



Diseño de la fase de planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Nueva Dimensión Cultural - Dimcultura S.A.S ubicada en la ciudad de San José de Cúcuta de acuerdo al el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019

Diana Carolina Morelo Pestana

Humberto Gelvez Peñaranda

Yaneth Paola Ramirez Castro

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Regional Santanderes

Sede Cúcuta (Norte de Santander)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

26 de octubre de 2022

Diseño de la fase de planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Nueva Dimensión Cultural - Dimcultura S.A.S ubicada en la ciudad de San José de Cúcuta de acuerdo al el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019

Diana Carolina Morelo Pestana

Humberto Gelvez Peñaranda

Yaneth Paola Ramirez Castro

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Director de trabajo de grado

Juan Carlos Calderón

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Regional Santanderes

Sede Cúcuta (Norte de Santander)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

26 de octubre de 2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo primero a Dios por mantenerme viva la fe y la esperanza de culminar esta etapa de mi vida, dedico este triunfo a mi familia mi madre, mi esposo y mi hijo por ser mi inspiración y motivo de superación, a mis familiares y amigos su bendición y apoyo los hace dignos merecedores de este triunfo. Al término de esta etapa de mi vida quiero expresar con profundo agradecimiento a cada profesional que compartieron sus conocimientos para hacer posible esta meta.

Diana Carolina Morelo Pestana

Todo esfuerzo tiene su recompensa y todo esfuerzo su porqué, dedicado a Dios, mi familia, mis compañeras.

Humberto Gelvez Peñaranda

Dedico este proyecto de grado a Dios por darme la fuerza necesaria para lograr todos mis sueños y guiarme siempre, a mi familia por ser el motor que impulsa mi camino y a mis compañeros y amigos ya que gracias a ellos y a nuestro esfuerzo en conjunto logramos alcanzar esta meta.

Yaneth Paola Ramirez Castro

Agradecimientos

Es la oportunidad para agradecer a Dios por la vida y habernos permitido conocernos para la realización de este proyecto de grado, el cual refleja el esfuerzo y el trabajo en equipo. A la Corporación Universitaria minuto de Dios por abrirnos las puertas del conocimiento para poder formarnos en esta Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

A nuestras familias por brindarnos apoyo emocional que impulsó la consecución de este objetivo.

A nuestro tutor Juan Carlos Calderón por su compromiso y orientación para el desarrollo de este documento, sus aportes fueron de gran ayuda.

Por último, agradecemos a la empresa Nueva Dimensión Cultural- Dimcultura S.A.S, por la contribución en nuestro proceso de formación, ya que el facilitarnos la información e ingreso a sus instalaciones permitieron que nuestro aprendizaje fuera enriquecedor.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras	8
Título	10
Resumen	11
Abstrac	13
CAPITULO I	14
Planteamiento del problema	14
Pregunta de investigación	17
Justificación	18
Objetivos	19
Objetivo general	19
Objetivos específicos	19
Alcance y limitaciones	20
Alcance	20
Limitaciones	20
CAPITULO II	22
Marco de referencias	22
Antecedentes	22
Marco Teórico	25
Marco legal	46
Marco conceptual	53
Marco contextual	58
CAPITULO III	644
Diseño metodológico	644

Enfoque	644
Alcance	655
Población y Muestra	655
Población	655
Muestra	666
Recolección de la información	666
Instrumentos	666
Procedimiento	677
Métodos para el análisis de datos	66
Consideraciones éticas	69
CAPITULO IV	722
Resultados y discusión	722
Resultados	722
CAPITULO V	1055
Conclusiones y recomendaciones	1055
Conclusiones	1055
Recomendaciones	1066
Referencias bibliográficas	1088
Anexos	11212

Lista de tablas

Tabla 1. Resultados obtenidos por cada fase del ciclo PHVA en la aplicación del instrumento de autoevaluación de estándares mínimos según la Resolución 0312 de 22019.	732
Tabla 2. Lista de chequeo para la fase de planificación del SG-SST según la Resolución 0312 de 2019.	786
Tabla 3. Lista de chequeo con base en el Decreto 1072 de 2015.	780
Tabla 4. Requisitos establecidos de la fase del planear según el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.	840
Tabla 5. Clasificación de las actividades y tareas de acuerdo a los cargos en la empresa Dimcultura S.A.S.	865
Tabla 6. Identificación de peligros por cargos en la empresa Dimcultura S.A.S.	876
Tabla 7. Identificación de los controles existentes para cada peligro identificado en la empresa Dimcultura S.A.S.	88
Tabla 8. Evaluación y valoración de riesgos en la empresa Dimcultura S.A.S.	910
Tabla 9. Medidas de intervención propuestas por peligro identificado para la empresa Dimcultura S.A.S.	932

Lista de figuras

Figura 1. Ciclo PHVA	29
Figura 2. Características de los estándares mínimos	311
Figura 3. Actividades a seguir en la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos. Guía técnica colombiana	38
Figura 4. Descripción de los niveles de daño. Guía técnica colombiana	400
Figura 5. Determinación del nivel de deficiencia. Guía técnica colombiana	411
Figura 6. Determinación del nivel de exposición. Guía técnica colombiana	421
Figura 8. Significado de los niveles de probabilidad. Guía técnica colombiana	422
Figura 9. Determinación del nivel de consecuencias. Guía técnica colombiana	433
Figura 10. Determinación del nivel de riesgo. Guía técnica colombiana	433
Figura 11. Significado del nivel de riesgo. Guía técnica colombiana	444
Figura 12. Aceptabilidad del riesgo. Guía técnica colombiana	444
Figura 13. Ubicación de la empresa.	598
Figura 14. Fachada principal de la empresa.	59
Figura 15. Organigrama para la empresa Nueva Dimensión Cultural - DIMCULTURA S.A.S.	60
Figura 16. Resultado de la fase del planear según la Resolución 0312 de 2019.	744
Figura 17. Resultado de la fase del hacer según la Resolución 0312 de 2019.	755
Figura 18. Resultado de la fase del verificar según la Resolución 0312 de 2019.	765
Figura 19. Resultado de la fase del actuar según la Resolución 0312 de 2019.	766
Figura 20. Resultado total de las fases del ciclo PHVA según la Resolución 0312 de 2019.	776
Figura 21. Porcentaje de cumplimiento fase planear según el Decreto 1072 de 2015.	819
Figura 22. Aceptabilidad de riesgos por cantidad de peligros en la empresa Dimcultura S.A.S.	911

Figura 23. Acta de designación del responsable de SG-SST para la empresa DIMCULTURA S.A.S.	1044
Figura 24. Política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa DIMCULTURA S.A.S.	965
Figura 25. Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la empresa DIMCULTURA S.A.S.	976
Figura 26. Documento de designación de obligaciones de los empleadores de la empresa DIMCULTURA S.A.S.	987
Figura 27. Documento de designación de responsabilidades de los trabajadores de la empresa DIMCULTURA S.A.S.	98
Figura 28. Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la empresa DIMCULTURA S.A.S.	99
Figura 29. Matriz de identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.	100
Figura 30. Plan de trabajo anual de la empresa DIMCULTURA S.A.S.	101
Figura 31. Acta de asignación del vigía de seguridad y salud en el trabajo.	101
Figura 32. Matriz de requisitos legales para la empresa DIMCULTURA S.A.S.	102
Figura 33. Procedimiento de control documental.	103
Figura 34. Plan de comunicaciones para la empresa DIMCULTURA S.A.S.	104

Titulo

Diseño de la fase de planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Nueva Dimensión Cultural - Dimcultura S.A.S ubicada en la ciudad de San José de Cúcuta de acuerdo al el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019

Resumen

El presente proyecto pretende diseñar la fase de planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Dimcultura S.A.S ubicada en la ciudad de San José de Cúcuta, de acuerdo a los lineamientos normativos exigidos en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.

Este trabajo plantea que a partir de un diagnóstico del estado actual de la empresa en el área de seguridad y salud en el trabajo se puedan identificar los diferentes factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores, para ello se realizará la aplicación de la lista de chequeo y el instrumento de autoevaluación de las normas anteriormente mencionadas. Los resultados obtenidos del diagnóstico permitirán establecer las actividades requeridas para cumplir con los requisitos y los lineamientos propuestos por el gobierno nacional.

La empresa Dimcultura S.A.S actualmente adelanta actividades de implementación como la afiliación de los trabajadores a la administradora de riesgos laborales, sin embargo, no ha establecido el sistema; por lo tanto, existe la probabilidad de que sus colaboradores se vean afectados por la falta de protección laboral y priorización de riesgos en la empresa. El diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST es una propuesta que ayudará a mejorar el desempeño laboral y ofrecer condiciones y ambientes laborales seguros a sus empleados.

Está claro que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es una necesidad y requiere que todas las empresas la implementen; ya que los entornos laborales se encuentran amenazados por diversos factores de riesgo a la salud integral de los trabajadores.

Palabras clave

Diseño de gestión, seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, factores de riesgo, decreto 1072 de 2015, resolución 0312 de 2019.

Abstrac

This project aims to design the planning phase of the occupational health and safety management system for the company Dimcultura S.A.S located in the city of San José de Cucuta, according to the regulatory guidelines required by decree 1072 of 2015 and resolution 0312 of 2019.

This work proposes that from a diagnosis of the current state of the company in the area of occupational safety and health, the different risk factors to which the workers are exposed can be identified, for this purpose the application of the checklist and the self-evaluation instrument of the aforementioned standards will be carried out. The results obtained from the diagnosis will make it possible to establish the activities required to comply with the requirements and guidelines proposed by the national government.

Dimcultura S.A.S. is currently implementing activities such as the affiliation of workers to the labor risk management company, however, it has not established the system; therefore, there is a likelihood that its employees are affected by the lack of labor protection and prioritization of risks in the company. The design of the occupational health and safety management system is a proposal that will help to improve labor performance and offer safe working conditions and environments to its employees.

It is clear that occupational health and safety management is a necessity and requires that all companies implement it, since work environments are threatened by various risk factors to the integral health of workers.

Keywords

Management design, occupational safety, occupational health, risk factors, decree 1072 of 2015, resolution 0312 of 2019.

CAPITULO I

Planteamiento del problema

En los últimos años los índices de accidentalidad en el trabajo y enfermedades profesionales se han incrementado significativamente a nivel mundial, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cada año mueren 2,78 millones de trabajadores debido a accidentes producidos con ocasión del trabajo y enfermedades profesionales, y 374 millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo no fatales, lo anterior supone costos importantes en los trabajadores en lo que respecta a su bienestar físico y emocional a corto y largo plazo, además trae repercusiones económicas para las empresas por la afectación directa de la productividad. Es imperativo considerar la creación de estrategias efectivas de prevención como la clave para disminuir la accidentalidad y las enfermedades laborales, y la mejora de la salud y seguridad de los trabajadores.

En América Latina existen desafíos importantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con cifras de la OIT se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10,7 en la agricultura, y 6,9 en el sector de los servicios, siendo estos sectores de suma importancia para la economía de la región (OIT, 2012). Estas cifras revelan la capacidad de los gobiernos de gestionar y hacer cumplir la normatividad en seguridad y salud en el trabajo, y las fortalezas y debilidades en los sistemas de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales las cuales son relevantes para el establecimiento de prioridades y la mejora en las estrategias de prevención.

En Colombia el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es una norma en todas las empresas del país, un requisito establecido por el Ministerio del Trabajo para minimizar las contingencias de accidentes laborales y enfermedades profesionales, para el año 2020 se registraron 450.110 accidentes de trabajo, una reducción significativa en comparación con el año 2019 donde se presentaron 611.275; el apoyo del ministerio del trabajo en conjunto con las administradoras de riesgos laborales han contribuido a la disminución significativa de estas cifras.

El no tener un programa o sistema de seguridad y salud en el trabajo puede generar Consecuencias para las organizaciones de índole económico y legal, que van desde la pérdida de contratos con empresas públicas y privadas hasta la exposición a multas y sanciones fijadas en el decreto 472 de 2015. Otra consecuencia para destacar se relaciona con los colaboradores ya que pueden presentar con mayor probabilidad accidentes y enfermedades de trabajo (Safetya, 2016).

En Colombia hay empresas que no cuentan con el sistema de gestión a pesar de la existencia de normativas como el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, que exigen su implementación y la necesidad para el cuidado de la salud y la prevención de accidentes de los trabajadores; esto se debe en gran parte por falta de conciencia y por el predominio de interés económico y político que no ven en el tema la posibilidad de resultados tangibles en el corto plazo. En definitiva, existe una ausencia de cultura preventiva, atribuible a la creencia generalizada de que las inversiones preventivas son un costo adicional para las empresas sin oportunidad de beneficio.

En Norte de Santander el 71% de las empresas legalmente constituidas del departamento de Norte de Santander desconocen la existencia de legislación en seguridad y salud en el trabajo,

Esto significa que un alto porcentaje de las empresas en el Norte de Santander tiene poca idea del tema de seguridad laboral.

En el contexto de Cúcuta, no todas las empresas cuentan con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG- SST) y una de las posibles causas se atribuye a dueños y gerentes, que expresan que estos sistemas, generan grandes cantidades de inversión por parte de la empresa y no miran la problemática que puede existir en caso de accidentes.

En la empresa Nueva Dimensión Cultural - Dimcultura SAS se ha identificado que no se encuentra diseñado ningún sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, por lo cual no se promueven programas para el cuidado de la salud y prevención de accidentes de los trabajadores; se pudo evidenciar que no hay un histórico de datos para el control de accidentes, ni seguimiento en el ausentismo laboral secundaria a una enfermedad generada por la realización propia de la actividad del cargo. También se encontró que los colaboradores cuentan con la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), sin embargo, no reportan los casos que se han presentado dentro de la entidad. Ante este panorama, el no cumplimiento de la normatividad vigente puede poner en riesgo a la organización en términos jurídicos, económicos y sociales.

La Nueva Dimensión Cultural - Dimcultura S.A.S es una empresa privada, colombiana, ubicada en la ciudad de Cúcuta, con 32 años de experiencia en la comercialización de productos y servicios educativos; se dedica a fortalecer las habilidades y competencias pedagógicas de los docentes, terapeutas, padres de familia, estudiantes y público en general, a través del diseño, distribución y comercialización de procesos de formación como herramientas digitales, libros, enciclopedias, materiales didácticos y métodos de apoyo. Según el sector económico maneja una

clasificación de riesgo tipo dos, lo que la obliga a tener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Pregunta de investigación

¿Cómo se debe diseñar la fase de planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Nueva Dimensión Cultural - Dimcultura S.A.S ubicada en la ciudad de San José de Cúcuta de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019?

Justificación

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.

La investigación acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, nos permitirá adquirir conocimientos y desarrollar habilidades en cuanto al diseño, normatividad y manejo de los documentos o herramientas necesarias para la construcción del mismo. Además, ofrecerá una mirada integral sobre las consecuencias que puede generar la no implementación del sistema en la empresa Nueva Dimensión Cultural - Dimcultura S.A.S, a fin de colaborar con la elaboración del diseño y mejora en la política de prevención de riesgos laborales y cuidado de la salud de los trabajadores, como también dar cumplimiento a la normatividad vigente.

