesario trabajar con más prioridad en los riesgos biológicos, químicos, locativos y físicos ya que pueden llegar a afectar de manera significativa la salud y bienestar de los trabajadores de Suministros y Partes Industriales LTDA.

Finalmente, se diseña la documentación correspondiente al PHVA del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, aterrizándolo a las necesidades y la realidad particular de la empresa. A continuación, se presenta en la tabla 2 los documentos diseñados y el anexo correspondiente:

Tabla 2. Anexos

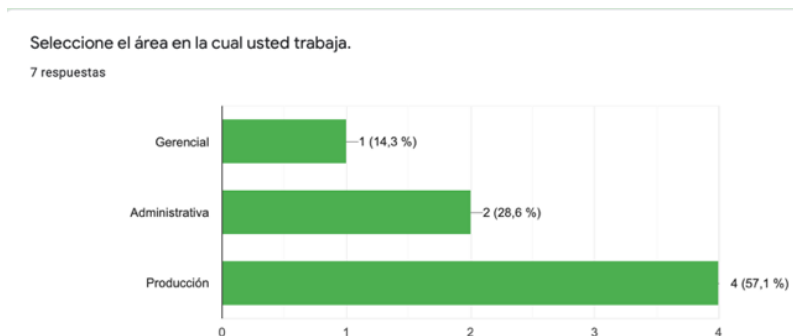
Documento	Anexo
Matriz IPER	Anexo 2
Presupuesto SST	Anexo 3
Procedimiento de afiliación y aportes al SGRL	Anexo 4
Acta apertura elecciones	Anexo 5
Acta cierre elecciones	Anexo 6
Acta Constitución COPASST - SST	Anexo 7
Formato Inscripción candidatos COPASST	Anexo 8
Acta reunión COPASST	Anexo 9
Plan de trabajo COPASST SST	Anexo 10
Procedimiento Compras y Adquisiciones	Anexo 11
Acta apertura votación CCL	Anexo 12
Acta cierre votación CCL	Anexo 13
Acta Constitución CCL	Anexo 14
Compromiso Confidencialidad CCL	Anexo 15
Acta Reunión CCL- SST	Anexo 16
Inscripción candidatos CCL	Anexo 17
Formato Evaluación inducción SST	Anexo 18
Plan de trabajo CCL	Anexo 19
Matriz de Objetivos SG-SST	Anexo 20
Matriz de requisitos legales	Anexo 21
Formato de reporte de incidente	Anexo 22
Política Seguridad y Salud en el Trabajo	Anexo 23
Formato de entrega de EPP	Anexo 24
Procedimiento identificación de peligros SST	Anexo 25
Designación Responsable SG-SST	Anexo 26

Los documentos elaborados permiten no solo cumplir con unos requisitos sino también tener un seguimiento y control de los procesos del sistema, de la empresa y de procurar generar un bienestar laboral a partir de la promoción en salud y seguridad en el trabajo creando entornos seguros donde el personal pueda desempeñar su trabajo.

7.1. Resultados de la encuesta

La encuesta aplicada se realiza con el fin de contrastar los resultados del diagnóstico inicial con la voz y percepción de algunos trabajadores que participaron en la encuesta, esto con la finalidad de determinar las oportunidades de mejora que se puede tener en la empresa y la apuesta del SG SST de acuerdo a las necesidades particulares de la empresa y de quienes la componen.

Gráfico 5. Área a la que pertenece en la empresa

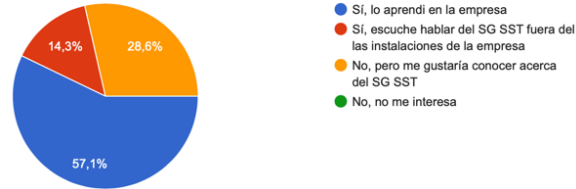


Los participantes de esta encuesta fueron 7 trabajadores de 13, 1 de gerencia, 2 del área administrativa y 4 del área de producción.

Gráfico 6. Conocimiento sobre SST

¿Sabe o conoce qué es el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? Si su respuesta es no, dirijase a la pregunta tres.

7 respuestas

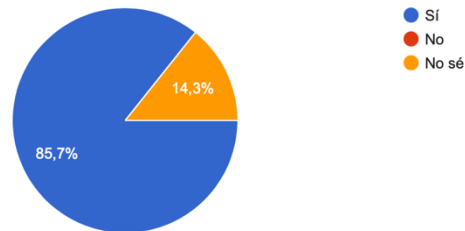


La mayoría de los trabajadores conoce el significado del SG SST, sin embargo, aún es desconocido para algunos miembros de la empresa, por tanto, será fundamental dar a conocer que es el Sistema, como funciona, sus objetivos y demás características a todo el personal.

Gráfico 7. Implemento del SG SST

¿Su empresa implementa el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

7 respuestas

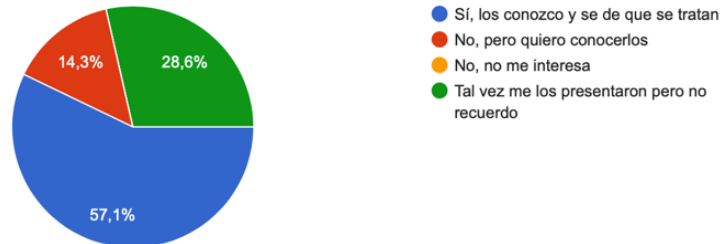


De acuerdo a la percepción de los trabajadores la mayoría responde que la empresa si implementa el SG SST, siendo importante conocer a través de ellos que concepto tienen de la implementación y como lo han evidenciado, con la finalidad de poder fortalecer esa percepción y seguir trabajando por la implementación del sistema y la participación de todo el personal.

