

**Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares
Mínimos del
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa
Thomas
kids para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.**

Gladys Cecilia Buitrago

Jesús David García Galvis

Jonathan Quintero

Javier Oswaldo López Prada

Sandra María Hawk

Presentado A

María Mercedes Narvaez

Universidad Nacional y a Distancia –UNAD

**Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De
Negocios**

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Bogotá D.C

Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivos	4
Objetivo General	4
Objetivos Especificos	4
Capítulo 1: Planteamiento del Problema	5
1.1 Planteamiento del Problema	5
1.2 Antecedentes del Problema	6
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	8
Capítulo 2: Marco Teórico	10
1. Marco teórico	10
2.2. Marco Legal	13
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	20
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.	20
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST21	
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	23
Capítulo 4: Resultados	25
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	25
Capítulo 5: plan de mejora	28
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	28

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	30
Recomendaciones	32
Conclusiones	33
Bibliografía	35
Anexos	37

Índice de Tablas Tabla 1 Tabla de Valores	Error! Bookmark not defined.
Tabla 2 Plan de Mejora para Thomas Kids	31
Anexo 1 Funciones y Responsabilidades.....	38

Anexos

Introducción

La empresa Thomas Kids, para crear un ambiente laboral con condiciones favorables a las personas que allí laboran, mejorar sus procesos, la productividad y así mismo mejorar su imagen corporativa; propone una propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que de ahora en adelante llamaremos SG-SST el cual permitirá que el empleador desarrolle un proceso lógico, basado en la mejora continua, con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de sus trabajadores. Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales estarán expuestos los trabajadores.

Se inicia con la revisión de la normatividad referente a los requisitos legales, se continúa con la realización de la evaluación inicial del estado de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la elaboración de la política, definición de objetivos verificando las necesidades prioritarias y se plantean los programas, sistemas, actividades y procedimientos que darán respuesta a los objetivos planteados, aplicando el ciclo PHVA que permitirá la mejora continua.

Para este Proyecto se contó con la participación de la Administración, la Analista de Ingeniería que será la responsable del SG-SST y los demás trabajadores, inspecciones con el fin de tener una visión clara de la situación de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar una propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Thomas Kids para el segundo semestre del 2019 y principios de 2020, bajo los lineamientos del decreto 1072 de 2015.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de la empresa de confecciones Thomas Kids con relación a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015

Evaluar a través de la matriz de estándares mínimos el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en Thomas Kids.

Establecer los programas, planes, procedimientos y estrategias de mejoramiento que promuevan el alcance de los estándares mínimos del SG-SST.

Auditar el proceso referente al Sistema de Gestión de la Seguridad y de la Salud en el trabajo de Thomas Kids

Capítulo 1: Planteamiento del Problema

1.1 Planteamiento del Problema

El sector manufacturero en Colombia presenta cifras muy altas relacionadas con las enfermedades laborales. Thomas Kids en el ejercicio de su actividad, encargada de confeccionar ropa para bebés, presenta en el área de producción una serie de riesgos que merecen atención.

Por una parte riesgo biomecánico en el manejo de máquinas de coser como plana, fileteadora y collarín, exige que los operarios durante la jornada laboral realicen movimientos repetitivos, forzados en un puesto de trabajo; riesgo físico por exposición a ruido y por el contacto con vapor; riesgo eléctrico por el mal estado en que se encuentra expuesta los cables de energía, sin canalizar, principalmente en el área de producción; riesgo químico al utilizar productos para la limpieza de prendas y aseo en general, en su mayoría sin rotular; riesgos locativos por objetos, herramientas, materia prima innecesaria en los puestos de trabajo y zonas de tránsito.

Mediante la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Thomas Kids *¿Cómo se puede proponer estrategias de mejora a través de la evaluación y medición de la gestión del capital humano en la empresa Thomas Kids para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?*

1.2 Antecedentes del Problema

De acuerdo con las causas principales de mortalidad en el mundo que presenta la OIT en el 2003 afirma que el 19% ocurren por un accidente de trabajo. Dicho accidente de trabajo está directamente relacionado con falta de una política de seguridad y salud de la empresa, estructura, mecanismos de colaboración entre trabajadores y empleadores, falta de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. (OIT, 2003)

Thomas Kids necesita una propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del SG-SST debido al resultado de la autoevaluación en los cumplimientos de los estándares mínimos, donde se evidencia que debe mejorar en muchos aspectos para brindarle a los empleados mayor seguridad en los procesos que se realizan además de solucionar temas locativos que le brinden mayor seguridad y satisfacción al cliente, minimizando los posibles riesgos a los que se ven enfrentados, buscando así la mejora continua en la empresa

Con respecto al SG-SST este proyecto tiene la función de construir y se relaciona con la salud, puesto que siempre las malas condiciones laborales en los puestos de trabajo, en este caso de la empresa Thomas Kids afectaran la salud de los trabajadores y a su vez la realización de las actividades en la empresa.

