

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN UNA MICROEMPRESA DE CONFECCIONES DE CALI SEGÚN
EL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO 1072 DE 2015 LIBRO 2, PARTE 2,
TÍTULO 4 Y CAPITULO 6**

**ANGIE VANESSA MOSQUERA CHAVERRA
JORGE ENRIQUE CHARRIA SANIN**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO
FACULTAD EDUCACIÓN A DISTANCIA Y VIRTUAL
PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI**

2020

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN UNA MICROEMPRESA DE CONFECCIONES DE CALI SEGÚN
EL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO 1072 DE 2015 LIBRO 2, PARTE 2,
TÍTULO 4 Y CAPITULO 6**

**ANGIE VANESSA MOSQUERA CHAVERRA
JORGE ENRIQUE CHARRIA SANIN**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL
TÍTULO DE PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL**

**GERMAN ENRIQUE GUTIERREZ MANZANO
DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO
FACULTAD EDUCACIÓN A DISTANCIA Y VIRTUAL
PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI**

2020

Nota de aceptación

FIRMA DIRECTOR DE
PROYECTO

FIRMA JURADO 1

FIRMA JURADO 2

Dedicatoria

Agradecemos en primer lugar a Dios por ser nuestro guía y permitirnos culminar este gran objetivo profesional.

De manera especial dedicamos este trabajo de grado a nuestras familias por ser el pilar fundamental e incondicional para la construcción de nuestra vida profesional, por motivarnos a buscar la superación personal.

A nuestra Institución Universitaria y a sus docentes por la formación académica recibida y por compartirnos sus consejos y experiencias, además de ser faro de inspiración para llegar a ser grandes profesionales y que se puedan sentir orgullosos de haber participado en nuestro proceso de formación profesional.

Agradecimientos

A nuestro director de trabajo de grado. por su colaboración, enseñanza y apoyo, y a todos los docentes y colaboradores que nos brindaron sus conocimientos y contribuyeron a nuestro proceso de formación. A nuestros compañeros de estudio, con quienes compartimos durante estos 5 años este proceso de aprendizaje, especialmente Nery Esperanza Diaz, Lina Fernanda Ospina y Gina Marcela Solarte. Finalmente agradecemos a la empresa de Confecciones Uniformes de Colombia SAS que nos abrió sus puertas para la realizar este proyecto.

Tabla de Contenido

Nota de aceptación	3
Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
índice de tablas	8
Índice de gráficos	8
Índice de Anexos	9
INTRODUCCIÓN	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 PREGUNTA PROBLEMA	20
2. OBJETIVOS	20
2.1 Objetivo General	20
2.2 Objetivos Específicos	20
3. JUSTIFICACIÓN	21
4. MARCO DE REFERENCIA	22
4.1 ANTECEDENTES	22
4.2 MARCO TEÓRICO	24
4.3 MARCO LEGAL	32
5. DISEÑO METODOLÓGICO	40
5.1 Tipo de estudio	40
5.2 Población	40
5.3 Muestra	40
5.4 Criterios	40
5.4.1 Criterios de Inclusión	40
5.4.2 Criterios de Exclusión	40

6. MÉTODOS, TÉCNICAS, TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN, FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN POR OBJETIVO ESPECÍFICO	41
6.1 Análisis	41
6.2 Operacionalización de variables	64
7. CONSIDERACIONES ÉTICAS	66
8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	67
8.1 Resultado I Primer Objetivo Específico.	67
8.2 Resultado II: Segundo Objetivo Específico.	72
8.3 Resultado III Tercer Objetivo Específico.	73
9. DISCUSIÓN	75
10 CONCLUSIONES	77
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
Índice de Anexos	82

índice de tablas

Tabla 1 Nombres de los trabajadores de Uniformes de Colombia S.A.S	44
Tabla 2 Ingresos del trabajador	55
Tabla 3 Egresos por vivienda	56
Tabla 4 Egresos por transporte	57
Tabla 5 Egresos por servicio	57
Tabla 6 Egresos por salud	58
Tabla 7 Egresos por vestido	58
Tabla 8 Egresos por recreación	58
Tabla 9 Fecha de vinculación a la empresa	61
Tabla 10 Variables	64

Índice de gráficos

Gráfico 1 Género	42
Gráfico 2 Estado civil	42
Gráfico 3 Etnia	43
Gráfico 4 Nivel de escolaridad	43
Gráfico 5 Tipo de contrato	44
Gráfico 6 Tipo de trabajador	44
Gráfico 7 N° personas a cargo	45
Gráfico 8 Disposición de tiempo de los trabajadores	45
Gráfico 9 Comunicación familiar	46
Gráfico 10 Decisiones del hogar	46
Gráfico 11 Toma de decisiones	47
Gráfico 12 Familia	47
Gráfico 13 Constancia de exámenes en la E.P.S	48
Gráfico 14 Antecedentes de salud	48
Gráfico 15 Calificación a la programación de citas de la E.P.S	49
Gráfico 16 Calificación sobre entrega de medicamentos en la E.P.S	49
Gráfico 17 Calificación sobre atención al usuario en la E.P.S	50

Gráfico 18 Tipo de vivienda	50
Gráfico 19 Partes de la vivienda	51
Gráfico 20 Tipo de vivienda	51
Gráfico 21 Deudas	52
Gráfico 22 Estrato socioeconómico	52
Gráfico 23 Servicios Públicos	53
Gráfico 24 Estado de vías de acceso y transporte del hogar	53
Gráfico 25 Posesión de medio de transporte	54
Gráfico 26 Clase de medio de transporte	54
Gráfico 27 Egresos por alimentación	55
Gráfico 28 Egresos por educación	56
Gráfico 29 Actividades de tiempo libre	59
Gráfico 30 Grupos sociales	59
Gráfico 31 Actividades realizadas por recursos humanos	60
Gráfico 32 Participación en actividades de recursos humanos	60
Gráfico 33 Cargo	61
Gráfico 34 Antigüedad	62
Gráfico 35 Molestias físicas referidas	62
Gráfico 36 Reporte antecedentes osteomusculares	63

Índice de Anexos

Anexo 1: Instrumento de evaluación diagnóstica
Anexo 2: Evaluación Resolución 0312 2019
Anexo 3: Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos
Anexo 4: Listado maestro
Anexo 5: Presupuesto
Anexo 6: Plan de trabajo anual
Anexo 7: Acta de comité de convivencia laboral
Anexo 8: Evaluación y reevaluación de contratistas y proveedores
Anexo 9: Cronograma de capacitaciones

Anexo 10: Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia

Anexo 11: Inspección extintores

Anexo 12: Reporte de simulacro de evacuación

Anexo 13: Inspección a trabajo de contratistas

Anexo 14: Investigación formal de incidentes -accidentes

Anexo 15: Formato reporte accidente - incidente versión involucrado

Anexo 16: Reporte de accidente- incidente versión testigo

Anexo 17: Lecciones aprendidas

Anexo 18: Formato acciones correctivas, preventivas y de mejora

Anexo 19: Formato de asistencia

Anexo 20: Encuesta perfil sociodemográfico

Anexo 21: Planificación y análisis del cambio

Anexo 22: Formato de identificación de peligros por cargos y descripción de tareas

Anexo 23: Acta designación responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 24: Acta de reintegro laboral

Anexo 25: Acta de reubicación laboral

Anexo 26: Formato de inspecciones generales

Anexo 27: Entrega individual de elementos de protección personal

Anexo 28: Formato entrega de dotación

Anexo 29: Encuesta osteomuscular

Anexo 30: Programa de capacitación

Anexo 31: Programa de inducción y reinducción

Anexo 32: Matriz de requisitos legales

Anexo 33: Matriz de Indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Anexo 34: Matriz de compras

Anexo 35: Matriz identificación contratistas

Anexo 36: Matriz de acciones preventivas, correctivas y de mejora

Anexo 37: Matriz de roles, responsabilidades y autoridades

Anexo 38: Matriz de objetivos

- Anexo 39: Matriz perfil sociodemográfico
- Anexo 40: Matriz perfil sociodemográfico
- Anexo 41: Procedimiento comunicación, participación y consulta
- Anexo 42: Procedimiento para la gestión del cambio
- Anexo 43: Procedimiento de compras
- Anexo 44: Procedimiento operativo normalizado (PON'S)
- Anexo 45: Procedimiento de auditorías internas
- Anexo 46: Procedimiento de reintegro laboral
- Anexo 47: Procedimiento de reubicación laboral
- Anexo 48: Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales
- Anexo 49: Procedimiento investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- Anexo 50: Procedimiento de control de documentos y registros
- Anexo 51: Procedimiento de medición y seguimiento del desempeño
- Anexo 52: Procedimiento de control operacional de actividades
- Anexo 53: Procedimiento para identificación de requisitos legales
- Anexo 54: Responsabilidades
- Anexo 55: Reglamento interno
- Anexo 56: Documento control de la información documentada
- Anexo 57: Documento identificación de peligro y valoración del riesgo
- Anexo 58: Documento rendición de cuentas
- Anexo 59: Documento revisión por la dirección
- Anexo 60: Documento acciones correctivas, preventivas y de mejora
- Anexo 61: Perfil del cargo encargado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Anexo 62: Perfil del cargo asistente administrativa
- Anexo 63: Perfil cargo gerente
- Anexo 64: Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Anexo 65: Política de prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas
- Anexo 66: Protocolo bioseguridad ante covid-19
- Anexo 67: Manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Anexo 68: Indicadores de Estructura

Anexo 69: Indicadores de Proceso

Anexo 70: Indicadores de Resultado

Anexo 71: Plan de acción 2019-2020

Anexo 72: Documento plan de accion

Anexo 73: Organigrama

Anexo 74: Mapa de procesos

RESUMEN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo además de ser un requisito legal, es una necesidad corporativa que, por un lado, busca prevenir los accidentes y las enfermedades laborales con el fin de brindar unas adecuadas condiciones laborales mediante la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, y por otro lado el bienestar del trabajador.

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora.

Se tiene como objetivo el Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en una microempresa del sector de las confecciones en el Municipio de Santiago de Cali - Departamento del Valle del Cauca.

Para la investigación se utilizó la metodología de estudio descriptivo cuantitativo, donde se utilizó como instrumento el Decreto 1072 del 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4 y Capítulo 6 y la Resolución 0312 de 2019. El desarrollo del proyecto de investigación se hace en tres etapas, la primera: realizar el diagnóstico de la situación actual de la empresa objeto de estudio en Seguridad y salud en el Trabajo mediante la aplicación de una herramienta

suministrada por la Institución Universitaria Antonio José Camacho para validar el cumplimiento de la norma.

La segunda etapa consiste en identificar los peligros emanados del diagnóstico de la situación actual de la empresa por medio de la matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos encontrados.

Y en la tercera fase diseñar el plan de acción para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como instrumento de medición se utilizó la herramienta antes mencionada suministrada por la Universidad, las directrices consignadas en el Decreto 1072 de 2015 y la tabla de estándares mínimos de la Resolución 0312 del 2019.

La empresa tiene implementado medianamente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Cuenta con algunos documentos y está en el proceso de completar la implementación de todos los requisitos exigidos en la normatividad. En la evaluación realizada con la herramienta se encontró un cumplimiento del 57.2 % del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de, es decir, está en un nivel crítico de cumplimiento.

En conclusión, se logra diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con lo cual la empresa podrá trabajar en mejorar los estándares de cumplimiento.

Este trabajo servirá de guía para el diseño del SG-SST a desarrollar en las pequeñas empresas del sector de las confecciones y otros sectores productivos que lo requieran para cumplir los requisitos de Ley, mejorar los niveles de Productividad, Calidad y Seguridad en el Trabajo.

Palabras Claves: Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo, Plan de Acción, Diagnóstico, Diseño, Sector Confecciones, Matriz de Peligros.

ABSTRACT

The Occupational Health and Safety Management System, in addition to being a legal requirement, is a corporate necessity that, on the one hand, seeks to prevent accidents and occupational diseases in order to provide adequate working conditions by identifying hazards, evaluation and assessment of risks, and on the other hand, the well-being of the worker.

It consists of the development of a logical and phased process, based on continuous improvement and that includes policy, organization, planning, application, evaluation, auditing and improvement actions.

The objective is to design the Occupational Safety and Health Management System (SG-SST) in a micro-company in the clothing sector in the Municipality of Santiago de Cali - Department of Valle del Cauca.

For the research, the quantitative descriptive study methodology will be specified, where Decree 1072 of 2015 Book 2, Title 4 and Chapter 6 and Resolution 0312 of 2019 will be considered as an instrument. The development of the research project is carried out in three stages, the First: make the diagnosis of the current situation of the company under study in Occupational Safety and Health through the application of a tool provided by the Antonio José Camacho University Institution to validate compliance with the standard.

The second stage consists of identifying the dangers arising from the diagnosis of the current situation of the company through the matrix of dangers, evaluation and evaluation of the risks found.

And in the third phase, design the action plan for the implementation of the Occupational Health and Safety Management System.

The aforementioned tool provided by the University, the guidelines set forth in Decree 1072 of 2015 and the table of minimum standards of Resolution 0312 of 2019 were used as a measurement instrument.

The company has moderately implemented the occupational health and safety management system. It has some documents and is in the process of completing the implementation of all the requirements of the regulations. In the evaluation carried out with the tool, a compliance of 57.2% of the Occupational Health and Safety Management System was found, that is, it is at a critical level of compliance.

In conclusion, it is possible to design the Occupational Health and Safety Management System, with which the company will be able to work on improving compliance standards. This work will serve as a guide for the design of the SG-SST to be developed in small companies in the clothing sector and other productive sectors that require it to comply with the requirements of the Law, improve the levels of Productivity, Quality and Safety at Work.

Key Words: Management System, Safety and Health at work, Action Plan, Diagnosis, Design, Clothing Sector, Hazard Matrix.

INTRODUCCIÓN

El concepto de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo nace a partir de la Ley 1562 del 2012, la cual modifica el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, exigiendo a todas las empresas de nuestro país pasar de un programa de Salud Ocupacional a un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo. Con el Decreto 1443 de 2014, que fue derogado por el Decreto Único Reglamentario del Sector trabajo 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 en que se mencionan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión.

El Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017 para evaluar los estándares mínimos que deben cumplir las empresas según su número de trabajadores y el nivel de riesgo al que pertenezcan, pero luego se expidió la Resolución 0312 del 2019, que modificó dichos estándares mínimos.

Es importante complementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo con el Decreto 1072 del 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6) en una empresa del sector de confecciones en Santiago de Cali.

El desconocimiento de las políticas y ajustes a la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo hace necesario el apoyo a los microempresarios por parte de entes como la Cámara de Comercio y otras instituciones como la nuestra, que den soporte y aporten conocimiento para poder cumplir con los requisitos de ley y ayuden a diseñar un Sistema de Gestión que vele por la Seguridad, Integridad y Salud de sus trabajadores.

