

**IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN LA CIUDAD DE CARTAGENA**

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORES:

ONEY PATRICIA HERRERA PEREIRA

EMBER ENRIQUE LOPEZ VALDES

Cartagena

3/12/2019

RESUMEN

En la ciudad de Cartagena de indias todas las empresas que realicen alguna actividad económica tienen la obligación de ejecutar acciones para garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores en los lugares de trabajo.

Algunas empresas hacen caso omiso al evento de que sus colaboradores están expuestos a muchos tipos de riesgos sin importar la labor que desempeñen y en el momento en el que los riesgos intrínsecos en las actividades que se llevan a cabo a diario se materializan y afectan de una forma u otra a los trabajadores, sus efectos no solo perjudican al trabajador, sino también a la organización y a su entorno social y familiar.

En este ensayo se realizó una revisión de los principales resultados y cambios más relevantes que ha tenido la salud ocupacional en Cartagena, para identificar cuáles son las causas de la inadecuada implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST)

PALABRAS CLAVE

Seguridad y Salud en el Trabajo, Organizaciones, Sistema de Gestión, Trabajo, Implementación.

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

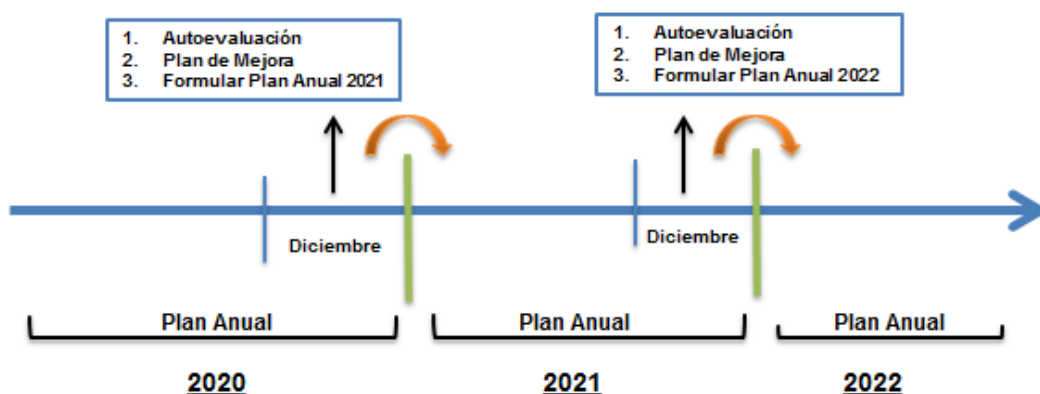
Para que efectivamente las empresas cumplan con los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017, donde se regularon los Estándares Mínimos con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales establecidos en los sistemas de gestión, por parte de las entidades y empresas contratantes.

Los estándares mínimos refuerzan la protección en salud y vida de más de 10 millones de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y se debe ser cumplir por más de 670.000 empresas, sin desconocer el cumplimiento de las normas aplicables a cada sector económico de manera específica.

En la actualidad los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se están desarrollando por fases, que terminan su implementación en enero del año 2020; fecha en la cual todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.

En el año 2020 y en los años sucesivos el Plan de Mejora debe dejarse listo y aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el mes de diciembre del año anterior. Lo anterior con el fin de empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente, así:

IMPLEMENTACIÓN DEFINITIVA DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE ENERO DEL AÑO 2020 EN ADELANTE



Durante el año 2017 las empresas debieron efectuar una evaluación inicial y planes de mejoramiento para ajustar su actividad productiva al cumplimiento de las normas en riesgos laborales.

En el año 2018 las empresas se encuentran en la etapa de ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, las Universidades, Cámaras de Comercio, las agremiaciones entre otras, brindarán apoyo gratuito para la capacitación e implementación del sistema para las microempresas y pequeñas empresas.

El beneficio de una excelente implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en nuestro país y el aumento de la productividad.

Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) definido por el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

La Resolución 4927 de 2016, establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Dentro de los oferentes del curso se encuentran de manera obligatoria: Las ARL y de manera potestativa: El SENA, Cajas de Compensación familiar, Instituciones de educación superior reconocidas por el Ministerio de Educación, empresas, gremios, asociaciones y entidades u organizaciones internacionales y la Policía Nacional. En la actualidad se han aprobado 26 oferentes del curso virtual y se cuenta con más de cien mil (100.000) personas capacitadas.

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) se concibe como la herramienta de gestión en virtud de la cual se priorizan las necesidades que actualmente tiene Colombia respecto

del área de salubridad laboral, tal y como se estableció en la Ley 1562 de 2012, que trae consigo la transformación de un Sistema de Riesgos Laborales más justo, equitativo, y eficiente.

Este Plan Nacional se formuló con la participación del Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la academia, centros de investigación, administradoras de Riesgos Laborales, empresas promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud ocupacional (hoy Seguridad y Salud en el Trabajo), entidades gubernamentales, agremiaciones, empleadores, organizaciones sindicales y trabajadores.

En el año 2014 se expidió la Resolución 6045 por la cual se adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021.

Para la implementación de este Plan Nacional se contemplaron cuatro estrategias a saber:

1. Fomento de la transversalidad de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el conjunto de políticas públicas.
2. Fortalecimiento institucional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
3. Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales
4. Optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el sistema general de riesgos laborales

Las metas en su conjunto están orientadas a:

1. Avanzar en la protección social de los trabajadores, en el marco de una cultura preventiva articulada con las políticas públicas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales a través del diálogo tripartito y de acciones de inspección, vigilancia y control
3. Lograr la estructuración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en aras a lograr mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente.
4. Fortalecer las acciones tendientes a la oportunidad de las prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales.

Con respecto al seguimiento del plan se observa que el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia ha tenido desarrollos y avances importantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021>

Al estudiar el estado actual de la implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en la ciudad de Cartagena se puede comprender el avance de la legislación sobre el tema y de las corporaciones establecidas para la defensa de la salud de los trabajadores. Nuestro país, a pesar de poseer una de las legislaciones más avanzadas sobre el tema, se sigue presentando fallas en la aplicación del sistema por su ineficiencia y falta de mayor trabajo en prevención. Entre las causas que facilitan esta situación están el desconocimiento de la ley, especialmente a nivel de los empleados, los costos del sistema y la falta de conciencia para la prevención de los riesgos profesionales en las compañías.

aunque existe una norma que regula la implementación del SG- SST es común encontrar en la ciudad algunas empresas que continúan manteniendo a sus colaboradores y procesos productivos

sin las condiciones mínimas de seguridad para proteger el estado de salud de las personas en el desarrollo de las actividades, la omisión de la legislación, actuando con negligencia e impericia, delegando incorrectamente la responsabilidad a personas sin experiencia, la falta de gestión de los recursos para resolver las necesidades de la compañía en materia de seguridad son entre otras, falencias en las que se incide al momento de emprender o mantener un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, nacen alternativas como delegar personas competentes en la disciplina, hacer mayor control en las áreas de producción, involucrar a la gerencia y jefes de departamento de las organizaciones, orientar recursos, escuchar a los trabajadores y gestionar a conciencia; como herramientas que contrarrestan las falencias que dificultan el éxito y mantenimiento del Sistema de Gestión que se persigue. Son entre otras, falencias en las que se incide al momento de emprender o mantener un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, nacen alternativas como delegar personas competentes en la disciplina.

Según estadísticas del Ministerio de Salud y Protección Social a diciembre de 2017, en Colombia se reportaron un total de 764.882 empresas afiliadas a una Administradora de Riesgos Laborales y el total de trabajadores afiliados fue de 9.788.843.

Así mismo, según datos reportados por el Ministerio de Salud y Protección Social a diciembre de 2017, en Bolívar se reportaron un total de 14.766 empresas afiliadas a una Administradora de Riesgos Laborales y el total de trabajadores dependientes afiliados fue de 217.550 aproximadamente. Los trabajadores independientes afiliados fueron 12.490 personas (2017); esto da como resultado un universo sujeto de intervención por parte de entidades públicas y privadas, para prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes laborales.