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.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar la fase de planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Nueva Dimensión Cultural - Dimcultura S.A.S ubicada en la ciudad de San José de Cúcuta de acuerdo al decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico de las acciones implementadas en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Nueva Dimensión Cultural - Dimcultura S.A.S ubicada en la ciudad de San José de Cúcuta, mediante la aplicación de la lista de chequeo del decreto 1072 de 2015 y el instrumento de autoevaluación de la resolución 0312 de 2019.

Elaborar la identificación de peligros y evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo a través de la Guía Técnica Colombiana GTC-45, determinando las medidas de control para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Establecer la documentación necesaria para la elaboración de la fase de planificación del sistema de gestión según el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.

Alcance y limitaciones

Alcance

Tomando como base la fase de planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el presente proyecto de investigación realizará una autoevaluación inicial de estándares mínimos de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019; a partir de ahí se construirá la política de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos del SG-SST, designación de responsabilidades, procedimientos de comunicaciones, matriz de requisitos legales, matriz de identificación de peligros, plan de trabajo anual y demás documentación que sea requerida de acuerdo a los objetivos planteados, lo cual le permitirá a la empresa Nueva Dimensión Cultural - Dimcultura S.A.S. dar inicio al diseño e implementación del SG-SST exigido en el Decreto 1072 de 2015.

Limitaciones

Durante la elaboración del presente trabajo de investigación, se han presentado las siguientes limitaciones.

El tema que se aborda no tiene suficiente sustento documental en el apartado del marco de antecedentes y por lo tanto gran parte de la información se ha tomado de una revisión bibliográfica y de trabajo de campo.

Con relación al tiempo se presentó, que la empresa brinda disponibilidad de atención en horarios de la mañana y días específicos de la semana, por lo que fue difícil coincidir con los horarios de los investigadores.

Otra limitación que se presento fue con la atención y acceso a la información, a pesar de que el gerente tenía conocimiento de la revisión de la información existente, al no encontrarse este dentro de las instalaciones al momento de las visitas, era necesario establecer un contacto nuevo para poder acceder a los archivos.

CAPITULO II

Marco de referencias

Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Título. Riesgos laborales en los trabajadores de una librería en la ciudad de Quito, Ecuador.

Autor(es). David Oswaldo Tipán Sigcha

Año. 2020

Resumen. La presente investigación sobre Riesgos laborales de los trabajadores en una librería en la ciudad de Quito tiene como objetivo principal: diagnosticar los riesgos laborales presentes en los trabajadores de la Librería Española de Ecuador. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental de corte transversal. La población de estudio corresponde a 24 trabajadores. El instrumento, la matriz del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, GTC-45 en el que se evalúan siete riesgos laborales y veinte nueve factores de riesgos, esta matriz puede ser modificada dependiendo las necesidades de la institución en la que se aplique. Dentro del procedimiento se consideró, la aplicación del consentimiento informado, de la matriz de riesgos. Para el análisis estadístico se empleó la matriz de riesgos GTC-45. Los resultados más relevantes son ergonómicos; posiciones forzadas,

manipulación de cargas, mecánicos; caída al mismo nivel, caída a distinto nivel, eléctricos; contacto eléctrico indirecto en nivel no aceptable de riesgo. En conclusión, predominan los riesgos de nivel II no aceptable tanto en riesgos ergonómicos, mecánicos y eléctricos.

Antecedentes nacionales

Título. Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa “papelería modelo” de la ciudad de Pereira

Autor(es). Danna Katherine Franco Andrade & Yamile Pulgarin Trejos

Año. 2020

Resumen. Conscientes de la necesidad de llevar a cabo un ambiente saludable se realiza el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo la empresa “Papelería Modelo”, conforme las exigencias legales para Colombia, como son Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, 0472, entre otros; con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Título. Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Distribuidora Garcés en la ciudad de Cartago.

Autor(es). Jennifer Arango Castañeda & Diana Yissel Zúñiga Muñoz

Año. 2019

Resumen. Este proyecto nace a partir de la necesidad de la empresa Distribuidora Garcés de implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Su principal objetivo es diseñar dicho sistema aportando de manera eficiente a mantener el bienestar físico y mental de los trabajadores y dar cumplimiento de los requisitos legales mínimos estipulados. Para cumplir

con este propósito se desarrollaron las actividades necesarias para cumplir con los objetivos específicos, teniendo en cuenta la evaluación inicial de la empresa frente a la normatividad, el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la implementación parcial del plan de trabajo estipulado para la empresa, con el apoyo de un profesional en seguridad y salud en el trabajo. Con el fin de aumentar el nivel de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dependiendo de la empresa y el presupuesto de la misma para su funcionamiento e implementación.

Antecedentes locales

Título. Estrategias de control de los riesgos y peligros en la empresa Gelvez Distribuciones S.A.S. en la ciudad de Cúcuta.

Autor(es). López Jaimes, Maholy Yolanda & Angarita Vera, Kelly Viviana

Año. 2018

Resumen. Esta investigación tuvo por objeto establecer las estrategias de control de los riesgos y peligros en la empresa Gelvez Distribuciones S.A.S. en la ciudad de Cúcuta. Los métodos utilizados fueron el diseño y aplicación de cuestionarios con el fin de identificar las actividades que generen Riesgo, la observación directa para analizar los riesgos laborales en los puestos de trabajo, valorándolos mediante la Guía Técnica Colombiana GTC 45 del 2012, para de este modo alinear las estrategias de control para minimizar la exposición al peligro y control de los riesgos. Los principales riesgos encontrados fueron: físicos, ergonómico y mecánicos, estableciendo las estrategias de control centradas en: uso de elementos de protección personal para manipulación de cargas y manejo postural, plan de estratégico de seguridad vial, mantenimiento preventivo de vehículos, con el fin que los trabajadores tengan un ambiente de

trabajo seguro en la empresa, para una adecuada ejecución de sus labores diarias, reduciendo la probabilidad de incidentes y accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Marco Teórico

Seguridad y salud en el Trabajo (SST)

El Decreto 1072 de 2015 define la seguridad y salud en el trabajo como:

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Artículo 2.2.4.6.3.)

En el mundo cada año millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo de distinta gravedad, lo cual implica consecuencias físicas, psicológicas y sociales tanto para el trabajador y su entorno familiar como para la empresa a nivel económico, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (s.f.), cada año las muertes por accidentes de trabajo ascienden a 1,9 millones; mientras que anualmente se producen alrededor de 360 millones de accidentes laborales no mortales que producen como consecuencia más de 4 días de baja laboral.

La importancia de la existencia de programas de salud y seguridad en todas las empresas radican en la disminución de los niveles de accidentalidad y las consecuencias derivadas de estos, al igual que también tienen efectos positivos en la productividad de los trabajadores, lo cual trae grandes beneficios a nivel económico para las empresas.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Entre los siglos XVII al XIX en Estados Unidos y gran parte de Europa, con el inicio de la revolución industrial se comienza a dar más importancia a los peligros y riesgos que son causados por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, esto trajo consigo un proceso de evolución económica, tecnológica y social, que cambió los entornos laborales y obligó a las industrias a establecer medidas de prevención. Los primeros documentos relacionados con peligros físicos, exposiciones a agentes químicos y biológicos y con relación a los accidentes de los trabajadores, datan de finales del siglo XIX, ya para el siglo XX se creó el primer sistema de regulación entre los administradores de las grandes ciudades y las organizaciones de seguridad social, donde se establece regulación normativa para la protección integral de la salud de los trabajadores. De igual manera durante este siglo se comenzó a hablar de indemnizaciones a los empleados por eventualidades causadas por accidentes de trabajo o enfermedades laborales, sin embargo, no siguió en marcha debido a que se minimizaba únicamente a la protección del trabajador. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se fundó en el año 1919 derivada del Tratado, bajo el concepto de trabajo seguro y saludable con 189 convenios destinados a promover oportunidades para que todas las personas independientemente de su género obtuvieran condiciones de trabajo dignas y productivas, donde puedan gozar de libertad y seguridad. Para el año 1920 los riesgos laborales entraban en el concepto de higiene industrial ya que éstos eran medidas de higiene de la industria, que tenían como objetivo la prevención y minimización de los riesgos en las empresas. En el año 1950 la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Nacional del Trabajo (OIT) se unieron para analizar y crear un proyecto en pro de la seguridad de salud en el trabajo, el proyecto creó el concepto de medicina de trabajo y se adoptó como:

La finalidad de fomentar y mantener en un alto nivel la salud mental, social y física de los trabajadores en todos los cargos, previniendo todos los daños hacia la salud que pueden ser causados por el entorno y condiciones del trabajo, y proteger a los empleados de los riesgos de trabajo presentes en las empresas y resultantes de sus actividades, por último, colocar a sus trabajadores en un área y empleo que convenga con sus aptitudes.

El Ministerio del trabajo mediante el Decreto 1072 de 2015, define el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como:

consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El Ministerio del trabajo estipula que la aplicación del SG-SST es a todos los empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, cooperados, en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las ARL; la Policía Nacional a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Ciclo PHVA

El Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015 estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la

Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

Planificar. Es necesario planificar la forma de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, identificando las acciones necesarias para reducir los errores que se cometen.

Hacer. Implementar las acciones establecidas en la fase del planear.

Verificar. Evaluar que los procedimientos y medidas implementadas estén dando resultados.

Actuar. Llevar a cabo medidas que permitan la mejora del sistema con el fin de asegurar beneficios en lo relacionado con la seguridad y salud de los empleados.

Figura 1

Ciclo PHVA

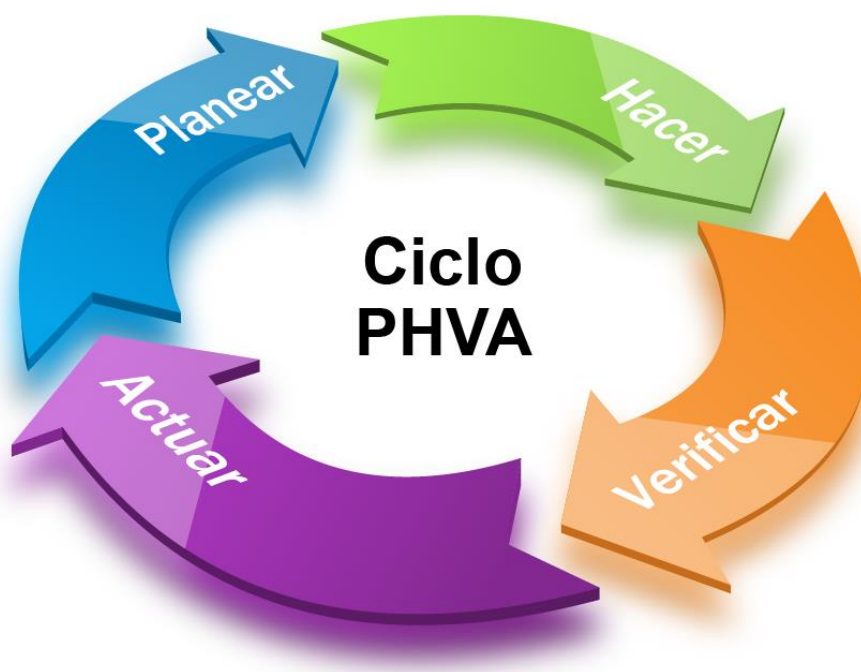


Figura 1. Ciclo PHVA. Tomada de internet.

<https://escuela.restituciondetierras.gov.co/induccion/modulo2-1.html>

En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el ciclo PHVA es un proceso de gran utilidad para la mejora continua en las organizaciones. Las empresas pueden establecer una evolución en las metas y objetivos con la ayuda de una metodología organizada, esto debe estar en cada proceso de la organización, siendo lo más adecuado implementarlo en los procesos críticos.

Decreto único reglamentario del sector trabajo (Decreto 1072 de 2015).

En Colombia el gobierno emite el decreto 1072 de 2015 mediante el cual se compila 14 normatividades relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo, el decreto único reglamentario del sector trabajo involucra temas como lo son: relaciones individuales, relaciones laborales colectivas, inspecciones, riesgos laborales, normas acerca de calificaciones de invalidez, compensación familiar, vigilancia, control y protección al empleado público, entre otros.

Este decreto tiene como objeto definir los parámetros necesarios para la correcta implementación de un Sistema de gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo, en Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, se manifiesta que es de carácter obligatorio para las empresas colombianas tener implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; conforme al Decreto, el empleador es quien debe liderar e implementar un SG-SST, considerando en todo momento la participación y apoyo de todos los colaboradores de la empresa y esta debe adaptarse a las normas según el tamaño, actividad económica y características.

El decreto se creó con el fin de regular SG-SST en Colombia y afirma que los objetivos principales deben estar enfocados en políticas que garanticen la identificación respectiva de

peligros y en proteger la seguridad de sus empleados mediante la mejora continua con base en las normativas vigentes; en el Decreto se especifica las obligaciones que tienen los empleadores, las administradoras de riesgos laborales (ARL) y por último las responsabilidades de los trabajadores. El decreto se encuentra dividido en tres libros, el primero sustenta la estructura del sector trabajo, el segundo el régimen reglamentario del sector trabajo, y el último hace referencias a las disposiciones finales, cuenta con 5 partes, 17 títulos y 52 capítulos.

Este Decreto busca promover ambientes de trabajo seguros para el trabajador al interior de las empresas independientemente de su tamaño y actividad económica, mediante la identificación y control de factores de riesgo que tengan el potencial de causar daño a la salud de los empleados, esto con el fin de disminuir la existencia de accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

La Organización Internacional del Trabajo estableció directrices acerca de los elementos que deben integrar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales fueron compiladas en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.17, donde se menciona que “El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito”, esto quiere decir que la planificación es un proceso que debe garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente, fortalecer todos los componentes del SG-SST y además permitir el mejoramiento continuo de los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Resolución 0312 de 2019

La Resolución 0312 de 2019 deroga a la Resolución 1111 de 2017 y establece los nuevos estándares mínimos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su implementación dentro de las organizaciones.

Para realizar el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo con los requisitos legales en Colombia, es necesario tomar en consideración la Resolución 0312 de 2019, la cual especifica el proceso de diseño e implementación basado en la metodología del ciclo PHVA.

Figura 2

Características de los estándares mínimos



Figura 2. Características de los estándares mínimos. Tomada de internet

<https://fedepanela.org.co/gremio/wp-content/uploads/2019/07/ABC-RESOLUCI%C3%93N-0312-DE-2019-DC.pdf>

La Resolución 0312 de 2019 establece que los estándares mínimos son aquellos requisitos de obligatorio cumplimiento de los empleadores, mediante los cuales se controlan las condiciones de capacidad técnico - administrativa, suficiencia patrimonial y financiera, las

cuales son imprescindibles para el funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo esta Resolución tomo como campo de aplicación los siguientes:

- Empleadores públicos y privados
- Contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo
- Trabajadores dependientes e independientes
- Organizaciones de economía solidaria y sector cooperativo
- Agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral
- Empresas de servicios temporales
- Estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y trabajadores en misión
- Administradoras de Riesgos Laborales – ARL
- Personal no uniformado de la Policía Nacional
- Personal civil de las fuerzas militares

Los estándares mínimos se clasifican de acuerdo a la cantidad de trabajadores de una empresa y su clasificación de riesgo en el Sistema General de Riesgos Laborales (I, II, III, IV o V), sin embargo, esto no exime a las empresas y/o empleadores que no tengan la anterior clasificación, de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.