Esta investigación se realizó en una microempresa del sector de las confecciones, que después de varios años de existencia como una empresa manufacturera pasó a ser una empresa dedicada al diseño y comercialización de uniformes para todo tipo de organizaciones empresariales en Colombia. Cuenta con 5 trabajadores que tiene contrato laboral a término indefinido y están afiliados a salud y pensión y arl.

Las actividades de esta microempresa involucran esfuerzo físico y mental en mayor o menor proporción, lo que significa que, todo individuo que se desempeñe en este sector estará expuesto a diferentes tipos de riesgo como el físico, psicosocial y condiciones de seguridad mecánico, biomecánico entre otros riesgos que podrían afectar su salud.

Con los aportes hechos al de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la empresa objeto de estudio mejoró el diseño de procedimientos, programas y formatos.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Trabajar en una empresa textil conlleva a que trabajadores y trabajadoras subsistan con sustancias y partículas, que ocasionan reacciones en las vías respiratorias enfermedades laborales tales como la asbestosis y la silicosis, las cuales son ocasionadas por agentes que se depositan en el sistema respiratorio. Hay una variedad de agentes naturales y sintéticos utilizados en el lugar de trabajo que provocan enfermedades de tipo alérgico; asma de origen laboral, rinitis o alveolitis.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proyectó estadísticamente que para el año 2000 se produjeron alrededor de 2 millones de muertes relacionadas con el trabajo. Considerando que los principales factores de mortalidad es el cáncer por la exposición al asbesto, sílice y otros polvos cancerígenos. Atribuyendo a un 32 % a la mortalidad laboral en el mundo.

Así mismo un informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde propone un camino hacia el crecimiento sostenible en bangladesh que está ubicado al este de la india, donde se recalca que este país ha tenido un crecimiento económico alto en las últimas dos décadas gracias a la exportación de textiles. Mientras tanto el crecimiento no reglamentado de esta industria contribuye al deterioro de las condiciones de trabajo, lo cual ha sido un obstáculo para el desarrollo sostenible y por otra parte provocando uno de los peores desastres industriales de la historia. Como por ejemplo los trabajadores del sector de la confección de Bangladesh reciben uno de los salarios más bajos en la región.

De acuerdo a lo anterior es necesario hacer un comparativo del salario mínimo en otros países teniendo en cuenta que el salario en Bangladesh en el sector de las confecciones es de 39 dólares al mes, de donde resulta que está cerca de la mitad de las tasas más bajas aplicadas en otros importantes países exportadores de prendas de vestir, como Camboya (80 dólares), India (71 dólares), Pakistán (79 dólares), Sri Lanka (73 dólares) y Vietnam (78 dólares).

Habría que decir también que los recientes accidentes han llevado a cuestionarse los riesgos que se tienen en cuanto a la seguridad y salud del trabajador en el sector de las confecciones de Bangladesh, donde uno de ellos fue el incendio en una fábrica que en noviembre 2012 costó la vida de 117 trabajadores y el colapso de un edificio sede de diversas fábricas de la confección en abril 2013, que causó la muerte de 1.129 trabajadores, este último uno de los peores desastres industriales de la historia.

A causa de ese desastre en los últimos meses el Gobierno de Bangladesh ha emprendido algunas acciones concretas dirigidas a enfrentar los problemas de seguridad y salud, las malas condiciones de trabajo siguen siendo un desafío en muchas fábricas del país, en particular en el sector de la confección. Además, la cobertura de la protección social en Bangladesh es una de las más bajas en la región, En 2010, menos de 10 por ciento de los pobres de las áreas urbanas tenía acceso a la asistencia social.

Ahora bien, la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) será fundamental para el logro de mejores condiciones laborales, entrando a fortalecer las políticas de fijación de salarios, en particular a través del salario mínimo y de esa misma manera combatiendo la informalidad.

A su vez el sector textil en Latinoamérica se ha convertido en una de las principales generadoras de empleo, pero así mismo se enfrentan con diferentes desafíos en la gestión de los peligros en las empresas. Causando anualmente un aproximado de 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores de la industria, estas cifras son arrojadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así mismo Según los datos del Ministerio de Trabajo de Colombia (2015), en el año 2014 hubo un total 698.942 accidentes de trabajo, 9.710 enfermedades y 564 muertes derivadas del trabajo.

Como resultado de estas cifras la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recalca que todas las organizaciones deben contar con un marco normativo, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST), todo esto con el fin de tener una coordinación y estandarización a nivel latinoamericano.

Al dialogar con los propietarios de la empresa Uniformes de Colombia ubicada en el Municipio de Santiago de Cali, dedicada a la fabricación y distribución de productos textiles para uso de vestimenta empresarial, verificamos que actualmente no cumplen con todos los procesos y procedimientos de gestión de seguridad y salud en el trabajo por tal motivo se hace necesario diseñar un sistema de seguridad y salud para los trabajadores.

Es muy importante tener en cuenta que por muy pequeña que sea la empresa y en cualquier nivel jerárquico, es primordial documentar elementos como acciones, recursos y tiempos que conlleven al logro de determinados objetivos y metas.

De acuerdo con lo anterior, nuestro trabajo estará encaminado a desarrollar diagnósticos de los riesgos que surgen en cada una de las actividades laborales de la empresa, tanto administrativas como operativas.

Es una empresa de pocos empleados, pero con una demanda bastante alta a comparación de empresas grandes del mismo sector, que desarrollan actividades iguales o similares, siendo uno de los motivos por los cuales es de vital importancia disminuir el riesgo de accidentalidad y enfermedades laborales que se puedan derivar de las actividades cotidianas ligadas a la empresa.

El incumplimiento de parámetros legales inmersos en la política pública genera inconformidad a los empleados y del mismo modo se convierte en gastos para la empresa, y razón de ausentismo en la mayoría de las ocasiones, siendo una de las situaciones que ya ha vivido la empresa.

Los peligros evidenciados en el diagnóstico realizado a la empresa Uniformes de Colombia S.A.S para elaborar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, son:

- Las escaleras de acceso a la empresa son demasiado angostas, los escalones son muy pequeños y delgados lo que hace que se dificulte el tránsito por las mismas y se puede presentar fácilmente una caída
- La mensajera de la empresa, que se desplaza en moto está expuesta al peligro de tránsito por vía pública
- Las operarias y el personal administrativo están expuestas a posturas sedentes prolongadas y a movimientos repetitivos de manos
- La persona encargada del corte y diseño está expuesta a postura bípeda mantenida durante toda la jornada laboral

1.1 PREGUNTA PROBLEMA

¿Cómo diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una Microempresa de confecciones de Cali según el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4 y Capítulo 6?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una Microempresa de confecciones de Cali según el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4 y Capítulo 6.

2.2 Objetivos Específicos

- Hacer un diagnóstico de la situación actual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la microempresa Uniformes de Colombia S.A.S de Santiago de Cali.
- Analizar los peligros y riesgos asociados a la actividad económica de la microempresa Uniformes de Colombia S.A.S de Santiago de Cali.
- Realizar un Plan de Acción para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa Uniformes de Colombia S.A.S de Santiago de Cali 2019.

3. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo de grado recopilará datos importantes para detectar problemas que surgen de la falta de cumplimiento de la legislación colombiana ligada a la seguridad y salud de los trabajadores, en relación con los procesos y procedimientos involucrados en las actividades laborales de las misma.

A través de esta investigación se aspira, reunir información que permita diagnosticar el estado actual de la empresa en cuanto a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa Uniformes de Colombia S.A.S y de igual forma diseñar un sistema que le ayude a disminuir los factores de riesgo y a cumplir con lo que exige la normativa colombiana en el Decreto 1072 del 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6) y la Resolución 0312 de 2019. De la misma forma en que el diseño de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo le servirá a la empresa mencionada, se espera que pueda ser referente para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para otras empresas del sector en Colombia.

Se pretende sensibilizar a la empresa y concientizar a los trabajadores sobre los peligros que representan ejercer sus labores y la mejor forma de prevenirlos.

Este servirá a estudiantes y docentes de las diferentes áreas del conocimiento que se relacionan con la temática, para referenciar investigaciones futuras de la misma forma que puede servir como guía en situaciones similares de otras empresas.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 ANTECEDENTES

Teniendo en cuenta que la seguridad y salud en el trabajo son temas tan importantes a nivel social y empresarial, hay muchos investigadores que se sienten atraídos a realizar proyectos relacionados con la temática a fin de optimizar sistemas de gestión que otorguen mejores prácticas de implementación de acuerdo a los parámetros legales de Colombia, siendo así cómo se evidencian un sinnúmero de investigaciones anteriores a la presente de la cuales podemos destacar algunas tanto en el contexto nacional como internacional y se referencian de la siguientes.

En Ecuador las regulaciones políticas relacionadas con las seguridad y salud en el trabajo, le permiten a personas de diferentes ámbitos laborales exigir el cumplimiento de la legislación que disminuye los riesgo y peligros dentro de las actividades laborales, siendo así como los investigadores se sienten atraídos por este tipo de temática que se vuelven controversiales y a su vez despiertan el interés de diferentes profesionales o expertos del área, como lo es en este caso en el que investigadores realizaron un artículo para la revista San Gregorio ¹ donde analizaron información de los niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional, donde destacaban el comportamiento de los intereses empresariales y de las áreas de recursos humanos para implementar sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

En Perú expertos en política pública estudiaron el caso de los trabajadores en condición de discapacidad en países latinoamericanos y realizaron un proyecto llamado “diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos – procomsac – en chiclayo” realizado por Hernán Mosqueira Arce ², quien se basó en una metodología

¹ María José Macías, «Niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional», *Revista San Gregorio*, 0.29 (2019) <<https://doi.org/10.36097/RSAN.V0I29.926>>.

² Hernán Mosqueira, «Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos - procomsac - en chiclayo», 2016 <<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2966>> [accedido 21 enero 2020].

observacional directa de las condiciones de trabajo de las personas que realizan diferentes tipos de actividades derivadas de los procesos y procedimientos llevados a cabo en la organización mencionada.

Entre proyectos anteriores se encontró uno llamado la “influencia de un sistema de gestión en los índices de seguridad de la empresa Joweers” para el año 2017 ³ en la que se exponen siete accidentes ocurridos durante el transcurso del año 2016, en las actividades laborales de los cuales enfrentan problemas jurídicos debido a que algunos de los trabajadores quedaron en condición de discapacidad permanente y no fueron integrados a otro tipo de actividades que podrían desarrollar dentro de la compañía, del mismo modo bajo la economía para estas personas y se denomina que en los próximos años tengan una alta probabilidad de realizar trabajos informales en otros contextos sociales debido al incumplimiento de estipulaciones legales por parte de la empresa acorde a los parámetros de política pública del gobierno peruano.

Para el año 2018 Kevin Padilla del programa de administración de empresas realizó un trabajo de grado llamado “implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) fundación educativa para Colombia de la OMS INTERNACIONAL (FUNDECOM) BOGOTÁ D.C” ⁴, el cual tenía como objetivo principal implementar un sistema de gestión que mejorará las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa, disminuyendo los accidentes e incidentes, con espacios de trabajo seguros y adecuados en cada una de las áreas y acorde a las actividades desempeñadas en cada una de estas; justificando que la compañía no contaba con uno que supliría las necesidades, de acuerdo a las actividades desarrolladas en el lugar. Y este fue realizado con base al decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 del 2017.

En el mismo año varios estudiantes de la facultad de derecho de la Universidad Libre Seccional Cúcuta realizaron una investigación para conformar un artículo que fue llamado

³ Nilser Córdova y Jheily Jhoaly Villavicencio, «Influencia de un sistema de gestión en los índices de seguridad de la empresa Joweers 2017», 2017.

⁴ Kevin Padilla de Armas, *Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) fundación educativa (FUNDECOM) BOGOTÁ D.C.*, 2018.

“importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones”⁵ basado en un método observacional y exploratorio con la finalidad de analizar la importancia del bienestar laboral de los trabajadores, mediante una revisión documental de carácter cualitativo la cual permitió hacer una construcción crítica y reflexiva entorno a la seguridad y la salud en el trabajo.

4.2 MARCO TEÓRICO

La salud y la seguridad son fundamentales para lograr una vida plena, un mejor desempeño laboral y el desarrollo de potencialidades en diferentes aspectos y ámbitos. Por ello, existen convenios internacionales y marcos jurídicos nacionales que buscan promover los ambientes seguros que contribuyan a generar un impacto en la promoción y prevención de la salud. (Dirección del trabajo, 2011)

En ese sentido, la prevención de riesgos laborales enmarca la gestión de la seguridad y la salud lo cual obliga a la creación y el diseño de instrumentos que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores dependiendo de la normatividad, la necesidad y el sector económico.

Según lo dispuesto por la Comunidad Andina de Naciones en el artículo 9 de la Decisión 584, y teniendo en cuenta el marco de los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de los países miembros, enfoca la aplicación de un instrumento que tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador.

⁵ Jaime Antonio Ortega, Jorge Rafael Rodríguez, y Hugo Hernández, «Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones», 2017, pp. 155-75 <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6713605>> [accedido 21 enero 2020].

Figura 1. Metodología para el diseño del SG-SST de acuerdo a la CAN



Fuente: Elaboración propia

Para el desarrollo de una buena Gestión en la prevención de riesgos laborales, de acuerdo a la Comunidad Andina hay que adoptar y asumir los siguientes aspectos:

- **Gestión Administrativa:** Integra todos los elementos que permite la gestión para propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.
- **Gestión Técnica:** Se enfoca en establecer medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, en la identificación y evaluación los riesgos, en forma inicial y periódicamente, y en las directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas; por lo cual es necesario la elaboración de planes integrales de prevención de riesgos.
- **Gestión del Talento Humano:** Determina los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores al desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud,

seguridad y bienestar. Entre ellos, los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, para una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- **Procesos Operativos Básicos:** Se basa en adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores de acuerdo la naturaleza de sus actividades.