METODOLOGÍA

El presente estudio corresponde a una investigación descriptiva a través de esta se analiza la situación o estado de un fenómeno (en el presente proyecto se analizan las falencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de Trabajo (SGSST) y el impacto que genera en la seguridad de la población ocupada en Cartagena), para con ello lograr establecer conclusiones que se ajusten a la realidad. A partir del problema planteado y los objetivos propuestos dentro de la presente investigación, la metodología a desarrollar es de carácter descriptiva, cuyo objeto es identificar y describir las características y las fallas más relevantes del sistema de gestión de salud ocupacional en Cartagena. Lo anterior se fundamenta en la revisión bibliográfica de artículos científicos, las normas y decretos expedidos para regular el Sistema General de Riesgos Laborales y libros guías relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Con base en esta información analizaremos los siguientes aspectos relacionados con la seguridad y salud ocupacional en Cartagena: Analizar las prácticas de salud ocupacional en Cartagena con el fin de determinar las fallas que presentan las empresas en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- 1) Identificar el origen de los problemas del sistema de salud ocupacional en Cartagena.
- 2) Determinar la incidencia de estos problemas en contextos laborales diferentes (pequeña, mediana y grande empresa),
- 3) Analizar qué están haciendo las empresas en materia de salud ocupacional para prevenir la accidentalidad de sus trabajadores.

La información anterior se analizará mediante un Diagrama Causa-efecto.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizarán las siguientes fuentes:

Se realizará entrevista semiestructurada y secundaria que permitan la revisión bibliográfica de autores reconocidos a nivel internacional y nacional en salud ocupacional.

MARCO TEÓRICO

Este artículo es una revisión descriptiva de tipo cualitativo y para su realización se hicieron búsquedas, selección y análisis de la información referentes al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los aportes de estas a Colombia. Se realizaron consultas en las bases de datos Academic Search Premier, SciELO, [revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/17-35%20\(2018-II\)/54557477008](http://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/17-35%20(2018-II)/54557477008), En Colombia a partir de la ley 100 de 1993 se crea un primer sistema de seguridad social, este ha sido modificado de manera constante, pero hacia 2012 con la ley 1562 se constituye una redefinición de lo que se entiende por seguridad y salud en el trabajo y a quienes cubre, Uno de los principales conceptos que definen que tan eficaz es un sistema de salud ocupacional es el de “accountability”

El concepto de Accountability implica responsabilidad, así como rendición de cuentas, (Vance, Benjamin Lowry, & Eggett, 2013), en el caso del SGRL esto significa identificar quienes son los encargados de determinadas funciones dentro de un sistema de seguridad laboral como este, la pregunta entonces es hasta donde empiezan o terminan responsabilidades de diferentes entidades.

Según Correa Moreno, Y. A., Luna García, J. E., Arango Sole, J. M., & Campos, A. C. (2017). Barreras de acceso a la cobertura de riesgos laborales en contratos de prestación de servicios en el sector público. *Rev. salud pública*. 17, 208-216.

En Colombia el Sistema General de Riesgos Laborales se encarga de brindar seguridad en el ambiente laboral a la población colombiana, no obstante, diversos tipos de contratación y trabajo independiente se enfrentan a barreras de acceso a estos sistemas, de la cual hay poca información.

De acuerdo a López Botero, C., & Ovalle Castiblanco, A. M. (2016). Nivel de implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, en las empresas del sector metalmeccánico de la región centro sur de Caldas- Colombia. *Ingeniería y Competitividad*, Volumen 18, 93-103.

En Colombia la implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo son obligatorios, con este estudio se investigan los diferentes niveles entre pequeñas, medianas y grandes organizaciones y se encuentran resultados que apuntan a brechas entre estas.

Además hay otros autores que plantea lo siguiente: Rodríguez Rojas, Y. L. (2016). *EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO UN ANÁLISIS DE SERIES DE CASOS ORGANIZACIONALES*. Sotavento M.B.A, N°18.

La Gestión y seguridad en el trabajo requiere de mecanismos de medición, a través de evaluaciones que midan su desempeño, en Colombia se han hecho avances en este sentido, no obstante, aun existe espacio para mejoras, y es imperativo que se realicen mas estudios encaminados a desarrollar formas de medir el desempeño.