Los siguientes son los estándares mínimos de obligatorio cumplimiento de acuerdo al número de trabajadores y el nivel de riesgo de las empresas:

Empresas, empleadores y contratantes con 10 o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II o III. Deben cumplir con 7 estándares.

- Asignación de persona que diseñe e implemente 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

Empresas, empleadores y contratantes con 11 a 50 trabajadores, clasificadas con riesgo 1,2 o 3. Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST. Deben dar cumplimiento a 21 estándares.

- Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST
- Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST
- Afiliación al Sistema General de Seguridad Social Integral
- Conformación y funcionamiento de COPASST
- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral
- Programa de capacitación
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anual de Trabajo
- Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST
- Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud
- Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud
- Evaluaciones medicas ocupacionales
- Restricciones y recomendaciones médicas laborales

- Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales
- Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos
- Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas
- Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Revisión por la alta dirección

Empresas, empleadores y contratantes con 50 o más trabajadores, clasificadas con riesgo 1,2 o 3 y 50 o menos trabajadores con riesgos 4 y 5. Las empresas deben cumplir con la totalidad de los 60 estándares establecidos en la Resolución.

- Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST
- Asignación de responsabilidades en SST
- Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST
- Afiliación al Sistema General de Seguridad Social Integral
- Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial
- Conformación y funcionamiento de COPASST
- Capacitación de los integrantes del COPASST
- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral
- Programa de capacitación anual

- Inducción y reinducción en SST
- Curso virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Objetivos de SST
- Evaluación inicial del Sistema de Gestión
- Plan Anual de Trabajo
- Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST
- Rendición de cuentas
- Matriz legal
- Mecanismos de comunicación
- Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios
- Evaluación y selección de proveedores y contratistas
- Gestión del cambio
- Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores
- Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud
- Perfiles de cargos
- Evaluaciones medicas ocupacionales
- Custodia de las historias clínicas
- Restricciones y recomendaciones médicas laborales
- Estilos de vida y entornos saludable
- Servicios de higiene
- Manejo de residuos

- Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales
- Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Frecuencia de accidentalidad
- Severidad de accidentalidad
- Proporción de accidentes de trabajo mortales
- Prevalencia de la enfermedad laboral
- Incidencia de la enfermedad laboral
- Ausentismo por causa médica
- Metodología para identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos
- Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa
- Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.
- Mediciones ambientales
- Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados
- Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores
- Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo
- Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos
- Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas
- Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

- Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Auditoria anual
- Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoria del Sistema de Gestión de SST
- Planificación de la auditoria con el COPASST
- Acciones preventivas y/o correctivas
- Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección
- Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Plan de mejoramiento

Guía Técnica Colombiana GTC – 45 de 2012

La Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012 tiene por objeto proporcionar “directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional”

Identificación de peligros y valoración de riesgos. Es importante la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional, ya que la empresa debe tener claro que el peligro se puede generar con el desarrollo de las actividades asignadas al trabajador, teniendo la empresa la necesidad de establecer controles con el objetivo de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.

Todos los empleados tienen la obligación de informar al empleador de los peligros referentes a la actividad laboral que desarrollen, teniendo como compromiso los empleadores el deber legal de evaluar los riesgos derivados de las actividades laborales dentro de una empresa.

Esta guía describe el procedimiento de valoración de riesgo que debe ser utilizado en:

- Eventos o situaciones que demuestren que los peligros puedan afectar salud y que no exista la posibilidad de controles al respecto en al inicio de una labor o en el transcurso de la realización
- Cumplimiento de los requisitos legales y busca de la mejora continua del Sistema de Gestión de SST

De acuerdo a la información que existe en cuanto a la valoración de riesgos se debe:

- Determinar decisiones en cuanto a los materiales, maquinaria, métodos procesos que se vean involucrado para la realización de las actividades dentro la empresa.
- Evaluar las medidas de control en el lugar de trabajo y verificar su efectividad en reducir los riesgos.
- Comunicar a los trabajadores y empleador que todos los peligros asociados a la actividad laboral han sido identificados y se han creados controles para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Eventualidades antes de la implementación de cambios en los procesos e instalaciones.

Las empresas deben tener en cuenta aspectos para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, entre estos puede ser tener en cuenta la legislación vigente y otros requisitos, la realización de evaluaciones higiénicas y/o monitoreos biológicos, si se requiere, verificar que las personas que realicen las actividades tengan la competencia necesaria entre otras.

De igual manera la empresa debe realizar actividades para la identificación de los peligros y valorar los riesgos, en la siguiente imagen se muestran las actividades necesarias para tal fin:

Figura 3

Actividades a seguir en la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos

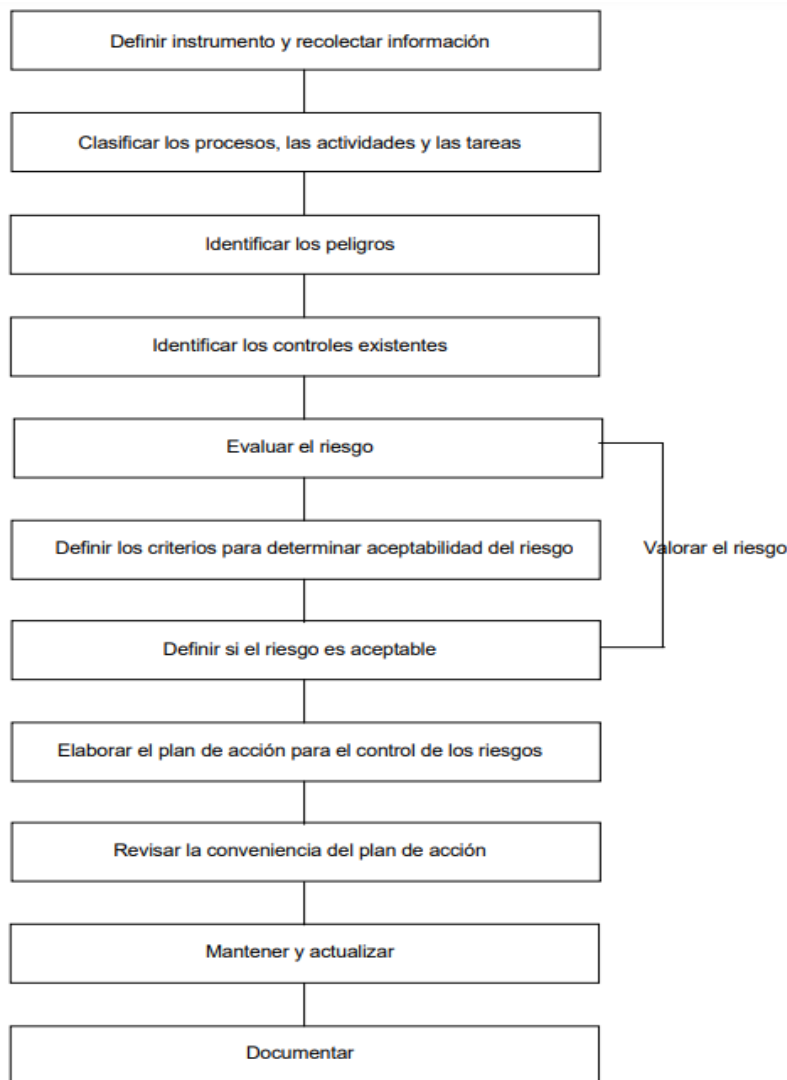


Figura 3. Actividades a seguir en la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos.

Guía técnica colombiana GTC 45 (2012).

Descripción y clasificación de peligros. La GTC 45 establece que para realizar la identificación de peligros se deben plantear una serie de preguntas claves:

- ¿existe una situación que pueda generar daño?
- ¿quién (o qué) puede sufrir daño?
- ¿cómo puede ocurrir el daño?

- ¿cuándo puede ocurrir el daño?

Y cuando se debe verificar los efectos de los peligros sobre la integridad y salud de los empleados se debe tener en cuenta las siguientes preguntas:

- ¿Cómo pueden ser afectados el trabajador o la parte interesada expuesta?
- ¿Cuál es el daño que le(s) puede ocurrir?

Para la descripción y clasificación de peligros es necesario tener en cuenta la siguiente tabla, y a continuación un ejemplo del nivel de daño que puede generar a las personas:

Figura 4

Descripción de los niveles de daño

Categoría del daño	Daño leve	Daño moderado	Daño extremo
Salud	Molestias e irritación (ejemplo: Dolor de cabeza); Enfermedad temporal que produce malestar (Ejemplo: Diarrea)	Enfermedades que causan incapacidad temporal. Ejemplo: pérdida parcial de la audición; dermatitis; asma; desordenes de las extremidades superiores.	Enfermedades agudas o crónicas; que generan incapacidad permanente parcial, invalidez o muerte.
Seguridad	Lesiones superficiales; heridas de poca profundidad, contusiones; irritaciones del ojo por material particulado.	Laceraciones; heridas profundas; quemaduras de primer grado; conmoción cerebral; esguinces graves; fracturas de huesos cortos.	Lesiones que generen amputaciones; fracturas de huesos largos; trauma craneo encefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de la medula espinal, oculares que comprometan el campo visual; disminuyan la capacidad auditiva.

Figura 4. Descripción de los niveles de daño. Guía técnica colombiana GTC 45 (2012).

Evaluación de los riesgos. Corresponde a la determinación de la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se determina lo siguiente:

- $NR = NP \times NC$
- NP= Nivel de probabilidad

- NC= Nivel de consecuencia

Para determinar el NP se requiere:

- NP= ND x NE
- ND= Nivel de deficiencia
- NE= Nivel de exposición

Para determinar el nivel de deficiencia se utiliza la siguiente tabla

Figura 5

Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase tabla 8.

Figura 5. Determinación del nivel de deficiencia. Guía técnica colombiana GTC 45 (2012).

Para determinar el nivel de exposición se tiene en cuenta la siguiente tabla:

Figura 6

Determinación del nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Figura 6. Determinación del nivel de exposición. Guía técnica colombiana GTC 45 (2012).

Para determinar el nivel de probabilidad se combinan los resultados de la tabla de la determinación del nivel de deficiencia y la tabla que determina el nivel de exposición en la siguiente tabla:

Figura 7

Niveles de probabilidad

Niveles de Probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

Figura 7. Niveles de probabilidad. Guía técnica colombiana GTC 45 (2012).

El resultado de la tabla que determina el nivel de probabilidad se interpreta de acuerdo con lo establecido en la siguiente tabla:

Figura 8

Significado de los niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Figura 8. Significado de los niveles de probabilidad. Guía técnica colombiana GTC 45 (2012).

Con la siguiente tabla podemos determinar el nivel de consecuencias:

Figura 9

Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Figura 9. Determinación del nivel de consecuencias. Guía técnica colombiana GTC 45 (2012).

Teniendo en cuenta los resultados de la tabla de significado de los diferentes niveles de probabilidad y la tabla determinación del nivel de consecuencias; se combinan con la tabla de la determinación del nivel de riesgo, en cual se explica de acuerdo con los datos de la tabla de significado del nivel de riesgo.

Figura 10

Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 III 120
	25	I 1000-600	II 500 – 250	II 200-150	III 100- 50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Figura 10. Determinación del nivel de riesgo. Guía técnica colombiana GTC 45 (2012).

Figura 11

Significado del nivel de riesgo

Nivel de Riesgo y de intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 – 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato.
III	120 – 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Figura 11. Significado del nivel de riesgo. Guía técnica colombiana GTC 45 (2012).

Decidir si el riesgo es aceptable o no. Teniendo en cuenta la información anterior, se debe decidir de acuerdo a los resultados obtenidos si el riesgo es no aceptable, no es aceptable o aceptable con control específico, mejorable o aceptable.

A continuación, se muestra una tabla de aceptabilidad del riesgo:

Figura 12

Aceptabilidad del riesgo

Nivel de Riesgo	Significado	Explicación
I	No Aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

Figura 12. Aceptabilidad del riesgo. Guía técnica colombiana GTC 45 (2012).

Al momento que la empresa defina la aceptabilidad de un riesgo específico debe tener en cuenta los aspectos relacionados con el trabajador tales como el número de expuestos y la exposición en la jornada laboral a otros peligros, el nivel de riesgos puede aumentar o disminuir

dependiendo de una actividad o situación que se presente, la exposición de riesgo individual de empleados nuevos o inexpertos en las actividades que realizan también se debe tener en cuenta y hacer un seguimiento constante.

De acuerdo con el significado del nivel de riesgo se debe elaborar un plan de acción para el control de los riesgos realizando controles y fijando plazo para la ejecución de lo proyectado al respecto.

Criterios para establecer controles. Se establecen tres criterios para poder establecer los controles, teniendo en cuenta que ya se tiene la identificación de peligros y la valoración de riesgos lo que le facilita a la empresa la identificación de criterios.

- **Número de trabajadores expuestos:** Al implementar controles hay que tener en cuenta el número de trabajadores expuestos.
- **Peor consecuencia:** hay que evitar siempre la peor consecuencia al estar expuesto al riesgo teniendo en cuenta el control que se va a implementar.
- **Existencia de requisito legal asociado:** es la empresa la que identifica si existe o no existe un requisito legal en cuanto a las actividades que se lleguen a evaluar, para poder ejecutar las medidas de intervención.

Medidas de intervención. La empresa debe tener la capacidad para determinar que los controles que se han implementado después de haber completado la valoración de riesgos son suficientes o si necesitan mejoras para desarrollarlas y ejecutarlas.

Si la empresa analiza la posibilidad de realizar nuevos controles debe tener en cuenta el principio de eliminación de peligros y la reducción de riesgos todo lo anterior teniendo en cuenta la jerarquía de los controles contemplada en la norma NTC-OHSAS 18001:2007:

- Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, EPP (elementos de protección personal).

Marco legal

Constitución Política de Colombia

La regulación del derecho al trabajo se encuentra en el Capítulo I, denominado De los Derechos Fundamentales. En el Artículo 25 expone que, el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Norma ILOOSH 2001, Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002

En las presentes Directrices se aboga por unas políticas coherentes que protejan a los trabajadores de los peligros y los riesgos en el trabajo al tiempo que se mejora la productividad. En ellas se presentan métodos y herramientas prácticos para ayudar a las organizaciones, las instituciones nacionales competentes, los empleadores, los trabajadores y demás interlocutores a establecer, aplicar y mejorar sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo que permitan reducir las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionados con el trabajo.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm.155) y su Protocolo de 2002 de la Organización Internacional del Trabajo

El convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el

establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm.187) de la Organización Internacional del Trabajo

En su calidad de marco promocional, este instrumento está concebido con la finalidad de ofrecer un tratamiento coherente y sistemático de las cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo y de promover el reconocimiento de los convenios que existen en esa esfera. Este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud. A pesar de su reciente adopción, dicho Convenio entró en vigor en 2008 y ya fue ratificado por más de 50 Estados Miembros.