Por tal razón este proyecto permitió tomar como aporte el método que se empleó en la identificación de los factores de riesgo que son los que ocasionan la prevalencia de los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales con la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos, en la cual se identificó una valoración crítica de la cual se debe partir para iniciar con dichas mejoras a la empresa.

En el 2018 un operario sufrió atrapamiento del índice derecho en la máquina Abrochadora, por factores intralaborales y extralaborales relacionados con problemas familiares, manejo de las finanzas personales y otros comportamientos como el realizar cualquier tipo de broma

(cosquillas) a los compañeros durante la manipulación de máquinas y herramientas.

riesgos mecánicos producidos por las máquinas con partes móviles sin guardas de seguridad. En el 2019 se presentaron 2 accidentes relacionados con atrapamiento de una falange en la aguja de una máquina de coser, caída por daño en una silla, laceración de brazo con herramientas de trabajo.

Complementando lo anterior, Thomas Kids no se encuentra preparada para dar respuesta a un sismo o incendio, amenazas que de acuerdo a su condición de ubicación geográfica y a los materiales utilizados en el proceso de producción como telas e hilos (material sólido inflamable) colocan a la organización en un alto grado de vulnerabilidad ya que la empresa no cuenta con brigada y comité de emergencias ni plan de emergencias, no posee botiquín de primeros auxilios, no tiene rutas de evacuación, no tiene extintores ni rociadores y la red eléctrica se encuentra en muy mal estado, lo que puede propiciar un corto circuito con mayor facilidad. Adicional a estas condiciones inseguras, se suma la ausencia de: normas, procedimientos, reglamentos, políticas seguras, manuales, lo que conlleva a ocasionar accidentes y enfermedades laborales. Esto sin lugar a duda, pone en riesgo la seguridad y salud de los empleados, afecta a imagen de la empresa, genera gastos adicionales y disminuye la productividad.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

El presente trabajo busca investigar la sinopsis con los que cuenta la empresa Thomas

Kids en Implementación de los Estándares Mínimos del SG-SST , para el Segundo semestre del 2019 y principios del 2020, con base al plan de mejora ; Thomas Kids cuenta con la norma vigente Resolución 1111 de 2017 de (Ministerio del trabajo, 2017) la cual fue derogada por la Resolución 0312 de 2019 del (Ministerio del Trabajo, 2019) que define los Nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el artículo 3 establece los estándares mínimos que deberán cumplir las empresas con menos de 10 trabajadores, los cuales serán verificados mediante documentos, soportes y conceptos de exámenes ocupacionales, esto dependiendo de las diferentes actividades que se desarrollen con base en dicho sistema. El SG SST y el decreto 1443 de Julio 31 2014 del (Ministerio del Trabajo, 2014) estipulan las obligaciones legales de los empleadores, respecto a la salud y seguridad en el trabajo de los empleados, y a su vez los compromisos de estos, y las de las administradoras de riesgos laborales hace exigible la implementación de dicho sistema; por lo tanto el objetivo es diseñar e implementar el sistema para la organización, con lo anterior se da cumplimiento a la normatividad y de esa forma se elimina el riesgo de una multa o el cierre de la organización por el desacato a la legislación.

Lo que se quiere es diseñar un proceso dentro de la empresa Thomas Kids que integre a un equipo de personas que sean responsables del sistema y que lo conozcan desde su diseño hasta su implementación y puedan realizarle el mantenimiento, aun cuando la empresa ya cuente con los estándares mínimos de aceptación, pues al

implementar dicho sistema de Gestión y Salud en el trabajo no solo implementa el sistema también integra el sistema a los demás sistemas de la organización, lo que es un gran beneficio para la trazabilidad de la información así como para el seguimiento, control y la revisión de todos los procesos, lo cual permite el avance y una mejora continua en los procesos.

Capítulo 2: Marco Teórico

.1. Marco teórico

En el presente documento se realiza una aproximación conceptual desde diferentes autores, que ayuda a evidenciar la importancia que presentan las bases teóricas que apoyan la investigación las cuales son productos de una revisión bibliográfica científica.

Inicio del SST en el área textil

Con la llegada de la “Era de la máquina” y la evolución de la industria en el siglo XX, fueron los británicos los primeros en utilizar la mano de obra en el área textil, esto trajo como consecuencia el aumento de accidentes laborales, se vio la necesidad de organizar la seguridad en los centros de trabajo, ya que en las hiladoras y telares mecánicos aumentaron las enfermedades laborales, mutilaciones y muertes, además tenían sometidos a los trabajadores (1214 horas-jornada laboral). Según las estadísticas en el año 1881 los empleados morían antes de cumplir 20 años por las pésimas condiciones en las que ejecutaban su labor. En 1883 se inicia la asesoría a las industrias, esta evolución nos lleva al siglo XX donde la seguridad en el trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de la protección de los trabajadores OIT organismo rector y guardián de principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles. (Ramirez, 2005)

El clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento índice de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

El ambiente de trabajo debe ser proyectado de modo que no tenga efectos nocivos en la gente, sean de orden físico, químico o biológico y procurando que sirva para la salud, así como la capacidad y buena disposición para el trabajo (Bedoya, 2011, pág. 28)

Las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Casas, 2006).

Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son:

Puestos de trabajo

Características ambientales como: el frío, calor, ruido e iluminación.

Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Un entorno laboral saludable, no solo logra la salud de los trabajadores sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

El impacto en la calidad de vida y el incremento constante en los gastos para el cuidado de la salud justifican la implementación de un Programa de Salud y Bienestar que ayude a cambiar la cultura, de una curativa y costosa a una de prevención; asimismo, cuando las organizaciones asumen su Responsabilidad Social Corporativa,

es fundamental definir objetivos claros, planificar las estrategias y medir periódicamente los resultados (tanto en mejoras de la salud como en la reducción de los costos médicos en general) para asegurar el retorno de la inversión (Baca Uriarte, Machicao Chacon, Noya Fernandez, & Valle Vargas, 2012)

Actividad física

Para (Diaz, Mena, & Rebolledo, 2011) la actividad física en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral está pensada como prevención y promoción de estilos de vida saludable, dado que el tiempo disponible es muy corto para influir en beneficios específicos, pero podría constituir un incentivo propiciando iniciativas personales que lo motiven a realizar actividad física fuera del horario de trabajo

Los beneficios de la actividad física regular son conocidos y considerados como uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludable por que se vincula a beneficios físicos y mentales así lo confirma también un estudio realizado por Russell, R. (Diaz, Mena, & Rebolledo, 2011) quien afirma que se debe realizar al menos treinta minutos diarios la actividad física, dicha actividad no debe ser necesariamente vigorosa para aportar beneficios a la salud, bastaría con que un adulto acumulara treinta minutos de intensidad moderada de preferencia todos los días de la semana, estas recomendaciones son factibles de desarrollarlas en el lugar de trabajo y sin tener que cambiar de vestuario puesto que se refieren a acciones de la vida cotidiana, la actividad física moderada pero regular, subir escaleras, caminar rápidamente y montar en bicicleta como parte de la rutina diaria, puede reducir el estrés, aliviar la depresión y la ansiedad, estimular autoestima y mejorar la claridad mental (Jacoby, Bull, Neiman 2003, tal como se citó en (Diaz, Mena, & Rebolledo, 2011)

Pausas activas

Los programas de pausas activas en el trabajo, incluyen una rutina que generalmente incorpora movimientos articulares, de estiramiento de los diferentes grupos musculares; como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies, otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental, favoreciendo el funcionamiento cerebral y con ello incrementando la productividad, no obstante lo anterior, es deseable incorporar actividades que involucren interacción con sus compañeros, como juegos, bailes de parejas y grupales que de acuerdo a la experiencia mejoran el clima y las relaciones dentro de la empresa. (OMS 2002) (INP 2006) (Sport Balance 2007). (Diaz, Mena, & Rebolledo, 2011)

2.2. Marco Legal

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 (Implementación del SG-SST)

“**Artículo 1. Objeto y Campo de Aplicación.** El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.”

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo;

Capítulo 6)

“Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.”

Capítulo 6

Normas laborales especiales relacionadas con determinados

Trabajadores

“Artículo 2.2.1.6.4.3. Afiliación a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar. La afiliación del trabajador a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad del empleador y se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar autorizadas para operar.”

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SGSST)

El Gobierno Nacional a través del decreto 171 del 1 de febrero del 2016, prorrogó hasta el 31 de enero del 2017 la implementan del Sistema General de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo.

“Parágrafo 1. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica en la implementación del SG-SST a

todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentaran informes semestrales a las

Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría y asistencia técnica, así como del grado de implementación del SG - SST.”

“Parágrafo 2. Hasta que se venza el plazo establecido en el presente artículo, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución Conjunta 1016 del 31 de marzo de 1989 "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud

Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país." Artículo 2. Vigencia y Derogatoria. El presente decreto rige a partir de su publicación y modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”

Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST)

“El decreto 052 del 2007 del 12 de enero de 2017, modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implantación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.”

El presidente de la república de Colombia en el ejercicio de sus facultades constitucionales y legales les confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo del artículo 1º de la Ley 1562 de 2012.

“El artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, modificado por el decreto 052 de 2017, señala que todos los jefes públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier

modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las organizaciones de servicios temporales, esto deberá sustituir el programa de salud ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a más tardar el 31 de enero de 2017.”

Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 (Estándares mínimos del SG-SST)

“**Artículo 1: Campo de aplicación y cobertura** La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones y asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral , las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al sistema general de riesgos laborales y los trabajadores en misión, a las administradoras de riesgos laborales, a la policía nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo en el marco del sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales”

Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos del

SG-SST

“**Artículo 1. Objeto.** La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.”

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnicoadministrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST. (Ministerio del Trabajo, 2019)

“Artículo 2. Campo de aplicación. La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (Ministerio del Trabajo, 2019)”

“Parágrafo 1. Para dar cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y a la Resolución 957 de

2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo

279 de la Ley 100 de 1993, pueden tomar como referencia o guía los Estándares

Mínimos del Sistema de Gestión de SST establecidos en la presente Resolución, para lo

cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes. (Ministerio del Trabajo, 2019)”

“Parágrafo 2. No están obligados a implementar los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución, los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales de que trata la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2019)”

“Parágrafo 3. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico serán establecidos en un acto administrativo independiente. (Ministerio del Trabajo, 2019)”

Capítulo 1

Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II o III

“ Artículo 3. Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez

(10) o menos trabajadores.

Según el (Ministerio de Trabajo, 2019) Las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III deben cumplir con los siguientes

Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST

Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral

Capacitación en SST

Plan Anual de Trabajo

Evaluaciones médicas ocupacionales

Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos

Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados”

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

En el presente capítulo se reseña la metodología de la investigación, la cual tiene un enfoque cualitativo. Utiliza la recolección de datos sin medición numérica por lo cual el análisis no es estadístico, para así descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. Este enfoque evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad, consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes, así como sus emociones experiencias, significados y otros aspectos subjetivos

(Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Y se define como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos.

La obtención de datos en esta investigación se realizará a través la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en Thomas Kids, mediante la aplicación del anexo técnico 1 de los estándares mínimos bajo la Resolución 1111 de 2017.

3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

Tabla 1 Tabla de Valores

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST																
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN																
Nombre de la Entidad: THOMAS KIDS		EMPRESA CLASE DE RIESGOS III. CAPITULO I DE LA RESOLUCION 0312 DE 2019				Número de trabajadores directos: 10										
NIT de la Entidad:						Número de trabajadores directos: 0										
Realizada por: Jesús David García Galvis						Fecha de realización: 19/10/2019										
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE							
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA									
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA								
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				2							
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5													
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5													
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5													
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5													
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5													
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5													
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5													
		1.2 Programa Capacitación promoción y prevención	2													
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención	2													
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P+P	2	6	2			2		4						
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2													
		2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1													
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1													
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	15	1			0		10						
		2.4.1 Plan que identifique objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2													
		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2													
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1													
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.7.1 Matriz legal	2	15	2			0		7						
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	1													
2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1														
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratantes		2														
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1														
3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional		1														
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1														
CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (9%)	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	9	1			0		7							
	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1														
	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1														
	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1														
	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1														
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1														
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1														
	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2								5	2			0		2
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2														
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1														
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			0		2						
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2													
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1													

II. HACER	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6		0		3		
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15		0		0	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			0			
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos u otros)	3			0			
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			0			
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15		0		2,5	
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			0			
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			0			
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5			0			
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	15		0		2,5	
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2,5	2,5						
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias			5	10			5			10
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada			5				5			
6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5			1,25		5			
6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25				1,25					
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25			1,25						
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10		2,5	7,5		
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de APL	2,5			2,5			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)								
TOTALES				100				53		
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)										
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE				FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST						

Fuente: Elaboración propia

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

Después de haber realizado una visita a La empresa Thomas Kids, se logró tener una entrevista con la persona encargada del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y se indagó acerca de la transición del Programa de Salud Ocupacional al SG-SST, esta nos informa que:

Thomas Kids ha venido cumpliendo con la normatividad desde que se publicó según (Mintrabajo y Seguridad Social, 1989) la Resolución 1016 de 1989 la cual determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas además reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores el país, ésta reglamentación contemplaba el contenido de los Programas de Salud Ocupacional el cual debía contener los siguientes subprogramas:

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, Subprograma de Higiene Industrial, Subprograma de Seguridad Industrial y Comité Paritario de Salud Ocupacional los cuales eran liderados por un profesional de seguridad Salud Ocupacional, esto permitía cumplir con la norma vigente para la época dado que el programa de Salud Ocupacional era la obligación en materia de riesgos laborales que tenían las empresas colombianas; a partir del año 2010 se contrató a personal idóneo para liderar dicho programa, unos profesionales en Salud Ocupacional que ayudó a gestionar el proceso de certificación de las oficinas para el año 2013 que además de cumplir con la normatividad se observó un firme compromiso de ejecutar las actividades pertinentes que contribuían a velar por la seguridad de los trabajadores y

prevenir accidentes y enfermedades laborales, este personal estuvo trabajando hasta principios del 2018 cuando entró en vigencia el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo que según (Ministerio del Trabajo, 2015) establece el fin del programa de Salud Ocupacional en Colombia; es así como se da inicio al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo liderado por un especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se encargó de diseñar el Sistema de Gestión e implementarlo según las fases de la normatividad vigente, Fase 1: de agosto a septiembre de 2019 – Autoevaluación, Fase 2: de septiembre a diciembre de 2019 – plan de mejora; hoy en día Thomas Kids se encuentra en Fase 3: Ejecución del SG SST desde el 1 de septiembre de 2019, plazo máximo hasta noviembre 30, para dar inicio en a la fase 4 correspondiente al seguimiento y mejora del SG-SST y desde diciembre en adelante la Fase 5 – Inspección, Vigilancia y Control y así cumplir con la Resolución 1111 de 2017 la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capítulo 4: Resultados

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.

Tomando en cuenta los lineamientos del ciclo PHVA y los resultados arrojados a través de la matriz de estándares mínimos en cuanto a términos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pudo concluir que la empresa maneja unos resultados que se pueden y deben mejorar. Inicialmente el ciclo PHVA inicia con un proceso de planeación (Planear) este ha sido medido a través de un calculo porcentual en el que se esperaba un cumplimiento por parte de la empresa del 15% pero los resultados arrojados indican que de los ítems estudiados de esta fase solo se está dando cumplimiento de un 5% sobre lo esperado.

Según los resultados obtenidos a través de la evaluación inicial y bajo los lineamientos del ciclo PHVA, los ítems correspondientes al HACER expresan una deficiencia equivalente al 58%, esto se debe a que lo planeado para el desarrollo de los ítems no esta teniendo un desarrollo o cumplimiento en su totalidad. Por otra parte, el desarrollo de los ítems correspondientes a la segunda fase del ciclo (VERIFICAR) y según los resultados obtenidos no se esta realizando dicho proceso. Finalmente, al analizar los ítems que corresponden la fase final del ciclo (ACTUAR) los resultados fueron mas alentadores dado que se indicó que el cumplimiento de esta fase estaba en un 75%, a pesar de ello hay que tener en cuenta que en las fases anteriores no se esta cumpliendo con la totalidad de los procesos señalados para los ítems estudiados, hecho que afecta directamente la fase correspondiente al actuar, dado que no se presentan las suficientes bases que permitan realizar un proceso adecuado.

También se pudo llegar a concluir que la empresa Thomas Kids deberá trabajar y hacer énfasis en la Gestión Integral del SG-SST, debido a que los resultados obtenidos de la evaluación señalan que solo se está dando cumplimiento a un porcentaje cercano a la mitad del total de los ítems estudiados y señalados estándar, posterior a esto es necesario que la empresa inicie con la gestión de peligros y riesgos, todo lo anterior con el fin de establecer estrategias de mejoramiento que le permitan a la empresa avanzar en los estándares mínimos que se requieren para dar cumplimiento al SG-SST.

También es necesario indicar que a través de la evaluación inicial realizada a la empresa se pudo concluir que la empresa no esta dando cumplimiento a los estándares mínimos establecidos y que esto lleva a que la empresa se encuentre en un estado “critico” frente al SG-SST, dado que la valoración obtenida por parte de la empresa es de solo el 47%; es necesario que la empresa con el apoyo de la administrado de riesgos laborales y su adecuada asesoría se enfoque en mejorar las falencias que presenta la evaluación hecha durante el segundo semestre del año 2019.

Finalmente, y tomando en cuenta que la empresa cuenta con una planta de empleados de empleados de 10 trabajadores, es necesario que la empresa inicie con el proceso que permita el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión para empresas con 10 trabajadores; como resultado del análisis se descubrió que la empresa esta incumpliendo los siguientes ítems:

- Programa capacitación promoción y prevención
- Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
- Evaluación médica ocupacional
- Realización de exámenes médicos ocupacionales

Analizando dichos resultados es necesario indicar que la empresa debe iniciar de manera rápida y oportuna con los procesos necesarios que le ayuden a cumplir con los anteriores requisitos, pues como se ha mencionado anteriormente en este momento la empresa se encuentra en un estado crítico en los aspectos relacionados con el SG-SST.

El desarrollo del SG-SST debe ser liderado por el empleador con la activa participación de los trabajadores de tal manera que se pueda garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del ambiente laboral, las condiciones laborales y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el apoyo del comité de Vigía y una serie de auditorías frecuentes que sirvan como medidas preventivas.

Capítulo 5: plan de mejora

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

Conformar comité COPASST:

¿Cómo se eligen los miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo?

“El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre”. (Resolución 2013 de 1986, artículo 5).

