

MEJORAMIENTO CONTINUO DE LAS CONDICIONES LABORALES DESDE UN
ENFOQUE EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA
LASENOR ANDINA SAS.

MAYRA ALEJANDRA PUERTO PÉREZ

KARINA MURILLO CAICEDO

NATALIA FORERO RENGIFO

Asesora

JULIETHA OVIEDO CORREA

UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

2023

MEJORAMIENTO CONTINUO DE LAS CONDICIONES LABORALES DESDE UN
ENFOQUE EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA LA SENOR
ANDINA SAS.

MAYRA ALEJANDRA PUERTO PÉREZ 00000123107

KARINA MURILLO CAICEDO 00000122839

NATALIA FORERO RENGIFO 00000124064

Trabajo presentado como requisito para obtener el título de
Gerencia y seguridad en el trabajo

Asesora.

JULIETHA OVIEDO CORREA

UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTA D.C

2023

Título

Mejoramiento continuo de las condiciones laborales desde un enfoque en seguridad y salud en el trabajo para la empresa LASENOR ANDINA SAS.

Problema de investigación

Las empresas legalmente constituidas en Colombia, deberán cumplir y aplicar las normas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo anteriormente llamado salud ocupacional, en la cual está basado en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) desde el mejoramiento continuo, garantizando ambientes de trabajo seguros, de manera que, la empresa LASENOR ANDINA SAS, actualmente no cuenta con el sistema de gestión que garantice la seguridad y salud, y esto a su vez, conlleva al incumplimiento en la normatividad vigente en prevención de riesgos laborales y promoción a la salud.

A través del tiempo es una lucha constante cumplir al 100% con los requisitos legales, en un país con poca cultura organizacional, ya que por parte de los empleadores el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, es visto como un gasto mas no como una inversión a largo plazo, de manera que, el ente regulador como el ministerio de trabajo establece nuevos lineamientos para controlar, vigilar y garantizar que se cuenten con ambientes de trabajo seguros, es por tanto, que se ven en la obligación de dictaminar multas a los empleadores por infracción a la legislación, cabe destacar que el desconocimiento de la norma no exime a los empleadores de sanciones o cierres de la empresa por omitir la prevención de riesgos laborales en su establecimiento según el decreto 472 de 2015, dependiendo de la infracción ejercida por la empresa, así mismo el inspector de trabajo determinará las sanciones o multas disciplinarias a los responsables directamente involucrados.

De manera que, desde la alta dirección se busca garantizar ambientes de trabajo adecuados y seguros para minimizar la ocurrencia de enfermedades o accidentes laborales, que llegan a deteriorar la vida de los colaboradores que la padecen, y así aumentar la carga laboral para los que se encuentran trabajando en las instalaciones de la empresa, LASENOR ANDINA SAS, nace en el año 2022 con un enfoque más aterrizado a la problemática actualmente que es la falta de recursos financieros para

invertir en un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ya que es una empresa relativamente nueva, cuenta con 5 colaboradores directos, desde el gerente de logística, auxiliares de logística, directora contable y coordinador de calidad, en la cual, mediante un acuerdo con un asesor externo en seguridad y salud En el trabajo, buscar cumplir paulatinamente con la reglamentación actual, no obstante se tiene la siguiente pregunta y es ¿Cómo mejorar los ambientes y condiciones laborales en la organización mediante la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?, para una empresa que está poco a poco creciendo, y que no se tiene garantía de su estabilidad en los próximos 3 años, es un reto bastante grande desde el responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, garantizar las adecuadas condiciones para preservar la vida del personal, independientemente de su tipo de contratación.

Descripción del problema

En la última década se le ha dado gran importancia al tema de la seguridad e higiene industriales y su legislación colombiana y que gracias al Ministerio de Trabajo protegiendo la salud de los trabajadores sin subestimarse, contribuyendo también a un desarrollo seguro y sostenible, es decir, a asegurar que el desarrollo atienda las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para atender sus necesidades. Para atender las necesidades de la actual población mundial sin agotar ni dañar los recursos mundiales y sin generar consecuencias negativas para la salud y el medio ambiente, hacen falta conocimientos y medios para influir en la acción (OMS 1992); esto, aplicado a los procesos de trabajo, está estrechamente relacionado con la práctica de la higiene industria.

Desde hace mucho tiempo, cada vez se invierten más recursos económicos, humanos y de tiempo en el campo de la seguridad industrial. Esta tendencia está creciendo porque la seguridad de los trabajadores es algo que los empleadores deben tener en cuenta si quieren que su organización prospere. Invertir en seguridad industrial es también una inversión en progreso y rentabilidad, porque cuanto más se invierte en seguridad, menos riesgos, accidentes, multas y otros incidentes pueden acarrear pérdidas económicas.

Además, no debemos olvidar que recientemente se publicó la norma ISO 45001. Esta norma es la sucesora de la norma OHSAS 18001. Con la publicación de esta norma se pretende reducir el número de accidentes o enfermedades profesionales y sobre todo integrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con otras normas o estándares de calidad que se deben tener en cuenta de acuerdo con la legislación colombiana.

Los aspectos importantes que se deben tener en cuenta para el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el banco, es la aplicabilidad, cumplimiento e innovación de las nuevas tendencias en tecnología, tanto del empleado como del empleador en los temas de higiene laboral, ergonomía, calidad, investigación y legislación; cumpliendo con los objetivos y metas propuestas, como lo es proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua del SG-SST, la identificación, evaluación de riesgos y peligros, de la misma manera establecer los respectivos controles. Por esto, día a día se ha ocupado por fortalecer las normas de seguridad y salud en el trabajo, a través del tiempo en una lucha constante en un país con poca o nula cultura organizacional, puesto que la visión en el tema de prevención es más percibido por parte de los empleadores como un gasto que como una inversión, de manera que, a raíz de esta problemática actualmente en muchas empresas legalmente constituidas, el ministerio de trabajo establece nuevos lineamientos para controlar, vigilar y garantizar que se cuenten con ambientes de trabajo seguros, es por tanto, que se ven en la obligación de dictaminar multas a los empleadores por infracción a la legislación, cabe destacar que el desconocimiento de la norma no exime a los empleadores de sanciones o cierres de la empresa por omitir la prevención de riesgos laborales en sus establecimiento según el decreto 472 de 2015, dependiendo de la infracción ejercida por la empresa, así mismo el inspector de trabajo determinará las sanciones o multas disciplinarias a los responsables directamente involucrados.

Enunciado del problema

¿Cómo mejorar los ambientes y condiciones laborales en la organización mediante la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?

Alcance

Implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores independientemente del tipo de contratación (internos o externos).

Formulación del problema

En el año 1979 comienza a evidenciarse un cambio sobre cómo se percibía el rol y la importancia del trabajador en la sociedad, “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio económico del país” Art.81 Ley 9 de 1979, desde entonces, se ha trabajado para crear una cultura de autocuidado en las organizaciones, ya que para la época el seguro social, ministerio de protección social y demás entidades gubernamentales, se preparaban para iniciar con la implementación de normatividad que hoy en día son de gran importancia, de manera que, en el programa anteriormente denominado salud ocupacional, se encargaba de abrir la mentalidad a los empleadores en las actividades de vigilancia y control, conformación de los grupos de apoyo y brigadas, que con el pasar de los años, se fue incluyendo en un sistema, la participación de todos los colaboradores, dejando de lado, la obligación de una gerencia, sino que también, la participación de los colaboradores internos y externos era indispensable para que las normas de prevención de riesgos laborales se cumplieran, no obstante, se podría decir que, ¿existen mecanismos para que la empresa LASENOR ANIDNA SAS, pueda implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo enfocados en el mejoramiento continuo?.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un plan de mejoramiento continuo en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa LASENOR ANDINA SAS.

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico inicial que contribuya en el cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia en estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Diseñar un programa para la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Fomentar la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo mediante la promoción de la salud física y mental de los colaboradores.

Justificación

El sistema de seguridad y salud ha adoptado a una cultura y se ha delimitado a las leyes sobre la obligación de la protección de los trabajadores, para el logro de los objetivos y metas de las organizaciones, se basa en la seguridad laboral que es un sistema y disciplina compuesto por un conjunto de actividades y disposiciones de carácter obligatorio que ayudan a la prevención y limitación de riesgos, también brindan protección contra accidentes, encargada de identificar los peligros ocupacionales que no son de tipo ambiental, evaluarlos y establecer los controles en las condiciones de trabajo para la prevención de accidentes de trabajo y daños materiales. Esta dada por las condiciones de seguridad en los entornos laborales se presenta exposición a peligros ocupacionales que son inherentes a la actividad desarrollada y que pueden generar lesiones a los trabajadores, estos factores engloban y están relacionados con la seguridad en el trabajo, y se pueden clasificar en: peligros mecánicos, peligros eléctricos, peligros locativos, peligros físico-químicos, peligros espacios confinados y peligro trabajo en alturas. Cabe resaltar que la seguridad laboral va a estar relacionada directamente con las inspecciones de seguridad que hacen parte de un sistema de gestión que planea, ejecuta, verifica y corrige periódicamente las condiciones de seguridad de la organización. Y en el higiene industrial y/o laboral que es el que se encarga de la prevención en la que se estudia las condiciones del ambiente de trabajo para evitar la aparición de enfermedades profesionales, estudia a fondo, valora y actúa sobre las condiciones laborales, factores ambientales físicos; promoviendo la salud de los trabajadores y la protección del medio ambiente teniendo por objetivo: identificar las condiciones de trabajo, medir los niveles de contaminación, controlar las condiciones no higiénicas, aplicar medidas de corrección para así poder tener las adecuadas medidas de seguridad laboral asociadas para así garantizar un correcto funcionamiento de las medidas preventivas llevando el bienestar de los trabajadores mejorando las condiciones ambientales y experiencias de trabajo en cada una de las empresas. Desde la política deben generar principios que presenta la posición de la administración general de la organización respecto a un

tema específico. Las políticas deben ser definidas, apoyadas y aprobadas por la alta dirección y el cumplimiento de las respectivas directrices, deben ser divulgadas a todo el personal, siendo verificadas y hacer el debido cumplimiento. Los objetivos propuestos, como lo pueden ser: proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua del SG-SST, la identificación, evaluación de riesgos y peligros para así poder mitigar todo tipo de riesgo obteniendo un logro satisfactorio, de esta misma manera Implementar acciones correctivas hacia el personal que presta el servicio, a fin de analizar cada uno de los puntos de vista del personal que hace uso del sistema financiero, y así poder generar estándares de calidad, mediante plataformas que den facilidad tanto al cliente como al empleador, de observar minuciosamente cada detalle que sea menos satisfactorio para el objetivo del cliente y así en su próxima visita poder prestar un mejor servicio con calidad superior hacia el cliente. Por lo tanto la empresa LASENOR ANDINA SAS ha registrado inconvenientes en el sistema de seguridad y salud en el trabajo por lo que se desea mejorar y beneficiar el sistema del mismo, buscando facilitar la identificación y control de los riesgos, implementar a la cultura de autocuidado, mejorar la condiciones de trabajo, reducir y mitigar los índices de accidentalidad, ausentismo y dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables y vigentes que nos rigen en Colombia obteniendo así la organización un progreso de promoción y prevención de riesgos laborales, un desempeño óptimo por parte del trabajador, llevando así a reducir y mitigar todo tipo de daño en el empleado y empleador.

Delimitación

La empresa LASENOR ANDINA SAS está ubicada CALLE 48 NORTE # 4AN – 56, BARRIO LA FLORA, el desarrollo del proyecto del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Limitaciones

Para una empresa de 5 colaboradores, los ingresos son pocos para iniciar con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que requiere no solo de una inversión financiera, sino que también de un recurso humano certificado que guíe el proceso, por lo tanto es casi imposible, el cumplimiento legal en este momento, en Colombia se han establecido la resolución 0312 de 2019,

en la cual exigen unos requisitos mínimos para facilitar a las pequeñas empresas su cumplimiento, sin embargo, la falta de apoyo de la arl hace que la empresa se vea obligada a incumplir.

Marcos de Referencia

Estado del arte

En la investigación realizada por Guio & Meneses (2011) se realiza una encuesta de control de seguridad e higiene enfocada a la empresa ATEMCO LTDA, aplicada a 33 colaboradores de diferentes áreas para identificar los factores que ocasionan el incumplimiento de las normas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, estableciendo planes de mejora para contribuir a mejorar las condiciones laborales, de manera que, se identificó que se requiere de una persona certificada para realizar las actividades de promoción a la salud y prevención de riesgos laborales, según las conclusiones de Guio & Meneses (2011) “se deben realizar jornadas de sensibilización que reflejen la importancia del uso de los elementos de protección personal y la implementación de las medidas de control, para que los empleados de la organización adquieran un compromiso con la seguridad y salud ocupacional, trabajen en ambientes agradables y eviten accidentes laborales y enfermedades profesionales”

Mantener las condiciones adecuadas de trabajo es fundamental, para minimizar los accidentes y enfermedades laborales, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa, según la investigación realizada por García 2017, en cuando al impacto del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo cuenta con grandes beneficios en su apartado menciona a Martínez (2011), que las medidas para evitar factores de riesgo en las condiciones y medio ambiente de trabajo y desde el punto de vista ergonómico, pueden solucionarse a veces con medidas simples y sencillas, con un bajo costo, solo muchas veces es cuestión de utilizar el ingenio dando solución a cosas complejas con medidas simples, también existen otras circunstancias en que realmente se necesita la inversión por parte de las autoridades municipales, que ya escapan al presupuesto organizacional, por otro lado en la investigación en la investigación realizada por Bocanegra, Santofimio & Corredor (2019) manifiestan la importancia de cumplir con el SG-SST, partiendo de lo mencionado por ingeniero Renán Alfonso Rojas Gutiérrez, presidente del Consejo

Colombiano de Seguridad (CCS), expresa su preocupación ante la falta de sistemas de gestión que disminuyan la ocurrencia de accidentes; comenta además, que “es importante fortalecer el sistema de información estadístico nacional, en cuanto al análisis de la causalidad de los eventos, esto nos permitirá direccionar las intervenciones para fortalecer los sectores y actividades en las que debemos trabajar más fuerte”. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2014).

La metodología empleada por Gonzales, Torres & Martínez (2020) está encaminada a “la investigación del ambiente laboral en Esmeraldas Santa Rosa S.A. A partir del análisis se formulará el planteamiento de una estrategia para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores mediante el desarrollo de un plan de beneficios a los trabajadores que permite a la empresa optimizar costos, un mecanismo que genere impacto en la calidad de vida de los empleados”, se logró concluir que “El área de operaciones tiene una rotación de personal alta, del 78%, lo cual muestra desmotivación de los trabajadores, La productividad y el cumplimiento de las metas de la empresa puede verse afectada por la desmotivación de los trabajadores, Las condiciones aptas y seguras para poder desarrollar las funciones que se les han asignado es uno de los ejes fundamentales en la motivación de los trabajadores”, es por tanto que la importancia por contar con ambientes seguros, contribuye al cumplimiento de los objetivos de la organización, menos rotación del personal, evita el reproceso, pérdidas de tiempo y dinero para la empresa.