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador

Artículo 7.e. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo. Artículo 9. 2. Derecho a la seguridad Social, Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Acuerdos internacionales 584 y el 957 Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo

Las normas previstas en el presente Instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para

disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Para tal fin, los Países Miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores.

Código Sustantivo del Trabajo

En el Artículo 56 podemos encontrar: “De modo general incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el trabajador”.

Ley 9 de 1979

En el Título III de la Ley 9 de 1979 nace el término “salud ocupacional” y se dictan las medidas sanitarias en las empresas. El objetivo de esta ley es preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones derivada de las condiciones de trabajo. Exige el establecimiento de los programas de Salud Ocupacional en las empresas.

Ley 100 del 1993

La Ley 100 de 1993 crea el sistema de seguridad social integral y establece la estructura de la Seguridad Social, dividiéndolo en sistema general de seguridad social en pensión, el sistema general de seguridad social en salud y el sistema general de riesgos profesionales. El sistema de riesgos profesionales existe como un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

Ley 776 del 2002

Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

Ley 1010 del 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1562 del 2012

La cual modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en Salud Ocupacional. Regula la afiliación al sistema general de riesgos laborales tanto de manera obligatoria, como de manera voluntaria, tanto para trabajadores dependientes como independientes.

Decreto 614 de 1984

El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo

Decreto ley 1295 de 1994

Art. 1 define el Sistema General de Riesgos Laborales, como un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles en ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Decreto 1772 del 1994

Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 2566 del 2009

Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.

Decreto 1443 del 2014

Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Decreto 1072 del 2015

Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo.

Resolución 2400 de 1979

Por lo cual se establecen las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 2013 de 1986

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país.

Resolución 1401 de 2007

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2346 de 2007

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2646 de 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 1918 de 2009

Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 652 de 2012

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1356 de 2012

Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.

Resolución 1409 de 2012

Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

Resolución 4502 de 2012

Por la cual se reglamenta el procedimiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1903 de 2013

Por la cual se modifica el numeral 5 del artículo 10 y el párrafo 4 del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 3368 de 2014

Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 312 de 2019

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

Resolución 0312 de 2019

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 técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Resolución 350 de 2022

Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y del Estado, para mitigar, controlar y realizar un adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.

Circular 0038 del 2010

Por medio de la cual se indican ciertas determinaciones e instrucciones referidas a los espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas.

Guía Técnica Colombiana GTC 45 del 2012

Es una norma técnica colombiana, la GTC 45, es la guía para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en seguridad y salud de los trabajadores, que establece las directrices para identificar peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional; esta identificación, se hace a partir del Panorama de Factores de Riesgo, donde se debe hacer un reconocimiento de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores en una empresa, determinando los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y la estructura organizacional y productiva de la empresa. El propósito de la identificación de peligros y la valoración de riesgos es entender los peligros asociados a la actividad laboral para establecer los controles necesarios y lograr que el riesgo sea aceptable. Esta valoración permite determinar las medidas de control.

Marco conceptual

Accidente de trabajo

Se denomina accidente de trabajo a todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, la invalidez o la muerte. (Ley 1562, 2012)

Acción de mejora

Es la optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de lograr mejoras en el desempeño de la organización en materia de seguridad y la salud en el trabajo coherentemente con su política. (Decreto 1072, 2015)

Acción correctiva

Es toda aquella tomada con el objetivo de eliminar la causa de una no conformidad detectada o de otra situación no deseable. (Decreto 1072, 2015)

Administradora de riesgos laborales

Es una entidad que se encarga de cubrir los gastos generados por accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. (Safteya, 2017)

Análisis del riesgo

Es el proceso que se realiza para comprender la naturaleza del riesgo y determinar el nivel de riesgo. (Decreto 1072, 2015)

Ciclo PHVA

El Decreto 1072 de 2015, establece que el ciclo PHVA es un procedimiento lógico y diseñado por etapas para el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar. Planear la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, buscando las cosas que no se están haciendo correctamente o que se pueden mejorar y determinar las ideas para encontrar las posibles soluciones a esos problemas.

Hacer. Es la fase de implementación de las medidas que han sido planificadas.

Verificar. Revisar si con los procedimientos y las acciones implementadas se están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar. Consiste en realizar acciones de mejora con el fin de obtener mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud

Es el conjunto de variables objetivas y del auto reporte de las condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072, 2015)

Condiciones y medio ambiente de trabajo

Son todos los elementos, agentes o factores que tienen una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, los cuales son: a) Características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y todos los demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus intensidades, concentraciones y/o niveles de presencia; c) Todos los procedimientos para la utilización de los agentes anteriormente mencionados, que tengan influencia en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y el ordenamiento de las labores, incluidos factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1072, 2015)

Diagnóstico de condiciones de salud

Es el resultado de un procedimiento sistemático para la determinación del conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural las cuales determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (GTC 45, 2012)

Eficacia

Es la capacidad de lograr los efectos esperados y/o deseados tras la realización de una acción. (Decreto 1072, 2015)

Eficiencia

Es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072, 2015)

Enfermedad laboral

Es la contraída como resultado de la exposición a los factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ley 1562, 2012)

Evaluación del riesgo

Es el proceso usado para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia. (GTC 45, 2012)

Factor de riesgo

Es una posibilidad de causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Resolución 2646, 2008)

Identificación del peligro

Es el proceso usado para establecer la existencia de un peligro y definir sus características. (Decreto 1072, 2015)

Incidente de trabajo

Es todo suceso acontecido en el curso del trabajo o con relación en este, en el que hubo trabajadores involucrados sin que sufrieran lesiones, o se presentaran daños a la propiedad ni pérdida en los procesos. (Decreto 1886, 2015)

Mejora continua

Es el proceso recurrente de optimización del SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de SST de la organización.

(Decreto 1072, 2015)

Medidas de prevención

Es el conjunto de acciones individuales o colectivas que se implementan con el fin de advertir o evitar la caída de personas y objetos cuando se realizan trabajos en alturas y forman parte de las medidas de control. (Decreto 1545, 1998)

Peligro

Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, equipos o instalaciones. (Decreto 1072, 2015)

Riesgo

Es la combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072, 2015)

Seguridad y salud en el trabajo

Es la disciplina que trata de acerca de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. (Ley 1562, 2012)

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Conjunto de elementos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y las acciones necesarios para alcanzarlos, estando relacionado con la responsabilidad social empresarial, para crear conciencia sobre el

ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, para la mejora de su calidad de vida, y la promoción de la competitividad de las empresas en el mercado. (Comunidad Andina de Naciones, 2004)

Sistema General de Riesgos Laborales

Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo. (Ley 1562, 2012)

Valoración del riesgo

Es la emisión de un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072, 2015)

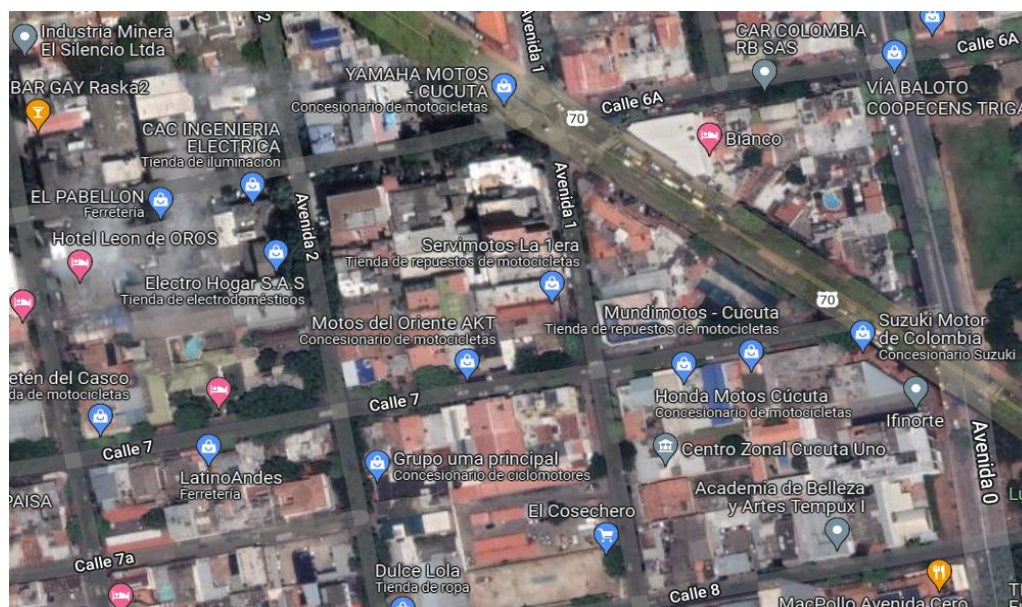
Marco contextual

Ubicación de la empresa

La empresa Dimcultura S.A.S se encuentra ubicada en la calle 7 # 1-67 del barrio Latino, centro de la ciudad de San José de Cúcuta, Norte de Santander.

Figura 13

Ubicación de la empresa



Dimcultura S.A.S



Figura 13. Ubicación de la empresa. Imagen capturada de Google Maps (2022).

Figura 14

Fachada principal de la empresa



Figura 14. Fachada principal de la empresa. Imagen capturada de Google Maps (2022).

Descripción de la empresa

Dimcultura S.A.S es una empresa privada, colombiana, con 26 años de experiencia, dedicada al fortalecimiento de las relaciones humanas, laborales y tecnológicas, actividad que se desarrolla por medio de la comercialización y venta de productos como libros, enciclopedias, materiales didácticos, herramientas digitales y servicios a través de charlas, seminarios, talleres; creando así programas enfocados a capacitar el talento humano organizacional. Funciona gracias al liderazgo gerencial y compromiso de sus trabajadores, cuenta con siete trabajadores que

desarrollan actividades administrativas y operativas; de acuerdo a la actividad económica la clase de riesgo es II.

Figura 15

Organigrama

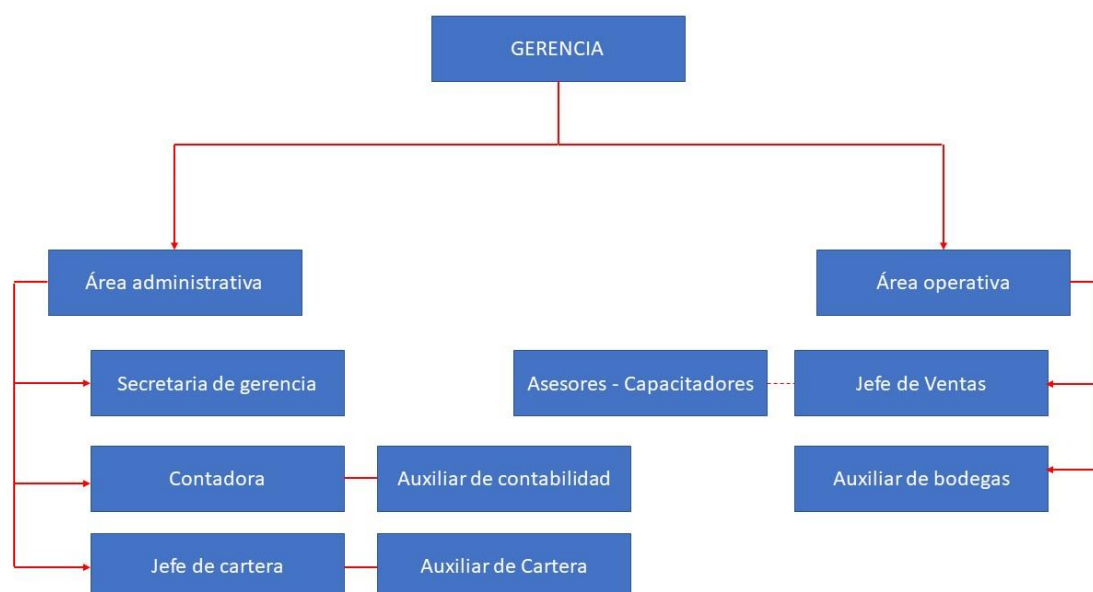


Figura 15. Organigrama para la empresa Nueva Dimensión Cultural - DIMCULTURA S.A.S.

Elaboración propia (2022)

Misión. Fortalecer las relaciones humanas aportando ideas creativas para un mundo globalizado y tecnológico, logrando optimizar el conocimiento y potencializar las virtudes y los valores en nuestra sociedad, a través de productos educativos, material pedagógico, material didáctico, charlas, conferencias, seminarios y talleres desarrollados en los diferentes núcleos educativos y empresas del país.

Visión. Ser la empresa número uno en el país y de referencia internacional en promover y fomentar los valores como principios naturales y espirituales de la sociedad; trabajando con responsabilidad, integridad y equidad, buscando transformar vidas, familias, organizaciones y empresas; utilizando los avances tecnológicos y enseñando metodologías de aprendizaje que conlleven a una eficacia, eficiencia y efectividad laboral.

Valores Organizacionales. Dimcultura reconoce a Dios como el eje central de cada una de nuestras actividades tanto empresariales, como familiares y personales Basándonos en la integridad como el observador y calificador de cada valor en el ser humano; Argumentamos que en Dimcultura nos caracterizamos por:

Respeto. Por lo demás, sus ideologías y pensamientos

Honestidad. Como factor influyente y generador de confianza bidireccional

Tolerancia. Para madurar cada proceso y permitir el crecimiento de cada persona.

Gratitud. Por todo lo que recibimos a diario, no solo material sino de manera integral, poniendo a la familia como epicentro para el logro de los objetivos de la compañía.

Liderazgo. Para sacar adelante cada nuevo proyecto, convertirlo en reto y no en obstáculo, para desarrollar proyectos de vida y ayudar a otros al cumplimiento de sus sueños y metas.

Política integral. En Dimcultura estamos comprometidos con implementar un sistema de gestión integral basada en principios y valores que honren a Dios y respeten a nuestros semejantes por medio de la inclusión social; para lograrlo nos comprometemos a:

Mejorar continuamente nuestros procesos de venta, reduciendo al mínimo nivel las dudas e incertidumbres en nuestros clientes y a su vez satisfaciendo al más alto nivel las expectativas de cada uno de ellos.

Mantener una ventana tecnológica proyectada a un futuro cercano, buscando que la misma nos permita tener un acercamiento con nuestro cliente interno y externo.

Seleccionar y evaluar a cada colaborador de la compañía, direccionándolos a que conozcan los procesos de venta en la misma y así poder ofrecer garantía total en los productos adquiridos por nuestros clientes.

Disminuir el sedentarismo laboral enfocándonos en la salud de nuestro equipo y talento humano como herramienta fundamental y primordial para la productividad.

Desarrollar profesional, y personalmente los colaboradores de la empresa mediante un programa de capacitación y entrenamiento formal y permanente.

Generar un ambiente de trabajo cuyas propiedades se identifiquen por el entusiasmo, la inclusión social, la creatividad, la responsabilidad y el trabajo en equipo.