Gráfico 8. Política y objetivos

¿Sabe cuál es la política y los objetivos del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa?

7 respuestas



Si bien es cierto la mayoría del personal conoce la política y objetivos del SG SST, sin embargo, aún existe un porcentaje de personas que lo desconocen, es necesario fortalecer estrategias de comunicación a la hora de presentar la política y objetivos para que todos los trabajadores puedan tener pleno conocimiento de ella y quede publicada en la empresa.

Gráfico 9. SGRL

¿Sabe usted si la empresa en la que se encuentra lo tiene afiliado/a a Salud, pensión, caja de compensación y arl?

7 respuestas

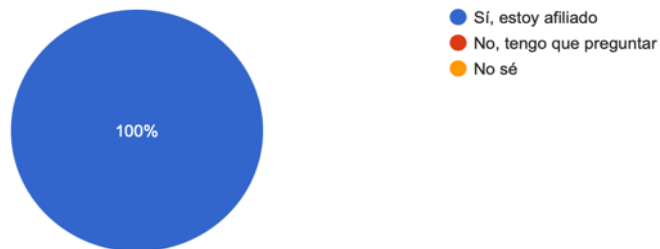
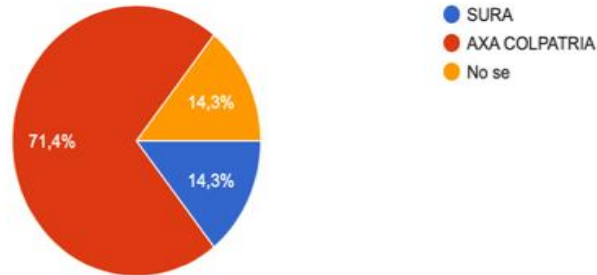


Gráfico 10. ARL

¿Cuál es la ARL a la cual lo tiene afiliado la empresa?

7 respuestas



En el gráfico 8 y gráfico 9 los trabajadores manifiestan estar afiliados al SGRL y conocer su ARL; es importante realizar una re inducción para que el 28.6% de los encuestados conozcan su ARL. Los resultados anteriores coinciden con el diagnóstico inicial lo que es un punto a favor de la empresa ya que brinda bienestar laboral y cumplimiento en uno de los requisitos legales.

Gráfico 11. Capacitaciones sobre seguridad

¿Su empresa realiza actividades o capacitaciones dirigidas a la seguridad en su ambiente laboral?

7 respuestas

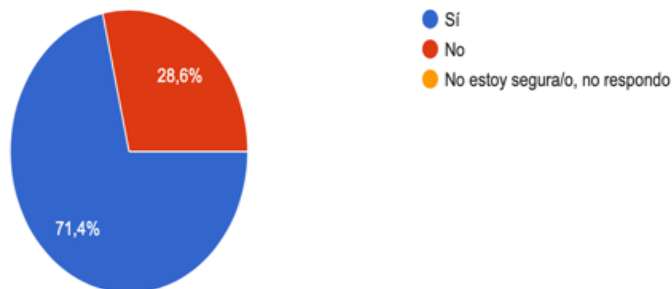
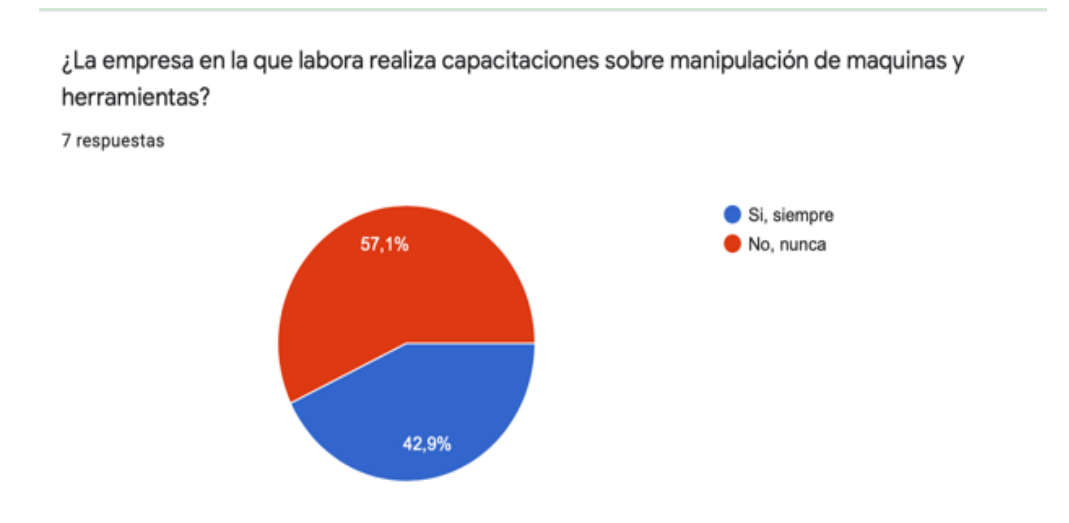


Gráfico 12. *Capacitaciones en salud*



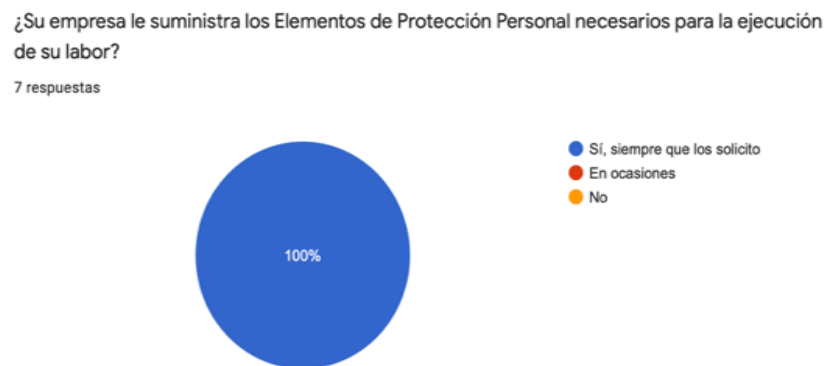
Gráfico 13. *Capacitaciones en manipulación de maquinaria y herramienta*