Por lo cual se realizará un proceso de selección en el cual a alta gerencia a través de una carta designará a la persona encargada de ser el vigía, así como las funciones del cargo, es necesario también que la alta gerencia designe un suplente, se debe tomar en cuenta que en este caso por el tamaño de la empresa se establecerá un comité de vigía.

Capacitar al comité: Dado a que este comité escogido permanecerá dos años, según (Mintrabajo y Seguridad Social, 1994) el Decreto 1295 de 1994, artículo 63 debe ser capacitado por un instructor interno o externo, el objetivo de dicha capacitación es poder impactar en aquellas competencias y habilidades que se traducirán en conductas exitosas en un determinado puesto de trabajo.

- Generación de compromisos: Los participantes de la capacitación deben proponer medidas de cambio y acciones concretas, mediante las cuales se comprometen a transferir el aprendizaje.
- Consolidación del cambio: Es la generación de acciones concretas para poder aplicar los contenidos trabajados a través de evidencias.
- Monitorear el cambio: La empresa debe hacerse cargo de monitorear lo aprendido en la capacitación durante la rutina laboral. Se recomienda evaluar

durante seis meses para asegurarse que la conducta cambió a largo plazo y es aplicada en el puesto de trabajo.

Investigar accidentes de trabajo

La investigación de accidentes sirve para orientar acciones preventivas. La formación para la investigación de las causas de los accidentes de trabajo promueve la cultura de prevención: sirve para erradicar el concepto de 'acto inseguro' como causa determinante de los accidentes.

Por lo cual se debe proceder a la realización de:

- **Implementar política SG -SST:** El comité de vigía junto con la dirección de la empresa Thomas Kids implementaran política del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo
- **Evaluar e Identificar riesgos y peligros:** Es de vital importancia que el grupo se reúna mínimo 1 vez cada mes, en dicha reunión se buscara la identificación y evaluación los riesgos y peligros presentes en la empresa.
- **Elaborar un plan de medición de accidentes laborales:** Con este plan se pretende conocer la procedencia de los accidentes, con la finalidad de mitigarlos o evitar la ocurrencia de los mismos.
- **Verificar e implementar medidas de control:** Se establecen medidas de control para evitar que se vuelvan a repetir accidentes y/o para eliminar la posibilidad de ocurrencia.

- **Planear y realizar mantenimiento periódico a las instalaciones:** Establecer un cronograma de mantenimiento para de esta manera mitigar los riesgos de posibles accidentes o peligros en las instalaciones
- **Evaluar mediante auditoría los resultados de la implementación:** Se pretende realizar auditorías anuales con el fin de mejorar en todos los procesos especialmente en los del SG-SST, en dicha evaluación se establecerán acciones de mejora.
- **Ejecutar acciones de mejora:** Con los resultados de las auditorias se busca obtener mejoras en cada uno de los hallazgos con el fin de mantener una mejora continua en los procesos de la empresa.

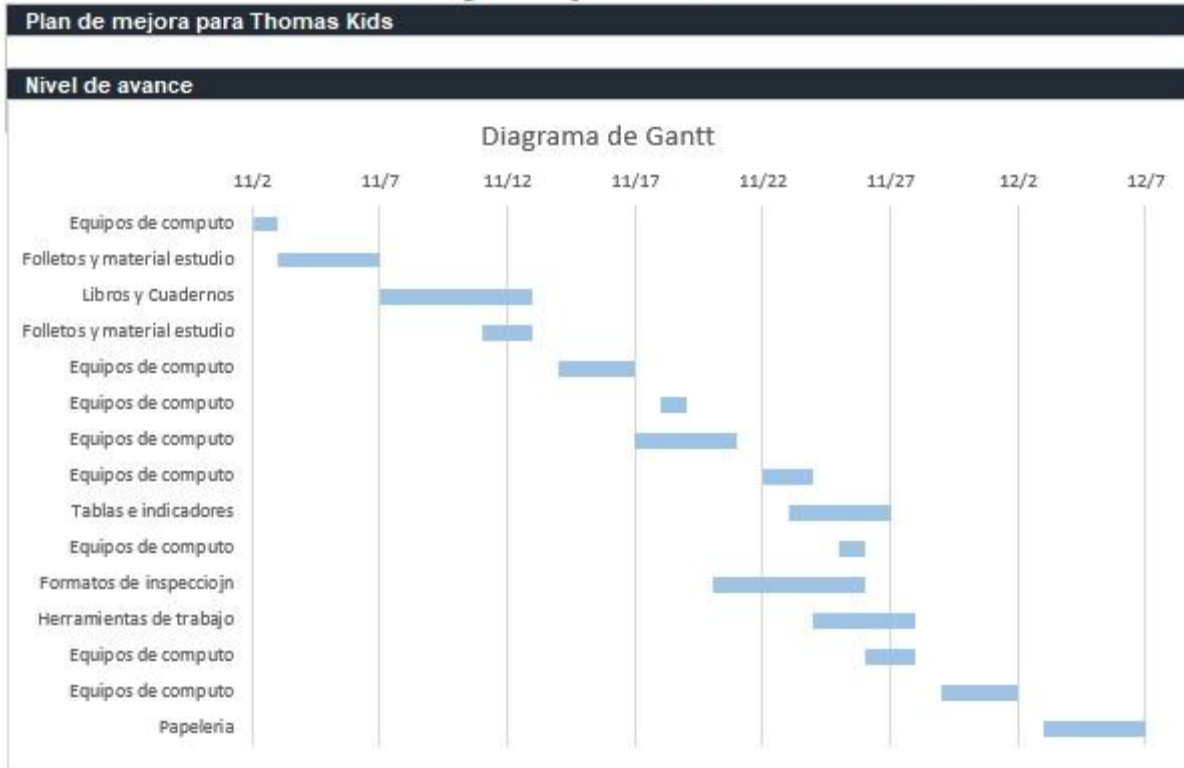
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