Productos. La empresa comercializa los siguientes productos:

Memoria eficaz. Adquiera la habilidad de grabar en su memoria nombres y rostros para poder tener una mejor interacción a la hora de hacer negocios, de relaciones en su trabajo y de relaciones sociales, etc.

Lectura rápida. Podrá disfrutar de la lectura leyendo más rápido y comprendiendo mejor en menos tiempo. Al realizar los ejercicios propuestos dedicando de 20 a 30 minutos diarios logrará triplicar o quintuplicar la velocidad lectora que tenga actualmente.

Inglés. PowerMind inglés, es el método novedoso y práctico para aprender de forma fácil y rápida el idioma inglés.

Pequeño explorador Wala-wala. El mejor programa de estimulación interactivo bilingüe. El mejor amigo tuyo y de tu hijo para enseñar, divertir y entretener. Fomenta el desarrollo del lenguaje, enseña buenos modales, el reconocimiento de su cuerpo, hábitos de

aseo, vida saludable y prevención de accidentes. Juega y fortalece los vínculos afectivos con tu hijo, grabando con tu propia voz: cuentos, mensajes, canciones, logros y mucho más.

Mega soluciones en sistemas. Es una reseña del software disponible en Colombia para la gestión de formaciones tecnológicas y sistemáticas, con el fin de brindar a las personas y empresas, que se enfrentan a la decisión de implementar un software, una herramienta de soporte integral y formativo que trabaja con las características de los sistemas disponibles.

Servicios. En la actualidad la capacitación del recurso humano es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. Cada organización tiene la oportunidad de elegir un tema entre los que se destacan: Trabajo en equipo, valores éticos, comunicación asertiva, incrementa tu productividad, Técnicas de aprendizaje.

CAPITULO III

Diseño metodológico

Enfoque

El presente proyecto será abordado bajo el planteamiento metodológico del enfoque mixto, puesto que éste permite integrar los procesos secuenciales, numéricos como las características naturales y necesidades del problema de investigación.

El enfoque mixto es un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (denominadas metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008).

Chen (2006) define a los métodos híbridos como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, y señala que estos pueden ser conjuntados de tal manera que las rutas cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales.

Por lo anterior se tomará diferentes técnicas de observación mediante la aplicación de la lista de chequeo del decreto 1072 de 2015 y el instrumento de autoevaluación de la resolución 0312 de 2019 para realizar un diagnóstico de las acciones implementadas en seguridad y salud en el trabajo por la empresa Dimcultura S.A.S, así como la identificación de peligros y evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo a través de la Guía Técnica Colombiana GTC-45; este enfoque además ayudará a conocer normas y diseños ya establecidos permitiendo dar resultados, conclusiones y recomendaciones.

Alcance

La propuesta de investigación tiene un alcance descriptivo.

Es importante mencionar que los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. Danhke, (1989 citado por Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, 2018).

Desde esta perspectiva, se recolectará información de la empresa Dimcultura S.A.S, para tener un panorama de la situación actual, desarrollando una descripción detallada de los riesgos laborales, los puestos de trabajo y las acciones adelantadas en cuanto a la promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales; además se realizará un análisis de los diferentes factores y variables que participan en la creación de riesgos y que podrían impactar de manera negativa la salud de los trabajadores, proponiendo de esta manera el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Población y Muestra

Población

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) la población corresponde a todos aquellos casos que fueron estudiados, puesto que se ajustan a una serie de especificaciones y sobre los cuales serán generalizados los resultados que se obtuvieron durante el estudio. La población de estudio reúne al grupo de 7 trabajadores que laboran en la empresa Dimcultura S.A.S ubicada en la ciudad de San José de Cúcuta.

Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población, (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014). Para la presente investigación, se define un tipo de muestreo no probabilístico de manera intencionada, donde se eligieron al total de los trabajadores que pertenecen a la población al considerar que pueden realizar aportes a la investigación.

Recolección de la información

Para esta investigación se tendrán en cuenta dos tipos de fuentes:

Fuentes primarias: recolección directa de la información a través de la observación, encuestas, entrevistas, lista de chequeo del decreto 1072 de 2015 y el instrumento de autoevaluación de la resolución 0312 de 2019.

Fuentes secundarias: revisión de la documentación de la empresa, organigrama, manual de funciones, revisión y análisis de los antecedentes de estudios relacionados para enriquecer la investigación, así como la normatividad dispuesta en el marco legal del presente trabajo.

Instrumentos

Lista de chequeo del decreto 1072 de 2015

El objeto de la presente lista de chequeo es darle la oportunidad a la empresa de conocer el estado de la documentación de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo frente a los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015, de obligatorio cumplimiento para todas las empresas sin importar el número de trabajadores o sus características.

Autoevaluación de estándares Mínimos del SG-SST, aplicando como referente la resolución 0312 de 2019

Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales. (Min Trabajo, 2019, pág. 35)

Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

La matriz de riesgo, también conocida como matriz de probabilidad e impacto, se utiliza durante el análisis de riesgo. Es una herramienta visual que le permite ver rápidamente qué riesgos deben recibir la mayor atención, lo que hace que sea mucho más fácil para los equipos comprender y participar en el proceso. En la matriz, un riesgo se considera por dos criterios: su probabilidad de que ocurra y el impacto que traerá a la empresa, la gravedad del riesgo, que puede ser Bajo, Medio o Muy alto. (GTC 45:2015) (Ver anexo 3)

Procedimiento

Este estudio surge de la necesidad que tiene la empresa Dimcultura S.A.S de diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que le permita prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de sus colaboradores; como también dar cumplimiento a la normativa exigida por el gobierno nacional. Para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación es importante resaltar los objetivos específicos planteados para establecer las fases de trabajo.

Fase 1

Elaboración del diagnóstico inicial para conocer el estado general del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Dimcultura S.A.S, mediante la aplicación del instrumento de autoevaluación inicial de estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019.

Fase 2

Se aplicará la lista de chequeo del decreto 1072 de 2015 y el instrumento de autoevaluación de la resolución 0312 de 2019 para determinar las acciones implementadas por la empresa en seguridad y salud en el trabajo.

Fase 3

Seguidamente, se identificarán los peligros y evaluarán los riesgos en seguridad y salud en el trabajo a través de la Guía Técnica Colombiana GTC-45, de esta manera se podrá priorizar los controles para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales según nivel de importancia.

Fase 4

Por último, se establecerá la documentación necesaria para la elaboración de la fase de planificación del sistema de gestión de acuerdo con los peligros identificados, según el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.

Métodos para el análisis de datos

El método que se utilizará en el procesamiento de los datos será la estadística descriptiva la cual desarrolla un “conjunto de técnicas cuya finalidad es presentar y reducir los diferentes datos observados” (Fernández et al., 2002, p. 17.).

Para llevar a cabo la tabulación de los datos de este estudio que se obtendrán del diagnóstico inicial mediante la aplicación de la lista de chequeo del decreto 1072 de 2015 y el

instrumento de autoevaluación de la resolución 0312 de 2019 y la identificación de peligros y evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo a través de la Guía Técnica Colombiana GTC-45, se utilizará la herramienta Microsoft Office Excel, la cual permite procesar información, consolidar datos, ordenar y filtrar variables, además de proporcionar gráficas y tablas dinámicas que ayudan a determinar los resultados.

Consideraciones éticas

La Ética es una ciencia filosófica que estudia la esencia y las leyes del desarrollo de la moral en la sociedad y en el mundo interno del individuo; constituye además un conjunto de principios, normas, costumbres, representaciones sobre lo bueno y lo malo, ideales y convicciones, que orientan y regulan la actitud y el comportamiento humanos. “La Ética aplicada a la educación es aquella que aporta los fundamentos teóricos, metodológicos y normativos sobre la moral y los valores para alcanzar la educación integral de la personalidad” (González et al., 2012).

El presente trabajo se desarrolla teniendo en cuenta las consideraciones éticas, principios y valores definidos por la Corporación Universitaria Minuto de Dios y toda información recolectada será para uso académico y formativo.

Beneficencia

La población objeto de estudio en este proyecto de investigación se verá beneficiada a raíz de su desarrollo, pues este permitirá obtener información específica acerca de los riesgos a los cuales se ven expuesto en el desarrollo de las actividades propias de su labor y de esta forma es posible el planteamiento de estrategias de intervención para el control de dichos riesgos.

No maleficencia

No se usará los datos personales recolectados a partir del desarrollo de esta investigación para fines diferentes a los autorizados por las personas participantes. En concordancia con lo establecido en la ley de protección de datos personales, la cual contempla la regulación vigente para la protección del derecho fundamental que tienen todas las personas a autorizar el uso de su información personal almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación (Ley 1581 de 2012).

Justicia

Teniendo en cuenta las estipulaciones en el decreto 1377 de 2013 Arts. 5, 13 y 14, no se recolectara información sin autorización previa, es así que para la aplicación de los instrumentos que permiten realizar el diagnóstico inicial y la identificación de peligros y evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo de la empresa Dimcultura S.A.S es necesario el suministro de datos personales de los colaboradores; por tanto, se firmará un acuerdo de una política de confidencialidad y manejo de datos.

En investigación clínica, el consentimiento informado es un documento legal y un mecanismo para respetar la dignidad y proteger los derechos y el bienestar de los sujetos participantes; debe incluir información sobre el propósito de la investigación, la justificación, los riesgos y beneficios, que le permitan a un sujeto decidir voluntariamente su participación (Cárdenas-Dueñas, 2016)

Se presentará un formato de consentimiento informado a la gerencia de la empresa Dimcultura S.A.S, dónde se describe la importancia, el alcance y las actividades a aplicar en el marco de este trabajo, con el fin de obtener la autorización para el desarrollo de esta propuesta. También se contará con un formato de consentimiento informado para los colaboradores, explicando que se recolectará información personal a través de encuestas y entrevistas y se

tomarán registros fotográficos de los puestos de trabajo con fines académicos, garantizando la confidencialidad y reserva de la información suministrada.

Respeto hacia las personas

Se respetará en todo momento la opinión de cada uno de los participantes y así mismo la decisión de ser partícipes o no del desarrollo de la investigación, sin ningún tipo de represalias por su decisión libre y personal (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

Para la elaboración del documento del presente estudio se considera el uso de las normas APA (American Psychological Association), que es un sistema estándar para seguir un formato, hacer citas y referencias bibliográficas en un texto; promoviendo el respeto por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

CAPITULO IV

Resultados y discusión

Resultados

De acuerdo con el primer objetivo planteado, se realizó el diagnóstico del estado general del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Dimcultura S.A.S. con base en el instrumento de autoevaluación de la Resolución 0312 de 2019, y la lista de chequeo del Decreto 1072 de 2015.

Los hallazgos obtenidos permitieron reconocer el soporte documental de la fase de planificación del SG-SST.

Diagnóstico según la Resolución 0312 de 2019

Con el fin de conocer el estado general del SG-SST se aplicó el instrumento de autoevaluación inicial de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 (Anexo 1), este proceso se desarrolló con base en el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar). El porcentaje arrojado en el diagnóstico fue de 17,5%, lo que indica que la empresa presenta un estado crítico, este resultado indica que se debe establecer un plan de mejoramiento inmediato.

A continuación, se presenta los datos obtenidos por cada fase del ciclo PHVA.

Tabla 1

Resultados ciclo PHVA

Fase del ciclo PHVA	Resultado esperado	Resultado obtenido
Planear	25%	5%
Hacer	60%	12,5%
Verificar	5%	0%
Actuar	10%	0%
Total	100%	17,5%

Tabla 1. Resultados obtenidos por cada fase del ciclo PHVA en la aplicación del instrumento de autoevaluación de estándares mínimos según la Resolución 0312 de 2019. Elaboración propia (2022)

Planear. Para el estándar de recursos el porcentaje equivalente es de 10% dividido en; 4% correspondiente a recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), de cual se obtiene un porcentaje de cumplimiento de 1%, ya que la empresa solo cuenta con la afiliación de los trabajadores al SGRL. Referente al 6% la capacitación en el SG-SST, obtiene un puntaje de 0%, encontrándose que no cumple ningún ítem del estándar.

El valor ponderado en la gestión integral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es del 15%, la calificación obtenida es de 4% debido a que la empresa solo tiene cumplimiento en la gestión de archivo documental del sistema.

Teniendo en cuenta lo anterior, el total de cumplimiento del ciclo del planear es de 5% de un total de 25%.

Figura 16*Resultados fase Planear*

Figura 16. Resultado de la fase del planear según la Resolución 0312 de 2019.

Elaboración propia (2022)

Hacer. El ciclo del hacer, se divide en 3 estándares, el primero corresponde a la gestión de la salud con un porcentaje del 20% del cual, se cumple con un 3%, ya que no se cuenta con registros de actividades de promoción y prevención, las evaluaciones médicas ocupacionales, no se evidencia el procedimiento de custodia de historias clínicas, y no cuenta con programa para la promoción de los estilos de vida y entornos saludables, de igual manera la empresa no cuenta con procedimientos de reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El segundo estándar corresponde a la gestión de peligros y riesgos donde se cumple con 9,5% del 30% posible, es decir, no existe una metodología para la identificación de peligros y valoración de riesgos, ni la implementación y verificación de las medidas de control de estos. Por último, para la gestión de amenazas se da una calificación del 0%, debido a que no se evidencia cumplimiento con los ítems de este estándar.

Teniendo en cuenta lo anterior, el total de cumplimiento del ciclo del hacer es de 12,5% de un total de 60%.

Figura 17

Resultados fase Hacer

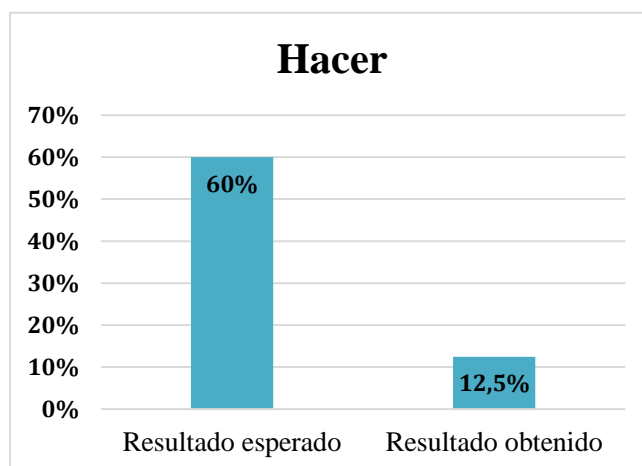


Figura 17. Resultado de la fase del hacer según la Resolución 0312 de 2019. Elaboración propia (2022)

Verificar. Para la verificación y medición de los resultados del SG-SST se obtiene un resultado de 0% de 5%, ya que la empresa no presenta cumplimiento en estos ítems.