En las gráficas 11, 12 y 13 se puede evidenciar que el 71,45% de los trabajadores manifiestan recibir capacitaciones sobre seguridad y el 28,6% de los participantes aseguran no haberlas recibido. El 57,1% de los trabajadores, han contestado que la empresa si ha realizado capacitaciones o actividades sobre salud en el trabajo, el 28,6% no han recibido este tipo de capacitaciones y el 14,3% no está seguro o prefiere no responder.

Asimismo, se evidencia en una cifra alarmante que el 57,1% de los trabajadores no han recibido capacitación sobre manipulación de maquinaria y herramienta lo que presenta un gran riesgo para su seguridad y salud, por el contrario, el 42,9% de los trabajadores si han recibido dichas capacitaciones. Es así como se puede observar que es necesario establecer el cronograma de capacitaciones dando prioridad a aquellos temas que requieren de más urgencia según los resultados de la matriz IPER.

Gráfico 14. Suministro de EPP

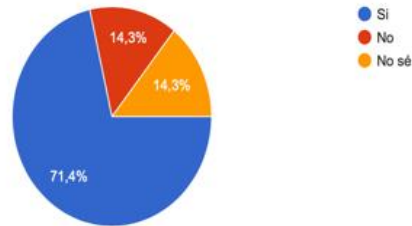


De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 100% de los trabajadores manifiestan recibir de parte de la empresa el suministro de EPP's para la ejecución de su labor. Sin embargo, es importante programar capacitaciones sobre el buen uso e higiene de los mismos.

Gráfico 15. Plan de emergencias

¿Conoce usted las rutas de evacuación y puntos de encuentro que estableció la empresa para casos de emergencia?

7 respuestas

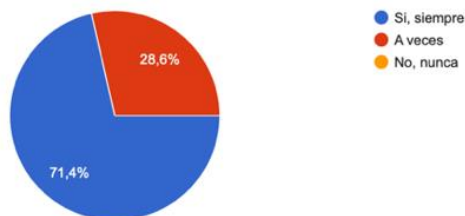


En el gráfico 15, el 71,4% de los trabajadores conocen las rutas de evacuación y puntos de encuentro en caso de emergencia, el 14,3% desconocen lo anteriormente mencionado y el 14,3% no saben a qué hacen referencia.

Gráfico 16. Ambiente laboral

¿Considera que su lugar de trabajo es cómodo?

7 respuestas



Si su respuesta anterior fue "no, nunca" ó "a veces", especifique ¿por qué?

6 respuestas

No

Nada

Desaseo falta de organización

Falta aseo y orden

No aplica

El 71,4% de los trabajadores manifiestan estar en un lugar cómodo mientras que el 28,6% contestaron que no debido a la falta de orden y aseo que existe en la empresa. Por ende, es necesario trabajar en ello procurando implementar las 5 eses con la finalidad de que la empresa sea más productiva y de eliminar cualquier tipo de riesgo locativo.

Gráfico 17. Expectativas del SG SST

¿Cuáles son sus expectativas con respecto a la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa en la que labora?

7 respuestas

Mejorar el ambiente laboral garantizando seguridad y comodidad

Seguir aplicandolas

Garantizar un entorno laboral libre de accidentes y un adecuado uso de máquinas y herramientas para un bien en general.

Mejorar el ambiente laboral

Que el ambiente laboral sea mucho mejor, que se preocupen mas por el trabajador

Generar mayor eficiencia

Cumplir y aportar con el sistema de gestión de seguridad en el trabajo

Para la pregunta del gráfico 12, se explica brevemente que es el SG SST con la finalidad de conocer las expectativas que tienen los trabajadores sobre la implementación del sistema, con todo y lo anterior se evidencia que los participantes buscan mejorar su ambiente laboral garantizando un entorno seguro y saludable que conlleve a evitar accidentes y enfermedades laborales.

Gráfico 18. Participación en el SG SST

¿Cómo cree usted que podría aumentar su interés y participación en las actividades del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

7 respuestas

Conocimiento de ella
Capacitación
Aportando con el buen uso de mis epp, manejando adecuadamente maquinaria y herramientas, manteniendo mi espacio de trabajo limpio y ordenado.
Más participación del trabajador
que existieran incentivos
Conociendo más a fondo sobre este sistema
Siendo más participativo y reportando los q se pueda mejorar en el sistema de gestión en el trabajo

Para la pregunta del gráfico 18 los participantes de la encuesta manifiestan la necesidad de estar informados sobre el SST y de ser partícipes de la implementación del sistema pudiendo aportar desde su rol como trabajadores al cumplimiento de sus obligaciones frente al SG SST.

Gráfico 19. Motivación SG SST

¿Cuál cree que sería una motivación para que usted participara en la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

7 respuestas

Verse beneficiado de ella
Participar en el copaso
El seguir recibiendo una adecuada capacitacion
Ver resultados
Que haya el tiempo sin presiones
Diferentes actividades sobre este sistema
Q las capacitaciones fueran más lúdicas para q la participación se más activa

En el grafico 19 se observa que para los trabajadores seria motivante poder participar en el COPASST que actualmente no se encuentra conformado, asimismo, requieren de capacitaciones y actividades lúdicas que les permita conocer sobre el SG SST reconociendo el beneficio que les trae y existiendo resultados de mejora.