Tabla 2 Plan de Mejora para Thomas Kids

Plan de mejora para Thomas Kids				Progreso	
Implementación del SG-SST	Thomas Kids	Fecha Inicial	Fecha Fin		
Implementación SG-SST	Gerencia	43771	43806	15%	

Plan de accion de mejora	Recursos	Area	Responsable	Fecha Inicial	Dias	Fecha Fin	Estado
Diseño del plan de mejora	Equipos de computo	Gerencia	Gerente	11/2	1	11/3	Completo
Conformacion y capacitacion COPASST	Folleto y material estudio	Recursos humanos	Jefe R.H	11/3	4	11/7	Completo
Conformacion comité de convivencia	Libros y Cuadernos	Recursos humanos	Jefe R.H	11/7	6	11/13	Completo
Implementacion politica SG-SST	Folleto y material estudio	Gerencia	Ordenador del gasto	11/11	2	11/13	En progreso
Evaluacion e identificacion de prioridades	Equipos de computo	Control y seguimiento	Jefe inspector	11/14	3	11/17	Retrasado
Investigacion de accidentes, accidentes y efermedad laboral	Equipos de computo	Recursos humanos	Jefe R.H	11/18	1	11/19	Sin ejecucion
Plan de medicion de accidentes de todo tipo	Equipos de computo	Recursos humanos	Jefe R.H	11/17	4	11/21	Sin ejecucion
Metodologia para la identificacion, evaluacion y valoracion de peligros	Equipos de computo	Control y seguimiento	Jefe inspector	11/22	2	11/24	Sin ejecucion
Realizacion de mediciones ambientales, quimicos, fisicos y biologicos	Tablas e indicadores	Planeacion	Jafe de planeacion	11/23	4	11/27	Sin ejecucion
Verificacion de medidas de control	Equipos de computo	Control y seguimiento	Jefe inspector	11/25	1	11/26	Sin ejecucion
inspeccion COPASST	Formatos de inspeccion	Gerencia	Ordenador del gasto	11/20	6	11/26	Sin ejecucion
Mantenimiento periódico de instalaciones	Herramientas de trabajo	Planeacion	Jafe de planeacion	11/24	4	11/28	Sin ejecucion
Ejecucion de acciones preventivas, conectivas y mejora de inves. De accidentes	Equipos de computo	Control y seguimiento	Jefe inspector	11/26	2	11/28	Sin ejecucion
Evaluacion de resultados e implementacion	Equipos de computo	Control y seguimiento	Jefe inspector	11/29	3	12/2	Sin ejecucion
Ejecucion final	Papeleria	Gerencia	Gerente	12/3	4	12/7	Sin ejecucion

Plan de mejora para Thomas Kids



Fuente: Elaboración propia

Recomendaciones

Para dar continuidad a la implementación del SG-SST se recomienda:

- Realizar auditoría al SG-SST con el fin de tomar las acciones correctivas en caso de que existan desviaciones.
- Elaborar manual de funciones de los cargos existentes.
- Implementar informes mensuales sobre las actividades realizadas con el fin de verificar su cumplimiento.
- Realizar la evaluación de la eficacia de las medidas implementadas.
- Se sugiere el seguimiento de la caracterización de ausentismo.
- Realizar mediciones a través de indicadores como parte de la mejora continua.
- Generar normas, hábitos, valores que permitan lograr una cultura organizacional orientada a tener una empresa con comportamientos seguros.
- Para que se dé un total cumplimiento de todos los procesos del SG-SST es indispensable el apoyo incondicional de la Gerencia y jefes de la empresa.
- Implementar un Sistema de vigilancia epidemiológica osteomuscular • Implementar un Sistema de vigilancia epidemiológica para el control y prevención del ruido.
- Cumplir con el plan de capacitación anual planteado.
- Se sugiere la participación de cada uno de los empleados en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Conclusiones

Se realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los requisitos mínimos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, esta evaluación dio como resultado que la empresa, se encuentra en un nivel de cumplimiento de la norma del 53% ya que la organización no realiza exámenes ocupacionales a sus trabajadores, no cuenta con una herramienta para la identificación de peligros, no realiza caracterización de ausentismo, no hay una persona responsable del sistema, no cuentan con un estudio sociodemográfico, no cuentan con un plan de emergencias, el único requisito con el cual cumple la empresa es el de la afiliación de sus trabajadores a la ARL.