Figura 18

Resultados fase Verificar

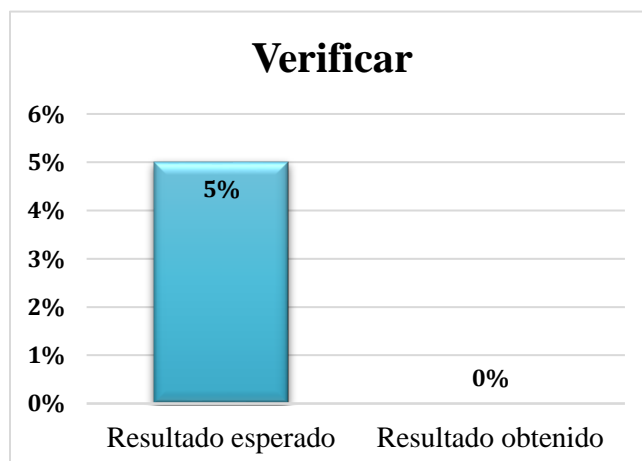


Figura 18. Resultado de la fase del verificar según la Resolución 0312 de 2019. Elaboración propia (2022)

Actuar. En el mejoramiento se obtuvo un puntaje de 0% ya que al igual que el ciclo verificar, a la empresa objeto de estudio no cumple con los requisitos de este estándar.

Figura 19

Resultados fase Verificar



Figura 19. Resultado de la fase del actuar según la Resolución 0312 de 2019. Elaboración propia (2022)

Se muestra a continuación, el análisis porcentual del cumplimiento de la autoevaluación inicial de la empresa Dimcultura S.A.S.

Figura 20

Resultado de las fases del ciclo PHVA

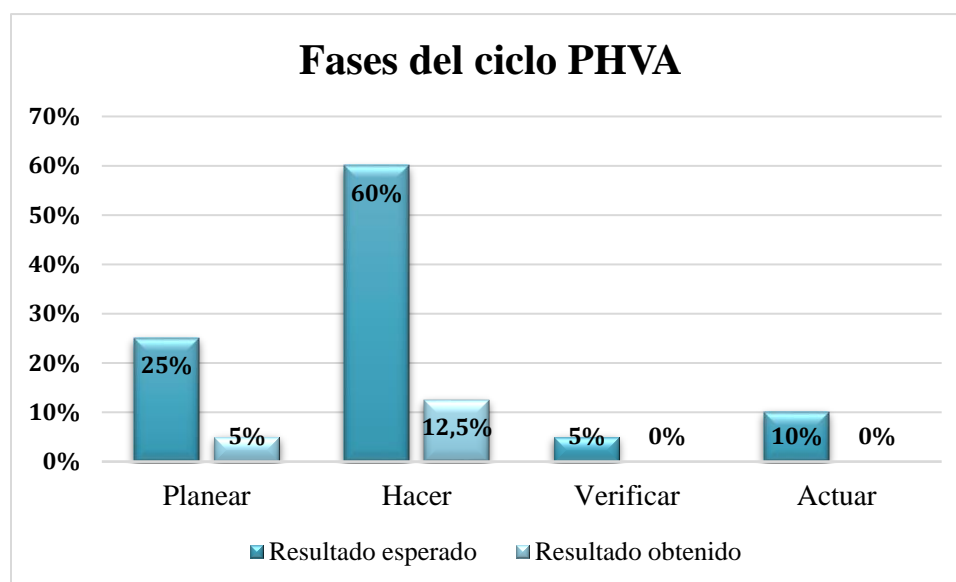


Figura 20. Resultado total de las fases del ciclo PHVA según la Resolución 0312 de 2019.

Elaboración propia (2022)

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados del estado general del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, se realiza una lista de chequeo para identificar los requisitos donde no se presenta cumplimiento de acuerdo con los ítems de la fase del planear según el tamaño de la empresa y el nivel de riesgo.

Tabla 2

Lista de chequeo fase de planificación según la Resolución 0312 de 2019

TABLA DE VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN PARA LA FASE DE PLANIFICACIÓN BASADOS EN LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019					
Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores					
No	Requerimiento	<u>Cumplimiento</u>			Observaciones y oportunidades de mejora
		Si	No	Parcial	

1	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	X	La empresa no cuenta con un responsable del SG-SST
2	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	X	La empresa no cuenta con plan de capacitación de PyP
3	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	X	La empresa no cuenta con PTA

Tabla 2. Lista de chequeo para la fase de planificación del SG-SST según la Resolución 0312 de 2019. Elaboración propia (2022)

Con base en la aplicación del instrumento lista de chequeo de la fase de planificación según la Resolución 0312 de 2019, se evidencia que la empresa Dimcultura S.A.S. no cumple con ninguno de los requisitos, es decir, la empresa no cuenta con los 3 documentos requeridos en esta fase; asignación de responsable del SG-SST, plan de capacitación anual, y el plan de trabajo anual.

Diagnostico según el Decreto 1072 de 2015

Considerando los 12 ítems como el 100% de los requisitos establecidos de la lista de chequeo que hacen parte de la fase de planificación.

Tabla 3

Lista de chequeo con base en el Decreto 1072 de 2015

LISTA DE CHEQUEO PARA LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST DE ACUERDO AL DECRETO 1072 DE 2015		
El objetivo de la siguiente lista de chequeo es dar a conocer la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa DIMCULTURA S.A.S. de acuerdo con los requisitos establecidos de la fase de planificación del Decreto 1072 de 2015.		
No	Requerimiento	Cumplimiento

		Sí	No	Parcial	Observaciones y oportunidades de mejora
1	2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.			X	Se encuentra el documento desactualizado a fecha del año 2017 y se realizará actualización.
2	2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).			X	Se encuentra el documento desactualizado a fecha del año 2017 y se realizará actualización.
3	2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).			X	Se encuentra el documento desactualizado a fecha del año 2017 y se realizará actualización.
4	2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.			X	Se encuentra el documento desactualizado a fecha del año 2017 y se realizará actualización.
5	2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.			X	Se encuentra el documento desactualizado a fecha del año 2017 y se realizará actualización.
6	2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST.		X		
7	2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.		X		
8	2.2.4.6.12 Documentación. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		X		
9	2.2.4.6.12 Documentación. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el		X		

Trabajo y los soportes de sus actuaciones		
10	2.2.4.6.12 Documentación. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa	X
11	Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos.	X
12	Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación.	X

Tabla 3. Lista de chequeo con base en el Decreto 1072 de 2015. Elaboración propia (2022)

Se evidencia que la empresa Dimcultura S.A.S. cumple parcialmente en un 41,7%, es decir, cuenta con la política de SG-SST, los objetivos de SST, las obligaciones de los empleadores y las obligaciones de los trabajadores pero se encuentran desactualizados, mientras que la empresa no cumple con el 58,3% de la documentación requerida por la norma, es decir, no cuenta con plan de capacitación anual, matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, plan de trabajo anual, soportes de elección y conformación del COPASST, matriz de requisitos legales, procedimiento de conservación de documentos y procedimiento de comunicaciones.

Figura 21

Porcentaje de cumplimiento fase planear según el Decreto 1072 de 2015

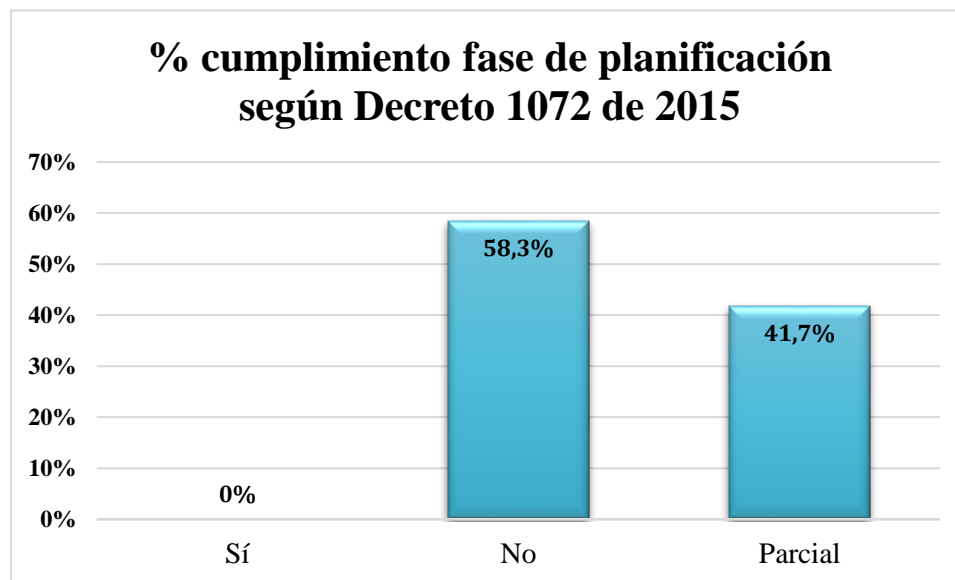


Figura 21. Porcentaje de cumplimiento fase planear según el Decreto 1072 de 2015. Elaboración propia (2022)

Ya finalizado la interpretación de resultados, la estructura documental que se va a desarrollar se determina de acuerdo con el cumplimiento o no de los requisitos, los documentos de los cuales no se encontró evidencia serán creados como oportunidad de mejora y los documentos cuyo cumplimiento es parcial serán actualizados.

Para el análisis de la gestión documental de la fase de planificación se realizó la compilación de los ítems requeridos según el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Tabla 4

Requisitos establecidos de la fase del planear según el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019

**LISTA DE CHEQUEO PARA LA DOCUMENTACIÓN DE LA FASE DE PLANIFICACIÓN
DEL SG-SST BASADO EN EL DECRETO 1072 DE 2015 Y LA RESOLUCIÓN 0312 DE
2019**

El objetivo de la siguiente lista de chequeo es dar a conocer la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa DIMCULTURA S.A.S. de acuerdo con los requisitos establecidos para la fase de planificación del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Norma	Requerimiento	Cumplimiento			Observaciones y oportunidades de mejora
		Si	No	Parcial	
Decreto 1072	Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST				X Se encuentra el documento desactualizado a fecha del año 2017, requiere actualización
Resolución 0312	Documento designación del responsable del SGSST			X	La empresa no cuenta con un responsable del SG-SST
Decreto 1072/ Resolución 0312	Plan de capacitación anual de promoción y prevención			X	La empresa no cuenta con plan de capacitación de PyP
Decreto 1072/ Resolución 0312	Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de la empresa			X	La empresa no cuenta con PTA
Decreto 1072	Política de seguridad y salud en el trabajo (SST)				X Se encuentra el documento desactualizado a fecha del año 2017, requiere actualización
Decreto 1072	Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST)				X Se encuentra el documento desactualizado a fecha del año 2017, requiere actualización

Decreto 1072	Documento de asignación de obligaciones y responsabilidades de los empleadores		X	Se encuentra el documento desactualizado a fecha del año 2017, requiere actualización
Decreto 1072	Documento de asignación de obligaciones y responsabilidades de los trabajadores		X	Se encuentra el documento desactualizado a fecha del año 2017, requiere actualización
Decreto 1072	Matriz de identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos		X	La empresa no cuenta con matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos
Decreto 1072	Soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo		X	La empresa no cuenta con soporte de elección y conformación del COPASST
Decreto 1072	Matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa		X	La empresa no cuenta con matriz de requisitos legales
Decreto 1072	Procedimiento de control documental de conservación de documentos		X	La empresa no cuenta con documento que soporte la conservación de los documentos pertinentes al SG-SST
Decreto 1072	Procedimiento de comunicaciones		X	La empresa no cuenta con un

Tabla 4. Requisitos establecidos de la fase del planear según el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Elaboración propia (2022)

Dado el alcance del presente proyecto de investigación, se analizó el cumplimiento de la fase del planear; se verificaron 13 ítems de los cuales la empresa Dimcultura S.A.S. no cumple con 8 ítems y presenta cumplimiento parcial de 5 ítems, de los cuales se requiere realizar acciones de mejora.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial se identifica que se deben actualizar y/o diseñar los siguientes documentos:

- Acta de designación del Responsable de SG-SST
- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Documento de designación de obligaciones de los empleadores
- Documento de designación de responsabilidades de los trabajadores
- Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo
- Matriz de identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos
- Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo
- Soportes de convocatoria, elección y conformación del COPASST o vigía
- Matriz de requisitos legales
- Procedimiento de control documental
- Plan de comunicaciones

Identificación de peligros y valoración de riesgos

Dando respuesta al segundo objetivo, se realiza la identificación de peligros y valoración de riesgos según lo estipulado en la Guía Técnica Colombiana GTC-45 de 2012, esto se realiza por fases donde la fase 1 se realiza la clasificación de las actividades y tareas dentro de la empresa, fase 2 se hace la identificación de peligros, en la fase 3 se hace la identificación de controles existentes, fase 4 la evaluación y valoración del riesgo, y la fase 5 donde se proponen medidas de intervención.

Fase 1. Clasificación de las actividades y tareas por cargos dentro de la empresa. Se realiza la clasificación de las tareas por cargos definiendo si son rutinarias, no rutinarias de acuerdo al área dentro de la empresa Dimcultura S.A.S.

Tabla 5

Clasificación de actividades por cargos y áreas

CARGO	N° DE TRABAJADORES	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RUTINARIA	NO RUTINARIA	ÁREA
Gerente	1	Dirección, planeación y control de los procesos administrativos y operativos	X		Administrativa
Secretaria	1	Gestionar procesos administrativos; y manejo de información y agenda	X		Administrativa
Contadora	1	Control de los estados financieros, elaboración de informes, manejo de nómina y declaraciones tributarias	X		Administrativa
Jefe de cartera	1	Coordinar, controlar y ejecutar estrategias de cobranza a clientes	X		Administrativa

Auxiliar de cartera	2	Gestión de cobro, atención al cliente, conciliación de cartera, elaboración de recibos, y paz y salvos	X	Administrativa
Auxiliar de bodega	1	Control de inventario, recibo y entrega de productos, elaboración de informes y gestión de facturas de proveedores	X	Administrativa /operativa

Tabla 5. Clasificación de las actividades y tareas de acuerdo a los cargos en la empresa

Dimcultura S.A.S. Elaboración propia (2022)

Las actividades realizadas por los trabajadores de la empresa Dimcultura S.A.S. se clasifican como rutinarias. Cuenta con 6 cargos, de los cuales los que pertenecen al área administrativa son: 1 gerente, 1 secretaria, 1 contadora, 1 jefe de cartera y 2 auxiliares de cartera, mientras que el cargo de auxiliar de bodega cumple funciones tanto administrativas como operativas.

Fase 2. Identificación de peligros. Se realizó la identificación de peligros donde se incluyen todos aquellos relacionados con cada actividad laboral para esto se aplicó la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgo según los parámetros establecidos en la norma GTC-45 (Anexo 2), como se muestra a continuación:

Tabla 6

Peligros identificados en la empresa Dimcultura S.A.S.