En la investigación muy interesante realizada por Grisales & Gallego (2020), sobre las condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira, tuvieron en cuenta las Condiciones físicas y ambientales, demandas del trabajo y recompensa que debían enfrentar los colaboradores en un periodo de tiempo, en este caso la muestra estuvo compuesta por 30 colaboradores, identificaron que “entre más aumenten las condiciones ambientales en un estado óptimo y adecuado, así mismo aumentan las condiciones físicas e igualmente la satisfacción laboral a nivel general. Es por esto, que resulta significativo que dentro de los hallazgos más significativos de la investigación se encuentre que la dimensión con mayor afectación es la de las condiciones físicas y ambientales (53.3%). La tasa de mayor insatisfacción es mínima en comparación con el menor grado de satisfacción para el total de la muestra; lo cual significa que los colaboradores se sienten afectados con el espacio y ambiente laboral, lo que incluye el ruido, clima, aire, luz, herramientas de trabajo, entre otros”

Finalmente la conclusión es “continuar fortaleciendo las condiciones laborales que presentaron un nivel de afectación intermedio tales como las condiciones físicas y ambientales, es decir, los espacios de trabajo, las herramientas y el ambiente; y también las condiciones de recompensa e igualmente los aspectos que arrojaron un nivel intermedio de insatisfacción como la relación con los superiores, satisfacción con el ambiente físico, la participación en decisiones, la satisfacción con el reconocimiento y con el trabajo”.

En la investigación realizada por Bonilla, Diaz & Pinzón (2020), identificaron que los colaboradores que no cuentan con un lugar de trabajo apto y seguro, puede desencadenar insatisfacción laboral, alta rotación del personal e inestabilidad emocional, ya que en esta exploración se tomó la población trabajadora independiente denominados como Rappitenderos, que no cuentan con instalaciones físicas para llegar en el momento que no cuentan con pedidos, tomar su hora de descanso, consumo de alimentos, y que no cuentan con el pago de prestaciones sociales, lo que desprotege por completo al colaborador, ofreciendo no solo condiciones de trabajo inadecuados para conservar su bienestar físico y mental, su no que también no tienen en cuenta sus necesidades humanas, según Bonilla, Diaz & Pinzón (2020), los trabajadores como sujetos activos dentro de la organización y sociedad son considerados como seres sociales quienes se construyen en comunidad pues “depende de su ambiente social no sólo para sobrevivir físicamente, sino para su desarrollo psíquico y espiritual” (Mulsow, 2008, p.63).

La Metodología empírica utilizada por Amezcua (2013) para identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia, con una hipótesis que arrojó un porcentaje alto en la importancia de contar con aptas condiciones de trabajo ya que “el trabajador se sienta satisfecho con su trabajo y que el índice de calidad del empleo refleje puntajes altos”, según Amezcua (2013), antes de iniciar con un análisis de cada característica cuantitativa o cualitativa ya sea del trabajador o del trabajo es importante resaltar que en general, los colombianos se sienten satisfechos con el trabajo y por el contrario, la mayoría de los empleos son empleos de baja calidad de acuerdo a lo señalado por el índice de calidad del empleo. Lo que parece extraño, pues hay una discordancia entre las condiciones laborales y la respuesta subjetiva del trabajador a estas. Por tal motivo, y en contra de las nociones que se tienen acerca de la situación del país y la

precariedad de los empleos, distintos informes y encuestas internacionales destacan la satisfacción o felicidad de los colombianos, teniendo en cuenta que no solo las condiciones laborales y los ambientes de trabajo influyen en los colaboradores, también los largos horarios que una persona debe estar funcionando en una empresa y esto a su vez sin contar los días a los que se debe someter, evidenciando el poco rendimiento por cansancio físico, la falta de momentos en familia y/o actividades hobbies que impiden la evolución del ser debido a que las empresas no garantizan jornadas menos extensas, en el proyecto interesante realizado por Acosta (2021) , tomando como referencia la revisión de literatura está sustentado en lo planteado por los autores Haro (2007), Sánchez (2016), Juarez (2007), Larios (2007), Martin (2012), Villavicencio (2013) en la que defienden la jornada laboral de ocho horas laborales “Estos autores sostienen la idea que este es el límite máximo que una persona puede laborar desde el punto de vista médico. No obstante, sigue siendo un tiempo muy elevado, dado que algunos estudios arrojaron que, a largo plazo este tipo de horario, suele coincidir con el surgimiento de diferentes enfermedades, problemas físicos y psicológicos”, ya como base, las empresas deberán garantizar no solo extender las horas, sino que también garantizar que se cumplan con los horarios de descansos intermedios, pausas activas, refrigerio, almuerzo, turnos flexibles y tiempo de salida, evaluando las condiciones de trabajo, los ambientes seguros, turnos y horarios flexibles, los pagos oportunos de seguridad social entre otros beneficios, se garantiza que cada día mejoren los procesos organizacionales y disminuya la rotación del personal, según Villa (2016) la “GTC 45 permite valorar los riesgos en forma cualitativa y cuantitativa, usando escalas para valorar los riesgos que generan accidentes de trabajo y los que generan enfermedad profesional; además contiene una metodología para la elaboración del diagnóstico de condiciones de trabajo incluyendo un instrumento para la recolección de la información el cual incluye los siguientes aspectos: área, condiciones de trabajo, fuente de generación, efecto posible, número de personas expuestas, tiempo de exposición, controles existentes tanto en la fuente en el medio como en el individuo; de esta manera se logra tener la información necesaria para realizar la mencionada valoración de los factores de riesgo que se divide en el grado de peligrosidad y el grado de repercusión”, en esta metodología cualitativa y cuantitativa, facilita la identificación temprana de los peligros, sino que también las medidas de intervención que minimizan los accidentes y enfermedades laborales, contando con las herramientas adecuadas de trabajo, elementos de protección personal, procesos establecidos y capacitaciones de gran utilidad en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, teniendo en cuenta el panorama de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas en Colombia, cabe destacar que a través de los años, ha sido una aceptación gerencial muy difícil para el gremio de la prevención, ya que en muchas ocasiones no se cuenta con una cultura de autocuidado especialmente para las empresas pymes, puesto que esta área es vista como un “gasto” más que como una inversión, a nivel país se logra ver que la adaptación al tema de la prevención de riesgos laborales es lenta, por más que el ministerio de trabajo implemente normas de multas por infracción en Colombia, existe la resistencia gerencial en este caso, revisando el proyecto realizado por (Perez,2021), la comparación de un sistema de gestión de la seguridad en salud en el trabajo en Colombia frente a otros países se puede notar que es enorme, según su valiosa investigación, Colombia en un marco legal está atrasada, ya que se evidencia que las leyes más importantes que imponen requisitos legales para los establecimientos, control de higiene y seguridad industrial están diseñadas en 1972, por otro lado en países más desarrollados como España, Estados Unidos y Reino Unido, se evidencia la actualización normativa aplicable en diferentes aspectos tales como identificaciones de peligros, transporte seguro de mercancías peligrosas, reglamentos e investigaciones más avanzadas en nuevas tecnologías, lo que se puede llegar a concluir que, existe desinformación de los requisitos exigidos por las entidades gubernamentales, ya que desde la Corte Constitucional no se le ha brindado las herramientas necesarias para los procesos de evaluación y diagnóstico inicial de las empresas, ahora bien, si existen algunos mecanismos empleados por las administradoras de riesgos laborales, sin embargo, todavía podemos ver la subjetividad de cada profesional, al momento de brindar una recomendación o auditoría de los procesos de un SG-SST, la diferencia de Colombia a países más desarrollados como los anteriormente nombrados, radica en que la estructura legislativa aquí tiene muchos vacíos, lo que genera en los directivos y alta dirección de las empresas, desmotivación para la implementación de dichas actividades, según la investigación citada anteriormente, la normatividad establecida en la República de Colombia se ha apoyado en las legaciones internacionales, como en el caso del decreto 1072 de 2015 capítulo 6, que está ligada a diseñar e implementar un sistema lógico por etapas basada en la mejora continua, nacido de los modelos de las OSHAS que hoy en día nos dan un mayor conocimiento en el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales y que cuenta con orden lógico y dinámico para aplicar, teniendo como base este contexto, antes de nacer el decreto 1072 de 2015, las evaluaciones iniciales de un SG-SST, eran una lista de chequeo sin fundamentos que giraba al entorno del

inspector de trabajo designado, por si fuera poco, la gerencia de las empresas no veían la importancia ya que no existía una norma que frenara estos comportamientos inseguros y asignaran a los responsables de implementar dichos procesos.

Realizando un recorrido exhaustivo de lo que es hoy en día la participación activa de los procesos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas, se puede llegar a notar que la exigencia de implementar todos los requisitos direccionados por la ley es opcional para las pymes, ya que solo se limitan a exigir una cantidad específica dependiendo de número de colaboradores que la conforman y su clase de riesgo ahora bien, no es conveniente que un Gobierno se muestre tan flexible ante estas exigencias puesto que evita que las demás organizaciones puedan innovar y avanzar frente a este campo, ya que como lo menciona en el proyecto investigativo por (Flórez & Díaz, 2021), Para conformar y llevar a cabo un SG-SST consolidado, se requiere de unas actividades de estilo de vida saludables como lo mencionan en la ley 1562 de 2012 artículo 11, pero si vemos la resolución 0312 de 2019 actualmente vigente y auditada por las administradoras de riesgos laborales, esta ley no aplica para empresas pequeñas (pymes) y es ahí el factor de controversia de las empresas, ya que como profesional deberá contar con argumentos sólidos para generar estas actividades y por ende prácticamente conservar del cumplimiento del mismo, ahora bien, si se puede tener en cuenta que los estándares mínimos son de gran ayuda para el prevencionista, en muchas ocasiones se puede llegar a quedar corto un sistema porque en caso de accidente o enfermedad de origen laboral, la evaluación hacia la empresa en temas de prevención será mucho más compleja, por lo tanto, a nivel interno se puede llegar al no cumplimiento de la norma y estar bajo de multas por infracción a la misma, en esta fase de concientización de hábitos saludables según (Flórez & Díaz, 2021) está actividades y campañas de control a hipertensión, vacunación, actividades con la caja de compensación, buenos hábitos y demás que influyen en el bienestar físico y mental de los colaboradores, ahora bien, si vemos la otra parte como postura de un gerente o representante legal de una empresa pyme, la inversión que debe realizar para la contratación de los recursos ya sea financieros, humanos, técnicos, y tecnológicos, se limitan debido al flujo de caja, pagos, clientes, ofertas de trabajo inconclusas, viendo que no es solo el requisito de seguridad y salud en el trabajo sino que también diferentes entidades gubernamentales que están pendientes de la constitución y funcionamiento legal de la misma, de manera que, estos limitantes hacen que las empresas no lleguen a esta fase y le den prioridad a otros aspectos que impulsen las

ventas y/o ingresos, por lo tanto, las dos posturas hacen se logre ver un interés a profundidad y abrir una investigación frente a como se ve un SG-SST en 5 años en Colombia, Con el panorama que hasta el momento según la página oficial del Ministerio de Trabajo (2022), desde el año 2015, se han planeado y ejecutado a nivel País, una serie de actividades que promueven a las empresas pyme licitar con empresas mucho más grandes si cumplen con la normatividad de prevención a los riesgos laborales y promoción a la salud, garantizando así la reactivación económica después de una pandemia e impulsando a las empresas pequeñas en su crecimiento estructural, ya que con nuevos contratos se impulsa al sostenimiento de las empresas en riesgo de cierre, teniendo en cuenta la cifra publicada por el ministerio de trabajo (2022), en este momento se encuentran beneficiadas 656 mil empresas pymes y uno de los sectores más afectados y menos reconocidos como es el sector agropecuario, está dentro de la lista de entidades respaldadas al cumplimiento de un SG-SST, lo que a su vez, teniendo una proyección amplia a 5 años, se puede ver un panorama mucho más prometedor que los 5 años anteriores a la fecha.

Si se tiene en cuenta este recorrido en la historia de la creación e implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas, parte de 5 factores que garantizan la adecuada implementación de un SG-SST en una organización , según (Garrido, 2022), todo inicia desde la participación activa de la alta dirección, si bien, se debe enamorar de los procesos que garantizan el cumplimiento de las actividades de prevención de riesgos desde la identificación de los peligros, establecer medidas de control y asignar el recursos para ello, se puede lograr un buen funcionamiento del sistema, ya que todo radica desde el enfoque visionario de la gerencia, el segundo factor según (Garrido, 2022), es garantizar la participación de todo el personal, independientemente si es directo e indirecto, se deben establecer los canales que promuevan esa participación ejemplo (capacitaciones en diferentes turnos de trabajo para acabar el 100%) de la población trabajadora, llegar a establecer carteleras de comunicación, herramientas digitales de fácil acceso entre otros, el tercer factor catalogado por (Garrido, 2022), es iniciar un diagnóstico que garantice abarcar todos los aspectos importantes para aplicar durante el año, acompañado de la planificación por medio del plan de trabajo anual, como cuarto factor es la mejora continua, que teniendo en cuenta los procesos identificados, analizados, puestos en marca, revisar las acciones preventivas y correctivas que se deben mejorar para que el SG-SST tenga una mejor funcionalidad,

por último, el quinto factor es el seguimiento que se le realiza a las propuestas correctivas, que vienen involucrando, responsables, fechas máximas de ejecución y cierre de lo detectado.