Sin embargo, aunque el enfoque en el ámbito de la prevención y la seguridad es el mismo, la perspectiva varía de acuerdo a los factores que intervienen. En el caso de Chile, con la aprobación y promulgación de la política nacional de SST encamina sus esfuerzos en el plan nacional de SST considerando cinco etapas para la mejora continua de acuerdo con la guía para diseñar un SG-SST elaborada por la asociación chilena de seguridad (ACHS)

Cuyo objetivo es orientar a las empresas asociadas sobre cómo diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en base a las directrices entregadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Figura 2. Metodología para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basado en las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)



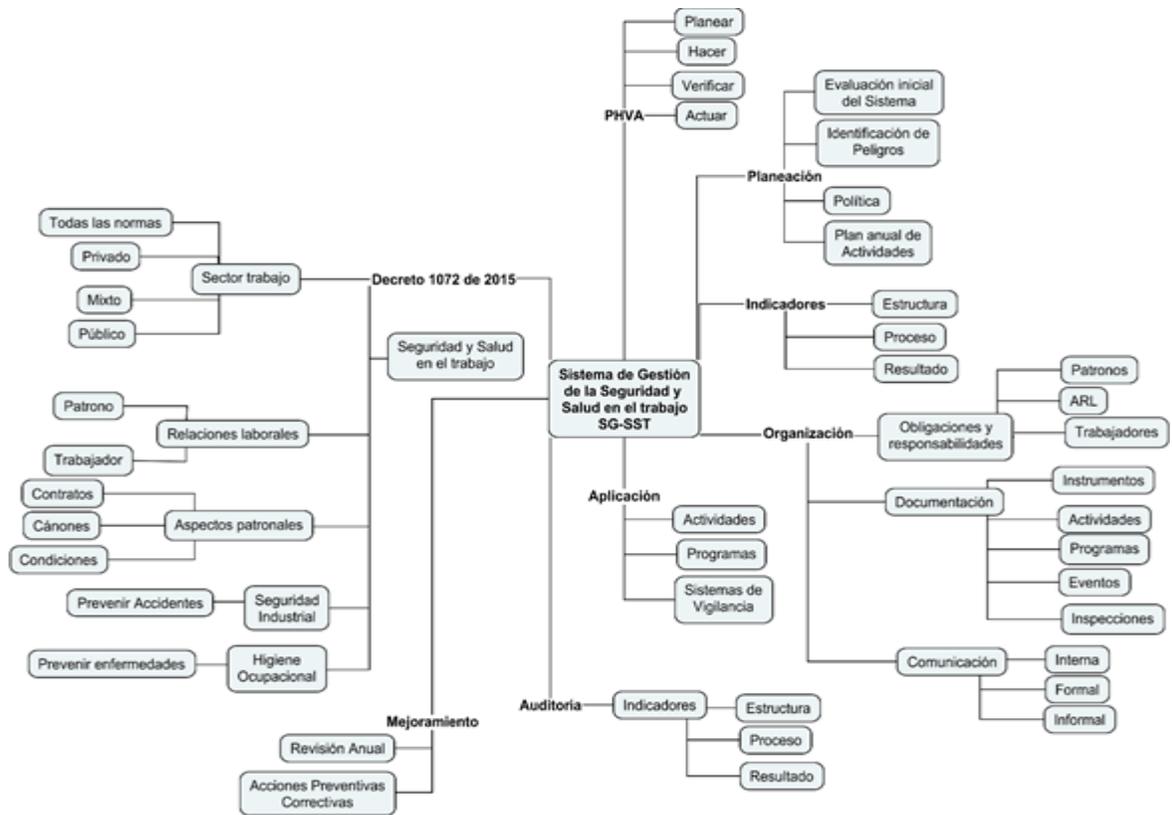
Fuente: Adaptado de la guía para elaborar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basado en las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde el punto de vista de la Asociación Chilena de Seguridad, las fases que considera para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se definen de la siguiente manera:

- **Política:** Compromiso de la alta gerencia
- **Organización:** contempla la responsabilidad, competencia y capacitación, documentación del sistema y la comunicación.
- **Planificación y aplicación:** Determinar la situación de la organización para establecer la planificación de las actividades de SST.
- **Evaluación:** Monitoreo y medición de los resultados datos relativos a los resultados de la SST.
- **Acción en pro de mejoras:** adopción de medidas preventivas y correctivas con base en los resultados del monitoreo y medición del desempeño del SGSST, de las auditorías y de la revisión por la dirección.

Por su parte, el especialista en salud ocupacional Elías Alberto Bedoya Marrugo en su Guía Práctica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo describe su posición de acuerdo a la siguiente estructura:

Figura 3. Metodología para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo a Bedoya.



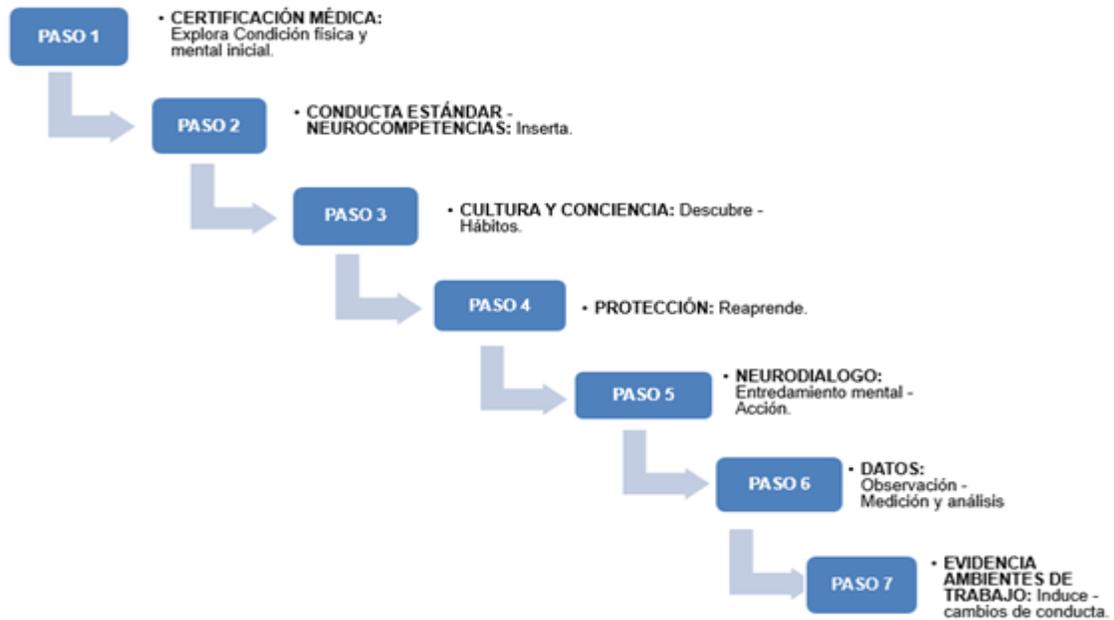
Fuente: Tomado del libro Guía Práctica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de autor Elías Alberto Bedoya Marrugo.

De acuerdo con la metodología de Elías Alberto Marrugo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) representa un esfuerzo estratégico y administrativo de las organizaciones, en busca de prevenir las lesiones y enfermedades laborales requiere desarrollar procesos enfocados en la mejora continua, la identificación de peligros y el control de los riesgos previamente valorados, a través de las etapas del ciclo PHVA.

Así mismo afirma que es imprescindible determinar la situación actual de la organización mediante un diagnóstico inicial, y de acuerdo a los resultados se desarrollará la intervención estableciendo un conjunto de medidas de prevención y control que permitirán eliminar, sustituir o mitigar los riesgos y peligros con controles de ingeniería, cambios de procesos o elementos de protección personal entre otros, logrando desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de manera exitosa al nivel de las necesidades de cada organización .

A su vez Efraín Butrón Palacio Médico especialista en Medicina del trabajo, plantea 7 pasos para la implementación práctica y efectiva en prevención de riesgos laborales en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) argumentando un concepto llamado Modelo de intervención “0” pérdidas con el propósito de generar una cultura de seguridad; mediante la metodología:

Figura 4. Metodología para el diseño del SG-SST de acuerdo Efraín Butrón Palacio.



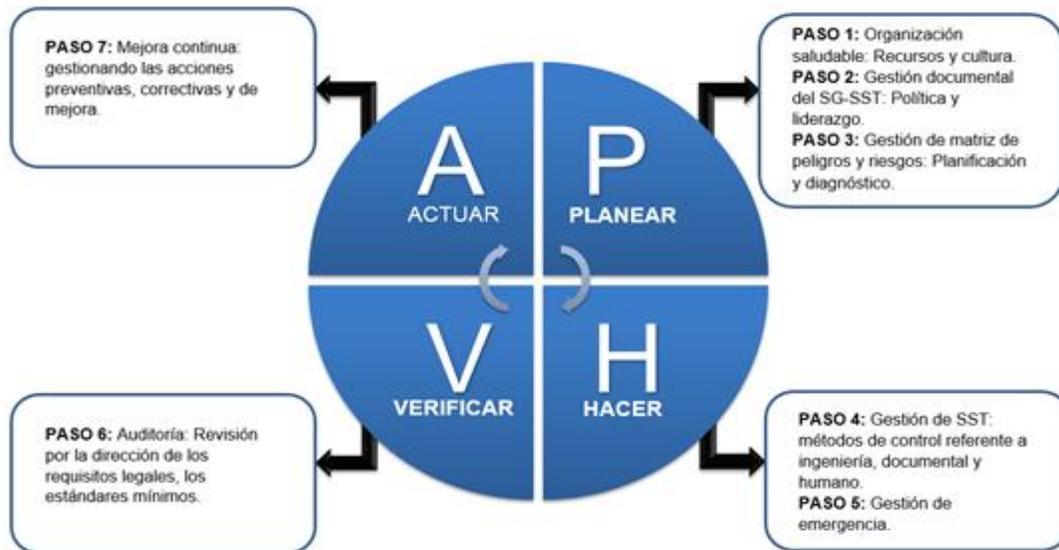
Fuente: Adaptado del libro 7 pasos para la implementación práctica y efectiva en prevención de riesgos laborales en SG-SST.

Teniendo en cuenta la posición del autor, el cual aplica su metodología al comportamiento humano frente al medio laboral, afirmando que el desarrollo de los 7 pasos permitirá a los líderes de las organizaciones realizar la intervención de los riesgos que irá más allá de la implementación en materia de prevención. Es decir, que a través del modelo de intervención “0” pérdidas, se pretende ir en la búsqueda del cambio organizacional fomentando y creando una cultura de seguridad como objetivo primordial.

En síntesis, el cambio organizacional que se describe permitirá a futuro obtener resultados diferentes, evidenciando el apoyo recíproco entre brindar bienestar y seguridad a los trabajadores y el desarrollo de mayor productividad y competitividad.

Así mismo expone su posición frente al diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo al ciclo multietápico del PHVA describiéndolo como una alternativa de solución que asegura el éxito del sistema en las pequeñas y medianas empresas.

Figura 5. Metodología para el diseño del SG-SST de acuerdo Efraín Butrón Palacio.



Fuente: Adaptado del libro Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. Paso a paso para el diseño práctico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En este sentido, los siete pasos descritos por el autor, representan la fórmula para diseñar y desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme a los 60 estándares mínimos requeridos por la Resolución 0312 de 2019. Encaminado a la transformación y concientización del recurso humano desde su ser hasta el saber actuar y el lograr hacer.

De acuerdo con los lineamientos expuestos propone esta guía para brindar apoyo a los líderes de las organizaciones para lograr el cambio de un pensamiento lineal a un pensamiento sistémico orientado a la mejora continua; en donde el objetivo sea aprender a desaprender desde lo ya creado hacia lo que se espera en torno al nuevo concepto de seguridad y salud acorde a las circunstancias y condiciones de las organizaciones.

Ante esta perspectiva el Ingeniero Mecánico y Especialista en Salud Ocupacional Fernando Hena Robledo plantea que el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud constituye la parte fundamental de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y lo infiere de la siguiente manera:

Figura 6. Metodología para el diseño del SG-SST de acuerdo a lo planteado por el autor



Fuente: Adaptado del libro diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud.

Según la metodología definida se infiere que para realizar el diseño e implementación de los programas requeridos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es esencial determinar el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo (panorama de factores de riesgo) y de salud (historias clínicas ocupacionales).

Teniendo en cuenta que las condiciones de trabajo son consustanciales en el proceso de trabajo y hace referencia al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en relación de trabajo y son impuestos en y por su trabajo de la siguiente manera: las condiciones de

ejecución, la naturaleza y objeto del trabajo y por último los niveles de producción e intensidad del trabajo.

Y las condiciones de salud se basa en la descripción del estado de salud y el estado del sistema de los servicios de salud, teniendo en cuenta que mediante esta es posible caracterizar, medir y explicar el perfil de salud – enfermedad.

En este sentido, el desarrollo del diagnóstico de las condiciones de trabajo se identifica en tres fases: Identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, denominado gestión del riesgo y las medidas de intervención. En cuanto al diagnóstico de la situación de salud se divide en cinco etapas: descripción, explicación, pronóstico, evaluación de la situación de la salud y la síntesis diagnóstica.

4.3 MARCO LEGAL

NORMA	AÑO DE EMISION	DESCRIPCION	ARTICULO QUE APLICA
LEY 9	1979	Por la cual Se Dictan Medidas Sanitarias.	Art. 84, 94
LEY 50	1990	Por la cual se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.	Art. 20, 21, 22 y 31

LEY 100	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	TODA
LEY 55	1993	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No 170 y la Recomendación No. 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo", adoptado por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la OIT, 1990	TODA
LEY 776	2002	Cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.	TODA
LEY 1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	TODA
LEY 1122	2007	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el sistema general de seguridad social en salud	TODA
LEY 1393	2010	Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, para evitar la evasión y la elusión	Cap. 3, Art. 26 al 33

LEY 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	TODA
DECRETO 614	1984	Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el País.	TODA
DECRETO LEY 1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	TODA
DECRETO 1772	1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales	TODA
DECRETO 2644	1994	Por el cual se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente	TODA
DECRETO 1530	1996	Por la cual se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.	TODA
DECRETO 2090	2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de dichas actividades	TODA

DECRETO 3615	2005	Por el cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral	TODA
DECRETO 2313	2006	Por el cual se modifica el Decreto 3615 del 2005	TODA
DECRETO 2566	2009	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales	TODA
DECRETO 2923	2011	Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales	TODA
DECRETO 1442	2014	Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones	TODA
DECRETO 1443	2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	TODA
DECRETO 1477	2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	TODA

DECRETO 1072	2015	Decreto único reglamentario de sector trabajo.	Cap. 6
DECRETO 052	2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	TODA
RESOLUCIÓN 2400	1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Art, 355 hasta 370
RESOLUCIÓN 2013	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	TODA
RESOLUCION 1016	1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas e Salud Ocupacional	TODA
RESOLUCION 6398	1991	Por la cual se establece procedimiento en materia de Salud Ocupacional	TODA
RESOLUCION 1075	1992	Por la cual se reglamentan actividades en Salud Ocupacional	TODA

RESOLUCION 3716	1994	Por la cual se establece un procedimiento en materia de Salud Ocupacional	TODA
RESOLUCIÓN 0957	2005	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	TODA
RESOLUCION 0627	2006	Por la cual se establece la Norma Nacional de Emision de Ruido y Ruido Ambiental	TODA
RESOLUCIÓN 1401	2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Art, 4 hasta 11
RESOLUCIÓN 2346	2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	TODA
RESOLUCIÓN 2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de exposición a factores de riesgo psicosocial.	TODA
RESOLUCIÓN 1956	2008	Por la cual se adoptan medidas para el consumo de cigarrillos y tabaco.	TODA

RESOLUCIÓN 1918	2009	Por la cual se modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.	Art 11- 17
RESOLUCIÓN 1023	2010	Por la cual se adopta el protocolo para el monitoreo y seguimiento del Subsistema de Información sobre Uso de Recursos Naturales Renovables SIUR para el sector manufacturero y se dictan otras disposiciones.	TODA
RESOLUCIÓN 0652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	TODA
RESOLUCION 6045	2014	Por la cual se adopta el Plan Nacional de seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021	TODA
RESOLUCIÓN 0312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	TODA
RESOLUCIÓN 0089	2019	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.	TODA
NTC 4114	1997	Seguridad industrial. realización de inspecciones planeadas	TODA

GTC 45	2010	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional	TODA
NTC - ISO 45001	2018	Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso.	TODA
GTC-ISO 19011	2018	Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión.	TODA

5. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 Tipo de estudio

Estudio realizado bajo una metodología de tipo descriptivo-cuantitativo ya que se tuvo la información a través de la observación de los procesos, actividades y tareas de la empresa, lo que permitió el diagnóstico y análisis de la situación actual de la misma en cuanto a cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6, para poder implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa de confecciones del Municipio de Santiago de Cali.