Se definió la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de darle cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con seguridad y salud en el trabajo, ya que la empresa no había iniciado la etapa de planificación del sistema, ésta gana importancia en el momento que se involucró al Administrador de la empresa y a la Analista de Ingeniería. Esta política lleva implícito el respeto por los trabajadores y la mejora continua que permitirá mejorar las condiciones de seguridad y salud de la empresa. Adicionalmente, compromete al empresario en la ejecución de los planes, programas y procedimientos relacionados con la gestión del riesgo de la organización. Se determinaron los planes y programas enfocados principalmente a la prevención del riesgo biomecánico y psicosocial, con el fin de mitigar problemas osteomusculares e intervenir problemas extralaborales de los trabajadores respectivamente. Se realizó un plan de trabajo y

capacitación anual con los programas, sistemas y actividades a ejecutar para dar cumplimiento a los objetivos planteados para el SG-SST y finalmente se plantearon los procedimientos necesarios para darle cumplimiento a la normatividad vigente del decreto 1072 de 2015. Se concluye también la importancia de instalar el SG-SST en la empresa Thomas Kids y la importancia que tiene para los trabajadores y para la empresa un adecuado sistema que cumpla con las políticas y los objetivos establecidos y que a pesar de que es una empresa pequeña pueda mejorar notablemente todos sus procesos dándole seguridad a los empleados y evitando inconvenientes mayores por el incumplimiento de la norma

Bibliografía

Baca Uriarte, C., Machicao Chacon, Y., Noya Fernandez, C., & Valle Vargas, G. (2012).

Programa de Salud y Bienestar “Vive Bien, Vive Más”. *Universidad Peruana de*

Ciencias Aplicadas (UPC). Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/616922>

Bedoya. (2011). Ergonomía del puesto de trabajo para prevenir enfermedades en población del adulto mayor del centro Día Santa Matilde en la ciudad de Pasto.

Universidad CES de Medellín – Universidad Mariana, 28. Obtenido de

http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1464/2/Ergonomia_puesto_trabajo.pdf

Diaz, X., Mena, C., & Rebolledo, A. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662011000300011

Ministerio de Trabajo. (13 de Febrero de 2019). *SafetYA*. Obtenido de SafetYA:

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

Ministerio del Trabajo. (31 de 07 de 2014). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de

Ministerio del Trabajo:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Mintrabajo*. Obtenido de Mintrabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a>

[+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8)

Ministerio del trabajo. (27 de 03 de 2017). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de

Ministerio del trabajo:

https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf Ministerio

del Trabajo. (13 de febrero de 2019). *ArlSura*. Obtenido de ArlSura:

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Ministerio del Trabajo. (13 de Febrero de 2019). *Mintrabajo*. Obtenido de Mintrabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019->

+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf
Mintrabajo y Seguridad Social. (31 de Marzo de 1989). *Copaso*. Obtenido de Copaso:
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>
Mintrabajo y Seguridad Social. (22 de Junio de 1994). *Secretaria del Senado*. Obtenido de Secretaria del Senado:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
OIT. (2003). *OIT*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>
Ramirez. (2005). Seguridad Industrial un Enfoque Integral. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=jDgUQb_V6PsC&printsec=frontcover

Anexos

Desarrollo de funciones. Responsabilidades y autoridad

Anexo 1 Funciones y Responsabilidades

Rol	Responsabilidades
Gerente	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST
	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos
	Garantizar un programa de inducción, capacitación y entrenamiento para los trabajadores de la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
Jefes de área	Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
	Promover la comprensión de la política en los trabajadores.
	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
	Participar en las inspecciones de seguridad.
Responsable de Sistema de Gestión de la	Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
	Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SGSST.

Seguridad y la Salud en el Trabajo	Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST
	Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de Thomas Kids.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Implementación y seguimiento del SG-SST.
Trabajadores	Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa
	Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
Vigía en seguridad y salud en el trabajo / COPASST	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
	Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
	Visitar periódicamente las instalaciones.
	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.
	Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Verificar la instalación de los sistemas de protección contra caídas.
	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Comité de convivencia	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
	Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos.
	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

Fuente. Elaboración propia