8. Análisis financiero

La empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, se encuentra actualmente en un nivel crítico en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo lo que podría acarrear multas y sanciones por el incumplimiento del mismo, y sobre todo negarle la oportunidad a un trabajador de poder evitar un accidente o enfermedad laboral.

Los resultados generados permiten realizar un análisis de costos y beneficios en el que realmente se evaluó la viabilidad del proyecto en términos monetarios, dando lugar a analizar el

ciclo de vida de la ejecución del mismo en la eficiencia del presupuesto inicial para poner en marcha el diseño e implementación del SG SST a través del conocimiento de los costos y beneficios y el contraste con el valor del incumplimiento o sanciones legales.

En este orden de ideas, es necesario reconocer que el decreto 472 de 2015 establece las multas en las que pueden incurrir las empresas que incumplen con la normativa vigente en SST. En el caso particular de Suministros y Partes Industriales LTDA, que es una pequeña empresa ya que, una de sus características es contar con menos de 50 trabajadores las multas y sanciones pueden ser las siguientes:

Tabla 3. Multas y sanciones

Descripción	Sanción en SMMLV	Desde	Hasta
<i>Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional</i>	6 a 20 SMMLV	\$908.524	\$18.170.480
<i>Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral</i>	21 a 50 SMMLV	\$908.524	\$45.426.200
<i>Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal</i>	25 a 150 SMMLV	\$908.524	\$136.278.600
Total		\$2.725.572	\$199.875.280

Nota: datos del decreto 472 de 2015 <https://safetya.co/multas-sanciones-decreto-472-de-2015/#Microempresa>

Es fundamental tener en cuenta que las multas referenciadas en la tabla 3 se determinaran de acuerdo a algunos criterios que están establecidos en el decreto 472 de 2015 que permiten determinar la multa según el nivel de gravedad, sin embargo, la ley 1610 de 2013 establece que si se observa diferentes criterios o situaciones que ponen en peligro la vida, integridad y seguridad de los trabajadores el inspector podrá cerrar el lugar de trabajo, lo que significaría la pérdida total de la empresa.

Es imprescindible que los directivos de la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA, dispongan de los recursos necesarios para salvaguardar la vida, seguridad e integridad de sus trabajadores como se establece en el decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.8 “el empleador debe, definir y asignar los recursos humanos, financieros, y técnicos necesarios, para dar cumplimiento a cabalidad con el diseño del SG-SST”.

Disponer de estos recursos no solo evita sanciones y multas sino que también aporta a la productividad de la empresa y al bienestar laboral. A continuación, se presenta la estimación de costos y beneficios del diseño del SG SST para la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA:

Tabla 4. Costo SG SST

	Descripción	Und	Cant.	Valor unitario	Valor total
Adecuación locativa y operacional	Adecuación estructural de maquinaria y equipos	Und	1	\$750.000	\$750.000
	Cambio de cableado dañado o en malas condiciones	Und	5	\$45.000	\$225.000
	Instalación de manguera a presión por el techo	Und	1	\$55.000	\$55.000
	Instalación de cinta antideslizante en escaleras	Und	2	\$85.000	\$170.000
	Delinear extintores y piso	Und	1	\$100.000	\$100.000
SGRL	Pagos al SGRL	Mes	1	\$5.400.000	\$5.400.000
Promoción y prevención en salud	Exámenes médicos ocupacionales para trabajadores en planta con espirómetro	Und	8	\$60.000	\$480.000
	Exámenes médicos ocupacionales para trabajadores administrativos	Und	5	\$50.000	\$250.000
	Profesiograma	Und	7	\$65.000	\$455.000
	Medición higiénica de ruido	Und	1	\$350.000	\$350.000
	Aplicación Batería de riesgo psicosocial	Und	13	\$40.000	\$520.000
Elementos de protección personal	Peto y polainas para soldador	Und	1	\$35.000	\$35.000
	Botas de seguridad	Und	13	\$68.000	\$884.000
	Guante carnaza	Und	13	\$5.000	\$65.000
	Guante anti corté	Und	13	\$17.000	\$221.000
	Tapabocas con filtros	Und	13	\$1.200	\$15.600

	Gafas de seguridad	Und	13	\$2.000	\$26.000
	Tapa oídos	Und	13	\$1.000	\$13.000
	Caretas	Und	5	\$28.000	\$140.000
Primeros auxilios	Elementos del botiquín	Und	1	\$72.000	\$72.000
Plan de emergencia	Señalización y ruta de evacuación	Und	1	\$600.000	\$600.000
	Señal portable punto de encuentro	Und	1	\$7.000	\$7.000
	Recarga de extintores	Und	6	\$12.000	\$72.000
Mantenimientos	Mantenimiento maquinaria convencional	Und	6	\$150.000	\$900.000
	Mantenimiento maquinas numéricas	Und	6	\$250.000	\$1.500.000
Medio ambiente	Canecas clasificación de residuos	Und	1	\$150.000	\$150.000
	Desecho de residuos peligrosos	Mes	12	\$70.000	\$840.000
Auditorias	Auditoría interna	Und	1	\$130.000	\$130.000
Recurso humano	Responsable de SST, licencia actualizada y curso de 50 hrs	Mes	12	\$1.500.000	\$18.000.000
TOTAL:					\$32.425.600

Como se evidencia en la tabla 5 las multas podrían llegar a sumar hasta \$199.875.280 lo que representa una gran pérdida económica para la empresa, mientras que el diseño e implementación del SG SST se estima que podría costar \$32.425.600, como se observa en la tabla 6, esto representaría para la empresa un beneficio económico pues evitaría el cierre de la misma o el pago de multas y sanciones que se encuentran en una cifra elevada.