Si es cierto, existen muchos más factores que pueden llegar a complementar las causas para que un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo mejore, ya que, el apartado anterior nos da un bosquejo centralizado de que es lo primero que se debe infundir en el momento de llegar a trabajar en prevención en una empresa, ya que si bien se sabe, si esta metodología de trabajo no se da a conocer desde la gestión gerencial, el proyecto de llegar al cumplimiento de los objetivos va a quedar nulo, frente a esta problemática diariamente vista en las empresas, se debe llegar con información concreta y objetiva que venda la necesidad de iniciar con los procesos tales como: reuniones de rendiciones de cuentas, capacitaciones al personal, inspecciones planeadas, selección de proveedores entre otros, ahora bien, si se compara el costo versus el beneficio, de llevar un SG-SST como más que un cumplimiento legal, se puede llegar a reconocer que se obtienen ganancias al interior de la empresa, debido a una menor tasa de ausentismo laboral ya sea por accidente o enfermedad de origen laboral, esta postura la respalda la tasa entregada del primer trimestre del año 2022, por el Consejo Colombiano de Seguridad, en la cual menciona que de enero a marzo del 2021 se presentó el 1,21 % de accidentes reportados, a diferencia del mismo periodo enero a marzo de 2022, se presentó 0,99 % de accidentes laborales reportados, esto quiere decir que se redujo en un 11% en el año en curso, esto brinda a las entidades gubernamentales una información muy importante en el comportamiento interno de las empresas y garantiza que el en año siguiente la tasa siga disminuyendo contando con mejores controles de intervención, tecnología, normatividad nueva aplicables y así seguir bajando la tasa de ausentismo laboral a causa sucesos repentinos o estados patológicos producidos por la gestión laboral y productiva, viéndolo desde una perspectiva gerencial, es un beneficio poder reducir las cifras monetarias, multas, rotación de personal, reprocesos y demás debido a una buena identificación de peligros y planificación de medidas de control.

Teniendo un enfoque psicológico, el diseño, implementación y mejoramiento de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, nace desde la empatía, respeto a la vida y del cumplimiento de los derechos humanos, como lo menciona (Morey;2022), la organización mundial de la salud (OIT) a pesar de todos los años por combatir esta gran problemática de la siniestralidad laboral ya sea por enfermedad o accidente laboral a nivel mundial, la tasa de mortalidad son cada

vez más altas ,teniendo en cuenta que no solo cobra la vida de los colaboradores que por desgracia tuvieron finales mortales, este suceso puede llegar afectar a mucho más personas, inicia desde el vínculo familiar , integrantes dependientes, la solidaridad que se tiene a su familia, es por ello que la OIT, desde el año 2003 al ver dicha problemática de desconocimiento, desinformación o simplemente falta de interés y empatía por la vida humana, estableció el 28 de abril como el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, en memoria de todas las victimas que perdieron la vida en sus funciones a la cual fueron contratados y que lamentablemente no podrán volver a sus casas.

Continuando con nuestro apartado y evaluando como ha sido el avance de la implementación y mejoramiento continuo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo atreves de los años, se ha logrado identificar una de las herramientas para evaluar si está funcionando o requiere de una acción correctiva nuestro sistema, son los proceso de auditoría, ya que nos ayuda a llegar un orden lógico de cumplimiento de los objetivos atreves de la política, plan de trabajo anual e identificación de los peligros con sus respectivas medidas de intervención ,según (ILO-OSH, 2001) lo más importante para evaluar el funcionamiento y poder concluir con una buena auditoria son los siguientes puntos: contar con personas competentes (certificados como auditoria) en este caso ya sea bajo el decreto 1072 de 2015, es muy importante que esté en una dependencia totalmente diferente a la auditoría es decir no debe ser juez ni parte, contar con una herramienta evaluativa, podría ser la que más se ajuste a la empresa dependiendo de sus características, actividad económica, número de trabajadores y funciones, se objetiva y con un propósito de mejorar en los aspectos legales, garantizando la promoción de la salud física y mental de todos los colaboradores.

Por lo tanto, un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, nunca tiene un fin ya que es un proceso fundamental y necesario en toda organización legalmente constituida que deberá estar activa siempre que cuente con un colaborador en adelante, finalmente, el no realizar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de una empresa, conlleva no solo a multas por infracción a la norma, sino que también, cierre total de la empresa, dependiendo de la gravedad decreto 472 de 2015, de manera que, el proyecto de investigación de Gómez, Gómez & Sánchez (2021) , nos demuestra la tabla representativa del costo- beneficio que puede llegar a tener una empresa si implementa o no un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

		Gastos por no implementar el Sistema de Gestión	
		Implementación del Sistema de Gestión	\$ 15.000.000
		Enfermedades laborales	\$ 10.000.000
		Multas por incumplimiento a la norma	\$ 150.000.000
		Demandas laborales	\$ 30.000.000
		Cierres total de la empresa por incumplimiento	
Total	\$ 15.000.000	Total	\$ 198.000.000

Tabla #1 (Figura 32 tabla costo-beneficio) pg. 79, Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la empresa Organización Garzón y Asociados S.A.S.

Esta investigación evidencia que el valor de la no implementación es mucho más alta y representativa para las empresas que no tomen la responsabilidad y obligaciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que les compete (decreto 1072 capítulo 6 artículo 2.2.4.6.8), comparando con cifras de multas por infracción a la norma, para las empresas está mucho más rentable velar por la seguridad de sus colaboradores, capacitando al capital humano en cuanto al autocuidado en los puestos de trabajo, identificando de manera individual los peligros latentes que pueden desencadenar accidentes o enfermedades graves que tiendan a deteriorar la calidad de vida del individuo, repercutiendo en la salud mental, relaciones interpersonales, laborales entre otros, lo que se evita al ejercer al pie de la letra con su obligación como empleador como lo dispone la normatividad en Colombia.

Marco Teórico

En el presente marco teórico serán abordados los antecedentes, conceptos básicos de la seguridad y salud en el trabajo, así como también serán mencionadas metodologías que pueden ser utilizadas para el logro de los objetivos aquí propuestos y se mencionaran algunas de las aportaciones que se han hecho sobre el tema.

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

En 1904, Rafael Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945. Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica

En el año 1979 empieza a evidenciarse un cambio referente a cómo se percibía el papel y el valor del trabajador en la sociedad, “La salud de los trabajadores es una condición imprescindible para el desarrollo socio económico del país” Art.81 Ley 9 de 1979.

Con esto comenzaba a surgir un cambio en la concepción del estado sobre la obligación de la protección de los trabajadores como pilar elemental para el desarrollo económico de la nación por medio de la consecución de las metas del sector empresarial, es así que el término de peligro ocupacional evoluciona hacia al entorno de la prevención y control.

Solo hasta el año 1979 el Gobierno Nacional por intermedio del Ministerio de Trabajo emite la resolución 2400 de 1979, sobre los requisitos mínimos de seguridad para las organizaciones y empresas, desde este instante comienzan a surgir novedosas reglas (decretos, resoluciones) que pretenden reglamentar varios temas en temas de Salud Ocupacional.

Las bases para lo que serían los programas de Salud Ocupacional de las empresas tienen sus raíces en el Decreto 614 de 1984, teniendo como objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.
- e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;

f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.” Art. 2. Decreto 614 de 1984.

Posteriormente sería a través de la resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que se reglamentaría la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

“El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina preventiva, Medicina del trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.” Artículo segundo. Resolución 1016 de 1989.

En los años 1993 y 1994 se expiden la Ley 100 “Seguridad Social Integral” y el Decreto Ley 1295 por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, dando origen a nuevas estructuras técnicas y administrativas a través de la creación del Sistema de Riesgos Profesionales: SGRP.

“Hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 la seguridad social en Colombia se caracterizaba por la falta de universalidad, solidaridad y eficiencia, que se evidenciaba en la insuficiente cobertura de la protección en salud de la población, inexistencia de organización financiera o ayuda mutua, inequidad en la distribución de los recursos y escasa organización institucional.” Informe anual para el congreso de la república 3 de junio de 2009.

La importancia de la Ley 100 radica en que esta se encargó de reclutar y reorganizar las entidades relacionadas con la salud, así mismo estableció las normas y procedimientos para que las personas y la comunidad tuvieran acceso a los servicios de salud, con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

En el año 2012 por medio de la resolución 1409 está establecido por primera ocasión un reglamento técnico orientado del todo a la prevención de accidentes laborales, “Reglamento de Estabilidad para custodia contra caídas en trabajo en alturas”.

Esta resolución permitió estructurar en términos generales con la Organización privada y organismos del estado una estrategia de formación y entrenamiento de carácter forzoso para toda la población trabajadora que realiza tareas de trabajos en alturas.

“Para efectos de la aplicación de la presente resolución, se entenderá su obligatoriedad en todo trabajo en el que exista riesgo de caer a 1.5 m o más sobre un nivel inferior.” Art.1 Resolución 1409/12.

De la misma forma posibilitó a la empresa privada a desarrollar sus propios centros de entrenamientos UVAE – Unidad Vocacional de aprendizaje en Empresa.

Esta es una prueba clara sobre la evolución en materia de prevención que ha sufrido el sistema de salud ocupacional en Colombia.

Es este mismo año una vez que el sistema General de riesgos profesional es rebautizado con el nombre de “Sistema General de Peligros Laborales” por medio de la Ley 1562 de 2012.

La consolidación del valor de la salud y estabilidad poblacional trabajadora en Colombia como pilar primordial para el desarrollo económico de la nación se genera con la expedición del Decreto 1072 de 2015 el cual se encargó de regular el sistema de administración de estabilidad y salud en el trabajo, siendo la utilización del SG-SST (programa de salud ocupacional) de forzoso cumplimiento, para cada una de las organizaciones, sin que importe su naturaleza o tamaño.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Está definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Artículo 1 Ley 1562 de 2012.

¿Qué significan las siglas SG-SST?

Se llama Sistema de gestión de la Estabilidad y Salud en el Trabajo y se basa en el desarrollo de un proceso lógico y por fases, con base en la optimización continua y que incluye la política, la organización, la idealización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las actividades de optimización, con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar y mantener el control de los peligros que logren dañar la estabilidad y salud en el trabajo.

Artículo 1, Ley 1562 de 2012. Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

Un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-OHS) incluye "el desarrollo de un proceso lógico paso a paso, basado en la mejora continua y que incluye política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y mejora con el objetivo de predecir, reconociendo, evaluando y controlando los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo." (Congreso de la República de Colombia. , 2012).

A su vez, el mencionado sistema de gestión se basa en acciones encaminadas a optimizar estos procesos y organizaciones conducentes a la formación de políticas coherentes de mejora tanto desde la perspectiva del empleador como de los trabajadores o empresarios y de los trabajadores o empresarios todos los factores que interfieren. en el desarrollo de un trabajo adecuado, logrando minimizar todos los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo laboral (presidente de la República, 2015).

Por estas razones, el sistema tiene determinados objetivos definidos; según COPASST (Comité Conjunto de Seguridad y Salud en el Trabajo):

Identificar acciones promocionales y preventivas para mejorar la salud y las condiciones de trabajo de los empleados.

Identificar el origen de los accidentes y enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Y cuando estos objetivos se logran, aseguran que la empresa obtenga beneficios tales como mejorar la calidad del ambiente de trabajo, los empleados obtienen una mayor satisfacción y por lo tanto mejora. así como la productividad y calidad de los productos y servicios.

Se cree que el concepto de salud y seguridad en el trabajo se basa en un principio llamado ciclo de Deming creado por Edwards Deming, ya que se trata de planificar-hacer-verificar-actuar, y como su nombre lo indica, es un ciclo que le permite pasar por varios pasos y así poder controlar el resultado obtenido y no caer en error.

De eso se trata un sistema y refiriéndonos al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se identifica la fase de planificación como una etapa que conlleva a establecer una política de seguridad y salud, un blueprint que incluyen la predestinación de recursos, la Identificación de los peligros y la evaluación y salud. Cuando es “hacer”, se enfoca en la aplicación de estrategias o planes establecidos en el período anterior (planificación); “Check”, busca evaluar los resultados obtenidos de acuerdo a las estrategias implementadas inicialmente y finalmente “Acción”, el ciclo se cierra con la evaluación de los resultados; es decir, sean estos aspectos positivos a mantener o no, buscará preparar el sistema para el siguiente ciclo, buscar la mejora continua y sostenerlo.

El SG-SST tiene ciertas propiedades, entre ellas la flexibilidad, debido a que se acomoda a las operaciones y tamaño de la organización, paralelamente que se enfoca en los peligros o riesgos que crea dependiendo de su actividad. Otra característica de este sistema es su dificultad, y esto se debería a que incluye diversos tipos de peligros y riesgos, a partir de los más pequeños hasta los mayores. Basado en los conceptos descritos antes, la idealización de un sistema de administración de SST debería ayudar a:

Llevar a cabo, por lo menos, con las posiciones de las leyes y reglamentos nacionales (mencionados anteriormente). - Consolidar los elementos del sistema de administración del sistema de administración de SST.

Mejorar constantemente los resultados de SST. Y debería integrar:

Conceptualizar precisamente, priorizar y cuantificar, según corresponda, las metas de SST y de la organización.

La preparación de una estrategia para poder hacer cada meta, con responsabilidades claras y criterios de funcionamiento, qué se debería realizar, quién debería realizarlo y en qué momento. Equiparar con la selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado las metas establecidas.

Conceder los recursos adecuados, integrados los recursos humanos y financieros, y brindar apoyo técnico, previa solicitud. (OIT), 2002)

Por esto, es primordial conocer cada una de las propiedades y ventajas de dichos sistemas para lograr establecer el sistema más conveniente o más conveniente para la organización y de esta forma optimizarlo en términos de producción y estabilidad para los trabajadores. Tampoco debemos desconocer las restricciones de dichos sistemas debido a que sobre ellos puede caer el olvido, lo cual puede dañar a la compañía y a sus trabajadores, entre estas (OIT, 2011) Es necesario controlar cuidadosamente la producción de documentos y registros para evitar que el sistema se rompa por exceso de trámites administrativos. La falta de una planificación cuidadosa y una comunicación clara antes de la implementación de un programa de SST puede generar desconfianza y falta de voluntad para cambiar. En general, SG-SST pone más énfasis en la seguridad que en la salud, lo que corre el riesgo de eclipsar la aparición de enfermedades profesionales.

Es fundamental contribuir al mejoramiento continuo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de una empresa, involucrando todo el personal ya que se denomina como un conjunto, incluidos los recursos humanos y hoy en día es uno de los sistemas más importantes del mundo.

Importante en las organizaciones porque si esto falta, la conclusión es que la empresa no existe diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud bajo la norma ISO 45001:2018

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo guiándolo bajo un enfoque de esta regla ISO 45001:2018 universal ofrece un costo añadido la cual posibilita a las empresas mejorar el bienestar laboral, optimizar la administración de la seguridad y salud en el trabajo, así mismo se busca reducir los accidentes e incidentes, perfeccionando la productividad y teniendo más grande visibilidad y colaboración de la estabilidad y salud en el trabajo en los diferentes procesos de la organización. (Transición a la regla ISO 45001 a partir de OHSAS 18001,

La ISO 45001:2018 busca el mismo objetivo que la OHSAS 18001 la cual nos va a permitir que las organizaciones proporcionen lugares de trabajo seguros y saludables previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como mejorando de manera proactiva su desempeño de la SST (ISO 45001:2018(es), Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo Requisitos con orientación para su uso, esta se centra en lograr un mayor énfasis en la mejora continua al igual que es aplicable a cualquier organización independiente de su tamaño, tipo o naturaleza. (Tumbaco et al., 2016). La transición de la norma OHSAS 18001 a ISO 45001 trajo grandes cambios para los sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en las diferentes organizaciones.