Rodríguez Villamizar, L. A., González, B. E., Vera, L. M., Patz, J., & E., B. L. (2015). Environmental and occupational health research and training need in Colombia: A Delphi Study. *Biomedica*, 58-65. En el país determinados factores como la calidad del aire y otros factores ambientales, no obstante, hay dudas sobre si estos son tenidos en cuenta dentro de los sistemas de evaluación y riesgos.

Pérez Mendoza, L., & Yudis, D. F. (2014). Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. *Inicios, desarrollos y desafíos*. *Revista Eleuthera* 10, 121-145. El texto presenta un análisis en trabajo social organizacional y salud ocupacional a través de una revisión del contexto actual de estas profesiones.

Para el desarrollo del presente artículos se utilizó como referencia los siguientes trabajos: Causas de los accidentes de trabajo en la ciudad de Cartagena durante el período 2009 – 2012. M. Contreras y K. Acevedo. “Causas de los accidentes de trabajo en la ciudad de Cartagena durante el período 2009 - 2012” *Económicas CUC*, vol. 39, no. 1, pp. 9-26, 2018 DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.39.1.2018.01>, Importancia de la Seguridad de los Trabajadores

en el Cumplimiento de Procesos, en el Hotel Decamerón de Cartagena procedimientos y funciones Jaime Antonio Ortega Alarcón - Jorge Rafael Rodríguez López - Hugo Hernández Palma, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – 2018, Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias – IPCC.

RESULTADO DE LA INVESTIGACION.

En el presente ensayo se plantean cuatro objetivos con el fin de identificar , analizar y plantear alternativas que den solución a algunas de las causas de la inadecuada implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en la que recaen las empresas al emprender acciones para desarrollar y mantener el (SG-SST) , en la ciudad de cartagena .

Al estudiar el estado actual de la implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en la ciudad de Cartagena se puede comprender el avance de la legislación sobre el tema y de las corporaciones establecidas para la defensa de la salud de los trabajadores. Desafortunadamente, en nuestro país, a pesar de poseer una de las legislaciones más avanzadas sobre el tema, se siguen presentando fallas en la aplicación del sistema por su ineficiencia y falta de mayor trabajo en prevención. Entre las causas que facilitan esta situación están el desconocimiento de la ley, especialmente a nivel de los empleados, los costos del sistema y la falta de conciencia para la prevención de los riesgos profesionales en las compañías.

Orígenes de los problemas de SG-SST

Falencias gerenciales cometidas por las empresas: a. Empezar la gestión desconociendo la reglamentación en materia de Riesgos Laborales. b. Delegar o nombrar como responsables del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a personas sin experiencia y sin formación en dicha disciplina. c. Creer que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo consiste únicamente en elaborar documentos, limitándolo a una actividad netamente administrativa. d. Pretender obtener resultados exageradamente positivos en tiempos extremadamente cortos de gestión. e. Abstenerse o negarse a disponer recursos financieros, técnicos, locativos o humanos para el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. f. Limitar la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a un cumplimiento legal. g. Pensar que la etapa final del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es la obtención de una certificación, hablando en términos de OHSAS 18001.

Falencias de los profesionales o encargados responsables de la implementación: a. Empezar la gestión desconociendo la reglamentación en materia de Riesgos Laborales y no asegurarse de recibir formación o asesoría alguna. b. Subestimar la importancia y dimensión que debe alcanzar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. c. Desconocer las necesidades, fortalezas y avances en materia de seguridad y salud que haya realizado la empresa. d. Pretender cumplir objetivos sin integrar y comprometer a los diferentes niveles de la organización. e. Empezar la