PELIGRO	DESCRIPCIÓN	CARGO	N° DE EXPUESTOS
Biológico	Virus (Covid-19)	Gerente, secretaria, contadora, jefe de cartera, auxiliares de cartera y auxiliar de bodega	7
	Movimientos repetitivos	Secretaria, contadora, jefe de cartera y auxiliares de cartera	5
Biomecánicos	Posturas sedentes prolongadas	Secretaria, contadora, jefe de cartera y auxiliares de cartera	5
	Manipulación manual de cargas	Auxiliar de bodega	1
Psicosocial	Condiciones de la tarea	Gerente, secretaria, contadora, jefe de cartera, auxiliares de cartera y auxiliar de bodega	7
	Eléctrico	Gerente, secretaria, contadora, jefe de cartera, auxiliares de cartera y auxiliar de bodega	7
Condiciones de seguridad	Público	Gerente, secretaria, contadora, jefe de cartera, auxiliares de cartera y auxiliar de bodega	7
	Locativo	Gerente, secretaria, contadora, jefe de cartera, auxiliares de cartera y auxiliar de bodega	7
Fenómenos naturales	Inundación	Gerente, secretaria, contadora, jefe de cartera, auxiliares de cartera y auxiliar de bodega	7
	Sismo	Gerente, secretaria, contadora, jefe de cartera, auxiliares de cartera y auxiliar de bodega	7

Tabla 6. Identificación de peligros por cargos en la empresa Dimcultura S.A.S. Elaboración propia (2022)

Referente a la cantidad de peligros por descripción; se identificó lo siguiente: peligro biológico por virus Covid-19 al cual se encuentran expuestos todos los trabajadores de la

empresa; peligro biomecánico por movimientos repetitivos, las posturas sedentes prolongadas y manipulación manual de cargas, en las 2 primeras descripciones están expuestos 5 trabajadores, mientras que para la última se expone 1 trabajador.

Para el peligro psicosocial por condiciones de la tarea se exponen la totalidad de los empleados. En el peligro de condiciones de seguridad por riesgo público, locativo y eléctrico se encuentran expuestos 7 trabajadores, al igual que para el peligro de fenómenos naturales por inundación y sismo.

Fase 3. Identificación de controles existentes. Se realiza la identificación y clasificación de los controles en la fuente, en el medio y en el individuo, implementados por la empresa como medida para reducir el riesgo asociado a cada peligro.

Tabla 7

Identificación de los controles existentes

PELIGRO	DESCRIPCIÓN	CONTROL IMPLEMENTADO	TIPO DE CONTROL
Biológico	Virus (Covid-19)	Dispensadores de alcohol y desinfectantes	Medio
		EPP (Tapabocas)	Individuo
Biomecánicos	Movimientos repetitivos	Ninguno	Ninguno
	Posturas sedentes prolongadas	Sillas ergonómicas	Fuente
	Manipulación manual de cargas	Capacitación en higiene postural	Individuo
Psicosocial	Condiciones de la tarea	Ninguno	Ninguno

Condiciones de seguridad	Eléctrico	Extintores de incendios	Medio
	Público	Ninguno	Ninguno
	Locativo	Cintas antideslizantes, pasamanos	Fuente
Fenómenos naturales	Inundación	Ninguno	Ninguno
	Sismo	Botiquín y camilla de emergencias	Medio

Tabla 7. Identificación de los controles existentes para cada peligro identificado en la empresa Dimcultura S.A.S. Elaboración propia (2022)

La empresa Dimcultura S.A.S. tiene implementados controles para el peligro biológico por virus Covid-19, en la fuente con dispensadores de alcohol y desinfectantes, y en el individuo mediante el uso de elementos de protección de personal como tapabocas. Para el peligro eléctrico, la empresa implementa controles en el medio mediante un extintor de incendios, para el peligro biomecánico por posturas sedentes prolongadas la empresa usa controles en la fuente con el uso de sillas ergonómicas, en manipulación manual de cargas, implementa controles en el individuo con capacitación en higiene postural. Para el peligro locativo, la empresa usa control en la fuente mediante las cintas antideslizantes y el uso de pasamanos; y por último se implementan controles en el medio para el peligro de sismos con la existencia de botiquín y camilla de emergencias. La empresa no implementa controles para los demás peligros identificados: Biomecánicos por movimientos repetitivos, psicosociales y fenómenos naturales por inundación.

Fase 4. Evaluación y valoración del riesgo. Se hace la evaluación y valoración del riesgo asociado a cada peligro, teniendo en cuenta los controles existentes, la determinación de los criterios y la aceptabilidad del riesgo, según la GTC-45 de 2012.

Tabla 8

Valoración y aceptabilidad de riesgos

PELIGRO	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DE RIESGO
Biológico	Virus (Covid-19)	150	II	No aceptable o aceptable con control específico
Biomecánicos	Movimientos repetitivos	450	II	No aceptable o aceptable con control específico
	Posturas sedentes prolongadas	450	II	No aceptable o aceptable con control específico
	Manipulación manual de cargas	300	II	No aceptable o aceptable con control específico
Psicosocial	Condiciones de la tarea	180	III	Mejorable
Condiciones de seguridad	Eléctrico	300	II	No aceptable o aceptable con control específico
	Público	300	II	No aceptable o aceptable con control específico
	Locativo	100	III	Mejorable
Fenómenos naturales	Inundación	50	III	Mejorable
	Sismo	60	III	Mejorable

Tabla 8. Evaluación y valoración de riesgos en la empresa Dimcultura S.A.S. Elaboración propia (2022)

En la empresa Dimcultura S.A.S. se identificaron 10 peligros de los cuales 0 son de nivel I, 6 peligros de nivel II: Virus (Covid-19), manipulación manual de cargas, posturas sedentes prolongadas, manipulación manual de cargas, eléctrico y públicos; y 4 peligros de nivel III los cuales son condiciones de la tarea, locativo, inundación y sismos.

Figura 22

Aceptabilidad de riesgos por cantidad de peligros

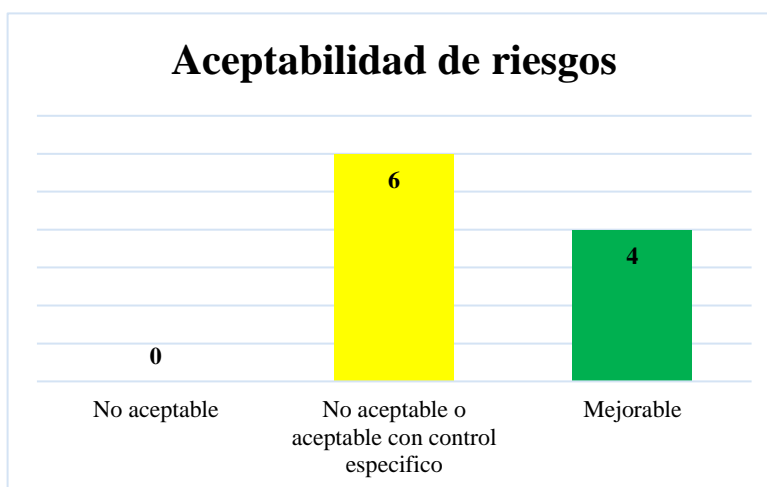


Figura 22. Aceptabilidad de riesgos por cantidad de peligros en la empresa Dimcultura S.A.S. Elaboración propia (2022)

No se identificaron peligros con valoración no aceptable; 6 no aceptables o aceptables con control específico: Virus (Covid-19), manipulación manual de cargas, posturas sedentes prolongadas, manipulación manual de cargas, eléctrico y públicos; y 4 con nivel mejorable los cuales son condiciones de la tarea, locativo, inundación y sismos.

Fase 5. Medidas de intervención. Se proponen medidas de intervención para cada peligro identificado teniendo en cuenta en los tipos de controles; eliminación, sustitución,

controles de ingeniería, controles administrativos y elementos de protección personal, como se muestra a continuación:

Tabla 9

Medidas de intervención por peligro

PELIGRO	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	TIPO DE CONTROL
Biológico	Virus (Covid-19)	Limpieza y desinfección periódica	Eliminación
		Adecuar sistema de ventilación	Controles de ingeniería
		Tapabocas N95	Elementos de protección personal
Biomecánicos	Movimientos repetitivos	Capacitación en gimnasia laboral - pausas activas	Controles administrativos
	Posturas sedentes prolongadas	Cambiar mouse y sillas tradicionales por ergonómicas	Sustitución
		Rediseño del puesto de trabajo	Controles de ingeniería
	Manipulación manual de cargas	Capacitación en gimnasia laboral - pausas activas	Controles administrativos
		Capacitación en higiene postural	Controles administrativos
		Uso de faja de soporte lumbar	Elementos de protección personal
Psicosocial	Condiciones de la tarea	Diagnostico para riesgo psicosocial, capacitación en manejo del estrés	Controles administrativos
Condiciones de seguridad	Eléctrico	Mantenimiento periódico de equipos, conexiones eléctrica y extintores	Controles de ingeniería
		Socialización de plan de emergencias y control de incendios	Controles administrativos
	Público	Instalar cámaras de seguridad	Controles de ingeniería
		Capacitación en medidas de precaución	Controles administrativos
	Locativo	Instalar pasamanos en ambos lados de las escaleras	Controles de ingeniería
		Señalizar el área	Controles administrativos
Fenómenos naturales	Inundación	Mejoras en los sistemas de desagüe de la empresa	Controles de ingeniería
		Capacitación en plan de emergencias por inundación	Controles administrativos

Sismo	Reforzamiento estructural	Controles de ingeniería
	Capacitación en plan de evacuación y emergencias	Controles administrativos

Tabla 9. Medidas de intervención propuestas por peligro identificado para la empresa Dimcultura S.A.S. Elaboración propia (2022)

Como medidas de intervención para cada peligro, se proponen las siguientes: Para el peligro biológico se establecen 3 medidas de intervención, en el tipo de control eliminación la medida corresponde a limpieza y desinfección periódica, en controles de ingeniería, el adecuar sistemas de ventilación, y en elementos de protección personal el uso de tapabocas N95. Para el peligro biomecánico, se proponen 6 medidas de intervención, destacándose en los movimientos repetitivos un tipo de control administrativo que refiere a la capacitación en gimnasia laboral – pausas activas como medida de intervención, para la descripción posturas sedentes prolongadas se tiene en cuenta el tipo de control sustitución con la medida de intervención de cambio de mouse y sillas tradicionales por ergonómicas, así mismo se establece controles de ingeniería aplicando medidas de intervención en el rediseño del puesto de trabajo, por último controles administrativos mediante la capacitación en gimnasia laboral – pausas activas. Referente a la manipulación manual de cargas se establece 2 tipos de controles, el control administrativo y su medida de intervención capacitación en higiene postural, y elementos de protección personal con el uso de faja de soporte lumbar.

Para el peligro psicosocial se propone un tipo de control administrativo, mediante el diagnóstico para riesgo psicosocial y la capacitación en manejo del estrés. En el peligro de condiciones de seguridad se destacan 5 medidas de intervención clasificadas para el riesgo eléctrico: controles de ingeniería y controles administrativos, realizando mantenimiento periódico de equipos, conexiones eléctricas y extintores, y la socialización del plan de

emergencias y control de incendios respectivamente; dentro de la descripción de riesgo público se establecen en el tipo de controles de ingeniería la instalación de cámaras de seguridad, en los controles administrativos la capacitación en medidas de precaución; en el riesgo locativo de condiciones de seguridad el tipo de control es señalar el área e instalar pasamanos en ambos lados de las escaleras. Por último, en el riesgo de fenómenos naturales en la descripción inundación se proponen 2 actividades, en controles de ingeniería realizar mejoras en los sistemas de desagüe de la empresa y en los controles administrativos capacitaciones de plan de emergencias por inundación; y en el riesgo de sismo se propone el reforzamiento estructural como control de ingeniería y la capacitación de todos los empleados en el plan de evacuación y emergencias como control administrativo.


Documentación para la elaboración de la fase de planificación del SG-SST según el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019

De acuerdo al desarrollo del tercer objetivo específico, se estableció la documentación necesaria para la elaboración de la fase de planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico inicial se diseñaron los siguientes documentos:

Acta de designación del responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se realiza para la empresa Nueva Dimensión Cultural DIMCULTURA S.A.S. el acta de designación del responsable del SG-SST (anexo 3).

Figura 23

Acta de designación del responsable de SG-SST

	NUEVA DIMENSIÓN CULTURAL DIMCULTURA S.A.S.	Código: AC-SGSST-01
	ACTA DE DESIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1.0
		Fecha: Octubre 2022
		Página 1 de 1

ACTA DE DESIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Acta 0__ - 20__

Que el señor _____ identificado con cedula de ciudadanía N° _____ de la ciudad de _____, fue designado como representante de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo con el perfil establecido en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, así mismo es quien garantizará el cumplimiento de la normatividad vigente y obligaciones contractuales establecidas en el contrato _____ celebrado a los _____ días del mes de _____ del año 20__.

Se anexasan soportes: Cedula de ciudadanía, Licencia en salud ocupacional para la prestación de servicios en seguridad y salud en trabajo, y Curso de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La presente se expide en Cúcuta, a los _____ días del mes de _____ de 20__.

GERENTE
Nueva dimensión cultural - DIMCULTURA S.A.S.


Nueva Dimensión Cultural – DIMCULTURA S.A.S.
Calle 7 # 1-67 Barrio Latino, Cúcuta

Figura 23. Acta de designación del responsable de SG-SST para la empresa DIMCULTURA S.A.S. Elaboración propia (2022)

Política de seguridad y salud en el trabajo. El Decreto 1072 de 2015 define la política de seguridad y salud en el trabajo como “el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización” (Art 2.2.4.6.2, numeral 28). De acuerdo a lo anterior se realiza la actualización para la empresa DIMCULTURA S.A.S. de la política de seguridad y salud en el trabajo (Anexo 4).

Figura 24

Política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa DIMCULTURA S.A.S.

	NUEVA DIMENSIÓN CULTURAL DIMCULTURA S.A.S.	Código: PO-SGSST-01
		Versión: 1.0
	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha: Octubre 2022
		Página 1 de 1

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dimcultura S.A.S se dedica a la distribución y comercialización de procesos de formación como herramientas digitales, libros, enciclopedias y materiales didácticos. Estamos comprometidos con la implementación de una cultura preventiva y de autocuidado por medio del desarrollo de actividades de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales, que brinden bienestar físico, psicológico y social a sus trabajadores.

La empresa Nueva Dimensión Cultural Dimcultura S.A.S establece dentro de su política los siguientes compromisos:

- Cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.
- Promoción de un ambiente sano y seguro en todos los niveles de la organización
- Asignación de recursos financieros, físicos y de talento humano, que permitan identificar y minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales.
- Desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo la participación de todos los trabajadores de la organización.
- Divulgar y socializar la política del SG-SST al COPASST y a cada integrante de la empresa
- Dar a conocer el plan de emergencias a todos los empleados y prepararlos para que puedan tomar las acciones apropiadas ante un suceso.
- Responder oportunamente a los casos presentados y/o detectados sobre incidentes, accidentes de trabajo y seguimiento de novedades que puedan generar enfermedades laborales.
- La presente política estará disponible a las partes interesadas, será publicada de manera visible, revisada dentro de un año y actualizada cuando se considere pertinente.

Firma gerente

Fecha:

Nueva Dimensión Cultural – DIMCULTURA S.A.S.
Calle 7 # 1-67 Barrio Latino, Cúcuta


Figura 24. Política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa DIMCULTURA S.A.S.