A continuación, se relacionan los principales cambios: Se alinea la norma a la estructura de alto nivel desarrollada por la ISO con el fin de mejorar la compatibilidad e integración con otros sistemas de gestión principalmente ISO 9001 e ISO 14001. Esta estructura consta de 10 Capítulos así Alcance, Referencias Normativas, Términos y Definiciones, Contexto de la organización, Liderazgo, Planificación, Soporte, Operaciones, Evaluación del desempeño y Mejora. El contexto de la organización explica sobre la necesidad de considerar el contexto socio económico de la organización en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo y su relación con las partes interesadas, tanto internas como externas. La ISO 45001 nos hace el requerimiento de un representante por la dirección dándole especial importancia a que es la alta dirección la que debe rendir cuentas sobre el sistema de gestión de SST con el principal propósito de lograr un mayor compromiso de la alta dirección para con el SG-SST que contribuya a la mejora continua. Nos brinda la importancia en

que los trabajadores tengan una buena comprensión y expectativas en su participación y consulta. Es de gran importancia la identificación de los Riesgos y oportunidades ya que las organizaciones deben planificar cuales van a ser sus riesgos y oportunidades que afectan el sistema de gestión y/o la seguridad y salud en el trabajo, además de determinar los objetivos que quieren conseguir dentro de cualquier sistema de gestión. Con este nuevo enfoque que tiene esta norma se hace énfasis en la gestión del cambio y en la planificación de las acciones necesarias para abordar todos los riesgos y oportunidades, y enfrentarse a los cambios que puedan traer consigo los requisitos legales y estar preparado para responder ante situaciones de emergencia. Otro cambio importante es sobre los requisitos relacionados con comunicación, participación y consulta de los trabajadores haciendo mayor énfasis en el establecimiento de 34 mecanismos, medios y recursos en relación con la participación y consulta de los trabajadores. (Transición a la norma ISO 45001 desde OHSAS 18001,

Diseñar el SG-SST de cualquier empresa debe dar cumplimiento a los estándares mínimos pero a su vez darle un enfoque de la norma ISO 45001:2018 la cual le permite a las organizaciones que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se adapte y se integre fácilmente con otros sistemas de gestión como el Sistema de Gestión Calidad bajo el enfoque de la ISO 9001 o el Sistema de Gestión Ambiental bajo el enfoque de la ISO 14001 debido a que tienen muchos elementos en común que permite ser más fácil su integración e implementación. Además, por ser estándares internacionales permite a las empresas que no solo puedan desarrollar sus actividades en Colombia sino en otros países garantizando que su sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo implementado garantiza el cuidado y protección de la salud y seguridad de todos sus trabajadores

CONCEPTOS

TRABAJO: Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar su calidad de vida.

AMBIENTE DE TRABAJO: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

RIESGO: Es la probabilidad de ocurrencia de un evento. Ejemplo: riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento.

FACTOR DE RIESGO: Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo: sobre esfuerzo físico, ruido y movimientos repetitivos. **INCIDENTE:** Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas. Ejemplo: un tropiezo o un resbalón.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador: daños a la salud, una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Ejemplo: herida, fractura, quemadura.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo. Ejemplo: síndrome de túnel del carpo, desordenes osteo-musculares (lumbago), sordera profesional (hipoacusia), entre otras. También es Enfermedad Profesional si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo del puesto de trabajo y la enfermedad diagnosticada.

SALUD OCUPACIONAL: Se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Un programa de salud ocupacional es la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Un programa de Salud Ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con su desarrollo, los cuales incluyen un programa de vigilancia epidemiológica, panorama de factores de riesgo, conformación de comité paritario y sus respectivos cronogramas de cumplimiento, así como los datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los trabajadores, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos. El Programa de Salud Ocupacional, a su vez, se divide en tres subprogramas: medicina preventiva, medicina del trabajo e higiene y seguridad industrial.

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES: El Sistema de Riesgos Profesionales, existe como un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional

FACTORES PERSONALES: Falta de conocimiento o de capacidad para desarrollar el trabajo que se tiene encomendado Falta de motivación o motivación inadecuada. • Lograr la atención de los demás, expresar hostilidades. Tratar de ahorrar tiempo o esfuerzo y/o evitar incomodidades.

FACTORES DE TRABAJO: Uso anormal e incorrecto de equipos, herramientas e instalaciones. Falta de normas de trabajo o que estas sean inadecuadas. Hábitos de trabajo incorrectos. Uso y desgaste normal de equipos y herramientas. Diseño o mantenimiento inadecuado de las máquinas y equipo.

Sin embargo, el triunfo de un mejoramiento y del sistema va a radicar en las articulaciones y la colaboración de todos los miembros de la organización por medio de una conversación constante, construyendo espacios propicios para este fin, ya sean comités de salud o comités de seguridad. El planeta está experimentando la globalización y con ello una de sus líneas de acción que trata sobre el compromiso de las empresas en cambiar el sistema normativo en donde logren estandarizarse reglas que se encuentren a grado técnico y generalmente en materia de estabilidad.

Es notable en la actualidad el aumento en los peligros a nivel ocupacional a los que se hallan expuestos los empleados y es por ello por lo cual está la necesidad de fortalecer los sistemas y fuentes de información lo que va a permitir que se logren prevenir los peligros ocupacionales más eficazmente y de esta forma defender y asegurar las condiciones mínimas y correctas para los trabajadores.

Uno de los más importantes fines de tener un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo es la reducción de niveles de accidentalidad, por lo cual consumir aquel objetivo va a influir de manera directa en la productividad de una organización u organización, debido a que con esto se

reducen precios y se optimizan los recursos de la organización, sin embargo a la vez se fomenta una cultura preventiva entre los empleados que este en la misma dirección de la planificación estratégica de la misma. La utilización del sistema de seguridad y salud en el trabajo posibilita que una organización vaya alineada y se puedan conservar los indicadores por debajo de los estándares establecidos.

MEJORAMIENTO CONTINUO

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es ese que va a integrar todos los elementos de una organización en un sistema que le posibilite ofrecer cumplimiento a metas las cuales tienen que estar enfocadas en saciar necesidades de las piezas implicadas. Los conceptos de administración de calidad, ambiental y de la estabilidad y salud en el trabajo poseen relevantes similitudes, debido a que una buena administración se rige por modelos coincidentes debido a que la composición de la administración está dirigida a procesos y más que nada al desplazamiento constante de optimización con base en el conocido periodo de Howard u Optimización continua de Deming. (Martínez, Agüero, Penaba y Montero, 2011, pp. 24-31).

Los sistemas de seguridad y salud en el trabajo son importantes porque están diseñados para identificar y reducir los riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto positivo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, todo debe estar en consonancia con la integración del trabajo, la gestión de la empresa, la producción y la resolución de problemas. (Asensios, 2018).

Poder equilibrar los retos que hoy en día se plantean las empresas como la competitividad, la tecnología, la capacidad de adaptación a los cambios en el mercado y al consumo y la velocidad en la que estos cambios se dan puede ser un proceso difícil para las organizaciones, pero es aquí donde el sistema de gestión entra a jugar un papel fundamental ya que adaptarse a esos cambios le permite desarrollar el potencial que existe en la empresa.

El ministerio del trabajo bajo la normativa actual en el decreto 052 del 12 de enero de 2017 establece que todas las empresas en fecha del 1 de junio del 2017 deben realizar el cambio del programa de

salud ocupacional por un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y debe darse bajo las siguientes fases:

1. evaluación inicial: esta es una autoevaluación que realiza la empresa con la finalidad de encontrar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para poder establecer un plan de trabajo.
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial: son los elementos de control que van a direccionar las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.
3. Ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Llevar a cabo las acciones que se plantearon en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su plan de mejora.
4. Inspección vigilancia y control: es la verificación del cumplimiento de la norma vigente sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (Preciado, Ramírez, et al, 2018).

Cabe destacar que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se basa en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), que transforma el proceso en un desarrollo gradual basado en la mejora continua y que incluye varios factores, por ejemplo: la organización, iniciativas de planificación, evaluación y desarrollo, cuyo objeto es, entre otros, anticipar, identificar y evaluar y gestionar los riesgos que puedan aparecer en el trabajo de los empleados y poner en peligro la seguridad y la salud. (Preciado, Ramírez et al., 2018)

Una empresa que decide implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se convierte en más competitiva en el mercado en donde se desarrolla ya que bajo una constante mejora continua hace que su entorno se torne a una cultura preventiva y hace que las relaciones internas se fortalezcan, así como también los demás actores involucrados como directivos, clientes, proveedores y todos aquellos interesados. (sierra, 2015).

Uno de los principales objetivos que tiene un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo es reducir los índices de accidentalidad por lo que el desarrollo y cumplimiento de este sistema va

a influir en todos los aspectos de la empresa, en su productividad, en la disminución de costos y en la optimización de los recursos de la empresa. La implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo le permite a una organización mantener sus indicadores dentro de los estándares establecidos y además identificar cuales no cumplen las normas para implementar acciones que fomenten el mejoramiento continuo. (Farfán, Ortiz, et al, 2020).

Marco Legal

La seguridad y salud en el trabajo en cuanto a las normas colombianas, así como también las internacionales han sufrido de diversos cambios a lo largo del tiempo y es por esto que para la empresa LASENOR ANDINA SAS es importante que se dé cumplimiento a estas pero que además se haga una continua actualización.

Debido a la gran evolución en temas de seguridad y salud en el trabajo se evidencia en la implementación y desarrollo de los programas de salud ocupacional hasta el día de hoy en la implementación y ejecución de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo y Colombia ha sido un país que ha impulsado diversos requisitos normativos lo cual ha ayudado a las empresas a tener compromiso tanto con el diseño como en la ejecución de un sistema de seguridad y salud en el trabajo.

En la actualidad se pueden evidenciar mecanismos que consoliden la idea de prevenir los sucesos que en un futuro se puedan presentar a lo largo del desarrollo de una actividad. Las leyes que existen actualmente les exigen a las empresas cierto nivel de intervención y control para que todo el talento humano realicen actividades que estén encaminadas a la prevención y control de riesgos como la finalidad de promover la seguridad y salud en el trabajo.

En Colombia existen variedad de normativas entre decretos, resoluciones y leyes que permiten administrar el área de la seguridad y salud en el trabajo, así como también unos lineamientos que tienen el fin de garantizar la seguridad y salud integral de todos los empleados de acuerdo a sus riesgos, condiciones y actividades a las que cada día deben enfrentarse.

Hoy en día cuidar de la seguridad y salud laboral es considerado un factor de productividad por lo que se cuentan con normas internacionales y locales que les permitan a las organizaciones diseñar, implementar y controlar esta área, generando así resultados y evidentes. De esta manera se describe a continuación su marco legal.

Ley 9 de 1979: marco de la salud ocupacional.

Resolución 2400 de 1979: hace referencia a la seguridad. Es conocida como el Estatuto general de seguridad.

Decreto 614 de 1984: creó las bases para la organización y administración de la Salud ocupacional.

Resolución 2013 de 1986: establece la creación y el funcionamiento de los Comités de medicina, higiene y seguridad industrial al interior de las organizaciones y empresas.

Resolución 1016 de 1989: establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas.

Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones

Decreto 1295 de 1994: establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP).

Decreto 1346 de 1994: reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de calificación de invalidez.

Decreto 1772 de 1994: reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 1832 de 1994: establece la tabla de enfermedades profesionales.

Decreto 1834 de 1994: reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Resolución 2569 de 1999: proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud

Ley 776 de 2002: organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales

Resolución número 0156 de 2005: formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones

Resolución 1401 de 2007: investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Resolución 2844 de 2007: Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.

Ley 1562 de 2012: reforma algunos artículos del decreto 1295 y establece otras disposiciones

Resolución 4502 de 2012: requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones

Decreto 1352 de 2013: Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.

Decreto 723 de 2013: la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales

Decreto 1507 de 2014: Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional

Decreto 1477 de 2014: Tabla de Enfermedades Laborales

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Resolución 3745 de 2015: formatos de dictamen para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional

Resolución 2851 de 2015: Por la cual se modifica el Artículo 3 de la Resolución 156 de 2005

Resolución 5666 de 2016: reporte de la información de aporte al fondo de riesgos laborales

Resolución 1178 de 2017: requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en Protección contra Caídas en Trabajo en Alturas

Resolución 0312 de 2019: nuevos estándares mínimos del SG-SST

Resolución 777 de 2021: Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas

Resolución 4272 de 2021: Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos de altura

Marco metodológico para la investigación

El paradigma que se adapta en este campo de estudio es deductivo-cuantitativo, que desde la observación directa en la identificación de peligros y ejecución de planes de acción que contribuyen al mejoramiento continuo, se fundamentan en los criterios subjetivos del especialista, con base a la normatividad vigente colombiana en temas de prevención de riesgos laborales, iniciando desde los puntos más críticos de la compañía, áreas, herramientas de trabajo, funciones, tareas de alto riesgo, que contribuyen al aumento exponencial de la vulnerabilidad en los colaboradores, de manera que, se amplía el conocimiento de las características de la organización que generan una no conformidad ante los ojos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, logrando así basarnos en nuestro objetivo general que es establecer planes de mejora que contribuyan ambientes de trabajo

seguros, este paradigma cualitativo se complementa por medio de entrevistas cara a cara desde la alta dirección (gerente general), jefes de área, operarios de producción, departamentos administrativos, finalmente, se entregará una encuesta digital para facilitar su participación a nivel organizacional, llegando a un plan de mejora continua eficaz y tecnológico al alcance de todos.

El método va de la mano de un análisis profundo de las medidas de control necesarias para aplicar en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa LASENOR ANDINA SAS, ya que por medio de la identificación temprana de los peligros, se genera una planeación (plan de trabajo anual) que garantiza atacar primero con los peligros que generan alto potencial de enfermedades y accidentes de trabajo, de manera que, este método permite que cada inspector de seguridad y salud en el trabajo pueda aplicar todos los conceptos que se han contribuido al pasar de los años debido a las experiencias y actividades realizadas en la organización, este tipo de metodología incluye no solo la perspectiva y opinión de los expertos en la seguridad y salud en el trabajo, sino que también integra al personal que vive el día a día los peligros, como lo son los colaboradores directos e indirectos, contratistas, prestadores de servicio, clientes y visitantes, abarcando

Este tipo de investigación busca llegar a identificar los factores por mejorar en la empresa LASENOR ANDINASAS, en el campo de aplicación en el SG-SST, en ese orden de ideas, generar planes estratégicos que garanticen el cumplimiento legal aplicable para la empresa, basados en los estándares mínimos “resolución 0312 de 2019”, para empresas de 1 a 10 colaboradores, clase de riesgo 3 como es en el presente caso, por medio de una herramienta llamada “AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”, se llegará a explorar e indagar cada uno de los ítems denominados (modo de verificación), revisando si se encuentran con los registros solicitados en la norma, ya que es de suma importancia, llevar un orden lógico por etapas (PLANEAR, HACER, VERIFICAR Y ACTUAR) para así crear nuestro plan de mejoramiento de acuerdo a lo identificado.