elaboración de documentos o programas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo desconociendo la realidad, necesidades, funcionamiento e integración de todos los procesos productivos y niveles de la organización en la cual se encuentra. f. Hacer copia de documentos, procedimientos, formatos u otros que provengan de organizaciones diferentes a la que se encuentra elaborando el sistema, forzando el encaje de los mismos sin tener previamente en cuenta las necesidades de la compañía. g. Desconocer o sub-utilizar los medios, personas y recursos con los que cuenta para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. h. Limitarse a la consecución de una certificación. i. Exigir a las personas la memorización de conceptos, documentos o textos que hacen parte del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y generarles la falsa idea que el momento de la verdad es en una auditoria. j. Mostrarse apático, prepotente o indiferente a las necesidades de las personas o sus comentarios. Evitando la interrelación con ellos y generando un rol o figura de castigador o represor. k. Realizar la comunicación, divulgación y capacitación con metodologías de educación tradicional y lenguaje técnico sin tener en cuenta la población a la que se dirige, sus características (creencias, edad, nivel de escolaridad). l. Mandar, castigar y no liderar con el ejemplo. Carecer de creatividad, proactividad y dinamismo. n. Creer que se las sabe todas.

Es preocupante ver que aunque existen entidades privadas, publicas, procedimientos y normas que hacen parte del SG-SST aún existan empresas que hacen caso omiso a la implementación de este; Mientras esta situación persista los trabajadores continuaran siendo testigos y protagonistas de accidentes laborales y enfermedades derivadas de sus actividades.

Las consecuencias de no implementar el SG-SST, o de implementarlo en forma deficiente, pueden ser mortales, trágicas y/o catastróficas. Los efectos de esa negligencia pueden ser significativamente costosos.

Vale recordar que el gobierno nacional, mediante el Decreto 472 de 2015, fijó el monto de las multas y el alcance de las sanciones por estos hechos.

El gobierno nacional, mediante el Decreto 472 de 2015, estableció el monto de las multas y el alcance de las sanciones por estos hechos.

Cuantía de las multas y sanciones

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: Microempresa: de 1 a 5, Pequeña empresa de 6 a 20 SMMLV, Mediana empresa de 21 a 100 SMMLV y Gran empresa: de 101 a 500 SMMLV.

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: microempresa de 1 a 20 SMMLV, pequeñas empresas de 21 a 50 SMMLV. Las medianas 51 a 100 SMMLV y las grandes empresas de 101 a 1.000 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: microempresas de 20 a 24 SMMLV. Pequeña empresa: de 25 a 150 SMMLV, Mediana empresa: de 151 a 400 SMMLV, Gran empresa: de 401 a 1.000 SMMLV.

Clausura o cierre del lugar de trabajo: En este punto, la reglamentación se acoge a lo establecido en la Ley 1610 de 2013. Por lo tanto, si las condiciones de la empresa ponen en peligro la vida, la integridad y/o la seguridad personal de los trabajadores, el Inspector de Trabajo puede determinar la clausura o cierre del lugar de trabajo.

En esos casos aplican los siguientes criterios: Según la gravedad de la violación, el cierre se producirá por un término que está entre los 3 y los 10 días hábiles (Artículo 8, Ley 1610 de 2013). Si la empresa incurre nuevamente en cualquiera de los hechos sancionables, el cierre se hará por un término de entre 10 y 30 días hábiles. (Artículo 8, Ley 1610 de 2013). Cuando la renuencia persiste, el inspector de trabajo debe trasladar el caso al Director Territorial. Este podrá clausurar la empresa hasta 120 días hábiles o decretar el cierre definitivo del establecimiento (Artículo 13, Ley 1512 de 2012).