5.2 Población

La empresa Uniformes de Colombia S.A.S actualmente tiene 5 trabajadores en su única sede en el Municipio de Santiago de Cali, en la cual se ejercen diferentes tipos de labores relacionadas con las confecciones.

5.3 Muestra

La empresa permitió la participación voluntaria de todos los trabajadores, por lo tanto, equivale a cinco empleados tanto del área administrativa como del área operativa, los cuales tienen variación en los niveles de escolaridad, desde bachillerato hasta profesionales, los cuales desconoce muchas de las normatividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

5.4 Criterios

5.4.1 Criterios de Inclusión

Todos los empleados directos, visitantes, proveedores, contratistas y practicantes que pertenezcan a la empresa.

5.4.2 Criterios de Exclusión

No se tienen criterios de exclusión

6. MÉTODOS, TÉCNICAS, TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN, FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN POR OBJETIVO ESPECÍFICO

Para este trabajo de grado se utilizan fuentes de recolección de datos primaria como lo son las encuestas realizadas a los empleados de la empresa y fuentes de información secundaria como bases de datos académicas ofrecidas por la universidad Antonio José Camacho. Del mismo modo se tendrán en cuenta referentes extraídos de Google académico.

6.1 Análisis

Mediante el instrumento de encuestas se recolectaron datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Uniformes de Colombia S.A.S, los cuales se relacionan de la siguiente manera.

Tabla 1 Nombres completos de los trabajadores de Uniformes de Colombia S.A.S

Nombre completo

5 respuestas

Elsa Lorena gomez

Carlos Alberto Rivera payan

Eliana Patricia sevellano Castro

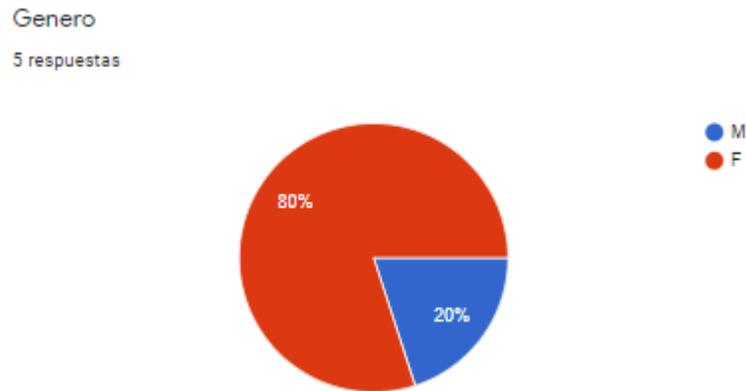
Yaneth Mendoza

Elidia Rivera leomes

Fuente: Elaboración propia

En la sede principal de la empresa trabajan cinco personas las cuales se involucran en su totalidad para la realización de la encuesta sociodemográfica.

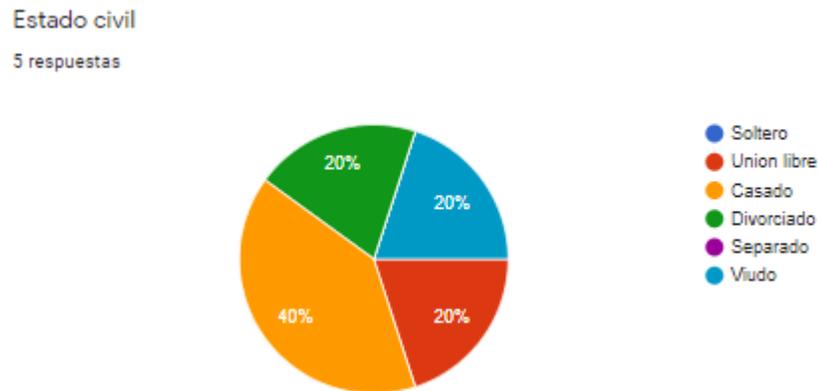
Gráfico 1 Género



Fuente: Elaboración propia

De las cinco personas involucradas laboralmente con la empresa Uniformes de Colombia S.A.S cuatro son mujeres y un hombre, variación correspondiente al 80% y 20% respectivamente.

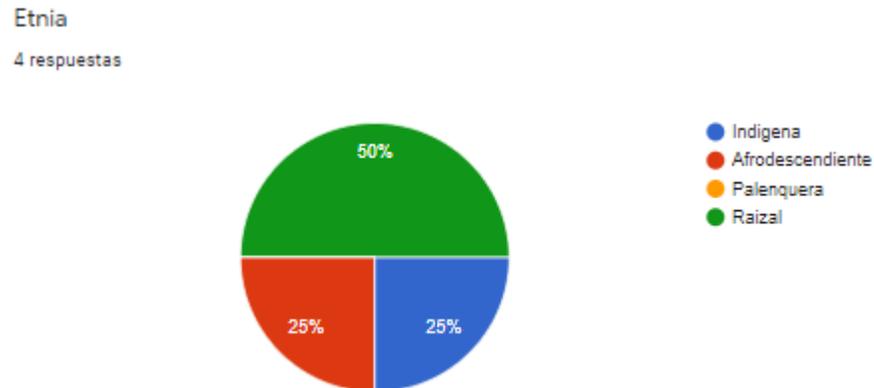
Gráfico 2 Estado civil



Fuente: Elaboración propia

De las seis variables destinadas a identificar el estado civil de los trabajadores de la presente empresa, cuatro son las variables que aplican de la siguiente manera; el 40% que corresponde a dos trabajadores están casados y los otros porcentajes se dividen en tres partes iguales de 20% la cuales pertenecen a 1 persona por posición, excluyendo que no hay separados, ni solteros.

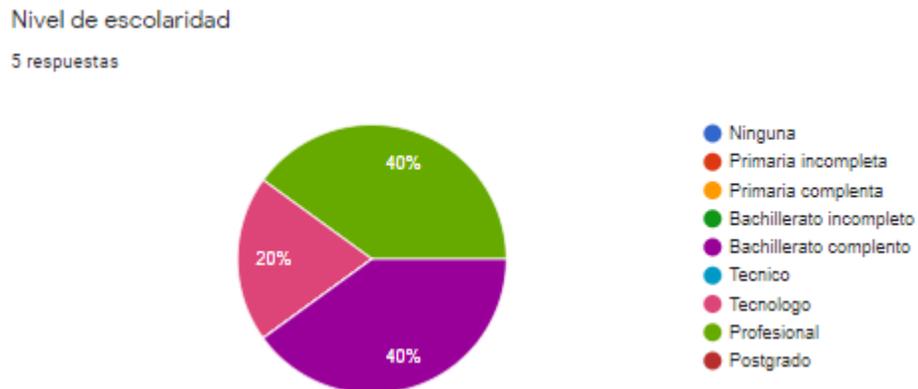
Gráfico 3 Etnia



Fuente: Elaboración propia

Sobre todas las personas que realizaron la encuesta solo cuatro respondieron pertenecer a alguna de las etnias mencionadas anteriormente, para lo cual dos personas consideran ser raizales, y las otras dos afrodescendiente e indígena respectivamente.

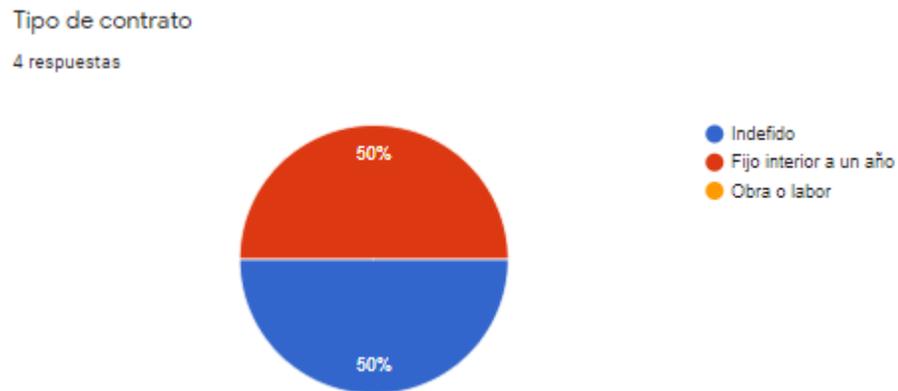
Gráfico 4 Nivel de escolaridad



Fuente: Elaboración propia

El personal de la empresa Uniformes de Colombia S.A.S tiene diferentes niveles de escolaridad, partiendo desde bachillerato completo hasta profesionales, dividiéndose de la siguiente manera dos bachilleres correspondientes al 40% del personal, los cuales ocupan puestos de calidad y despacho del mismo modo oficios varios, dos profesionales correspondientes al mismo valor porcentual anterior y por último un tecnólogo en logística.

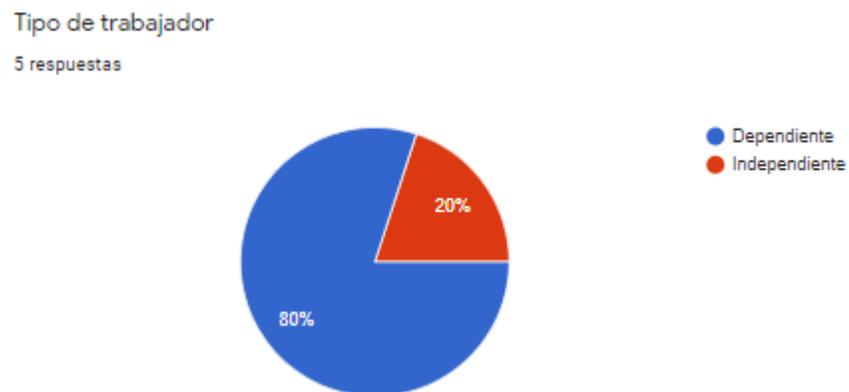
Gráfico 5 Tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia

Para esta pregunta solo aplicaron cuatro personas de los cuales dos tiene contrato a término indefinido y fijo interior a un año. La otra persona faltante figura como propietaria de la empresa, razón por la cual no celebrar contrato laboral.

Gráfico 6 Tipo de trabajador



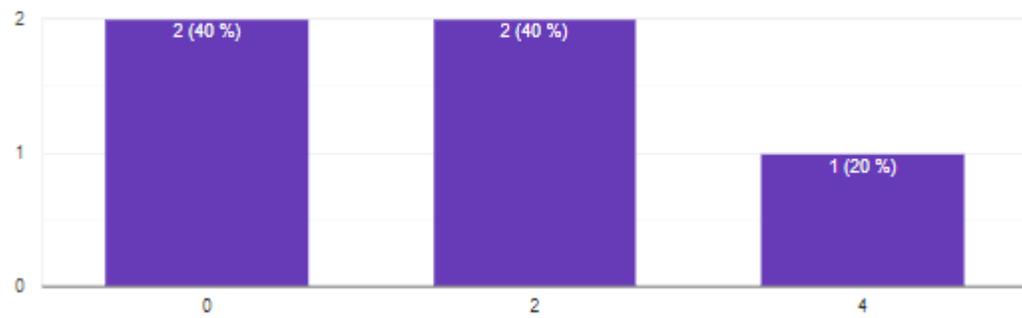
Fuente: Elaboración propia

Cuatro de las personas inmersas en el recorrido de esta encuesta son trabajadores dependientes y una que corresponde al tipo independiente, debido a que figura como propietaria de la empresa.

Gráfico 7 N° personas a cargo

N° personas a cargo

5 respuestas

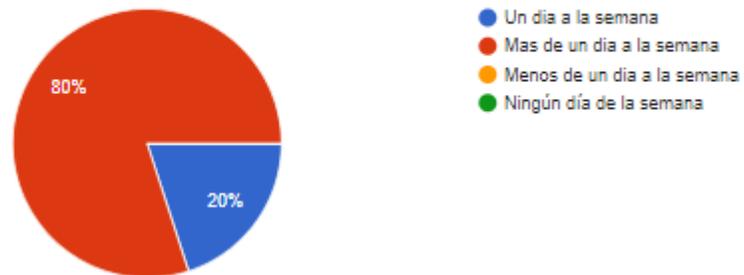


Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8 Disposición de tiempo de los trabajadores

¿cuanto tiempo dispone el trabajador para su familia?

5 respuestas



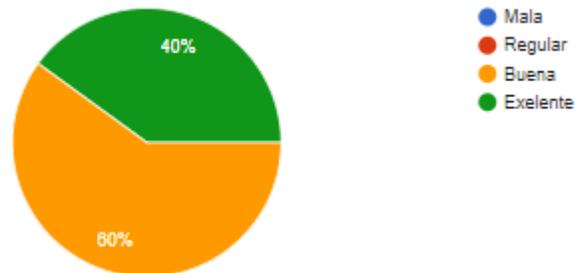
Fuente: Elaboración propia

El 80% de los encuestados tienen disponible más de un día a la semana para compartir diferentes eventualidades con su familia, mientras el 20% correspondiente a una persona tiene un día a la semana.

Gráfico 9 Comunicación familiar

¿Como es la comunicación entre los miembros de la familia?

5 respuestas



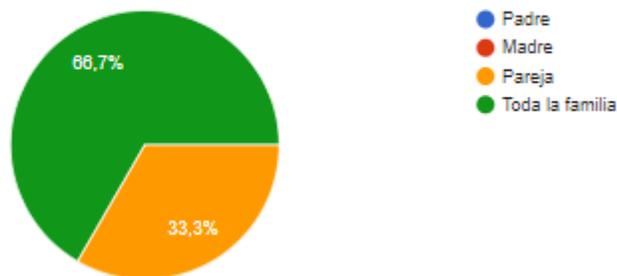
Fuente: Elaboración propia

El 60% de la población encuestada tiene buena comunicación con la familia y el 40% excelente comunicación. Por lo tanto, se puede determinar que los trabajadores de Uniformes Colombia S.A.S se relacionan bien con su grupo familiar.

Gráfico 10 Decisiones del hogar

¿Quien tomas la decisiones en su hogar?

3 respuestas



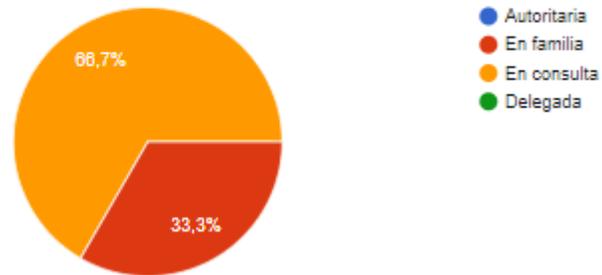
Fuente: Elaboración propia

De los cinco encuestado solo tres participaron en responder la pregunta para los cual dos expresaron que la toma de decisiones en la familia depende de toda la familia y uno respondió que debe ser entre la pareja.