Fase de planear:

Programar campañas de la salud física y mental tales como (evaluación psicológica, exámenes médicos ocupacionales), así contribuir en la promover la promoción de la salud, seguridad en el trabajo.

Para iniciar con la promoción a la salud física y mental de la empresa, es necesario encuestar al personal, con el fin de identificar en que rango de cumplimiento se encuentra la organización así velar por la creación de planes estratégicos que contribuyan en un impacto positivo en la población trabajadora Promoción, así creando ambientes de sanos y seguros, a continuación la encuesta diseñada.

ENCUESTA DE PROMOCIÓN A LA SALUD FÍSICA Y MENTAL EMPRESARIAL

Fecha

Nombre

Cargo

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

De la escala de 1 al 5 donde el 1 es el más bajo y el 5 es el más alto, califique que tan satisfecho se encuentra con el programa de bienestar (promoción a la salud física y mental de la empresa)

APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

¿Considera usted que la empresa realiza actividades de promoción a la salud física y mental como mínimo una vez al año? Nivel de satisfacción

¿Está publicada y socializada la política de prevención del consumo de alcohol, tabaco y drogas? Nivel de satisfacción

¿Le han practicado exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos y egreso) en el último año?	Nivel de satisfacción
¿se ha realizado campañas de prevención de riesgo psicosocial?	Nivel de satisfacción
¿Cómo considera e compromiso gerencial en el tema del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ?	Nivel de satisfacción
¿Usted conoce los peligros latentes en el lugar de trabajo?	Nivel de satisfacción
¿Existen canales de comunicación asertiva que den a conocer temas de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?	Nivel de satisfacción
¿Conoce el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de su empresa y sus funciones?	Nivel de satisfacción
¿Conoce el comité de convivencia laboral de su empresa y sus funciones?	Nivel de satisfacción
¿Participa activamente en las jornadas de la salud empresarial tales como terapia psicológica, tamizaje y estilos saludables?	Nivel de satisfacción

ESCALA DE CUMPLIMIENTO

- 1 a 20 intervención inmediata
- 20 a 35 intervención pronta
- 35 a 45 intervención posterior
- 50 sostenimiento de la escala

Tabla #2 (Elaboración propia).

Fase de hacer:

Teniendo en cuenta la encuesta aplicada en la población trabajadora de LASENOR ANDINA SAS, en un número de participantes de 5 colaboradores, se identificó que la empresa deberá implementar acciones de mejora en una escala de cumplimiento del 1 al 20 lo que se considera como intervención inmediata, evidenciando menor participación de los grupos de apoyo tales como comité paritario

de seguridad y salud en el trabajo en la prevención e investigación de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo:

ENCUESTA APLICADA	CALIFICACIÓN
Colaborador 1	
Colaborador 2	
Colaborador 3	
Colaborador 4	
Colaborador 5	

Tabla #3 (Elaboración propia).

Teniendo en cuenta el resultado final, se confirma la importancia de contar con un programa de investigación de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta los criterios mencionados ARL SURA:

Programa de investigación de accidentes y enfermedades laborales

El programa de investigación de accidente y enfermedades laborales en Colombia es obligatorio para las empresas legalmente constituidas esto con el fin de contribuir en la continuidad de negocio, es por tanto que se encuentran en constante cambio, según la adaptación de nuevas maquinarias, tecnologías, procesos y personal certificado para dichas tareas, ya que teniendo como base, un amplio conocimiento del auge del mercado, se crea la necesidad de mejorar día a día, de manera que, así mismo como su crecimiento es potencial, puede identificarse nuevos peligros a los que nos enfrentamos, con un mayor potencial a ocurrir eventos que no son favorables para la salud física y mental de los colaboradores, ya que los empresarios están obligados a entregar condiciones de trabajo seguras así como de procesamientos que no atenten contra la vida de su personal a cargo, con el fin de minimizar este tipo de eventos, se ha creado un programa para facilitar la investigación

de los incidentes y posibles accidentes laborales que pueden llegar a ocurrir, realizando una intervención inmediata para minimizar las consecuencias en el trabajador.

El Alcance del programa aplica para todo el personal de la empresa LASENOR ANDINA SAS, incluyendo contratistas de la compañía, teniendo en cuenta la responsabilidad inicial del representante legal, es garantizar la aplicación del programa, asignando recursos financieros, técnicos, humanos y tecnológicos, brindar acompañamiento y certificación al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente en prevención de riesgos laborales, de manera que los jefes de área tendrán la capacidad para realizar la inducción y re inducción en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo al personal a su cargo, acompañar al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en las investigaciones de accidentes y enfermedades laborales.

Una vez se cumpla con las responsabilidades entra a funcional comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en las investigaciones de incidentes y accidentes de trabajo, creando planes de mejoramiento continuo en los casos de incidentes y accidentes de trabajo minimizando su nueva ocurrencia.

Fase de verificar:

Verificar el impacto y mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores mediante sondeos, encuestas, participación activa de identificación de peligros, que garanticen la comunicación asertiva de los colaboradores frente a sus necesidades, ya que si bien se tiene en cuenta los patrones más altos dentro de la calificación de peligros, para este punto encontramos la siguiente evaluación.

Identificación de peligros de LASENOR ANDINA SAS

-Riesgo químico: Polvos, gases y vapores: se identificó en el laboratorio en el proceso de mezclas una gran cantidad de sustancias químicas corrosivas que generan riesgo de quemaduras en piel y daños oculares, como alternativa de concientización se suministraron folletos educativos del uso correcto de elementos de protección personal tales como mascarillas cara completa con filtros para gases u vapores, traje cuerpo entero, guantes de nitrilo y botas de seguridad.

-Riesgo condiciones de seguridad (tecnológico): la alta presencia de gases inflamables, material combustible e instalaciones eléctricas defectuosas aumenta la probabilidad de que ocurra un incendio y/o explosión, por lo tanto como plan de mejoramiento se establece un cronograma de mantenimientos preventivos y correctivos de instalaciones eléctricas, etiquetado de los productos químicos, almacenamiento de los mismos según compatibilidad, aplicando siempre la regla de socialización hoja de seguridad antes de su manipulación, se revisan mensual los extintores contra incendio como parte del mejoramiento continuo.

-Físico por ruido: Debido a la mezcla constante de productos de la industria alimenticia, se utilizan mezcladoras industriales, lo que ocasiona altos decibeles no mayor a 80 (dB), sin embargo, se identificó que con una exposición prolongada puede ocasionar alteraciones auditivas graves, como medida de prevención y mejora continua, se propone capacitación de conservación auditiva, exámenes médicos ocupacionales periódicos (audiometría), entrega y capacitación uso de elementos de protección personal.

Fase de actuar:

La fase de actuar de manera correctiva está ligada a la mejora continua, que depende de un resultado final para poder identificar el paso que tiende a mejorar en la empresa, así como de establecer las condiciones más aptas y seguras para los colaboradores, por lo tanto se establecen los siguientes indicadores de efectividad para plasmar dicho punto.

PLANES DE MEJORA	INDICADOR DE EFECTIVIDAD	RESULTADO
Promoción a la salud física y mental en los ambientes de trabajo mediante el programa de diagnóstico organizacional.	(# de estándares obligatorios/(# de estándares aplicados)*100	
Generar concientiza en la temprana identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	(# de peligros intervenidos/(# de peligros identificados)*100	
Diseñar un programa para la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo	(# de AT investigados/(# de AT ocurridos en el mes)*100	

Tabla #4 (Elaboración propia).

Teniendo claro que del cumplimiento de los objetivos depende de un sistema lógico por etapas basado en la mejora continua como lo es el ciclo (PHVA), anteriormente citado, se revisa a profundidad todos los requisitos mínimos que se deben cumplir para garantizar el mejoramiento continuo en el SGSST de una empresa, en la cual se emplea el siguiente instrumento:

Evaluación de estándares mínimos en el SG-SST

Anexo 1. Autoevaluación y diagnóstico inicial del SG-SST- empresa LASENOR ANDINA SAS, tomado de Arl sura (2019).

Este formato de autoevaluación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo suministrado por la arl sura, en la cual comprende 7 columnas donde incluye ciclo (PHVA), se aplica el estándar mínimo de acuerdo a las características de la empresa, ítems del estándar, valor establecido por el ministerio de trabajo, peso porcentual que hace referencia al valor total asignado por cada criterio a evaluar, puntaje posible de acuerdo a la valoración que determine el especialista en seguridad y salud en el trabajo (cumple, no cumple o no aplica), así determinar su calificación y siguiendo un orden lógico al diseño del plan de acción y mejora en el sistema.

Consentimiento informado

Título del trabajo:

MEJORAMIENTO CONTINUO DE LAS CONDICIONES LABORALES DESDE UN ENFOQUE EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA LASENOR ANDINA SAS.

En calidad de estudiantes de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad ECCI, se invita a participar en el proyecto de investigación para contribuir al mejoramiento continuo de los ambientes de trabajo con un enfoque de minimización de accidentes y enfermedades de origen laboral.

Para realizar este estudio se solicita su participación voluntaria. Esta participación implica compartir información de su experiencia en la organización. Sus nombres, datos personales y la información que usted nos brinde no aparecerán en ningún documento del trabajo y solo será utilizada para los fines de esta investigación.

Los resultados de este estudio serán presentados en eventos académicos y publicados en revistas científicas. Sin embargo, en ningún momento se darán a conocer su nombre ni datos personales; se le dará un seudónimo.

Cordialmente,

MAYRA ALEJANDRA PUERTO PÉREZ

NATALIA FORERO RENGIFO

Estudiantes de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo

He leído y comprendido toda la información expuesta en el consentimiento, he recibido información sobre el objetivo y el propósito de este estudio.

FIRMA

GERENTE GENERAL

Población

Mediante la identificación de las necesidades se realiza una autoevaluación de todos los 67 ítems establecidos por la resolución 0312 de 2019, por medio del instrumento anteriormente nombrado, sin embargo, para tener un plan de acción y mejoramiento continuo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo más ajustado y acorde a la empresa se tomó como referencia los estándares mínimos revisados y auditados por el ministerio de trabajo, lo que nos ayuda a entender de manera objetiva solo los 7 puntos que aplican.

Muestra

Dentro de nuestro proyecto de investigación, fue mucho más eficiente evaluar los 7 ítems establecidos para empresa pequeñas como es el caso de LASENOR ANDINA SAS, para ello se tomó los 7 primeros requisitos legales revisados por las entidades gubernamentales que son los siguientes

- 1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
- 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
- 1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
- 1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial
- 1.1.6 Conformación COPASST
- 1.1.7 Capacitación COPASST

Criterios de inclusión

Una vez se identifica y se aborda cada uno de los criterios de evaluación en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, se trabaja en el plan de mejoramiento continuo que es la razón de ser de nuestro proyecto. De investigación, que busca plasmar los no

cumplimientos en oportunidades de mejora, para ello se toma el plan de acción correctivo establecido por el ministerio de trabajo publicado en el año 2020, para que las empresas contaran con un cronograma de cumplimiento y se ejecutara al 100% las actividades de promoción a la salud de los colaboradores, a continuación, se mostrará la herramienta final empleada.

Anexo 2. Plan de mejoramiento del SG-SST, tomada de ministerio de trabajo (año 2020)

El plan de mejoramiento continuo es una guía estratégica que facilita a las empresas revisar las no conformidades según la resolución 0312 de 2019, garantizando el cumplimiento total de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo dividido en los 12 meses del año, se proponen diferentes actividades de promoción a la salud y prevención de riesgos laborales, con una planeación anticipada de recursos financieros, humanos y tecnológicos aprobados por la alta dirección, de acuerdo a la propuesta que se realiza por parte del personal en seguridad y salud en el trabajo, se llevará un indicador de cumplimiento, con el fin de llegar a una acción correctiva de las diferentes irregularidades que se presenten en la empresa LASENOR ANDINA SAS, mejorando las condiciones de trabajo , previniendo accidentes o enfermedades laborales.

Dentro de este plan de mejoramiento continuo se cuentan con diversas funciones tales como la participación activa del vigía de seguridad y salud en el trabajo, funcionamiento progresivo del comité de convivencia laboral, evaluación y selección de contratistas, actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud, jornadas de bienestar, salud mental y ausentismo por causa médica.

Criterios de exclusión

Como dato complementario en el mes de noviembre de 2022, se estableció una nueva revisión de nuestro plan de mejoramiento continuo al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ya que se busca evidenciar que nuestro aporte en la organización ayude a la empresa avanzar en

todas las actividades de promoción a la salud y prevención de riesgos laborales, ya que de manera objetiva se llegan a cumplir con el objetivo principal de nuestro proyecto.