9. Conclusiones

Este proyecto permitió la interiorización de conceptos y profundización sobre el SG SST, así como el constante desarrollo del proyecto generando la adquisición de un conocimiento enriquecedor y útil en la información trabajada y desarrollada, dando respuesta de esta manera a cada uno de los objetivos planteados al inicio, y beneficiando a la empresa en la que se desarrolló el proyecto. Por ello se puede concluir que:

En el diagnóstico inicial con respecto al decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 la empresa se encuentra en un nivel crítico en cumplimiento del SG SST lo que podría acarrear multas, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otros acontecimientos que pueden incluso llegar a ser causantes del cierre total de la empresa.

Se evidencia la necesidad de hacer un proceso de capacitaciones que le permitan a gerencia conocer sobre el SG STT y romper aquellos mitos que tienen sobre el mismo, con la finalidad de promover el compromiso en la implementación del sistema apropiándose del diseño y alejándose del desconocimiento legal que deben cumplir.

A partir de los resultados se pudo identificar que, desde el contexto empresarial el responsable del SG SST debe tener una mirada reflexiva y de escucha activa que permita el acercamiento y participación de todos los trabajadores en la implementación del SG SST motivándolos a incurrir en acciones y comportamientos que aporten al bienestar y entorno laboral de manera positiva.

Asimismo, una vez realizado el diseño del SG SST, la empresa deberá seguir trabajando por la implementación del mismo, ya que se encuentra en un nivel crítico de cumplimiento, por tanto, será necesario el cumplimiento y retroalimentación anual del plan de trabajo que será una directriz para lograr alcanzar la implementación.

Todo deberá ser documentado y actualizado constantemente de acuerdo a la normativa legal vigente que surja en Colombia, para que los documentos se renueven y el SG SST no pierda su validez, ya que se evidencia que la empresa ha trabajado en algunos puntos del sistema, pero no lo tienen documentado ni evidenciado.

Por otro lado, los empleadores deberán considerar el costo beneficio de la implementación del SG SST y establecer estrategias que permitan disponer de los recursos necesarios para el cumplimiento del sistema que permitan mitigar los impactos y daños a los que pueden estar expuesto los trabajadores y la empresa cuando se incumple con la normativa legal vigente.

Finalmente, si la empresa implementa el SG SST reducirá los gastos y probabilidad de multas y sanciones y posiblemente investigaciones que puedan generar el cierre de la empresa y 13 personas desempleadas.

10. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados de este proyecto, es evidente la necesidad de que la empresa Suministros y Partes Industriales LTDA implemente el SG SST como una prioridad para mejorar el bienestar y el ambiente laboral, promoviendo la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, la empresa deberá con urgencia cumplir con la normativa legal vigente que regula la SST en Colombia, estableciendo compromisos gerenciales para la disposición de recursos adecuados que permitan consolidar el SG SST evitando poner en peligro la vida, integridad y seguridad de sus trabajadores.


También es importante mencionar la necesidad de socializar el cumplimiento del plan de trabajo cada tres meses para que la empresa se vaya apropiando del mismo, conozca sobre los avances y resultados de la implementación y aumente su compromiso con el SG SST.

Es de suma importancia que la empresa asigne un responsable en Seguridad y Salud en el trabajo que cumpla con lo dispuestos por la ley y que se encargue de gestionar y cumplir cada estándar mínimo y requisito establecido, también, los procedimientos adecuados para el funcionamiento del SG SST.

Para finalizar, es importante que la empresa se vincule y utilice los recursos que tienen de instituciones o terceros, como la ARL, que puedan orientarlos y acompañarlos en el proceso de la implementación, para que el desarrollo del sistema sea exitoso y aporte todos los beneficios a la empresa, desde el bienestar laboral hasta el aumento de la productividad.

11. Anexos

Anexo 1

PAR DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST BAJO EL DECRETO 1072					
					
<p>El objeto de la presente lista de chequeo es darle la oportunidad a la empresa de conocer el estado de la documentación de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo frente a los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015, de obligatorio cumplimiento para todas las empresas sin importar el número de trabajadores o sus características.</p> <p>Por favor en la columna documentos marque la opción dada si su empresa dispone el documento especificado.</p> <p>En la casilla observaciones describa las aclaraciones que sean necesarias y las oportunidades de mejora a las que haya lugar. En la columna requerimiento se describe el aparte del decreto 1072 que da a lugar al documento identificado.</p> <p>Una vez finalice la revisión, se recomienda establecer un plan de acción que le permita cumplir con los requisitos establecidos</p>					
Empresa	SUMINISTROS Y PARTES INDUSTRIALES LTDA	Elabora	MARIA FERNANDA ZAMUDIO	Año	2021
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	Cumplimiento general del decreto 1072 hacia la implementación del SG-SST orientando en las directrices de obligatorio cumplimiento		1 Documento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este es opcional y se recomienda para la administración organizada del SG-SST		
	Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST define que deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Parágrafo 2 define que la evaluación inicial debe estar documentada	2	Procedimiento de autoevaluación al SG-SST		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST está basada en la evaluación inicial	3	Formato de Autoevaluación SG-SST (radar)		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos indica que se debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo. También define la actualización anual y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa	4	Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (actualización periódica o frente eventos)		No cumple
		5	Matriz de peligros y riesgos		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Incluye la evaluación de las estadísticas de ATEL y en el Parágrafo 1 que todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de estas los dos (2) últimos años en la empresa como línea base	6	Formato de registro estadístico ATEL y ausentismo		No cumple
	Artículo 31. Revisión por la alta dirección. Incluye tanto estadísticas de ATEL como de ausentismo				
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación que incluye la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa	7	Formato de matriz legal		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de los objetivos del SG-SST Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST establece la necesidad de definir objetivos medibles y cuantificables al igual que indicadores	8	Formato de seguimiento a objetivos e indicadores (estructura, proceso, resultado)		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece sus características				
	Artículos 2.2.4.6.22 y 2.2.4.6.31 definen el seguimiento a los resultados de los indicadores				
	Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece su características	9	Formato de ficha técnica de indicadores		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de la política del SG-SST	10	Política de Seguridad y Salud en el trabajo		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define dentro de las mismas en el ítem 8 la necesidad de un plan anual coherente para cada uno de los objetivos del SG-SST con metas, responsables, recursos y cronograma y es parte de la documentación (firmado por empleador y responsable del SG-SST)	11	Plan de trabajo del SG-SST		No cumple