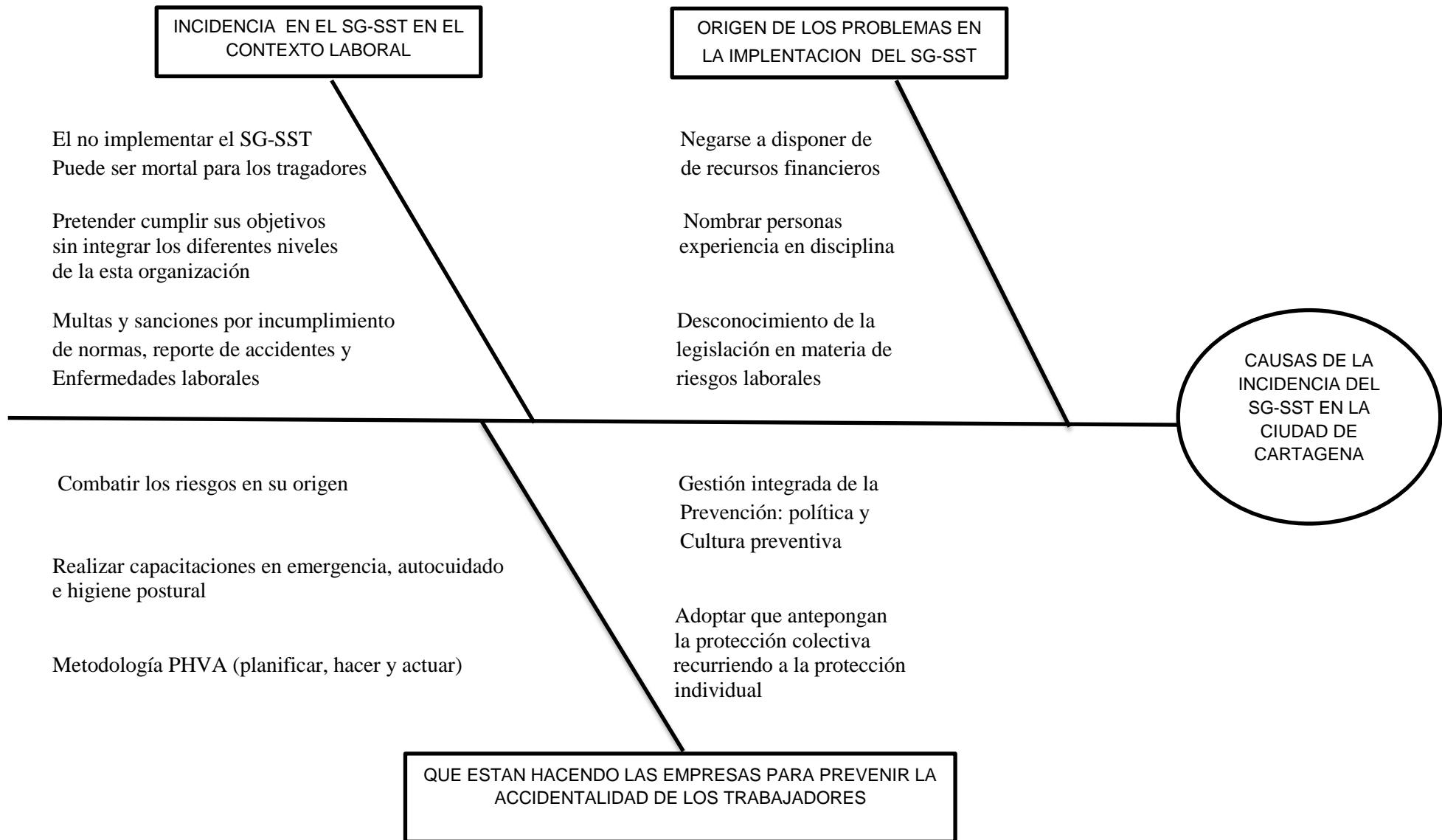
La medida de cierre o suspensión de actividades debe ser impuesta a través de un auto debidamente motivado, que indique específicamente el lugar donde debe aplicarse, el análisis de hechos y pruebas, el período de cierre y las normas infringidas. La suspensión o el cierre no afectan el pago del salario, ni de las prestaciones a los trabajadores.

Con el objetivo de prevenir futuros eventos que puedan originar posibles accidentes o incidentes, enfermedades laborales por los riesgos característicos que tiene cada área de trabajo, se ejecutan inspecciones de las condiciones de seguridad en las diferentes áreas con el fin de identificar, evaluar y controlar las condiciones de seguridad existentes en el lugar de trabajo, Prevenir los accidentes de trabajo es importante para las empresas, más allá del Cumplimiento de una norma, ayuda a mejorar las condiciones laborales, a reducir la siniestralidad y promover la salud de los trabajadores; es evidente que realizar capacitaciones en emergencias, autocuidado, higiene postural; la evaluación de riesgos de las área de trabajo, equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, factores psicosociales, etc., disminuyen la accidentalidad y el ausentismo laboral lo cual repercute en tiempo productivo para las organizaciones.