Gráfico 11 Toma de decisiones

¿De que forma toman las decisiones en su hogar?

3 respuestas



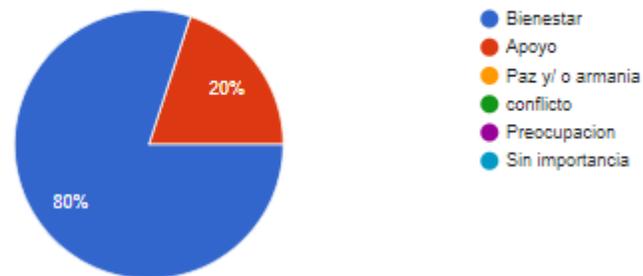
Fuente: Elaboración propia

El mayor porcentaje de los trabajadores que voluntariamente respondieron, expresan que las decisiones en el hogar se toman mediante una consulta.

Gráfico 12 Familia

¿Que significa la familia para usted?

5 respuestas



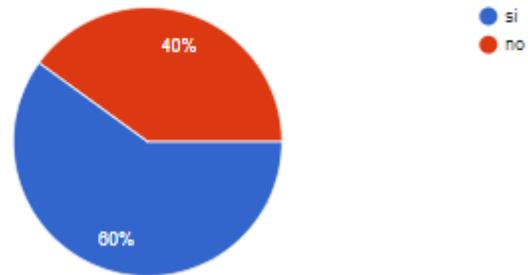
Fuente: Elaboración propia

Entre las variables propuestas como significado de la familia el 80% consideraron que es bienestar y el 20% apoyo.

Gráfico 13 Constancia de exámenes en la E.P.S

¿Se practica periódicamente exámenes en su E.P.S.?

5 respuestas



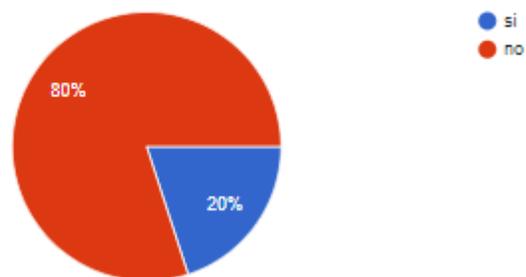
Fuente: Elaboración propia

Tres de los encuestados se practican periódicamente exámenes en su E.P.S, y los otros dos escasamente lo hacen.

Gráfico 14 Antecedentes de salud

¿Sufre de alguna enfermedad?(antecedentes de salud)

5 respuestas



si sufre de alguna enfermedad ¿cual es?

1 respuesta

Apneas de sueño

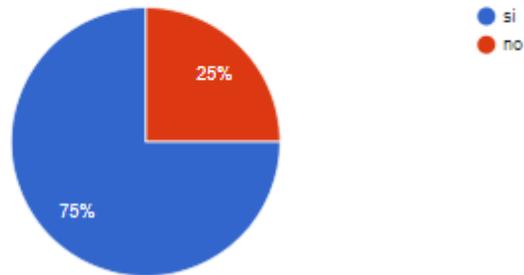
Fuente: Elaboración propia

Una sola persona de los involucrados en este estudio sufre de una enfermedad permanente.

Gráfico 15 Calificación a la programación de citas de la E.P.S

¿Considera buena su E.P.S. en cuanto a programación de citas?

4 respuestas



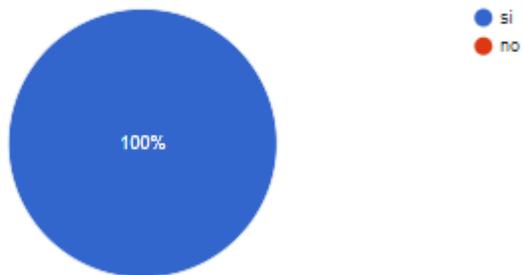
Fuente: Elaboración propia

Tres de los encuestados consideran que su servicio médico tiene una buena gestión en la programación de cita mientras una considera que no es así y la otra persona prefiere no opinar al respecto.

Gráfico 16 Calificación sobre entrega de medicamentos en la E.P.S

¿Considera buena su E.P.S. en cuanto a entrega de medicamento?

4 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Cuatro de las personas que participaron en responder a esta pregunta, consideran que la E.P.S es buena en la entrega de medicamentos.

Gráfico 17 Calificación sobre atención al usuario en la E.P.S

¿Considera buena su E.P.S. en cuanto a la atención al usuario?

4 respuestas



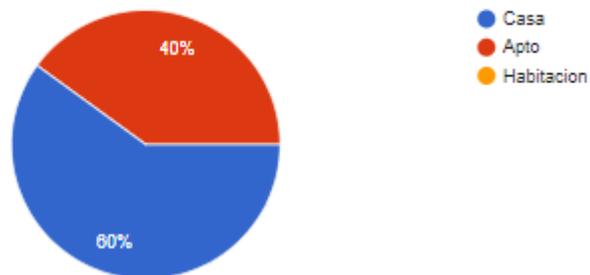
Fuente: Elaboración propia

EL 100% de los participantes en las preguntas relacionadas con la E.P.S consideran que los servicios prestados, brindan una buena atención al usuario.

Gráfico 18 Tipo de vivienda

¿Tipo de vivienda?

5 respuestas



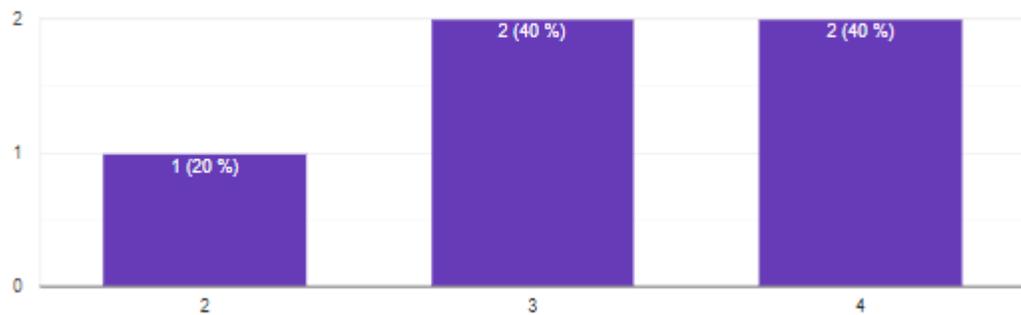
Fuente: Elaboración propia

Un total del 60% viven en casa y 40% en apartamento.

Gráfico 19 Partes de la vivienda

Nº de habitaciones que compone la vivienda

5 respuestas

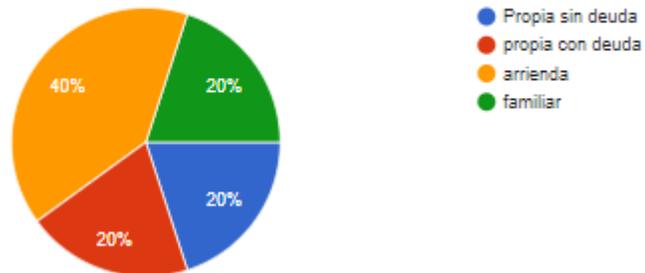


Fuente: Elaboración propia

Gráfico 20 Tipo de vivienda

Tenencia

5 respuestas



Fuente: Elaboración propia

La tendencia de estilos de vivienda de los trabajadores de Uniformes de Colombia S.A.S, se diversifica con dos que pagan arriendo equivalente al 40%, y los demás cada uno viven en vivienda familiar, propia sin deuda y propia con deuda, cada una de estas tres últimas correspondientes a un valor del 20% sobre el total.

Gráfico 21 Deudas

si debe¿ a quien le debe?

1 respuesta



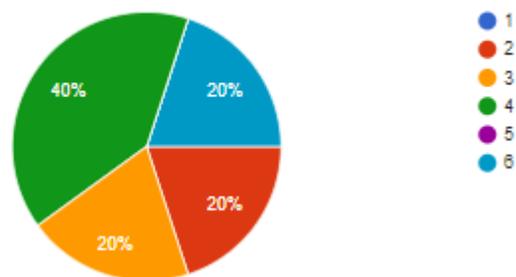
Fuente: Elaboración

De los trabajadores uno solo participó respondiendo esta pregunta y de las variables relaciono deberle a una persona natural.

Gráfico 22 Estrato socioeconómico

Estrato socio-económico

5 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores de la presente empresa viven en estratos socioeconómico-variados entre el dos y el seis, representado de la siguiente forma, el 40% correspondiente a 2 personas se clasifican estrato 4, las otras tres personas bien en estratos 2, 3 y 6 cada una equivalente a un 20% del total

Gráfico 23 Servicios Públicos

La vivienda cuenta con servicios públicos como

5 respuestas

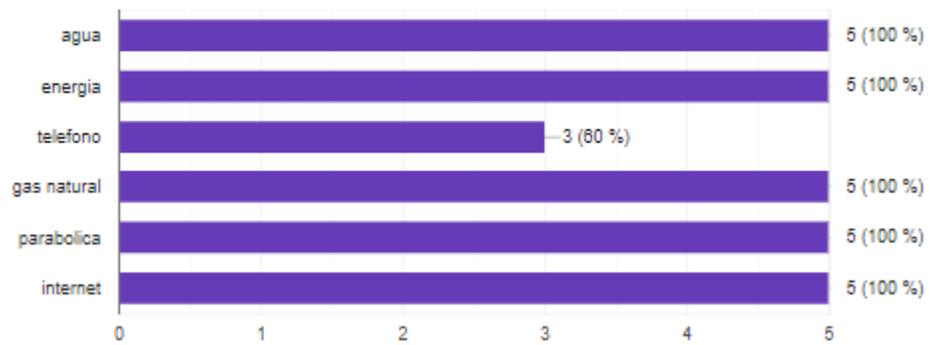
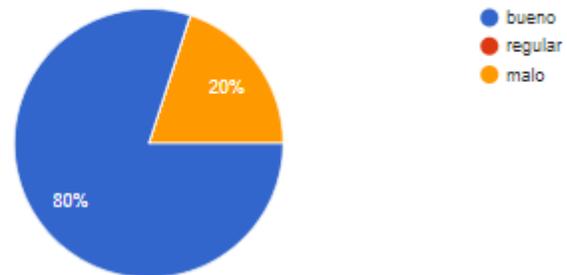


Gráfico 24 Estado de vías de acceso y transporte del hogar

El estado de las vías de acceso y transporte del sector es

5 respuestas



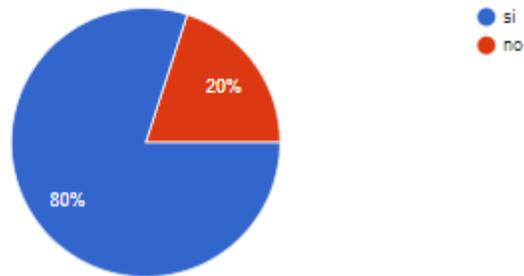
Fuente: Elaboración propia

Casi todos los trabajadores viven en sectores con vías de acceso y transporte en buen estado.

Gráfico 25 Posesión de medio de transporte

¿cuenta usted con medio de transporte para su movilización?

5 respuestas



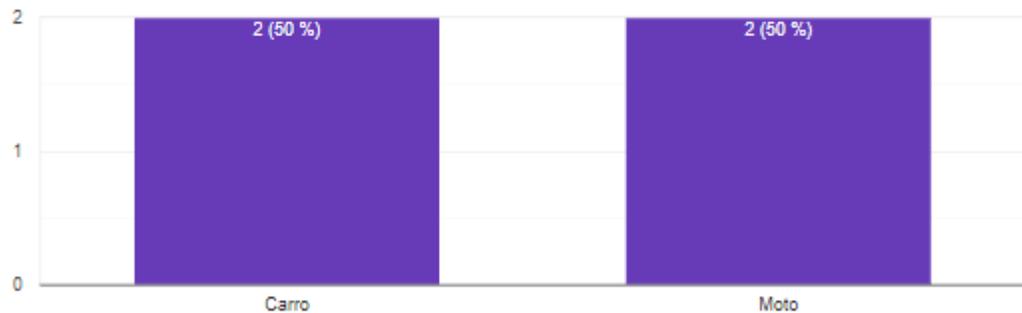
Fuente: Elaboración propia

Tan solo uno de los cinco trabajadores no cuenta con medio de transporte para su movilización.

Gráfico 26 Clase de medio de transporte

si cuenta con medio de transporte, ¿cual?

4 respuestas



Fuente: Elaboración propia

De los cuatro trabajadores que tienen medio de transporte, 2 poseen carro y los otros 2 moto.

Tabla 2 Ingresos económicos del trabajador

¿Ingresos de trabajador?

5 respuestas

1'200.000
9'000.000
1.200000
950.000
850.000

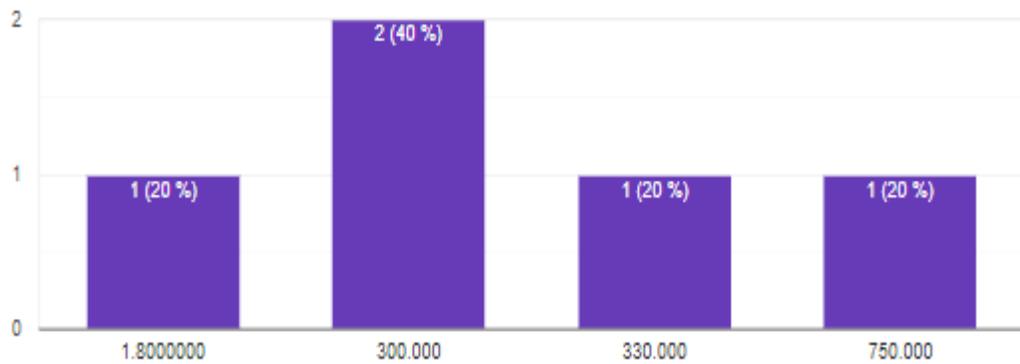
Fuente: Elaboración propia

Los ingresos económicos de los trabajadores de Uniformes de Colombia S.A.S, varían desde \$850.000 hasta \$9'000.000 tipificados de acuerdo a la posición laboral que tiene.