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores refiere la definición de recursos financieros, técnicos, físicos y de personal (humanos). Se debe tener medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos dentro de los indicadores de estructura y su relación con los resultados obtenidos y las necesidades del SG-SST	12	Formato de asignación de presupuesto y recursos	No cumple
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define en el ítem 2 la asignación, comunicación y documentación de responsabilidades asignadas en SST para implementación y mejoramiento continuo a todos los niveles. Artículo 2.2.4.6.10 define las responsabilidades de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores de estructura	13	Formatos de asignación de responsabilidades en el SG-SST	No cumple
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos a presentar en los procesos de seguimiento el informe diagnóstico de condiciones de salud de la empresa. Artículo 2.2.4.6.12. Como parte del proceso de control documental el párrafo 3 establece que "se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente" lo que establece la necesidad de consentimiento informado para exámenes ocupacionales y para efectos de manejo de historia clínica sobre todo si hay médico en la empresa	14	Informe diagnóstico condiciones de Salud / profesiograma y exámenes periódicos	No cumple
	15	Formato de consentimiento de custodia y reserva de Historia Clínica	No cumple
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece que el empleador debe identificar todas las amenazas que puedan afectar a la empresa y establecer su vulnerabilidad frente a estas Igualmente establece que debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	16	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	No cumple
	17	Formato de análisis vulnerabilidad	No cumple
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 5 que dentro del plan de emergencias se debe diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias	18	Procedimiento(s) Operativo(s) Normalizado(s) PON	No cumple
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 10 que se deben realizar simulacros como mínimo una (1) vez a.1 año con la participación de todos los trabajadores	19	Procedimiento para simulacros de emergencia	No cumple
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece dentro de los requisitos Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud y de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye en el párrafo 3 la obligación de implementar programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control	20	Programas de Vigilancia Epidemiológica	No cumple
	21	Formatos asociados con los Ves incluida la evaluación puestos de trabajo	No cumple
Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y Campo de Aplicación define cobertura del SG-SST sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión e igualmente proveedores Artículo 2.2.4.6.28. Contratación, define que El empleador debe adoptar disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas	22	Procedimiento de Gestión de contratistas	No cumple
Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua. Establece que el empleador debe identificar oportunidades de mejora a partir de Los resultados de los programas de promoción y prevención	23	Programas de promoción y prevención	No cumple
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. 4. Controles Administrativos: establece la necesidad de permisos de trabajo	24	Formato de permiso de trabajo	No cumple

REQUERIMIENTO	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.	25	Formato de Registro trabajadores actividades alto riesgo (Decreto 2090 2003)		No aplica
	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores define que el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo según las características de la empresa y los riesgos Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores, establece su participación en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo	26	Programa de capacitación e inducción		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST. Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación con registros de las actividades de capacitación	27	Matriz capacitación por cargo / trabajador		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST. Parágrafo 2 especifica inducción a todo trabajador nuevo	28	Formato de inducción		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación incluida inducción y reinducción con registros de las actividades	29	Programa de rehabilitación		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye los resultados de los programas de rehabilitación al igual que en el Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección	30	Programa de mantenimiento	√	Se evidencia mantenimiento en máquinas y herramientas
	Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Define en el Parágrafo 2. que se debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.	31	Procedimiento Fichas técnicas. (Falta definir)		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye el registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	32	Formato de registro de entrega de documentos de seguridad (protocolos y fichas) (Falta definir)		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. se debe implementar un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos y externos	33	Procedimiento de gestión del cambio (interno/externo)		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos define en el parágrafo 2 que debeseer documentada y actualizada cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos	34	Procedimiento de adquisiciones		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST incluye en la identificación de peligros contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias	35	Formato de Convocatoria, elección y conformación COPASST		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones. se establece un procedimiento para garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST	36	Procedimiento para la participación de los trabajadores		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador con la participación de los trabajadores y/o contratistas	37	Formato de auto reporte condiciones de trabajo y de salud		No cumple

Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST dentro de los temas incluye el mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación. El empleador debe establecer mecanismos de todo lo concerniente al SG-SST	38	Plan / mecanismos y canales de comunicación del SG-SST y de los temas relacionados	√	Se dispuso un buzón de sugerencia como canal de comunicación del SST
Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Incluye actas de sus reuniones de copasst	39	Formato de acta de reunión		No cumple
Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos. Especifica que el empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada y por los tiempos determinados	40	Procedimiento de retención, archivo y conservación de documentos		No cumple
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece las evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios. Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso incluye la ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye la evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora	41	Formato seguimiento plan de acción control riesgos prioritarios / oportunidades de mejora /NC.		No cumple
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye los equipos y elementos de protección personal que cumplan con las disposiciones legales vigentes y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.	42	Programa de Elementos de Protección Personal (EPP)		No cumple
	43	Matriz de EPP		No cumple
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos los registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.	44	Formato de registro entrega equipos y EPP	√	Se entregan EPP y se registra en su formato respectivo
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control en Controles Administrativos diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones en Condiciones y medio ambiente de trabajo incluye procedimientos para la utilización de los agentes químicos, físicos y biológicos Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	45	Procedimiento para la implementación de Protocolos seguridad (Procedimientos e instructivos internos de seguridad) (Falta definir)		No cumple
	46	Formato de análisis de trabajo seguro		No cumple
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST evalúan el cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo	47	Procedimiento de Investigación incidentes y ATEL		No cumple
	48	Formato de Investigación incidentes y ATEL		No cumple
Artículo 2.2.4.6.29. Auditoria de cumplimiento del SG-SST incluye el desarrollo de un programa de auditoría para verificar su cumplimiento	49	Procedimiento de auditoría		No cumple
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye los formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas Artículo 2.2.4.6.2. Inspecciones define en condiciones y medio ambiente de trabajo los elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.	50	Procedimiento para inspecciones		No cumple
	51	Inspecciones a instalaciones / máquinas y equipos		No cumple
Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. en el párrafo 2 se establece que cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.	52	Formato de Inventario de químicos y agentes (Cancerígenos)		No cumple
Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua Proceso recurrente de optimización del SG-SST para lograr mejoras en su desempeño. La alta dirección debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para implementar oportunidades de mejora de las distintas fuentes definidas Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	53	Procedimiento de mejora continua		No cumple

	Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas, se establece la necesidad de definir e implementar las acciones preventivas y correctivas necesarias.	54	Formato de acciones de mejora, preventivas, correctivas y NO conformidad		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección establece la necesidad de adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST por parte de la gerencia	55	Procedimiento para la revisión por la alta dirección		No cumple
	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define en su ítem 3 la rendición documentada de cuentas en el SG- SST a través de medios escritos, electrónicos o verbales anualmente	56	Formato de informe rendición de cuentas / Desempeño anuales		No cumple
OTROS REQUERIMIENTOS	Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa	57	Reglamento de Seguridad e Higiene industrial	√	Se evidencia el reglamento
	Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa	58	Reglamento interno de trabajo	√	Se evidencia el reglamento
	Ley 1010 "Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".	59	Comité de convivencia		No cumple

12. Lista de referencias

Alfaro, V. Y. (2019). Diseño y propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa metalmecánica y el impacto en las condiciones laborales. Lima: Universidad Esan.

Álvarez Torres, S. H., & Riaño-Casallas, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: El caso colombiano*. The Public Policy for Safety and Health at the Worksite: the Colombian Case., 17(35), 1-56. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgsp17-35.ppss>

Alzate Pérez, L. J., Ospina Montoya, C. A., Ospino Tapias, V. P., Oviedo González, M. A., Rave Valencia, E., & Villota Erazo, A. (2020). Características del entorno laboral saludable en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los trabajadores en el sector formal de la económica en países de Suramérica. Medellín : Universidad CES.

Anaya-Velasco, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). HEALTH AND SAFETY AT WORK MODEL WITH INTEGRAL MANAGEMENT FOR SUSTAINABILITY OF ORGANIZATIONS (SSETGIS)., 19(59), 95-104. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000200095>

Beres, E. (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001. 44.

Bernal, J. L., Gutierrez, H. F., & Castañeda, M. (2016). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa Incilab ensayos e Ingeniería S.A.S. Bogota: Universidad ECCI.

Camelo Palacios, B. J., Villanueva Pardo, C. A., & Muñoz Carvajal, L. M. (2019). Diagnóstico inicial del sistema de gestión en seguridad y salud laboral para la empresa Metalcrom”,. Bogotá: Universidad ECCI.

CCS. (24 de Junio de 2020). Consejo Colombiano de Seguridad. Obtenido de ¿Le interesa la siniestralidad laboral de Colombia? : <https://ccs.org.co/le-interesa-la-siniestralidad-laboral-de-colombia/>

Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). UN ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA EMPRESARIAL CUBANO. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 22, 1-46. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>

Cogua, Y. L. (2017). Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST PARA LA EMPRESA GIGA INGENIERIA INTEGRAL S.A.S. Sogamoso: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Congreso de Colombia. (2002). Ley 776 de 2002. Colombia.

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Colombia.

Congreso de la Republica. (2013). ley 1610. Obtenido de Congreso de la Republica: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1610_2013.html

Decreto 614. (1984). Comité de Salud Ocupacional. Bogotá.

Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente. (01 de abril de 2020). Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente. Obtenido de La seguridad industrial: <https://www.euskadi.eus/presentacion-seguridad-industrial/web01-a2indust/es/>

dre-learning. (Recuperado en 2021). DEFINICIÓN DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN A REALIZAR: BÁSICAMENTE EXPLORATORIA, DESCRIPTIVA, CORRELACIONAL O EXPLICATIVA. Obtenido de dre-learning: http://www.dre-learning.com/download/cursos/mdli/parte_4.htm

Duque, A. V. (2013). Metodología de la intervención social palimpsestos de los modelos en Trabajo Social. Manizales: Epi-Logos.

Duque, G. A. (2017). Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.

Echeverría Lopera, J. D., Ramírez Gómez, C., Zuluaga Aristazabal, M. U., & Ortiz Vanegas, J. (2010). El método analítico como método natural. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>

El congreso de Colombia. (1979). Ley 9 de 1979. Bogotá.

El presidente de la República de Colombia. (1950). Decreto 3743. Bogotá.

Engels, F. (2010). El origen de la familia, la propiedad privada y el estado. Madrid: Spanish Edition.

Gaceta constitucional. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá.