Fuentes de información

Inspecciones planeadas en campo

Revisión documenta física y digital del SG-SST últimos 3 años

Rendiciones de cuentas internas en la empresa

Evidencia fotográfica antes y después

Cronograma

REVISIÓN	ACTIVIDAD	FECHA
Caracterización de la empresa	Certificación y datos de la empresa	Abril 2022
Materia prima y equipos utilizados en el proceso	Reportario de funcionamiento de equipos y productos	Abril- Mayo 2022
Identificación de personal de área operativa y administrativa	evaluación de horarios laborales y características de la población	Abril- Mayo 2022
Perfil condiciones de salud	conocimiento de patologías laborales	Abril- Mayo 2022
Reglamento de higiene y seguridad industrial	Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa	Mayo-Junio 2022
Identificación de peligros y riesgos	Estudio de la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos	Mayo-Junio 2022

Análisis integral de las condiciones de trabajo y salud	agnóstico de las condiciones de salud se relacionan los riesgos significativos	Junio-Julio 2022
Requisitos legales	tado y medidas que se requieran	Junio-Julio 2022
Reglamento de higiene y seguridad industrial	ntificación, reconocimiento, evaluación y control de los peligros y riesgos	Agosto-Septiembre 2022
Roles y responsabilidades	Líder del SGSST Jefes de áreas o procesos Comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo	Agosto-Septiembre 2022
Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	realizar las inquietudes de salud y seguridad de los trabajadores hacia la administración	Septiembre- Octubre 2022
Control operacional	atriz de elementos de protección personal	Septiembre- Octubre 2022
Planificación identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	implementó como metodología GTC 45 del 2012	Septiembre- Octubre 2022
Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	aluación de ausentismo laboral, incidentes y accidentes de trabajo	Septiembre- Octubre 2022
Prevención, preparación y respuestas ante emergencias	plementación de las medidas para el tratamiento del riesgo	Septiembre- Octubre 2022
Auditoría y revisión de la alta dirección	organización define el SGSST consultando previamente las áreas de interés con la alta gerencia,	Septiembre- Octubre 2022

	las necesidades de las partes interesadas y el VIGÍA SST	
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	organización estableció y mantiene un procedimiento en el que se definen las responsabilidades según lo establecido en la legislación colombiana	Septiembre- Octubre 2022
Mejora continua	establece mediante un periodo determinado, puesto que la empresa deberá realizar el seguimiento a la ejecución de las acciones recomendadas	Noviembre- Diciembre 2022
Control de modificaciones	visiones y aprobaciones	Diciembre 2022 Enero 2023

Análisis de la información

Para el desarrollo de las condiciones laborales en la organización mediante la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se realizaron los siguientes pasos:

Caracterización de la empresa

Materia prima y equipos utilizados en el proceso

Identificación de personal de área operativa y administrativa

Perfil sociodemográfico

Perfil condiciones de salud

Políticas de seguridad y salud en el trabajo

Identificación de peligros y riesgos

Análisis integral de las condiciones de trabajo y salud

Requisitos legales

Reglamento de higiene y seguridad industrial

Roles y responsabilidades

Recursos

Documentación

Comunicación

Inducción, entrenamiento y competencia

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (vigía sst) / vigía de seguridad y salud en el trabajo

Comité de convivencia laboral

Control operacional

Planificación

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Prevención, preparación y respuestas ante emergencias

Gestión del cambio

Adquisiciones

Contrataciones

Auditoría y revisión de la alta dirección

Revisión por la alta dirección

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Mejoramiento

Mejora continua

Control de modificaciones

De acuerdo con el desarrollo de mejoramiento continuo de las condiciones laborales desde un enfoque en seguridad y salud en el trabajo para la empresa LASENOR ANDINA SAS se evidencia que el sistema de seguridad y salud en el trabajo inicia la fase en donde se definen los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo por lo que se debe implementar nuevas acciones implementadas bajo el ministerio de trabajo y su legislación. Por medio de las diferentes

indagaciones se evaluó que la empresa debe realizar una inversión para dar cumplimiento con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores.

Dada la valoración de los riesgos y peligros que se presentan en la empresa se propone crear un protocolo de bioseguridad a través de capacitaciones y programas de promoción y prevención donde a su gerente le permita dar seguimiento el estado de salud y seguridad de sus colaboradores donde se plantea brindar servicios para cumplir con el sistema multifuncional que propone el ministerio, entre estos tópicos, sistemas de vigilancia epidemiológica para riesgos biomecánicos acompañado por fisioterapeuta, psicólogo organización para aplicar las baterías de riesgo psicosocial y asesor jurídico especialista en casos del sistema general de riesgos laborales.

De acuerdo con la identificación temprana de los indicadores de resultado, se pudo demostrar que la empresa LASENOR ANDINA SAS presenta una alta necesidad de cumplir con los lineamientos establecidos por el ministerio de trabajo, ampliando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no solo en estándares mínimos sino que también en todo lo que concierne en el mejoramiento del ambiente y calidad laboral, con el fin de crear nuevas estrategias que le permitan adoptar la gestión de los riesgos.

Resultados

En el desarrollo de los resultados se demuestra la participación de la alta dirección para alcanzar los objetivos propuestos, como un elemento fundamental para el avance del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la compañía.

Mediante las actividades propuestas en el cronograma y plan de trabajo, asignación de presupuestos se garantiza la promoción organización de la salud física y mental de los colaboradores aplicando diversas herramientas evaluativas en la gestión de riesgo psicosocial y mediciones a las condiciones ambientales de la empresa para evaluar el riesgo químico y físico que puedan ocasionar accidentes o enfermedades laborales.

Se establecen programas que contribuyen a la identificación temprana de condiciones o actos inseguros que aumenten la posibilidad de generar un suceso repentino, es por tanto que se logra

describir el programa para la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo que cuenta con un proceso lógico por etapas basado en el autocuidado y reporte oportuno para una intervención médica inmediata, llegando a los colaboradores directos e indirectos.

Teniendo en cuenta que el reto de la empresa es lograr con el cumplimiento de la normatividad de prevención de riesgos laborales y promoción a la salud, se aplica los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo por medio de la herramienta de diagnóstico, que facilita a la organización identificar las oportunidades de mejora, responsables de la condición y fechas de seguimiento y control, de manera que, se estima que es un avance positivo para la empresa LASENOR ANDINA SAS, llegar al cumplimiento de los objetivos, no obstante, por ser una empresa con pocos colaboradores, se ha dificultado las capacitaciones continuas, debido a la alta demanda laboral y poco personal.

Análisis e interpretación de los resultados

En el diagnóstico inicial de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo realizado en diciembre de 2022, se evidencia que el cumplimiento de la asignación de recursos, gestión integral de SG-SST, gestión de la salud, gestión de peligros, gestión de amenazas, verificación del SST y mejoramiento continuo era poco o nulo sin participación activa de los responsables de la compañía, claramente no contaba con el diseño e implementación de los procesos necesarios para la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales, a continuación la valoración por estándar.

DESARROLLO POR ESTANDAR DICIEMBRE 2022

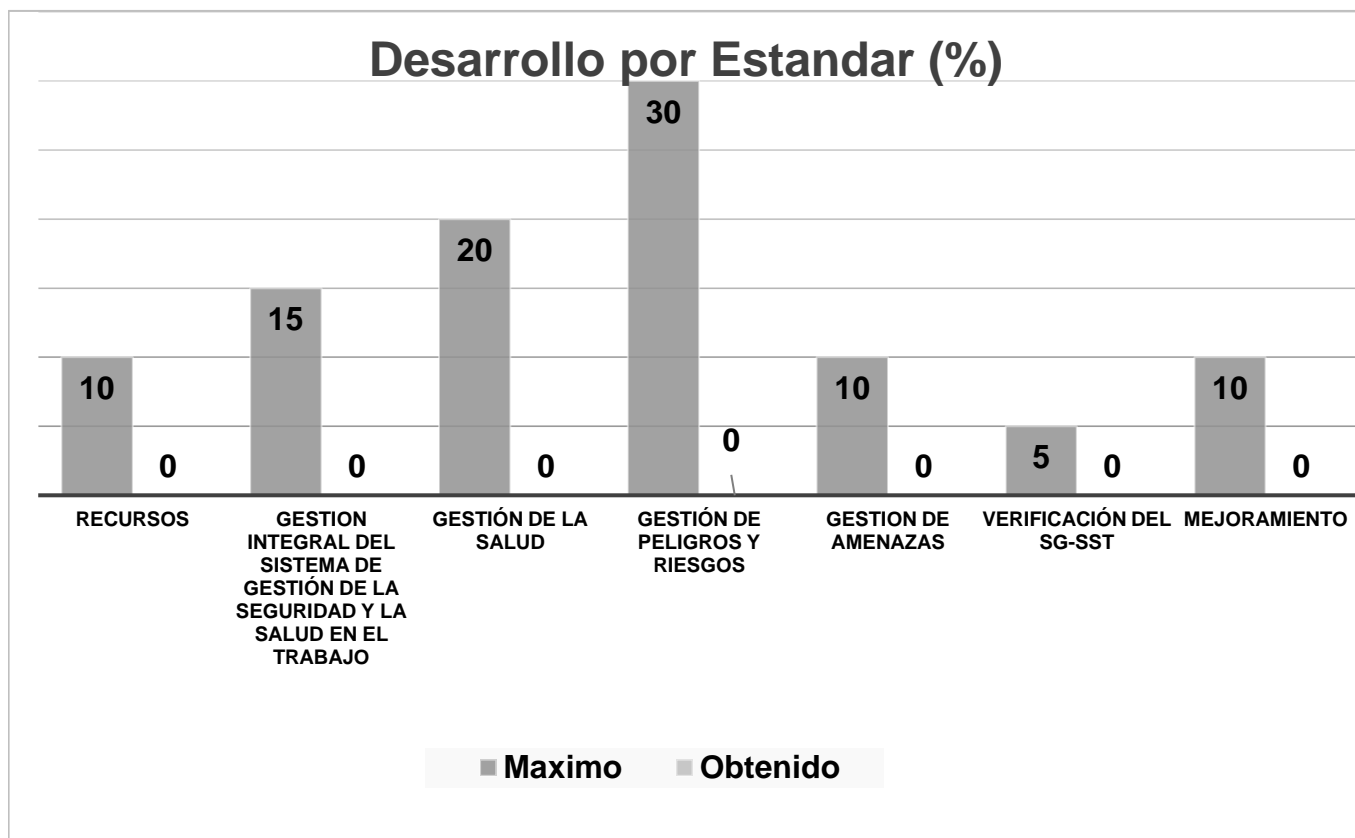


Gráfico n°1: cumplimiento de estándares mínimos resolución 0312 del 2019

De acuerdo con los resultados obtenidos se pueden identificar que hay una falta de cumplimiento los cuales deberán ser objeto de este estudio ya que, para determinar las pautas requeridas en la mejora del sistema de gestión, así como el alcance de objetivos y metas.

Se encuentra que la empresa no establece la planeación del sistema de relación con la estructuración de los recursos financiero, humanos y de otra índole los cuales son requeridos para coordinar y sobre todo para desarrollar el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y la gestión integral del sistema. En la revisión se puede identificar que la empresa requiere fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas del desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo el cual debe incluir todos los niveles organizacionales, así como también debe mejorar y

fortalecer las actividades de control, revisión y seguimiento a lo planeado lo cual evite generar brechas entre la planeación y el hacer.

El cumplimiento asociado a la gestión de peligros y riesgos presenta un cumplimiento del 0%, así como también las actividades relacionadas con la verificación y seguimiento al sistema, hay evidencias de cumplimiento bajo, se observaron acciones vinculadas a la gestión y resultados del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo, asociadas a la definición de indicadores que permitieron evaluar el sistema de gestión de acuerdo con las condiciones de la empresa. Sin embargo, no se evidencian análisis de estos lo cual no permite ser fuente de información para la mejora continua del sistema.

Por otra parte, también se encuentra un desarrollo bajo o nulo de las actividades que están asociadas al mejoramiento del sistema de gestión, ya que no se establecen acciones ni preventivas ni correctivas con base en resultados de sistema de gestión.

La valoración de empresa basada en los estándares mínimos se encuentra en estado crítico debido a que no se han desarrollado acciones ni actividades del plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y a la fecha de esta valoración no hay cumplimiento significativo de los aspectos asociados a la planeación del sistema, definición de recursos y la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo.

Una vez se clasifica la empresa LASENOR ANDINA SAS como crítica por el incumplimiento a los estándares mínimos del SG-SST, se procede a generar conciencia desde la alta dirección, en la importancia de aplicar el plan de mejoramiento continuo, asignación de recursos, diseño de programas, estándares, evaluación de amenazas entre otros para el cumplimiento legal, evidenciando un avance exponencial en el mes de marzo de 2023 en la asignación de recursos financieros, técnicos, tecnológicos y humanos, gestión integral de SG-SST, gestión de la salud, gestión de peligros, gestión de amenazas, verificación del SST y mejoramiento continuo de la siguiente manera

DESARROLLO POR ESTANDAR MARZO 2023

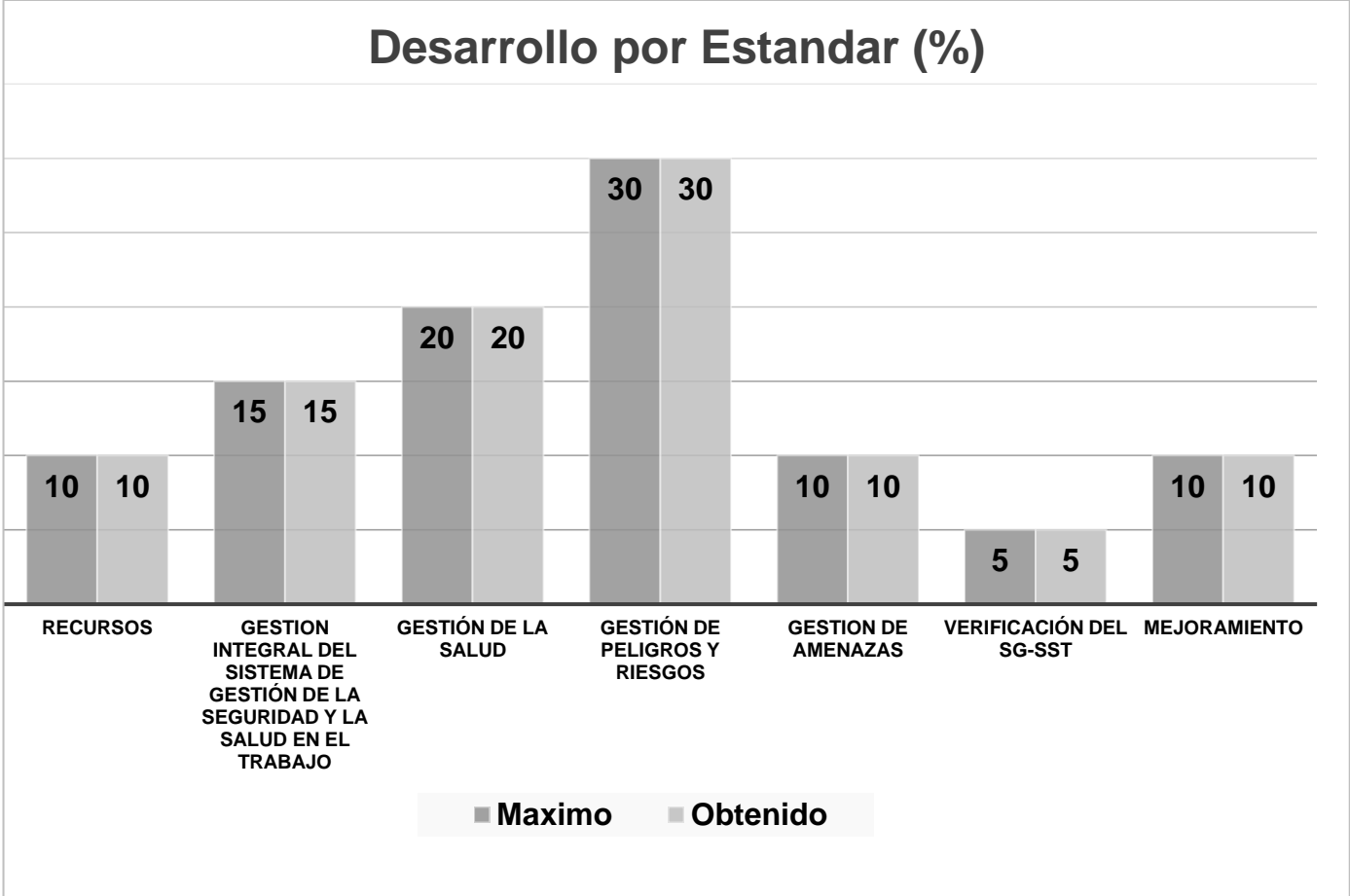


Gráfico n°2: cumplimiento de estándares mínimos resolución 0312 del 2019; marzo 2023

El análisis realizado en la empresa LASENOR ANDINA SAS, tiene como finalidad identificar los aspectos propuestos, diseñados e implementados para mejorar la calidad de vida de todos los colaboradores, a través de un diagnóstico organizacional:

GUÍA PARA EL ANÁLISIS	ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN	PLAN DE ACCIÓN, DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN
La Empresa cuenta con una seguridad social establecida por la ley donde se cumple los pagos establecidos como la ARL, EPS, fondos de pensiones a los	Programas de apoyo social: Este programa está basado en la resolución de conflictos dentro de la empresa y busca el fortalecimiento de las relaciones personales entre	Se implementa charlas de motivación y orientación sobre el manejo del estrés laboral en la empresa partir de talleres de manejo de la ansiedad y el estrés

trabajadores y de esta manera también los trabajadores y su núcleo familiar tienen derecho a subsidios, cajas de compensación familiar donde, el núcleo familiar mediante estos espacios la familia mediante estos espacios de recreación puedan convivir con su familia donde se genere el dialogo la comunicación para los trabajadores de la empresa también es de suma importancia el tema del subsidio de transporte ya que es un beneficio que por ley debe entregarse a los trabajadores, Este es un aporte del gobierno para solventar los gastos de movilidad de los ciudadanos a sus puestos de trabajo

los trabajadores donde se maneja el tema del estrés laboral, Acoso laboral y situaciones que conllevan a malos tratos entre los compañeros.