Gráfico 27 Egresos por alimentación

Egresos por alimentación

5 respuestas

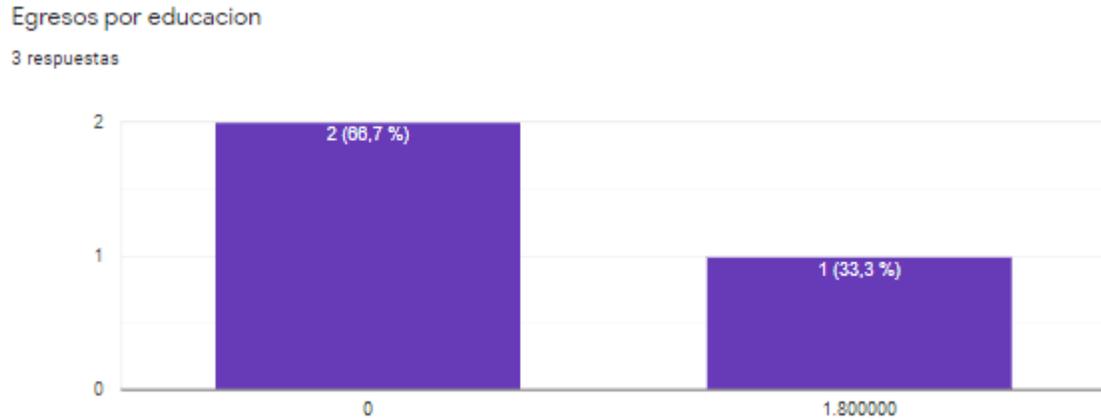


Fuente: Elaboración propia

Los egresos por alimento se relacionan con el estrato socioeconómico y son proporcionales a los ingresos de cada uno siendo así como los que mayores ingresos están relacionados con los mayores gastos de alimentación y los menores del mismo modo. Involucrado desde el

propietario de la empresa que representa el ingreso económico más alto hasta la última posición laboral en el organigrama de Uniformes de Colombia S.A.S.

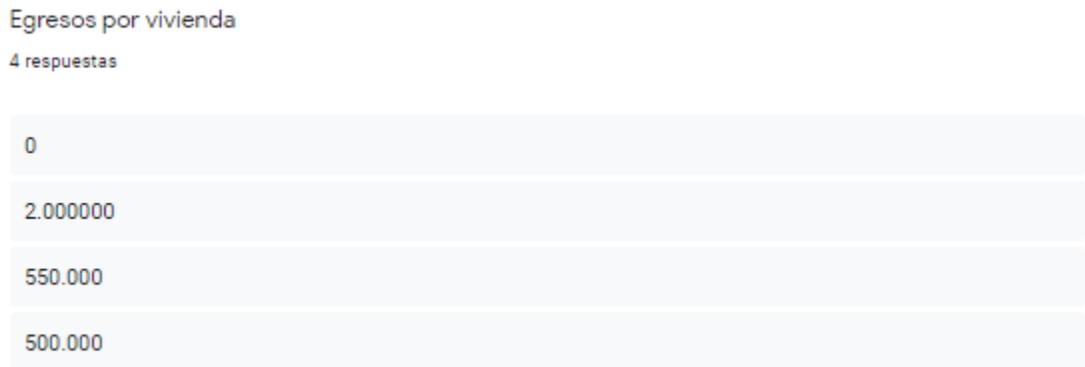
Gráfico 28 Egresos por educación



Fuente: Elaboración propia

Solo tres de los trabajadores tienen egresos por concepto educativo.

Tabla 3 Egresos por vivienda



Fuente: Elaboración propia

Tres de los cinco trabajadores tienen gastos relacionados con vivienda, ya sea por motivo de arrendamiento, pago mensual por deudas ligadas a la vivienda.

Tabla 4 Egresos por transporte

Egresos por transporte

4 respuestas

120.000

500.000

30.000

80.000

Fuente: Elaboración propia

Los egresos por transporte lo respondieron quienes tiene vehículos, tanto coches como motos, los egresos menores de 30.000 y 80.000 respectivamente corresponden a los que tienen moto y los otros dos de mayor valor se relacionan con los que tienen carro.

Tabla 5 Egresos por servicio

Egresos por servicio

3 respuestas

100.000

600.000

50.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6 Egresos por salud

Egresos por salud

2 respuestas

0

2.800000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7 Egresos por vestido

Egreso por vestido

2 respuestas

0

1.000000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8 Egresos por recreación

Egreso por recreación

2 respuestas

120.000

1.500000

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 29 Actividades de tiempo libre

¿que actividades hace en su tiempo libre?

5 respuestas

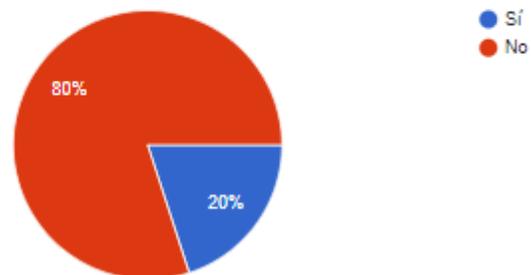


Fuente: Elaboración propia

Gráfico 30 Grupos sociales

¿pertenece a algún grupo social?

5 respuestas



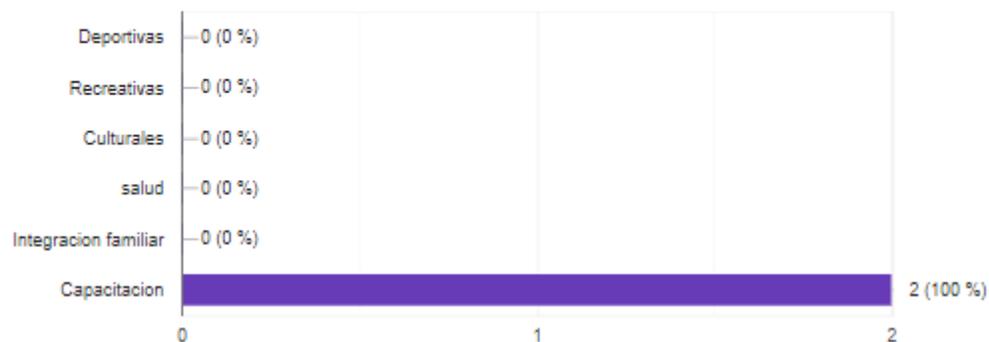
Fuente: Elaboración propia

Solo uno de los encuestados pertenece a un grupo social.

Gráfico 31 Actividades realizadas por recursos humanos

¿Que actividad conoce usted que ha realizado el area de recursos humanos para los colaboradores

2 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Hasta el momento la única actividad realizada por recursos humanos de la empresa Uniformes de Colombia S.A.S es capacitaciones.

Gráfico 32 Participación en actividades de recursos humanos

¿participa la familia en las actividades realizadas por el area de recursos humanos de la empresa?

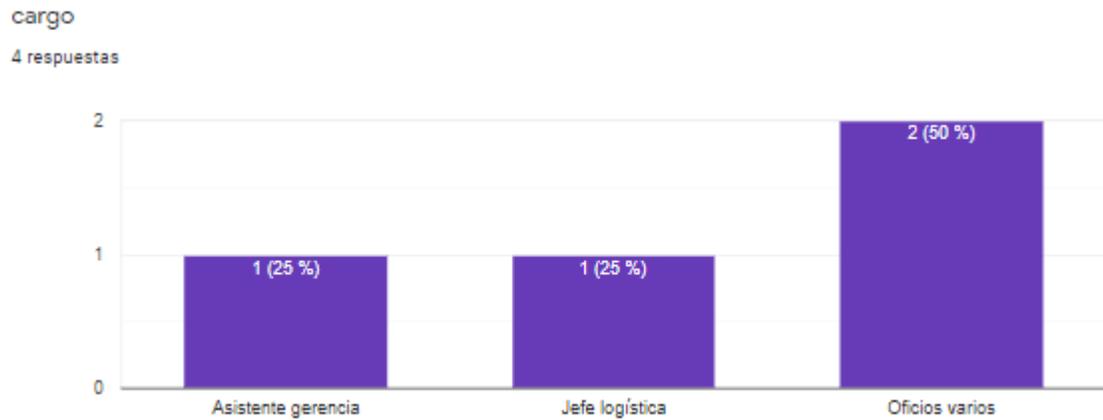
3 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En la anterior muestra se relacionaron únicamente dos trabajadores los cuales expresaban tener capacitaciones realizadas por recursos humanos, en esta responden los otros tres trabajadores que no están involucrados en la actividad mencionada.

Gráfico 33 Cargo



Fuente: Elaboración propia

El organigrama de la empresa se divide en cuatro posiciones, desde el propietario que figura como representante legal de la empresa y no se encuentra relacionado en las respuestas, seguido de un asistente de gerencia, un jefe de logística y dos personas correspondientes al cargo de oficios varios.

Tabla 9 Fecha de vinculación a la empresa

fecha vinculacion con la empresa

4 respuestas

ene. 2011	1
may. 2013	2
sept. 2015	1
may. 2016	3

Fuente: Elaboración propia

Las fechas de vinculación laboral de los trabajadores a la empresa van desde el año 2011 hasta el año 2016. En la tabla se relaciona mes y año al lado izquierdo y día al lado derecho, se evidencian 4 vinculaciones excluyendo al gerente.

Gráfico 34 Antigüedad

6. ANTIGÜEDAD

[Más detalles](#)

● 4 AÑOS	1
● 5 AÑOS	1
● 7 AÑOS	1
● 8 AÑOS	1
● 25 AÑOS	1



Fuente: Elaboración propia

La rotación de personal en la empresa es baja, lo vemos en el hecho de que los trabajadores tienen más de 4 años de pertenecer a la organización.

Gráfico 35 Molestias físicas referidas

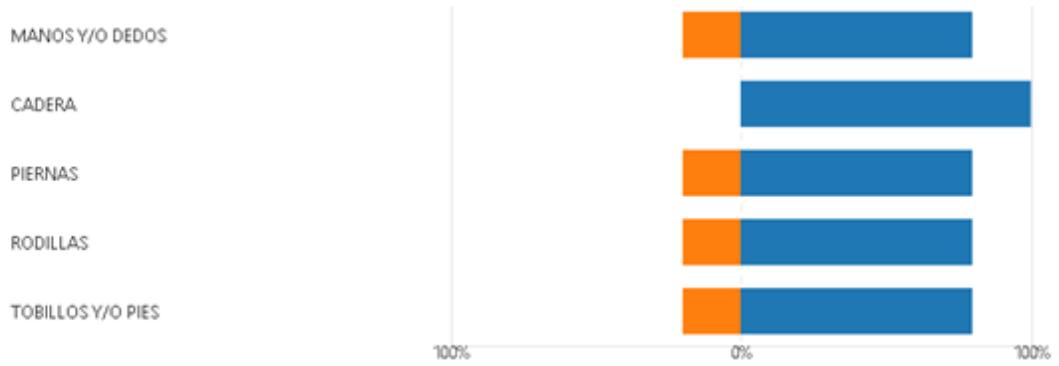
9. MOLESTIAS FÍSICAS REFERIDAS.

[Más detalles](#)

■ SI ■ NO

OJOS	
COLUMNA CERVICAL O CUELLO	
COLUMNA DORSAL O ESPALDA MEDIA	
COLUMNA LUMBAR O CINTURA	
HOMBROS	
BRAZOS Y/O CODOS	





Fuente: Elaboración propia

Solo un trabajador refiere varias molestias físicas y tres presentaron molestias en los ojos (manifiestan por fatiga cuando llevan varias horas de trabajo en la jornada)

Gráfico 36 Reporte antecedentes osteomusculares

10. REPORTE ANTECEDENTES OSTEOMUSCULARES

[Más detalles](#)

■ SI ■ NO



Fuente: Elaboración propia

No se han presentado accidentes o enfermedades laborales en los trabajadores, ninguno tiene restricciones laborales o ha sido reubicado.

6.2 Operacionalización de variables

Tabla 10 Variables

Variables de SG-SST			
Variable	Definición	Tipo de variable	Medición
Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.	Proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, auditoría y las acciones de mejora	Dependiente	Documento del SG-SST
Organización del SG-SST	Política de SST	Cualitativa Nominal, independiente	Registros y evidencias internas de la empresa.
	Responsabilidades, toma de decisiones y rendición de cuentas.		
	Representante por la alta dirección para el SGSST.		
	Presupuesto SGSST.		
	Requisitos legales.		
	Plan de trabajo anual SST		
	Procedimiento para reporte de ATEL		
	COPASST- vigía de SST.		
	Cronograma. Necesidades de capacitación en SST.		
	Inducción en SST.		
	Documentos SGSST conservación de registros y documentos.		
Comunicación participación y consulta.			
Planificación del SG-SST	Identificación de peligros.	Cualitativa Ordinal, independiente	Registros y evidencias
	Programa de Rehabilitación.	Cualitativa Nominal, independiente	
	Mediciones ambientales.	Cuantitativa continua	
		Dicotómica, independiente	internas de la empresa.
	Evaluación inicial del SGSST.	Cualitativa Nominal, independiente	

	Estadísticas de accidentalidad	Cuantitativa Discreta, independiente	
	Indicadores.	Cuantitativa Discreta, independiente	
Aplicación del SG-SST	Gestión de peligros y riesgos.	Cualitativa Nominal, independiente	Registros y evidencias internas de la empresa
	Equipos de elementos de protección personal.		
	Evaluaciones médicas ocupacionales		
	Respuestas ante emergencia		
	Plan de ayuda mutua		
	Plan de continuidad del negocio		
	Compras		
Auditoria y revisión por la alta dirección	Auditoría interna SST.	Cualitativa Nominal, independiente	Registros y evidencias internas de la empresa
	Revisión por la alta dirección		
	Seguimiento de incidente, accidente de trabajo y enfermedades laborales		
Mejoramiento	Acciones preventivas y correctivas.	Cualitativa Nominal, independiente	Registros y evidencias internas de la empresa
	Mejora continua.		

Fuente: Elaboración propia

7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para cualquier tipo de recolección de datos es necesario tener en cuenta la normatividad colombiana, Ley 1581 de 2012 (Ley de Habeas Data), que regula la manera adecuada de hacerlo, respetando el uso de los datos personales, teniendo en cuenta que se usó el instrumento encuesta para la extracción de información primaria con la finalidad de realizar un estudio de carácter cualitativo que pretende tener como resultado el mejoramiento a las condiciones laborales de las personas involucradas durante el recorrido del proyecto, se tiene en cuenta las recomendaciones de la Ley Big Data. En la que tenemos en cuenta no compartir, ni publicar datos personales que permitan determinar con exactitud quienes son las personas que respondieron a las preguntas propuesta. Excluyendo de la exposición de información personal como números de identificación, fechas de expedición de documentos, números telefónicos, direcciones de residencia entre otros datos similares que se pueden prestar para otras actividades en las que no estén de acuerdo los participantes.

8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

8.1 Resultado I Primer Objetivo Específico.

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico de este proyecto, se utilizó el instrumento de evaluación inicial suministrada por la Universidad.

Aplicada la herramienta, se obtuvo como resultado un cumplimiento del 57,2% con respecto al Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título IV, Capítulo 6.