García Garzón, M. A., & Vargas Navarro, O. L. (2016). SEMINARIO DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST METALMECÁNICAS EL PUERTO. San José de Guaviare: Universidad Tolima.

Gastelu, E. E. (2017). Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la empresa de metal mecánica GIDEMA S.A.C. Perú: Universidad Nacional del Callao.

Gialdino, I. V. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona: Gedisa S.A. .

Gil Rivera, S. N., Angarita G, omez, L. E., & Vanegas de la Cruz, Y. C. (2017). Universidad Minuto de Dios. Recuperado el 2021, de Diseño de una propuesta para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa AG construcción y diseño: <https://docplayer.es/80164865-Disenodeuna-propuesta-para-la-implementacion-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-la-empresa-ag-construccion-y-diseno.html>

Gil Rivera, S. N., Gómez Angarita, L. E., & Venegas de la Cruz, Y. C. (2017). Diseño de una propuesta para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa AG construcción y diseño. Bogotá: Universidad Minuto de Dios.

Giraldo, F. M. (2017). Diseño de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para una MYPIMES (COMESTIBLES ABC) . Santiago de Cali: Universidad del Valle.

GTC 45. (2012). GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA. BOGOTÁ, COLOMBIA.

Guerrero, L. (2008). Aproximación al concepto de salud Revisión histórica. 25.

Hernández, M. G., Garrido, C. M., Martin, N. M., & Gómez, L. S. (16 de noviembre de 2016). la entrevista. Obtenido de [https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_\(trabajo\).pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_(trabajo).pdf)

Jaime Carrillo, A. M., & Lozano Alonso, N. (2017). DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA INVERSIONES FASULAC LTDA. BOGOTÁ. D.C: CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.

Jaime Carrillo, A. M., & Lozano Alonso, N. (2017). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa inversiones FASULAC LTDA. Bogota: CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.

La entrevista cualitativa. (16 de noviembre de 2016). Obtenido de <https://pochicasta.files.wordpress.com/2008/11/entrevista.pdf>

Ley 50. (1990). Congreso de Colombia. Colombia.

Ley 84. (1973). Congreso de Colombia.

Mariño Calderon, C. A., Castro Reinoso, Y. P., & Cruz Carrillo, A. F. (2016). Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo bajo la normatividad vigente para la empresa industria metalmecánica “INMECOM LTDA” ubicada en el barrio Ricaurte – Bogotá. Bogota: Universidad Distrital francisco José de caldas.

Marmol, A. E. (2019). Beneficios económicos de implementar el SG-SST en la empresa Liven S.A.S de la ciudad de Cartagena. Cartagena: Universidad de Cartagena.

Medina Macías, A. (2019). Diseño y validación de un programa de formación de competencias para la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. Design and validation of a competency training program for the effective management of occupational safety and health., 28, 42-58. <https://doi.org/10.25057/25005731.1138>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (1984). Resolución 2013 de 1984. Colombia.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1979). Resolución 2400 de 1979. Bogota.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). Decreto 1295 de 1994. Colombia.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2015). Decreto 472. Obtenido de SafetYa: https://safetya.co/multas-sanciones-decreto-472-de-2015/#Cuantia_de_las_multas_y_sanciones

Ministerio de Trabajo. (2014). Decreto 1443 de 2014. Colombia.

Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072. Colombia.

Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 472. Colombia.

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

NN. (01 de 08 de 2021). Entrevista 2. (M. F. Zamudio, Entrevistador)

OIT. (09 de 08 de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

ONU. (18 de abril de 2019). Naciones Unidas. Obtenido de El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día:

<https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

ONU. (2020). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de ONU:

<https://www.who.int/es/home/search?indexCatalogue=genericsearchindex1&searchQuery=DEFINICION%20DE%20SALUD&wordsMode=AllWords&healthtopic=undefined&country=undefined>

Organización Internacional del Trabajo. (29 de 11 de 2020). OIT. Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Prado, C. (s. f.). Conceptos básicos de Economía.

Resolución 2013. (1986). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Salud. Colombia.

Ricoy, C. (enero-Julio de 2005). La teoría del crecimiento económico de Adam Smith. *Economía y desarrollo*, 138(1), 11-47.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

Sectorial. (31 de mayo de 2018). Sectorial. Obtenido de Analisis, monitoreo y evaluación de sectores: <https://www.sectorial.co/articulos-especiales/item/152285-%C2%BFqu%C3%A9-tuvo-que-hacer-colombia-para-entrar-a-la-ocde>

Separate. (2020). Separate. Obtenido de Conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT a Colombia: https://www.adebogota.org/pdf/varios/Separata-Informativo_CUTBogota-Cundinamarca77.pdf

Serrano Bermúdez, M., Pérez Correa, K., Cuesta Tamayo, K., Contreras Casanova, A., & Coral Piedrahita, C. (2018). Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Design of a management model of health and safety at work.*, 7, 38-46.

SICE. (07 de Mayo de 2004). Sistema de Información Sobre Comercio Exterior . Obtenido de Organización de los Estados American os: <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec584s.asp>

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). *Información tecnológica*, 30(4), 1-1. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000400001>

Suarez, A. M. (20 de Noviembre de 2020). Entrevista 1. (M. Zamudio, Entrevistador)

Suarez, P. P. (2016). Diseño de un plan de Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa “Metalmecánica de Servicios J&PT”. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Subirana, M., & Cooperrider, D. (2013). Indagación apreciativa. Barcelona: Kairos.

SURA. (23 de septiembre de 2005). ARL SURA. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=188:resolucion-957-de-2005-comunidad-andina>

Taylor, S., & Bogman, R. (2002). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. España: Paidós.

Vélez, E. (01 de 08 de 2021). Entrevista 3. (M. F. Zamudio, Entrevistador)