Por lo anterior y como parte del desarrollo de las empresas damos a conocer algunas actividades que realizan para prevenir la accidentalidad de los trabajadores:

Gestión integrada de la prevención: Política preventiva, Cultura preventiva.

Principios básicos de la acción preventiva: Evitar los riesgos., Evaluar los riesgos que no se pueden evitar, Combatir los riesgos en su origen, Adaptar el trabajo a la persona (ergonomía) Tener en cuenta la evolución técnica. Planificar la prevención, integrándola en un conjunto coherente que comprenda la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales del trabajo. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva, recurriendo a la protección individual únicamente si la situación no deja otra opción. Dar las instrucciones necesarias a los trabajadores. Implementación de un sistema de riesgos laborales. [Metodología PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)], Panorama de factores de riesgos. Entre otros



Fuente de elaboración propia.

Una vez analizado los resultados se puede concluir que dentro de las principales causas de la inadecuada implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ciudad de cartagena son:

Desconocimiento en la reglamentación en materia de riesgos laborales: algunas pymes desconocen sus obligaciones con respecto a la seguridad y salud de los empleados y por ende no toman las medidas necesarias para prevenir las enfermedades y accidentes laborales

Negarse a disponer de los recursos financieros: la implementación del SG-SST necesita la asignación de recurso económico poder costearse y por lo general las pymes manifiestan no disponer del dinero necesario parar este fin.

Nombrar personas sin experiencia y sin formación en esta disciplina: algunas pymes no contratan el personal calificado y profesional a la hora de implementar y ejecutar SG-SST lo cual resulta en catástrofes tanto para la empresa como los trabajadores.

Crear que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo consiste únicamente en elaborar documentos, limitándolo a una actividad netamente administrativa: en algunas empresas solamente se crea el SG- SST como requisito más no se implanta en su totalidad.

DISCUSIÓN O REFLEXIÓN CRÍTICA.

Del anterior ensayo se realizaron las siguientes reflexiones:

- delegar un responsable del (SG-SST) competente que haga presencia en todas las áreas de la empresa y conozca las actividades que se llevan a cabo en cada una de ellas.
- Concientizar tanto a los altos mandos como a los trabajadores sobre la importancia de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.
- Incluir en el presupuesto de la empresa los recursos necesarios para la adquisición de equipos y elementos de protección personal, señalización y adecuación de los espacios para la realización de las actividades como capacitación y otros.
- Tener en cuenta las sugerencias y recomendaciones realizadas por los trabajadores.
- Adoptar programas y medidas que se ajusten al tipo y necesidades de la empresa.
- El Estado mediante el Ministerio del Trabajo debe garantizar a través de los diferentes mecanismos con los que cuenta, que las empresas grandes, medianas y pequeñas que operan en la ciudad gestionen la seguridad y la salud de sus empleados.

- Las empresas en Cartagena no deben hacer la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo como una obligación o por alcanzar una certificación que les permita permanecer en el sector productivo si no que deben hacer por convicción.
- Las falencias en que se recae al realizar un sistema de Gestión están dadas por el profesional o delegado para tal fin y el compromiso de la gerencia para la creación o mantenimiento del sistema.
- Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá éxito siempre y cuando se corrijan a tiempo las falencias planteadas y otras que se identifiquen.
- Existen medidas o alternativas prácticas que las empresas pueden implementar para contrarrestar las falencias cometidas en su gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

Bibliografía.

- Correa Moreno, Y. A., Luna García, J. E., Arango Sole, J. M., & Campos, A. C. (2017). Barreras de acceso a la cobertura de riesgos laborales en contratos de prestación de servicios en el sector público. *Rev. Salud pública*, 17, 208-216.
- López Botero, C., & Ovalle Castiblanco, A. M. (2016). Nivel de implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, en las empresas del sector metalmecánico de la región centro sur de Caldas- Colombia. *Ingeniería y Competitividad, Volumen 18*, 93-103.
- Rodríguez Rojas, Y. L. (2016). EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO UN ANÁLISIS DE SERIES DE CASOS ORGANIZACIONALES. *Sotavento M.B.A, N°18*.
- Rodríguez Villamizar, L. A., González, B. E., Vera, L. M., Patz, J., & E., B. L. (2015). Environmental and occupational health research and training need in Colombia: A Delphi Study. *Biomedica*, 58-65.