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	
Nombre de la Empresa	UNIFORMES DE COLOMBIA LTDA
Dirección	Diag 24 C TV 25-37 Cali Valle del Cauca
Contacto	CARLOS EDUARDO RIVERA PAYAN
Teléfono	3206914370
Correo electrónico	carlos.rivera@unicol.co
NIT	800135412-3
Código CIU	1410
Actividad económica	Confeccion de prendas de vestir. Excepto prendas de piel
Numero de trabajadores directos	5
Numero de trabajadores indirectos	0
ARL	Colmena
Representante Legal	Carlos Eduardo Rivera Payan
Tipo de Riesgo	II
Sucursales	No tiene

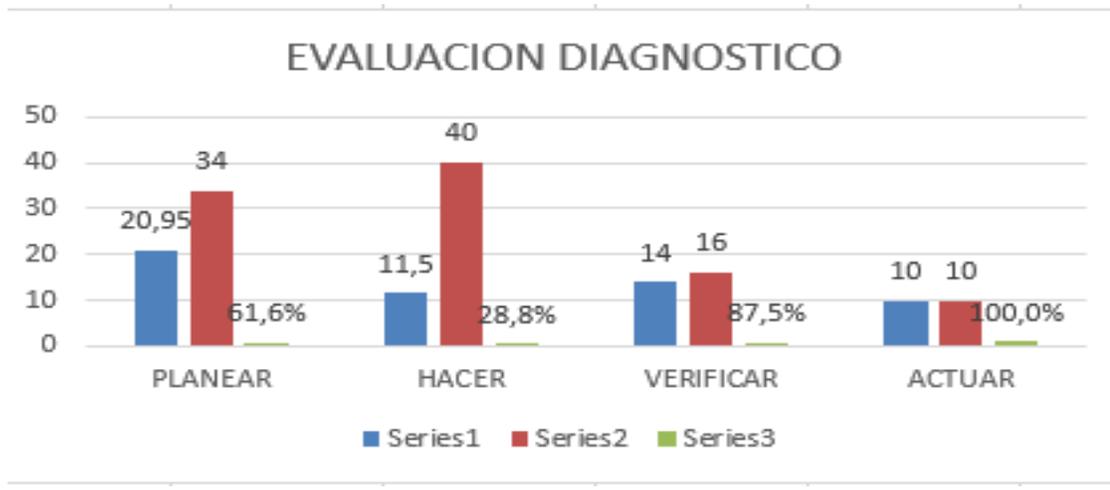
DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
IMPACTO	CICLO	ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CONDICIÓN		PUNTAJE
		1. Generalidades de la empresa (El Sistema busca mantener el más alto grado de salud y bienestar de los trabajadores garantizando el cumplimiento de la legislación vigente)	Impacto individual	No aplica	
		Se involucran los aspectos de seguridad y salud en el trabajo al conjunto de sistemas de gestión, procesos procedimientos y decisiones en la empresa	0,1		0,80
		Se cuenta con mapa de procesos o establecimiento de procesos	0		
		se cuenta con un organigrama de la organización	0		
		Cuenta con responsable para el diseño del SG-SST, se tiene definido el alcance el SG-SST y es liderado por el empleador o contratante	0,2		
		Todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		
		2. Política en seguridad y salud en el trabajo	Impacto Individual	No aplica	
		Existe por escrito	0,1		1,00
		Hace parte de las políticas de gestión de la empresa	0,1		
		Tiene alcance sobre todos, sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas	0,1		
		Es comunicada al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo	0,1		
		Revisada y actualizada en el último año	0,1		
		Establece el compromiso de la empresa hacia la implementación del SG-SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales	0,1		
		Es apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización	0,1		
		Es concisa, redactada con claridad y esta fechada y firmada por el representante legal de la	0,1		

		Difundida y comunicada a todos los niveles de la organización	0,1		
		Es accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo			
		Incluye como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso: Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST en la empresa y Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.	0,1		
		3. Responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se asignan, documentan y comunican las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección y se adoptan disposiciones para que los trabajadores las cumplan	0,5		0,50
		El empleador designa un responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil es acorde a los estándares mínimos y cuenta con el curso de las 50 horas	0		
		4. Rendición de cuentas	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Rendición de cuentas al interior de la empresa a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud	0,5		1,00
		La Rendición se realiza como mínimo anualmente y esta queda documentada	0,5		
		5. Recursos	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Definen y asignan los recursos financieros, técnicos, tecnológicos y humano necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, Vigía de Seguridad y Salud en	0,5		0,50
		6. Requisitos legales	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		la organización cuenta con una matriz de requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo actualizada	0		0,00
		la organización cuenta con un procedimiento para identificar, tener acceso, planificar y vigilar el cumplimiento de los requisitos legales, de Seguridad y salud en el Trabajo y de otra índole	0		
		7. Plan de trabajo anual	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		La empresa diseña y desarrolla un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST.	1		2,00
		El plan de trabajo identifica claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades	0,5		
		Esta documentado y firmado por el empleador y el responsable del SG-SST	0,5		
		8. Comunicación, participación y consulta	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se cuenta con procedimientos para asegurar que la información pertinente sobre el desarrollo del SG-SST sea comunicado a los trabajadores y partes interesadas	0		0,75
		Se cuenta con medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores, sus representantes y/o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo	0,25		
		Se dispone de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas	0,5		
34	PLANEAR	9. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Cuenta con programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo. Es revisado mínimo una (1) vez al año. La revisión se realiza con la participación del Vigía de SST y la alta dirección de la empresa y se tienen definidos los requisitos de conocimiento y practica en SST. documentado	1		4,00
		Se establece un plan de capacitación y es impartido por personal idóneo	1		
		Todos los trabajadores independientemente de su cargo cuentan con inducción y re-inducción en aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	1		
		Se establece un procedimiento para la inducción en materia de SST	1		
		10. Condiciones de salud y perfil sociodemográfico	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se cuenta con un informe de salud de los trabajadores se encuentra documentado	0		0,00
		Se cuenta con perfil sociodemográfico actualizado de los trabajadores se encuentra	0		
		11. Vigía de seguridad y salud en el trabajo	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		La empresa cuenta, de acuerdo con el número de trabajadores con: Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas de menos de diez (10) de trabajadores	0,2		0,50
		Acta de designación o soporte de elección del vigía de SST	0,1		
		Soporte de gestión semanal	0,2		
		Se encuentran capacitados para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley	0		

		12. Comité de convivencia laboral	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se conformó el Comité de Convivencia Laboral	0,2		0,40
		El Comité de Convivencia Laboral se reúne trimestralmente	0,2		
		Se encuentra capacitado el Comité de Convivencia Laboral	0		
		13. Conservación de los documentos	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se cuenta con un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el SG-SST (procedimientos e instructivos) (Los registros deben estar guardados durante 20 años)	2		2,00
		14. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se cuenta con una metodología para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos en el trabajo	0		2,00
		La metodología tiene alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias que estén planificadas y estandarizadas internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y	0		
		Se cuenta con la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y es actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.	2		
		Esta documentada y actualizada como mínimo de manera anual	0		
		15. Mediciones ambientales	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se realizan mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.	3	X	4,00
		Se informar al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo	1	X	
		16. Actividades catalogadas como de alto riesgo	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Si aplica, se tienen plenamente identificados los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y se les está cotizando el monto establecido en la norma al Sistema de Pensiones	0,5	X	0,50
		17. Evaluación Inicial del SG-SST	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se realizó la evaluación inicial del SG-SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente y fue realizada por el responsable del SG-SST o si fue contratada, por la empresa con personal externo con licencia en Salud Ocupacional o SST o conforme, verificando que la persona que diseñe, ejecute e implemente el SG-SST tenga la formación exigida por los estándares mínimos. Debe estar documentada	0		0,00
		18. Objetivos del SG-SST	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Están definidos los objetivos del SG-SST y ellos se expresan de conformidad con la política de	0,5		1,00
		Son claros, medibles, cuantificables y tienen metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normativa vigente. Se encuentran documentados	0,25		
		Son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario, están acordes a las prioridades definidas y se encuentran firmados por el empleador	0,25		
					20,95
		Hacer	CONDICION		
		19. Gestión de peligros	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se implementan las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización	0		5,00
		Se verifica la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros /riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	0		
		La empresa para los peligros identificados ha estructurado programa de prevención y protección de la seguridad y salud de las personas (incluye procedimientos, instructivos, fichas técnicas)	0		
		Se tiene establecido un programa de inspecciones planeadas en la empresa	0		
		Se realizan inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del Vigía de SST (Inspecciones planeadas, ARO, ART,ATS,HAZOP, que pasaria si, RULA, REBA)	0		
		Se les suministran a los trabajadores que lo requieran los Elementos de Protección Personal y se les reponen oportunamente conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos	1,5	X	
		Se cuenta con un procedimiento establecido para la entrega, mantenimiento, reposición y uso de elementos de protección personal	1	X	
		Se realiza el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y herramientas, de acuerdo con los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras.	1,5		
		Se cuenta con programa de mantenimiento de instalaciones, máquinas, equipos y herramientas.	1	X	

40	HACER	20. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se tiene un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la vulnerabilidad. Incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia Cuenta con señalización de emergencias	0		0,00
		Se realiza simulacros como mínimo una vez al año y este es divulgado. Se tienen en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo	0		
		Se cuenta conformada, capacitada y dotada la brigada de emergencia de acuerdo al tamaño de la empresa y los trabajadores deben estar capacitados para actuar ante una emergencia real o potencial	0		
		21. Gestión de la salud	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Hay un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.	1		2,00
		La empresa acata las restricciones y recomendaciones médico-laborales por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.	1		
Se tiene definida la frecuencia de la realización de los exámenes médicos ocupacionales y se practican a los trabajadores (conceptos de aptitud) y cuenta con procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud	0				
Se cuenta con profesiograma para la realización de exámenes médicos	0				
40	HACER	La empresa acata las restricciones y recomendaciones médico-laborales por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.	1		2,00
		Se tiene definida la frecuencia de la realización de los exámenes médicos ocupacionales y se practican a los trabajadores (conceptos de aptitud) y cuenta con procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud	0		
		Se cuenta con profesiograma para la realización de exámenes médicos	0		
		La empresa debe tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.	0		
		Se cuenta con sistemas de vigilancia epidemiológica	0		
		Están definidas y se llevaron a cabo las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, de conformidad con las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros/riesgos de intervención prioritarios	0		
		22. Control de contratistas	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
La empresa incluye los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas. Procurar canales de comunicación.	0		0,00		
		23. Adquisiciones y compras	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con, el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST por parte de la empresa.	0		0,00
		24. Saneamiento	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Suministro y control de agua potable	1		4,50
		Control de plagas y roedores	0		
		La empresa elimina los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligrosos de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	0,5	X	
		Se cuenta con buenas prácticas de manufactura	1		
		Los trabajadores que manipulen alimentos cuentan con certificación de manipulación de alimentos	1	X	
		Los trabajadores que manipulen alimentos cuentan con exámenes médicos para manipulación de alimentos (Frotis Faringeo, KOH uñas, coprológico, examen médico ocupacional énfasis en manipulación de alimentos)	1	X	
		25. Gestión del cambio	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
Implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos o los cambios externos	0		0,00		
11,50					

			CONDICION		PUNTAJE
			Impacto Individual	No aplica	
16	VERIFICAR	26. Reporte e investigación de incidentes de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades laborales			
		La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas. Asimismo, reportará a la Dirección Territorial el accidente grave y mortal, como las enfermedades diagnosticadas como laborales. Estos reportes se realizarán dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.	2		11,00
		La empresa investiga todos los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	2		
		Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurren	1		
		La empresa mide la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó	1		
		La empresa mide la frecuencia de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó	1		
		La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades laborales como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó	1		
		La empresa mide la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó	1		
		La empresa mide la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó	1		
		La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo, como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó	1		
		27. Indicadores	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		Se cuenta con indicadores de estructura, proceso y resultado y estos cuentan con ficha técnica de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 y se realiza seguimiento a los mismos	0		0,00
		28. Auditoría del SG-SST	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y esta debe ser independiente a la actividad, área o proceso de verificación	1,25		2,50
		Se tiene definido el alcance de la auditoría de acuerdo al artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072/2015	1,25		
		29. Revisión por la alta dirección	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
La Alta Dirección revisa una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sus resultados son documentados y comunicados al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1,25		1,25		
			14,75		
10	ACTUAR	30. Mejoramiento	Impacto Individual	No aplica	PUNTAJE
		La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad, auditoría (no conformidades) y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del Vigía.	2,5		10,00
		evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2,5		
		La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas e inmediatas de las enfermedades laborales.	2,5		
		Se implementan las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.	2,5		
			10,00		
TOTAL					57,20



CICLO	ACTIVIDADES
PHVA	
PLANEAR	11
HACER	12
VERIFICAR	1
ACTUAR	0

Son 24 actividades a realizar para lograr el cumplimiento del primer objetivo planteado.

8.2 Resultado II: Segundo Objetivo Específico.

Para cumplir con este segundo objetivo se revisó y se actualizó la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Se encontraron las siguientes actividades que necesitan una intervención inmediata, ya que no se cuenta con ningún tipo de control para disminuir el riesgo y sus consecuencias pueden llegar a ser muy riesgosas para la empresa:

Nº	CLASIFICACION	EFFECTOS POSIBLES	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NUMERO DE EXPUESTOS
1	BIOMECANICO	Lumbagos, dolores en las articulaciones, trastornos musculoesqueleticos, cervicalgia, síndrome de tunel de carpo, problemas de circulación sanguínea.	NO ACEPTABLE	4
2	FISICO	Ardor en los ojos, dolores de cabeza, migrañal, fatiga visual	NO ACEPTABLE	4
3	FISICO	Perdida y/o agudeza visual, ardor en los ojos, dolor de cabeza y exposición a radiaciones	NO ACEPTABLE	4
4	PSICOSOCIAL	Estrés, ansiedad, colon irritable, dolor en articulaciones. A largo plazo enfermedades cardiovasculares y musculoesqueleticas.	NO ACEPTABLE	4
5	CONDICIONES DE SEGURIDAD / RIESGO ELECTRICO	Quemaduras superficiales en piel, posibles conatos de incendio, caídas	NO ACEPTABLE	4
6	CONDICIONES DE SEGURIDAD / RIESGO PUBLICO	Asaltos, atracos, secuestros, asonadas, amenazas, agresiones, muerte.	NO ACEPTABLE	4
7	CONDICIONES DE SEGURIDAD / RIESGO TECNOLOGICO	Quemaduras y daños a la propiedad.	NO ACEPTABLE	4
8	BIOMECANICOS	Dolor en espalda	NO ACEPTABLE	2
9	PSICOSOCIALES	Irritabilidad dolor de cabeza	NO ACEPTABLE	2
10	CONDICIONES DE SEGURIDAD / RIESGO PUBLICO	Lesiones múltiples, muerte	NO ACEPTABLE	2
11	LOCATIVO SUPERFICIES DE TRABAJO (IRREGULARES, DESLIZANTES, CON DIFERENCIA DEL NIVEL),	Fracturas, lesiones permanentes, muerte	NO ACEPTABLE	5
12	CONDICIONES DE SEGURIDAD / ACCIDENTES DE TRANSITO	Fracturas, lesiones permanentes, muerte	NO ACEPTABLE	5
13	BIOLOGICO	Enfermedad COVID-19. Infección respiratoria aguda (IRA) de leve a grave, que puede ocasionar enfermedad pulmonar, neumonía o muerte	NO ACEPTABLE	5

Ver anexo 3

8.3 Resultado III Tercer Objetivo Específico.

Para cumplir con este tercer objetivo específico se realizó el plan de acción de acuerdo al resultado de la evaluación realizada por el instrumento brindado por la Universidad.