Programa de participación y promoción de las enfermedades Mentales: se basa en el apoyo psicológico a los trabajadores, ya que en el contexto laboral los trabajadores se ven diariamente afectados al estrés laboral por la carga laboral esto conlleva a situaciones en los trabajadores a enfermedades mentales como ansiedad, y depresión

Programa de prevención de riesgos laborales y social:

El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

Capacitaciones y dinámicas para que fomenten la comunicación, dialogo y respeto entre los compañeros del trabajo.

Apoyo psicológico en los trabajadores de la empresa donde se trate y se pueda hablar de las situaciones que padecen en su diario vivir trabajando los temas como la salud física y mental

Promover Actividades de prevención al Acoso laboral donde se relacione y pueda manejar el tema del estrés y la ansiedad en la salud en el trabajo

Realizar la inducción a los trabajadores sobre el uso Adecuado de los implementos de seguridad en el trabajo y como debe portarse adecuadamente y el riesgo de las enfermedades laborales en el trabajo

Capacitación con la finalidad de que el personal que labora en la empresa sea el idóneo y tenga el conocimiento suficiente para actuar de manera adecuada frente a factores de riesgo de prevención

Desarrollar actividades que generen la participación activa de los trabajadores para que se genere una comunicación y diálogo donde se fomente el buen trato entre los compañeros de trabajo donde se trabaje y se socializa los temas como Acoso laboral y manejo del estrés

Información y capacitación a los trabajadores de la empresa en relación a los riesgos de la empresa

- **Identificar cuáles son la situación actual de la empresa en este aspecto.**

Programas de bienestar: Estímulos e Incentivos, programas de apoyo, programas de

-Implementar las acciones más eficaces para mantener el bienestar y la integridad de los trabajadores para lograr una armonía laboral promoviendo el aumento

<p>- La empresa presenta situaciones en que no existen beneficios o motivaciones para el empleado por lo cual se podría: Participar de actividades recreativas, culturales y descansos para mitigar y disminuir los factores de riesgo a los que este expuesto el empleado en su puesto y sitio de trabajo</p>	<p>readaptación laboral, programas de salud social y mental, jornadas de recreación y cultura.</p>	<p>de la productividad y los buenos ambientes laborales; ayudando a otorgar el mejor servicio de rehabilitación.</p>
<p>- Implementar esquemas de motivación y recompensas a nivel organizacional y del SGSST.</p>	<p>Planes de desarrollo: autoevaluaciones, proyecciones, metas, experiencias, exploraciones, gestiones, pruebas</p>	<p>-Establecer campañas de motivación y divulgación de conocimientos manteniendo así un interés activo por la seguridad y salud en el trabajo en todo el personal.</p>
<p>- La empresa podría promover eventos que incentiven a los empleados como: reconocimiento en el desempeño, oportunidades de crecimiento y desarrollo, participación en la toma de decisiones, satisfacción de metas, recompensas e integraciones.</p>	<p>Planes de carrera: crecimiento, formaciones, capacitaciones, incentivos, posibilidades</p> <p>Planes de sucesión: estrategias, sistemas, evaluaciones.</p>	<p>-Promover actividades de promoción, prevención y motivación para la salud física, mental y social.</p> <p>Para este caso, los trabajadores tienen una concepción positiva a favor del empleador, ya que se les ofrece una serie de actividades motivacionales en las que pueden fomentar un relajamiento mental, psicológico y tiempo destinado para los momentos familiares, que hacen que el trabajador rinda a cabalidad en sus horarios laborales, sin tener obstáculos de estrés que impidan el rendimiento del programa metodológico asignado.</p>
<p>La empresa no cuenta con un programa de implementación para recreación y deporte</p>	<p>Las actividades de tiempo libre son importantes y necesarias para todo el mundo, en especial para los trabajadores, quienes deben realizar un gran esfuerzo todos los días</p>	<p>Realizar un programa de actividades recreativas</p> <p>-Campeonatos de juegos de mesas.</p> <p>-Festival recreativo de juegos de participación y animación.</p>

para poner en marcha las metas de la empresa

-Festival recreativo deportivos.

-Festival recreativo de actividades físico.

Pero ¿por qué tienen importancia las actividades de tiempo libre? Pues debido a que permiten despejar la mente, huir de la rutina durante unas horas, encontrar inspiración y volver al trabajo con las pilas cargadas.

-Festival recreativo de juegos tradicionales.

-Festival recreativo de habilidades laborales.

-Actividades recreativas en contacto con la naturaleza.

-Pausas laborales
Estiramiento

Las actividades de ocio son importantes porque dan energía positiva a la persona, refrescan la mente y ayudan a largo plazo a mantener la salud y tener paz mental. Las investigaciones han demostrado que un poco de ocio diario reduce el riesgo de tener diabetes e hipertensión, mejora la salud física, mental y la calidad de vida.

- Actividades al Aire Libre: para sensibilizar con el entorno, como con la naturaleza. Nos permiten disfrutar de nuestro entorno, alejarnos de la rutina diaria y eliminar el estrés corporal y mental acumulado.
- Entre estas actividades podemos encontrar:
- Ir de excursión, pasear, salir al campo y a la montaña.
- La jardinería
- La fotografía y el vídeo
- Hacer gimnasia
- Ir a la piscina
- Ir de acampada

Además, también se ha demostrado que participar en actividades de aventura tiene un efecto positivo en la vida de una persona. La aventura motiva, aumenta la confianza y mejora la autoestima, fundamental para sentirnos bien con nosotros mismos.

Aparte de ser una forma de ocupar el tiempo libre, las actividades recreativas sirven también para

socializarse. Son una forma de estar con los seres queridos y disfrutar, además de darnos la oportunidad de conocer gente nueva, crear nuevas amistades y de aprender cosas nuevas. El ocio también nos acerca a la naturaleza, lo cual relaja el cuerpo y la mente.

- En la empresa se cuenta diseñado e implementado el programa de bienestar laboral, su finalidad es lograr integrar todos los procesos productivos de la empresa y garantizar la adopción de campañas que promuevan la salud física y mental de los colaboradores, para ello se estableció un cronograma de actividades con una periodicidad trimestral, que ha motivado el clima laboral en la compañía y se ha visto reflejado en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, con el mismo presupuesto y personal desde el año 2021, El departamento de recursos humanos, junto con el profesional de seguridad y salud en el trabajo, han creado estrategias que no solo favorecen a sus

Programa de pausas activas diarias: se genera una interrupción de las actividades dos veces en el día en periodos de 5 a 10 minutos organizado de la siguiente manera (jornada 1: 10:00 am a 10:10 am – jornada 2: 3:00 pm a 3:10 pm), se instaló a cada equipo de cómputo un programa que evita que los colaboradores sigan en función durante los 10 minutos establecidos por la gerencia, con el fin de motivar la ejecución de la pausa activa, este programa ha sido instalado por la aseguradora de riesgos laborales (ARL) y en compañía del ingeniero de sistemas.

- Dentro de la programación diseñada y sugerida a la alta dirección para este año 2022 tenemos:

Programa de estilos de vida saludables (perder para ganar): Es un programa que quiere llegar a todos los colaboradores que en los exámenes médicos ocupacionales arrojaron un alto potencial de sufrir sobre peso, adicional se identificó que para el año 2022 en la encuesta sociodemográfica, el personal no realiza ninguna actividad física, lo que puede aumentar la probabilidad de patologías de base tales como: diabetes, infarto, obesidad mórbida, o en un caso externo la muerte.

Programa de inducción y reinducción del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: consiste en capacitar a los colaboradores (directos e indirectos) de los peligros que generan sus funciones, y los métodos de control y minimización de incidentes y accidentes laborales

colaborares propios, sino que también ha mejorado la calidad de vida de sus familias, es un proyecto que se ha evaluado desde marzo de 2020 iniciando la pandemia se suspendió, pero que tomó más fuerza en enero de 2021, puesto que la aplicación de la batería de riesgo psicosocial realizada por el psicólogo especialista en esa fecha, arrojó cifras alarmantes en los siguientes aspectos según la clasificación de la GTC 45 de 2012 segunda actualización:

**Riesgo psicosocial:
(Gestión organizacional:
bienestar social)**

Es por tanto que el dominio predominante en la evaluación del riesgo psicosocial, era la falta de recompensa que sentían los colaboradores en el momento de realizar un buen trabajo, tomando el resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en enero 2021, según resolución 2646 de 2008:

Recompensa:

Refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que

Programa de orden y aseo: se programó para este año 2022 en el mes de julio, realizar una campaña de las 5 S, como lo manifiesta J., Berganzo (2016), esta metodología se utiliza para optimizar el tiempo, reutilizar materiales, minimización de gastos innecesarios entre otros, a continuación, veremos su clasificación:

- clasificación
- organización
- limpieza
- estandarizar
- seguir mejorando

Este programa busca, promover el orden y aseo a cada una de las áreas y procesos de la empresa, generando un incentivo monetario al grupo que evidencia su notorio cambio y disciplina en la actividad, para dicha actividad será necesaria la participación de 3 auditories externos a la compañía para una evaluación objetiva.

experimentan los
colaboradores por estar
vinculados a una
empresa, así como, el
sentimiento de
autorrealización que
experimentan por
efectuar su trabajo, este
dominio se divide en dos:

**Recompensas Derivadas
de la Organización.**

**Reconocimiento y
Compensación Salarial.**

Discusión.

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa LASENOR ANDINA SAS, depende de un alto porcentaje del plan de mejoramiento diseñado para que todo el proceso lógico por etapas funcione, es indispensable involucrar todas las áreas de trabajo, garantizando una participación activa en las auditorias que establezcan el paso correctivo a seguir en la organización, este proyecto ayudó a identificar que la problemática de implementar un SG-SST viene desde la planeación y cronograma de actividades provenientes a mejorar las condiciones de trabajo, sin embargo, si no existe un seguimiento de indicadores de cumplimiento, no tiene la misma funcionalidad el sistema, cabe resaltar que, el recurso financiero bien organizado y soportado de acuerdo a las necesidades de la empresa, ayuda a que este sistema no tenga vacíos y pueda cumplir al 100% la normatividad vigente en Colombia, así minimizando el riesgo de que la empresa pueda llegar a tener multas infundidas por el ministerio de trabajo, con base a la normatividad en Colombia en cuanto a prevención cabe mencionar que se encuentra desactualizadas en comparación con otros países, se ha evidenciado que las entidades gubernamentales han realizado un trabajo arduo para mejorar los procesos día a día, ahora bien, desde el año 2012 cuando el programa de salud

ocupacional cambia su nombre por uno más estructurado como es el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, desde ahí el enfoque que se le quiere dar a dichas actividades es diferente, ya que si se garantiza la planeación, ejecución, verificación y acción correctiva, se pueden tener unas pautas básicas para mejorar en los años siguientes, es por tanto, que a la alta dirección es fundamental comunicar la necesidad no solo de iniciar con el proceso, sino de continuar con un camino largo y permanente en su organización, como un departamento vital de su organigrama, liderado por técnicos, tecnólogos, profesionales o especialistas que cuenten con licencia en seguridad y salud en el trabajo, acreditado por la secretaria de salud, una vez contando con este perfil dependiendo de la clase de riesgo de su empresa y número de trabajadores, se va diseñando el cronograma anual que garantice la identificación temprana de peligros, las inspecciones planeadas, investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, auditorias que contribuyan a mejorar las conductas o condiciones inseguras del área.

Como fortaleza del proyecto están las herramientas empleadas para el diagnóstico inicial del SG-SST, tomadas desde la administradora de riesgos laborales SURA, que demuestran fácilmente a LASENOR ANDINA SAS, los criterios evaluativos por el ministerio de trabajo, con sus respectivos soportes, indicador de cumplimiento y observaciones pertinentes tales como (responsables fechas de ejecución) del incumplimiento de los mismos, desde una perspectiva positiva, esta herramienta alerta a la alta dirección de la compañía, creando una nueva necesidad en su valiosa organización, otra ventaja del proyecto es considerada la herramienta emitida por el ministerio de trabajo para plasmar el plan de acción como una medida de planeación ejecución para todo el año, garantizando recolectar información sobre el presupuesto que se requiere, fechas de cumplimiento, responsables y un indicador final que representa el avance funcional de la empresa, este a su vez, facilita concientizar no solo a gerencia sino que también a cada líder de proceso, colaboradores y contratistas, involucrando también personal externo en la continuidad de negocio ya que también se evaluará los procesos y licitaciones antes de contratar un servicio externo.