Elaboración propia (2022)

Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se realiza la actualización de los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, acorde a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.18 (Anexo 5).

Figura 25

Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

	NUEVA DIMENSIÓN CULTURAL DIMCULTURA S.A.S.	Código: FT-SGSST-01
	OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1.0
		Fecha: Octubre 2022
		Página 1 de 1

OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivo general

Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a la empresa DIMCULTURA S.A.S., implementando, evaluando y mejorándolo continuamente.

Objetivos específicos

- Desarrollar el programa e implementar controles de acuerdo al diagnóstico que se ha realizado a la entidad en cuanto a incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Mejorar el ambiente laboral generando confianza e incentivando a los empleados, realizando un análisis de los factores de riesgos presentes en su ámbito laboral para poder identificar a tiempo lo que le puede llegar a causar daño a su salud.
- Crear espacios en donde los empleados pueda participar, puedan tener una excelente comunicación, donde se puedan resolver dudas, quejas, logrando con esto la aplicación de los componentes del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fomentar a los grupos de apoyo del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Brigada de emergencia, los cuales lideran el desarrollo del cumplimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo y la participación en beneficio de la integridad física y social de los Trabajadores.
- Realizar actividades de Promoción de estilos de vida y trabajos saludables, para formar trabajadores con costumbres sanas.
- Fortalecer las relaciones laborales, y las competencias laborales a todos los empleados en todo lo que se relaciona el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Firma Gerente
Nueva Dimensión Cultural DIMCULTURA S.A.S.


Nueva Dimensión Cultural – DIMCULTURA S.A.S.
Calle 7 # 1-67 Barrio Latino, Cúcuta

Figura 25. Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la empresa DIMCULTURA S.A.S. Elaboración propia (2022)

Documento de designación de obligaciones de los empleadores. Se actualiza el documento de designación de obligaciones de los empleadores, las cuales se encuentran establecidas en el Decreto 1072 de 2015 (Anexo 6).

Figura 26

Documento de designación de obligaciones de los empleadores

	NUEVA DIMENSIÓN CULTURAL DIMCULTURA S.A.S.	Código: FT-SGSST-01
		Versión: 1.0
	OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES	Fecha: Octubre 2022
		Página 1 de 3

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Dando cumplimiento a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el Capítulo 6 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, se establecen las obligaciones de los empleadores.

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) la empresa Nueva Dimensión Cultural DIMCULTURA S.A.S, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.


Nueva Dimensión Cultural – DIMCULTURA S.A.S.
Calle 7 # 1-67 Barrio Latino, Cúcuta

Figura 26. Documento de designación de obligaciones de los empleadores de la empresa DIMCULTURA S.A.S. Elaboración propia (2022)

Documento de designación de responsabilidades de los trabajadores. Se realiza actualización del documento de designación de responsabilidades de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 (Anexo 7).

Figura 27

Documento de designación de responsabilidades de los trabajadores

	NUEVA DIMENSIÓN CULTURAL DIMCULTURA S.A.S.	Código: FT-SGSST-01
	RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES	Versión: 1.0
		Fecha: Octubre 2022
		Página 1 de 1

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Dando cumplimiento a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el Capítulo 6 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, se establecen las responsabilidades de los trabajadores.

Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

(Decreto 1443 de 2014, art. 10)

Gerente General
Nueva Dimensión Cultural DIMCULTURA S.A.S.

Nueva Dimensión Cultural – DIMCULTURA S.A.S.
Calle 7 # 1-67 Barrio Latino, Cúcuta

Figura 27. Documento de designación de responsabilidades de los trabajadores de la empresa DIMCULTURA S.A.S. Elaboración propia (2022)

Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. Se diseñó para la empresa DIMCULTURA S.A.S. el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los peligros identificados como prioritarios, donde se consignan las actividades de capacitación en promoción de la salud y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Anexo 8).

Figura 28


Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Figura 32. Matriz de requisitos legales para la empresa DIMCULTURA S.A.S. Elaboración propia (2022)

Procedimiento de control documental. Se realiza el procedimiento de control de documentos para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Nueva Dimensión Cultural – DIMCULTURA S.A.S. (Anexo 12)

Figura 33

Procedimiento de control documental

	NUEVA DIMENSIÓN CULTURAL DIMCULTURA S.A.S.	Código: PR-SGSST-01
		Versión: 1.0
	PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN Y CONTROL DE DOCUMENTOS	Fecha: Octubre 2022
		Página 1 de 5

1. Objetivo
Establecer los parámetros para la elaboración, identificación, revisión, aprobación, divulgación, actualización y retiro por obsoletos, de los documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Alcance
Este procedimiento aplica para todos los documentos del sistema del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Nueva Dimensión Cultural Dimcultura S.A.S.

3. Definiciones
Anexo: Información adicional que aporta datos que amplían la información de un documento. Se coloca al final y puede representarse en gráficas, tablas, entre otros.
Aprobación: Aceptación de un documento para su aplicación.
Ciclo P.H.V.A.: Ciclo planear, hacer, verificar y actuar.
Código: Combinación de letras y números que permiten identificar un documento en particular.
COPASST: Corresponde a las siglas de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Documento: Información y su medio de soporte sea en papel, digital o su combinación.
Formato: Documento diseñado para recolectar información de forma específica.
Gestión documental: Conjunto de prácticas para administrar los documentos de toda índole creados y recibidos en una organización.
Política del sistema de seguridad y salud en el trabajo:
Procedimiento: Forma específica de llevar a cabo una actividad
Proceso: Secuencia de acciones usadas para llevar a cabo una actividad y llegar a un fin determinado.
Registro: Proceso por el cual la empresa consigna datos e información necesaria para identificar una actividad realizada.
SG-SST: Corresponde a las siglas de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
SST: Corresponde a las siglas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Versión: Indica el estado actual del documento.


Nueva Dimensión Cultural – DIMCULTURA S.A.S.
Calle 7 # 1-67 Barrio Latino, Cúcuta

Figura 33. Procedimiento de control documental. Elaboración propia (2022)

Plan de comunicaciones. Se realiza el plan de comunicaciones referentes a seguridad y salud en el trabajo en la empresa Nueva Dimensión Cultural – DIMCULTURA S.A.S. (Anexo 13)

Figura 34

Plan de comunicaciones

	NUEVA DIMENSIÓN CULTURAL DIMCULTURA S.A.S.		Código: PR-SGSST-02
			Versión: 1.0
	PLAN DE COMUNICACIONES		Fecha: Octubre 2022
		Página 1 de 11	

PLAN DE COMUNICACIONES
HOJA DE CONTROL

Organismo	Organismo Autónomo		
Proyecto	Nombre del proyecto		
Entregable	Plan de Comunicación		
Autor	Nombre de la entidad		
Versión/Edición	0001	Fecha Versión	DD/MM/AAAA
Aprobado por	Quien aprueba	Fecha Aprobación	DD/MM/AAAA
		Nº Total de Páginas	#

REGISTRO DE CAMBIOS

Versión	Causa del Cambio	Responsable del Cambio	Fecha del Cambio
0001	Versión inicial	Nombres y apellidos	DD/MM/AAAA

Nueva Dimensión Cultural – DIMCULTURA S.A.S.
Calle 7 # 1-67 Barrio Latino, Cúcuta

1

Figura 34. Plan de comunicaciones para la empresa DIMCULTURA S.A.S. Elaboración propia (2022)

CAPITULO V

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

El desarrollo del presente proyecto de investigación contribuyó de manera significativa a la empresa Nueva Dimensión Cultural- Dimcultura S.A.S. en la identificación de los requisitos legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, comprometiendo a la alta dirección en el cumplimiento y de esta manera evitar sanciones o multas.

La empresa Nueva Dimensión Cultural- Dimcultura S.A.S. precisa que el conocimiento de la documentación necesaria para la elaboración de la fase de planificación del sistema de gestión según el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 son de gran ayuda para la implementación temprana de dicho sistema.

Otro de los aspectos a destacar se relaciona con la identificación de peligros y la evaluación y valoración de riesgos según la Guía Técnica Colombiana GTC-45, ya que se pudo informar a la empresa sobre las exposiciones y posibilidades que pueden tener sus trabajadores ante un suceso que les pueda ocasionar un accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, de la misma manera permitió establecer las medidas preventivas en pro de minimizar y controlar los peligros.

Por lo anterior se resalta que es necesario la vinculación inmediata de un profesional calificado en el diseño e implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo, porque es necesario que se capacite a todo el personal de la organización sobre los peligros a los que están expuestos, se realicen actividades de seguimiento de recomendaciones y que estos reconozcan la importancia de realizar medidas de autocuidado. También por qué un profesional idóneo podrá priorizar los riesgos críticos encontrados en la empresa, establecerá los

controles, dará soluciones para brindar un ambiente de trabajo seguro y cumplimiento de la normatividad colombiana.

Recomendaciones

La alta gerencia debe ser consciente de la importancia de seleccionar los recursos humanos y financieros que permitan la ejecución del SG-SST, para ello se aconseja contratar a un profesional capacitado que se encargue de orientar el proceso.

De acuerdo a la documentación establecida del diseño de la fase de planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se sugiere poner en marcha la implementación, realizando un registro de las actividades que se van desarrollando como evidencia del proceso.

Es importante aplicar las medidas de intervención temprana, de acuerdo a los tipos de controles establecidos en la matriz de identificación de peligros, para minimizar o eliminar los riesgos que afectan las actividades de la empresa Nueva Dimensión cultural- Dimcultura S.A.S.

Se debe socializar con los trabajadores los hallazgos encontrados en relación a los peligros y riesgos que se presentan en la empresa respecto a los cargos encontrados, para de esta manera crear una cultura de prevención y control de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Es necesario llevar a cabo el plan anual de trabajo y plan de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se le presentó a la empresa Nueva Dimensión Cultural- Dimcultura S.A.S para de esta manera cumplir con los objetivos del SG-SST.

Se recomienda que el vigía asignado realice y apruebe el curso de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, con una intensidad horaria de 50 horas, el cual es ofertado de manera gratuita por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Tener presente que, en materia de normatividad, se pueden presentar cambios frente al SG-SST, ya que sus procesos no son estáticos, por lo tanto, la actualización constante es punto clave para conocer aquellos requerimientos que puedan exigir las nuevas leyes y/o normas.

Referencias bibliográficas

- Alvarez, S. H. y Riaño, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*. 17(35). 17 -35.
<https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.pss>
- Arango Castañeda, J. y Zúñiga Muñoz, D. G. (2019). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Distribuidora Garcés en la ciudad de Cartago. [Trabajo de grado, Universidad Católica de Manizales]. Repositorio institucional UCM. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/5811>
- Cacua, L. y Carvajal, H. (2017). Panorama del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (sg - sst) de las empresas legalmente constituidas en la ciudad de Cúcuta. *Memorias de investigación, Corporación Universitaria Minuto de Dios*.
<http://hdl.handle.net/10656/6474>
- Cárdenas-Dueñas, J. (2016). Consentimiento informado en investigación clínica: un proceso dinámico. *Persona y Bioética*, 20(2), 232 – 243.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pebi/v20n2/0123-3122-pebi-20-02-00232.pdf>
- Decreto 1072 de 2015. [Ministerio del Trabajo] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Díaz, Genny. (2018). *Guía para trabajadores expuestos a riesgo biológico*. Ministerio del Trabajo.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/GUIA+RIESGO+BIOL%C3%93GICO+PARA+TRABAJADORES.pdf/#:~:text=La%20Gu%C3%ADa%20para%20los>

[%20trabajadores%20expuestos%20a%20Riesgo.principales%20objetivos%20de%20la%20gu%C3%ADa%20est%C3%A1n%20encaminados%20a%3A](#)

Fernández et al. (2002). *Estadística descriptiva*. ESIC Editorial.

Franco Andrade, D. N. y Pulgarin Trejos, Y. (2020). *Diseño del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa “Papelería Modelo” de la ciudad de Pereira*.

[Trabajo de grado, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio institucional UTP.

<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/4811608c-5406-451e-afb3-6ec33060f7fa/content>

González, O., González, M. y Ruiz, J. (2012). Consideraciones éticas en la investigación pedagógica: una aproximación necesaria. *EDUMECENTRO*, 4(1).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742012000100001

Guerrero, O. (2017). Las empresas de Norte de Santander y su perspectiva acerca de la seguridad y salud en el trabajo. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 5(2), 27 – 55.

<https://doi.org/10.17081/invinno.5.2.2755>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Julio 11 de 2012. DO. No. 48488.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Ministerio del Trabajo. (2021). *El Ministerio del Trabajo, apoya al sistema general de riesgos laborales para la reducción de la accidentalidad*. Ministerio del Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/marzo/el-ministerio-del->

[trabajo-apoya-al-sistema-general-de-riesgos-laborales-para-la-reduccion-de-la-accidentalidad](#)

Ministerio del Trabajo. (2021). *Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020*. Ministerio del Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

Organización Internacional del Trabajo (2012). *OIT pide redoblar esfuerzos por salud y seguridad en el trabajo en las Américas*. Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_184348/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Oficina Internacional del

Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Resolución 0312 de 2019. [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Febrero 13 de 2019.

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

Rodriguez Calderon, L. S. (2020). *Propuesta de diseño de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo según el decreto 1072 de 2015 para la empresa Arte y Estilo J.C.* [Trabajo de grado, Universidad Santo tomas de Aquino]. Repositorio institucional USTA.

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/42586>

Safetya. (2016). *Consecuencias de no implementar el SG-SST a tiempo*. Safetya.

<https://safetya.co/consecuencias-de-no-implementar-sg-sst-tiempo/>

Sura. (s. f). *Obstáculos que impiden la consolidación de la cultura de prevención*. ARL Sura.

<https://www.arlsura.com/index.php/centro-de-legislacion-sp-26862/66-centro-de-documentacion-anterior/prevencion-de-riesgos-/1476-obstaculos-que-impiden-la-consolidacion-de-la-cultura-de-prevencion>

Tipá Sigcha, D. O. (2020). *Riesgos laborales en los trabajadores de una librería en la ciudad de*

Quito. [Trabajo de grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional

UCE. [http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/24036/1/UCE-FCP-CPI-](http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/24036/1/UCE-FCP-CPI-TIPAN%20DAVID.pdf)

[TIPAN%20DAVID.pdf](http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/24036/1/UCE-FCP-CPI-TIPAN%20DAVID.pdf)

Anexos

Anexo 1. Instrumento de autoevaluación de estándares mínimos.

Anexo 2. Matriz de identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.

Anexo 3. Acta de designación del responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Anexo 4. Política de seguridad y salud en el trabajo.

Anexo 5. Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Anexo 6. Documento de designación de obligaciones de los empleadores.

Anexo 7. Documento de designación de responsabilidades de los trabajadores.

Anexo 8. Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Anexo 9. Plan de trabajo anual.

Anexo 10. Acta de asignación del vigía de seguridad y salud en el trabajo.

Anexo 11. Matriz de requisitos legales.

Anexo 12. Procedimiento de control documental.

Anexo 13. Plan de comunicaciones.