CICLO PHVA	OPORTUNIDAD DE MEJORA	ACCIONES DE MEJORAMIENTO	PLAN DE MEJORA
PLANEAR	Elaborar el Mapa de Procesos de UNIFORMES DE COLOMBIA S.A.S	Diseñar el mapa de procesos de la empresa	Acción ejecutada en noviembre de 2019
	Elaborar el Organigrama de UNIFORMES DE COLOMBIA S.A.S	Realizar el Organigrama de la empresa	Acción ejecutada en noviembre de 2019
	Designa la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Delegar a un responsable del Sistema de cumpla con los requisitos solicitados por la norma	Acción ejecutada en noviembre de 2019
	Elaborar la Matriz de Requisitos legales	Realizar el levantamiento de la Matriz de Riesgos	Acción ejecutada el mes de diciembre de 2019
	Procedimiento de comunicación a los empleados	Diseñar formatos de reportes, socializar la información con los empleados	Acción ejecutada el mes de diciembre de 2019
	Elaborar un informe de salud de los trabajadores	Realizar exámenes periódicos	Acción ejecutada el mes de diciembre de 2019
	Elaborar un perfil sociodemográfico de los trabajadores	Realizar encuesta de perfil sociodemográfico	Acción ejecutada en enero de 2020
	Capacitar al Vigía sobre las responsabilidades que le asigna la Ley	Capacitar al vigía sobre sus funciones en el SG-SST	Acción ejecutada en enero de 2020
	Comité de Convivencia laboral	Capacitar al COCOLA sobre sus funciones en el SG-SST	Acción ejecutada en enero de 2020

HACER	Procedimiento para la identificación de peligros y valoración de los riesgos	Elaborar un procedimiento para la identificación de peligros y valoración de los riesgos	Acción ejecutada en noviembre de 2019
	Evaluación inicial del SG-SST	Realizar evaluación inicial del SG-SST	Acción ejecutada en octubre de 2019
	Medidas de prevención y control derivadas de la evaluación de peligros	Implementar medidas de prevención y control derivadas de la evaluación de peligros	Acción ejecutada en enero de 2020
	Programas de inspecciones	Establecer programas de inspecciones y formatos	Acción ejecutada en enero de 2021
	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la vulnerabilidad	Elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la vulnerabilidad	Acción ejecutada en febrero de 2020
	Simulacro de evacuación	Realizar un simulacro de evacuación	Pendiente de realizar
	Brigada de emergencia de acuerdo al tamaño de la empresa	Conformar, capacitar y dotar la brigada de emergencia de acuerdo al tamaño de la empresa	Acción realizada en febrero de 2020
	Definir la frecuencia de la realización de los exámenes médicos ocupacionales y realizarlos a los trabajadores	Definir la frecuencia de la realización de los exámenes médicos ocupacionales y realizarlos a los trabajadores	Acción realizada en marzo de 2020
	Manejo de historias clínicas	Tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo	Acción realizada en abril de 2020
	Programa de vigilancia epidemiológica	Realizar programas de vigilancia epidemiológica	Acción por ejecutar
	Actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de salud	Realizar actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de salud	Actividades pendientes de realizar
	Programa para el control y manejo de contratistas	Elaborar un programa para el control y manejo de contratistas	Acción realizada en febrero de 2020
	Identificación y evaluación de las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios	Establecer y mantener un procedimiento con, el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen- en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios	Acción realizada en marzo de 2020
	Evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos o los cambios externos	Implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos o los cambios externos	Acción por realizar
	VERIFICAR	Indicadores de estructura, proceso y resultado de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 y se realiza seguimiento a los mismos	Definir indicadores de estructura, proceso y resultado de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 y se realiza seguimiento a los mismos
Auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo		Realizar por lo menos una auditoría al año	Acción por ejecutar

Ver anexo 71- Anexo 72

9. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación manifiestan las dificultades que se presentan en todo el proceso de un Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a que las empresas no les resultan fácil adaptarse a los cambios que se presentan día a día, en cuanto a la normatividad establecida y aún más para cumplir esta misma. Específicamente cuando deben cumplir si o si los estándares mínimos exigidos por la Resolución 0312 de 2019.

Ahora bien, para las microempresas del sector de las confecciones implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es contemplado como una pérdida de tiempo y de dinero, además cuando no se tiene el conocimiento de la Ley aplicable no se imaginan las multas y sanciones que estas pueden acarrear por el incumplimiento.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que la siniestralidad laboral es preocupante, porque cada 15 segundos un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas. De acuerdo con lo anterior se puede concluir la necesidad de empezar a tener un orden en las empresas, y este orden se va logrando cuando se empiezan a adoptar métodos de una cultura preventiva.

Actualmente las exigencias por parte del Gobierno Colombiano permiten que las microempresas den un paso más a la cultura preventiva, fomentando buenas condiciones laborales y estilos de vida saludables. Así se dan cuenta que velando por el bienestar físico, mental y social del trabajador su productividad va en aumento.

Una investigación realizada por: (Bedoya, Catalina, 2017), (Marta, Sonia, 2017) y por (Ruiz, Martha, 2017) plantean como objetivo Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la empresa de confecciones bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título IV, Capítulo 6. Se encontró que estaba en un cumplimiento del 57,20 % de la norma, porque no realizan exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores, no cuentan con una herramienta para la identificación de peligros, no realiza caracterización de ausentismo, no hay una persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), no cuenta con estudio sociodemográfico, entre otros. Pero a raíz de estas falencias la empresa se interesa por el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con la oportunidad de mejorar su desempeño y cumplir con la normatividad vigente aplicable.

Cabe resaltar la importancia que tiene el Diseño e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), primeramente, porque mejora las condiciones laborales de los trabajadores e implica que el empleador inicie una gestión para la prevención de incidentes y accidentes laborales.

10 CONCLUSIONES

- Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) no asegura una correcta gestión si no se sensibiliza a los trabajadores desde el actuar, para promover una cultura de cambio que permita desaprender para aprender afianzando la participación decidida y comprometida de todas las partes interesadas.
- El desarrollo metodológico empleado para realizar el diagnóstico de la situación actual y determinar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo con el ciclo PHVA en la empresa objeto de estudio, permitió detectar un conjunto de debilidades comunes, lo que facilitó la formulación de actividades necesarias para intervenir y controlar sus peligros y riesgos, así como también la construcción del plan de acción para la minimización de los mismos.
- Los sistemas de gestión de las organizaciones contribuyen a la mejora continua, el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo además contribuye a mejorar las condiciones de salud y medio ambiente de trabajo, a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, contribuye a incrementar los niveles de productividad, calidad y seguridad en las organizaciones.
- La matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos diseñada en la presente investigación permite realizar la priorización de los riesgos, y con base a ello presentar propuestas para una intervención adecuada y así cumplir con la normatividad vigente y alcanzar los objetivos propuestos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Aunque existen dos enfoques el reactivo y el proactivo para el diseño y ejecución del sistema, se puede afirmar que el éxito de la administración del sistema se refleja cuando el proceso de gestión se realiza de manera proactiva, en las microempresas el enfoque es de tipo reactivo solo se hace por cumplir el requisito legal, más no por mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores.
- El presente estudio servirá como base para la elaboración de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las microempresas no sólo en Cali en particular, sino en Colombia en general de acuerdo a los diferentes modelos presentados por otros autores que sirvieron de base para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa objeto de estudio.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACHS. (s.f.). Guía para elaborar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://www.achs.cl>

Bedoya, E. (2018). Guía práctica del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Colombia, Bogotá: Alfaomega.

Bedoya, E. (2018, p.63). Guía práctica del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Colombia, Bogotá: Alfaomega.

Bolívar, I. (2015). Propuesta de modelo participativo para la gestión en seguridad y salud ocupacional basado en procesos en micro y pequeñas empresas del sector formal de la economía. Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Butrón, E. (2018). Seguridad y Salud en el trabajo. 7 pasos para la implementación práctica y efectiva en prevención de riesgos laborales en SG-SST. Modelo de intervención de cero pérdidas. Colombia. Bogotá: Ediciones de la U.

Butrón, E. (2018). Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST. (2 ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Bangladesh, <https://es.wikipedia.org/wiki/Banglad%C3%A9s>

CAN. (2004). Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cueva y Gabarda, (2016) Siniestralidad Laboral en Europa y Latinoamérica: Una Visión Comparada Obtenido de <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2016/05/Siniestralidad-laboral-en-Europa-y-Latinoamerica.pdf>

Comunidad Andina de Naciones. (23 de Septiembre de 2005). Resolución 957.

Departamento de Investigación de la OIT en consulta con los mandantes tripartitos de la OIT en Bangladesh. Informe de la OIT propone un camino hacia el crecimiento sostenible en Bangladesh Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_229371/lang--es/index.htm

Dirección del trabajo. (2011). Informe de resultados. Séptima encuesta laboral. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-101347.html>

Córdova, Nilser, y Jheily Jhoaly Villavicencio, «Influencia de un sistema de gestión en los índices de seguridad de la empresa Joweers 2017», 2017

Gadea, A. (2016). Propuesta para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Sumit S.A.C. Universidad de Lima., Perú.

Grupo médico durango. (2018). Enfermedades profesionales en el sector textil. prevenir Obtenido de <https://prevenir.com.co/2018/08/26/enfermedades-profesionales-en-el-sector-textil/>

Henoa, F. (2017). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones.

Leal, C & Farfán, L. (2016). El Derecho Andino de la integración en el marco del sistema de riesgos laborales en Colombia. Universidad de Santo Tomás, Colombia, Bogotá.

Macías, María José, «Niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional», Revista San Gregorio, 0.29 (2019) <<https://doi.org/10.36097/RSAN.V0I29.926>>

Ministerio de Trabajo, «Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo», 2015, p. 1 <<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>> [accedido 25 enero 2020]

Ministerios de Trabajo, «Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020», 2020, p. 1 <<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>> [accedido 25 enero 2020]

Mosqueira, Hernán, «Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos - procomsac - en Chiclayo», 2016 <<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2966>> [accedido 21 enero 2020]

Ortega, Jaime Antonio, Jorge Rafael Rodríguez, y Hugo Hernández, «Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones», 2017, pp. 155-75 <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6713605>> [accedido 23 enero 2020]

Organización Internacional de Trabajo - OIT. (s.f.). Seguridad y salud en el trabajo en los Países Andinos. Obtenido de <https://www.ilo.org/lima/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/lang--es/index.htm>

Ortega, J & Rodríguez, J & Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. Revista Academia & Derecho, 155-176. .

Padilla de Armas, Kevin, Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) fundación educativa (FUNDECOM) BOGOTÁ D.C, 2018

Roa, D. (2017). Sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Diagnóstico en el sector de la construcción de Manizales. Universidad Nacional de Colombia.

Subsecretaría de Previsión Social. (s.f.). Seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/sst/>

Superintendencia de Seguridad Social. (2018). V Memoria Anual. Sistema Nacional de seguridad y salud laboral. Obtenido de <https://www.suseso.cl/607/w3-article-497293.html>

Índice de Anexos

- Anexo 1: Instrumento de evaluación diagnóstica
- Anexo 2: Evaluación Resolución 0312 2019
- Anexo 3: Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos
- Anexo 4: Listado maestro
- Anexo 5: Presupuesto
- Anexo 6: Plan de trabajo anual
- Anexo 7: Acta de comité de convivencia laboral
- Anexo 8: Evaluación y reevaluación de contratistas y proveedores
- Anexo 9: Cronograma de capacitaciones
- Anexo 10: Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia
- Anexo 11: Inspección extintores
- Anexo 12: Reporte de simulacro de evacuación
- Anexo 13: Inspección a trabajo de contratistas
- Anexo 14: Investigación formal de incidentes -accidentes
- Anexo 15: Formato reporte accidente - incidente versión involucrado
- Anexo 16: Reporte de accidente- incidente versión testigo
- Anexo 17: Lecciones aprendidas
- Anexo 18: Formato acciones correctivas, preventivas y de mejora
- Anexo 19: Formato de asistencia
- Anexo 20: Encuesta perfil sociodemográfico
- Anexo 21: Planificación y análisis del cambio
- Anexo 22: Formato de identificación de peligros por cargos y descripción de tareas
- Anexo 23: Acta designación responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Anexo 24: Acta de reintegro laboral

- Anexo 25: Acta de reubicación laboral
- Anexo 26: Formato de inspecciones generales
- Anexo 27: Entrega individual de elementos de protección personal
- Anexo 28: Formato entrega de dotación
- Anexo 29: Encuesta osteomuscular
- Anexo 30: Programa de capacitación
- Anexo 31: Programa de inducción y reinducción
- Anexo 32: Matriz de requisitos legales
- Anexo 33: Matriz de Indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Anexo 34: Matriz de compras
- Anexo 35: Matriz identificación contratistas
- Anexo 36: Matriz de acciones preventivas, correctivas y de mejora
- Anexo 37: Matriz de roles, responsabilidades y autoridades
- Anexo 38: Matriz de objetivos
- Anexo 39: Matriz perfil sociodemográfico
- Anexo 40: Matriz perfil sociodemográfico
- Anexo 41: Procedimiento comunicación, participación y consulta
- Anexo 42: Procedimiento para la gestión del cambio
- Anexo 43: Procedimiento de compras
- Anexo 44: Procedimiento operativo normalizado (PON'S)
- Anexo 45: Procedimiento de auditorías internas
- Anexo 46: Procedimiento de reintegro laboral
- Anexo 47: Procedimiento de reubicación laboral
- Anexo 48: Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales
- Anexo 49: Procedimiento investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- Anexo 50: Procedimiento de control de documentos y registros
- Anexo 51: Procedimiento de medición y seguimiento del desempeño
- Anexo 52: Procedimiento de control operacional de actividades
- Anexo 53: Procedimiento para identificación de requisitos legales

Anexo 54: Responsabilidades

Anexo 55: Reglamento interno

Anexo 56: Documento control de la información documentada

Anexo 57: Documento identificación de peligro y valoración del riesgo

Anexo 58: Documento rendición de cuentas

Anexo 59: Documento revisión por la dirección

Anexo 60: Documento acciones correctivas, preventivas y de mejora

Anexo 61: Perfil del cargo encargado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Anexo 62: Perfil del cargo asistente administrativa

Anexo 63: Perfil cargo gerente

Anexo 64: Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Anexo 65: Política de prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas

Anexo 66: Protocolo bioseguridad ante covid-19

Anexo 67: Manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Anexo 68: Indicadores de Estructura

Anexo 69: Indicadores de Proceso

Anexo 70: Indicadores de Resultado

Anexo 71: Plan de acción 2019-2020

Anexo 72: Mapa de procesos

Anexo 73: Organigrama