ANEXOS:

ENTREVISTA REALIZADA A LA SRA: GINA ESCORCIA BLANCO.

ASISTENTE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA CAMPOLLO S.A.

PREGUNTAS:

1. CUALES SON LAS FALLAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS EMPRESAS?

RTA/ Falta de compromiso por la alta dirección

No contar con recursos propios para la implementación del SG-SST debido a que depende del número de trabajadores y la clase de riesgo según su actividad económica de la empresa.

No capacitar a los empleados.

Dejar la responsabilidad del sistema de gestión a una sola persona.

Incumplimiento de algunas normas (no conformidad).

Utilizar métodos no aplicables para la empresa.

2. CUALES SON LA INCIDENCIAS Y PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN AL NO IMPLEMENTAR EL SG-SST?

RTA/ Sanciones a la empresa

Aumento de la accidentalidad

Ausentismo en enfermedades por parte de los trabajadores debido a alteraciones de salud.

3. QUE ESTÁN MEDIDAS ESTÁN TOMANDO LAS EMPRESAS PARA CONTRARRESTAR LA ACCIDENTALIDAD DE LOS TRABAJADORES?

RTA/ Implementando políticas y cultura preventiva.

ENTREVISTA REALIZADA A LA SRA: GEORGINA REINEL HERRERA.

COORDINADORA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA PROMOTORA ALAMEDA DE LA VICTORIA.

PREGUNTAS:

1. ¿CUALES SON LAS FALLAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS EMPRESAS?

RTA/. Falta de compromiso por la alta dirección y el apoyo de todos los niveles de la organización esta falta de interés se debe a que el sistema es implementado como requerimiento de ley y no es visto como un beneficio para las empresas.

2. ¿CUALES SON LA INICDENCIAS Y PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN AL NO IMPLEMENTAR EL SG-SST?

RTA/ Sanciones a la empresa

Multas.

Perdidas de contrato con el estado.

3. ¿QUE ESTÁN MEDIDAS ESTÁN TOMANDO LAS EMPRESAS PARA CONTRARESTAR LA ACCIDENTALIDAD DE LOS TRABAJADORES?

RTA/ Realizar un control de riesgos para los elementos que utilizan los trabajadores para cumplir con sus actividades diarias y el ambiente donde estas se realizan.

Controlar y minimizar los riesgos referentes a las herramientas maquinarias y equipos de trabajo.

Implementar propuesta para la reducción de accidentes laborales en la empresa.

Crear una cultura de trabajo orientada a la seguridad ya que se hará conciencia en los trabajadores en la importancia del uso de los equipos de protección personal, así como su colaboración y participación en los programas de capacitación.

ENTREVISTA REALIZADA A LA SRA: DINA PAOLA BETIN.

AUXILIAR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA PROMOTORA ALAMEDA DE LA VICTORIA.

PREGUNTAS:

- 1. ¿CUALES SON LAS FALLAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS EMPRESAS?**

RTA/. Falta de formación de los directores y responsables de calidad esto se traduce en errores por desconocimiento.

- 2. ¿CUALES SON LA INICDENCIAS Y PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN AL NO IMPLEMENTAR EL SG-SST?**

RTA/ Sanciones a la empresa

Multas.

Visitas de inspectores e inspecciones por el ministerio de trabajo. .

- 3. ¿QUE ESTÁN MEDIDAS ESTÁN TOMANDO LAS EMPRESAS PARA CONTRARESTAR LA ACCIDENTALIDAD DE LOS TRABAJADORES? RTA/**

evitar las distracciones por parte de los trabajadores

Plan de acción para emergencias

Orden y aseo en los lugares de trabajo.

Establecer políticas de buenas prácticas preventivas,