La ayuda que está brindando el Ministerio de trabajo a las empresas PYME en el caso de LASENOR ANDINA SAS que se cataloga como empresa menor a 10 colaboradores, es suministrar una base de datos que impulsan a las empresas que cumplan con todo el SG-SST y mejoramiento continuo, a la participación virtual y presencial de charlas educativas de prevención sin ningún costo, a abrir

nuevos negocios con empresas mucho más grandes, aumentando la productividad, minimizando el ausentismo laboral.

Como desventaja está la normatividad vigente que hasta el momento no se encuentra mucha información sobre las metodológicas de intervención de los peligros, ya que se debe revisar la literatura existente internacional para poder llegar a dar una recomendación como prevencionista, lo que a su vez pierde credibilidad ante la problemática de cumplimiento o no por parte de la empresa, ya que posiblemente no exista una norma sólida que la respalde, a pesar de los esfuerzos por crear cultura a nivel mundial por parte de la OIT (organización internacional de trabajo), se siguen viendo diariamente altos indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral, lastimosamente no basta con solo una cultura para frenar estos indicadores que afectan a una comunidad.

Otra desventaja en la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en empresas pyme es el poco o nulo presupuesto que designan las empresas que contratar el perfil idóneo para el diseño e implementación del mismo, lamentablemente estas empresas no llegan a la etapa del mejoramiento continuo por falta de un músculo financiero que garantice el cumplimiento de la planeación del sistema.

En el caso puntual de la empresa LASENOR ANDINA SAS, se evidencia que cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que nace de la necesidad inicial y diagnóstico, que por medio de una revisión de los estándares mínimos establecidos por la resolución 0312 del 2019 estableció un plan de mejoramiento continuo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, casi que inmediato, debido a las no conformidades e incumplimiento del mismo, el enfoque del proyecto es ¿cómo se puede garantizar el mejoramiento continuo en una empresa?, ahora bien, ya teniendo en cuenta que las condiciones se garantizan a través de un paso a paso, que este sistema requiere de unas fechas de cumplimiento, poco a poco los índices de ausentismo laboral a causa de accidentes y enfermedades laborales disminuyeron en el año 2022.

En las investigaciones revisadas previamente que estaban muy en concordancia con esta, se evidencia en la investigación de Gómez & Sánchez (2021) la importancia de tener en la empresa

un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, pero que además de tenerlo es implementarlo y hacer que sea eficiente y eficaz pero que también sea sostenible y este encaminado a las necesidades de la empresa y el no tenerlo implica mayores costos, mayores accidentes y una mayor cantidad de posibles problemas y dificultades tanto para la empresa como para sus empleados. Es por esto que se nos permitió identificar la importancia de tener definido las estrategias de evaluación que le aporten a la empresa eficacia y eficiencia en su implementación del sistema de gestión de la empresa LASENOR ANDINA SAS ya que implementar y ejecutar este le permite un crecimiento empresarial, ser más competitivo ya que va a fomentar un mayor compromiso por parte de sus trabajadores, y así como también de sus dueños.

Finalmente, garantizar o no las condiciones adecuadas en un lugar de trabajo tienen una responsabilidad, social, civil y penal, que soportado bajo el decreto 472 de 2015, se establecen las multas por infracción a la norma, sin embargo, para influenciar la cultura de autocuidado no solo se puede mencionar la parte regulatoria y sancionatoria, ya que no transmite una información positiva para las empresa, llegando a un mutuo acuerdo en este desenlace la educación, capacitación, intervención desde los rangos bajos, tienen un impacto más gratificante para un SG-SST, motivación y trabajo en equipo es la clave para llegar a evidenciar paulatinamente el mejoramiento del sistema, más que tener una obligación por delante, es inducir a una cultura de prevención mucho más consciente, así garantizando el cumplimiento general de los estándares mínimos.

Análisis financiero

Anexo 3 (archivo Excel)

Los recursos financieros empleados para el cumplimiento del plan de mejoramiento continuo en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se dividen en tecnológico, técnicos, financieros y humanos, por medio de un cronograma y fechas establecidas se logra cumplir con los requisitos legales, llegando a la prevención de accidentes y enfermedades por medio de la intervención temprana de los peligros identificados en la empresa.

En la clasificación de recursos humanos se cuenta con el profesional en seguridad y salud en el trabajo contratado de forma permanente con 5 años de experiencia en las actividades económicas de ALIMENTOS y manipulación de productos químicos, contando con licencia que acredita y aprueba las actividades emitidas por el ministerio de trabajo, curso de trabajo seguro en alturas y 50 horas del SST actualizado a la fecha.

Se cuenta con un recurso tecnológico tales como Tablet de comunicación diaria de charlas educativas de 5 minutos antes de iniciar la operación, control de pausas activas mediante la toma de evidencia fotográfica, registro de ingreso y firma de inducción del SST a personal externo al ingreso de planta y/o áreas críticas.

Como recurso financiero se dispone de presupuesto para la compra de la señalización, demarcación, equipos de emergencia tales como extintores, tabla rígida, botiquín, adicional el recurso para la ejecución de los exámenes médicos laborales de ingreso, periódicos, egreso, sistemas de vigilancia epidemiológica riesgo osteomuscular y batería de riesgo psicosocial.

Conclusiones y recomendaciones.

Se diseñó el plan de mejoramiento continuo en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa LASENOR ANDINA SAS para mitigar los peligros y riesgos, donde su organización (gerencia) conoce la importancia la aplicar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo aunque sea una actividad económica de gran impacto, adopto las medidas de control que le han permitido continuar con sus actividades laborales y cumplir con la normatividad legal vigente en Colombia, donde se transmiten los pasos básicos de cumplimiento a las normas en los diferentes procesos para se logren cumplir la identificación de oportunidades, contribuyendo a los cambios positivos de la organización y el cumplimiento ante las direcciones.

Se evidenció el desarrollo, planeación y ejecución de las actividades propuestas por medio de asesorías provenientes de registros, socialización y cultura de autocuidado por medio de campañas y capacitaciones sobre la implementación de los de los equipos de seguridad y diligenciamiento de

los controles administrativos y orientación de los procesos de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

A lo largo de todo el desarrollo de este trabajo, el cual tenía como propósito diseñar un plan de mejoramiento continuo en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa LASENOR ANDINA SAS para mitigar los peligros y riesgo, basado en diferentes autores, leyes y normas a través de la salud ocupacional que sirvieron como referencia para comprender la importancia de la planeación, ejecución, vigilancia y mejoramiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el adecuado funcionamiento de una organización.

El desarrollo de este sistema de riesgo y el mejoramiento continuo va a tener diferentes impactos en la empresa, cuando este se desarrolla se espera que se minimicen los accidentes dentro del trabajo, creando así espacios más seguros y por ende un entorno de cuidado para sus empleados y directos lo cual es positivo para la empresa ya que genera más sentido de pertenencia hacia esta. Pero cuando el plan no se lleva a cabo se corre el riesgo de sufrir accidentes laborales que acarrearán demandas, y puede haber un incremento en el costo dando así un impacto negativo.

Dicho esto, se puede mencionar que la empresa LASENOR ANDINA SAS corre un riesgo muy grande al no tener desarrollado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ya que a la fecha de la ejecución de este proyecto no se había avanzado en él, teniendo como predisposición a sufrir accidentes laborales debido a las funciones de la empresa y a los productos que comercializa, por lo que es necesario implementar y desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de inmediato.

Recomendaciones.

El sostenimiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo está basado en un buen plan de mejoramiento continuo que garantice la revisión anual de gerencia, grupos de apoyo, jefes de área y colaboradores, involucrando toda la organización para llegar a un avance en la concientización y cultura de prevención de riesgos laborales.

La planificación de actividades mediante el cronograma de programado y ejecutado mensualmente revisado por el profesional en seguridad y salud en el trabajo garantiza que la empresa se sostenga en un porcentaje aceptable ante las entidades gubernamentales tales como ministerio de trabajo, administradores de riesgos laborales entre otro.

La asignación de presupuesto anual es uno de los elementos más importantes ya que con esta planeación y ejecución se podrá evidenciar el avance y cumplimiento en la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo.

Mantener informado a la alta dirección la importancia de establecer planes de mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud e el trabajo desde la socialización del beneficio que este conlleva para la empresa, hablando desde el aumento de productividad, ausencia de ausentismo laboral y abriendo puertas a empresas mucho más grandes.

Utilizar los grupos de apoyo tales como el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, comité de convivencia laboral, brigada de emergencia para cumplir con el avance del sistema de gestión de seguridad y salud e el trabajo, garantizando llegar al 100% de la población trabajadora

Contar con auditorias anuales en el sistema de gestión de seguridad y salud e el trabajo según el decreto 1072 de 2015 capítulo 6, cumplir con los requisitos establecidos por el ministerio de trabajo en cuanto a la entrega oficial por su respectiva página de los planes de mejora establecidos, de acuerdo a los diagnósticos realizadas en las fechas noviembre y diciembre de cada año, así generando compromisos a cada inicio de calendario.

Referencias:

Decreto 472 de 2015 (por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo) recuperado de:

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

ISO 45001 (2015); sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, recuperado de:

<https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>

Ley 9 de (1979); por la cual se dictan Medidas Sanitarias, recuperado de

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

OMS, (1992); Determinantes Ambientales de Salud, recuperado de:

<https://www.paho.org/es/temas/determinantes-ambientales-salud>

Resolución 0312 de (2019); Por el cual se reglamenta los estándares mínimos del SG-SST, recuperado de

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

OSHA 18001 (2007), sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional. Recuperado de

<http://www.usbcartagena.edu.co/phocadownload/copaso/4.pdf>

Ley 1562 de 2012 (por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional) recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Decreto 1072 de 2015 (por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo) recuperado de

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

Flórez & Díaz (2021), Proyecto de Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

(SG-SST), para la empresa inversiones FYB, de Pereira, Risaralda, recuperado de

<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/186defab-7401-4491-8a35-b8965a04e82d/content>

Resolución 1111 de 2017 (por la cual se definen los estándares mínimos del SG- SST para empleadores y contratantes), recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Resolución 0319 de 2019 (por la cual se definen los estándares mínimos del SG- SST), recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Circular 071 de 2020 (Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejora SG-SST)

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/circular+0071.pdf/f7f84d25-fcb2-e957-d9ce-cb4c87e84be3?t=1606>

Circular 072 de 2021 (Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejora (SG-SST) recuperado de <https://www.cerlatam.com/normatividad/mintrabajo-circular-072-de-2021/>

Decreto 1072 de 2015. (Ministerio de trabajo)

Decreto 614 de 1984. (PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA)

Estella Morey, (2022), El accidente laboral desde la perspectiva desde la psicología social recuperado de

<https://books.google.com.co/books?id=tfR5EAAAQBAJ&pg=PT59&dq=indicadores+de+accidentalidad+laboral+a%C3%B1o+2022&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwizzaLWrNn7AhViSzABHcMACiUQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q&f=false>

(Garrido, 2022), 5 Factores Que Garantizan Una Adecuada Implementación del SG-SST, recuperado de <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seguridad-social/sg-sst/cinco-5-factores-que-garantizan-una-adecuada-implementacion-del-sg-sst/>

Ms. Belkis Eche Mendía Tocaban. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones, Revista Cubana de Higiene y Epidemiología 2011;49(3):470-481.

Robert F. Herrick. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Recuperado de : <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+30.+Higiene+industria>

LIZARAZOA Cesar G, FAJARDO Javier M, QUINTANA Leonardo, Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia.

ZULETA Z. Jorge, Marco normativo del sistema general de riesgos laborales en Colombia en el periodo 1915 – 2012. Bogotá 2013.

Sánchez S.(2021). Historia de la salud ocupacional de Colombia. Recuperado de
:https://elmundodelsgsst.com/la-historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia/

Dilia García (2017), impacto de la implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo (sst) recuperado de
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/490/Trabajo%20de%20grado?sequence=1&isAllowed=y>

Bocanegra, Santofimio & Corredor (2019), importancia de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las pymes recuperado de
<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8180/5/tesis%20final%20muebles%20e.pdf>

Guio & Meneses (2011), implementación de un sistema de gestión de la salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas Atenco Ltda. Ipiales Recuperado de
https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1778/Implementacion_sistema_gestion.pdf;jsessionid=D1EA6F14D207B70817EC8F7C6D016446?sequence=1

Gonzales, Torres & Martínez (2020), estrategia para mejorar la calidad de vida laboral, recuperado de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1693/Estrategia%20para%20mejorar%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral.pdf?sequence=1>

Grisales & Gallego (2020), Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira recuperado de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

Bonilla, Diaz & Pinzón (2020), Rappitenderos, sus condiciones laborales y redes de apoyo en medios masivos, recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/51868/Tesis%20Mario%20Bonilla%20C%20Tatiana%20Diaz%20y%20Karen%20Pinzon%20%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Amezquita (2013), satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012, recuperado de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/5675/0461889-p.pdf;jsessionid=C365F4C8C802FCAE18016E1EA8D40D9E?sequence=1>

Acosta (2021), Análisis de Literatura sobre la Reducción de la Jornada Laboral en Colombia, recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/35645/3/2021_an%C3%A1lisis_literatura_reduccion%20de%20la%20jornada%20laboral.pdf

Villa (2016), Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (sst) para la empresa Jaime rozo Gómez y cia s.a.s. Recuperado de <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0069391.pdf>

Gómez, Gómez & Sánchez (2021) Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la empresa organización Garzón y Asociados S.A.S, recuperado de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1206/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de trabajo (2022), Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

ILO-OSH, (2001), Directrices relativa a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, recuperado de https://books.google.com.co/books?id=pE1s0_ILaLgC&printsec=frontcover&dq=como+impacta+positivamente+el+mejoramiento+continuo+del+sgsst&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiExre4s9n7AhXBbDABHWcMB1oQ6wF6BAgKEAE#v=onepage&q&f=false

Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia <https://www.isotools.com.co/estructura-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-segun-decreto-1072/>

Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia

<https://www.isotools.com.co/estructura-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-segun-decreto-1072/>

Sánchez S.(2021). Historia de la salud ocupacional de Colombia. Recuperado de
:https://elmundodelsgsst.com/la-historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia/

Consejo Colombiano de Seguridad (2022), Tasas de siniestralidad laboral en el país , recuperado de <https://ccs.org.co/portfolio/durante-el-primer-trimestre-de-2022-se-redujeron-las-tasas-de-siniestralidad-laboral-en-el-pais/#:~:text=Durante%20el%20primer%20trimestre%20de%202022%20se%20presentaron%2011.396%20accidentes,de%201252%20accidentes%20al%20d%C3%ADa.>

Yulissa Pérez (2022), Comparativo del estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo de Colombia con el contexto internacional, recuperado de:
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/4678/PerezElyYulissaElena.pdf?sequence=3&isAllowed=y>