

**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ENANOS
SPORT JH**

HAROLD STIVEN BALLESTEROS MORENO
ID: 496750

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
RECTORÍA CUNDINAMARCA - CRSCU
ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
ZIPAQUIRÁ
2020**

**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ENANOS
SPORT JH**

**PRESENTADO POR:
HAROLD STIVEN BALLESTEROS MORENO
DIRECTOR:
DIANA CAROLINA RINCÓN TÉLLEZ**

**SISTEMATIZACIÓN PRÁCTICA PROFESIONAL PRESENTADA COMO REQUISITO DE
OPCIÓN DE GRADO EN EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD
OCUPACIONAL**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
RECTORÍA CUNDINAMARCA - CRSCU
ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
ZIPAQUIRÁ
2020**

Dedicatoria

Dedico este trabajo a DIOS.

A mis padres y hermanos quienes me apoyaron todo el tiempo.

A mi novia Carolina quien me apoyó y alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

A mi profesora Diana Rincón Téllez quien tuvo la paciencia y nunca desistió al enseñarme.

A mis amigos Esneider Fernández y Alejandra acero (Los Cocoys) quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía este trabajo.

Hoja de aprobación

Tabla de Contenido

Resumen	1
ABSTRACT	3
Introducción.....	5
1. Antecedentes y Marco Referencial	7
1.1. Marco Contextual	7
1.2. Marco Teórico	7
1.3. Marco Legal	11
1.4. Marco Conceptual.....	13
1.5. Estado del Arte	16
2. Planeación y Metodología	21
2.1. Formulación del Problema de Aprendizaje.....	21
2.2. Identificación de Actores Involucrados y Participantes	21
2.3. Estructura del Modelo de Reconstrucción de la Experiencia.....	23
2.3.1. Variables, Indicadores, Herramientas e Instrumentos.	23
2.3.2. Matriz de Planeación de Actividades.....	25
2.4. Modelo De Divulgación de la Experiencia.....	25
3. Reconstrucción de la Experiencia	27
3.1. Momentos Históricos y Experiencias	27
3.2. Principales Hitos o Hechos Relevantes	27
3.2.1 Diagnóstico inicial.	27
3.2.2 Asignación responsable del SG-SST.	28
3.2.3 Diseño sistema de gestión.	28
3.2.4 Capacitación en SG-SST.....	29
3.2.5 Capacitación pausas activas.	29
3.2.6 Capacitación manejo de cargas.....	29
3.2.7 Políticas del SG-SST.....	30
3.2.8 Matriz legal.....	30
3.2.9 Matriz de peligros.	30
3.2.10 Conformación comité de convivencia laboral y nombramiento del vigía en SST. .	30
3.2.11 Fichas de pre-uso y checklist.....	31

4. Aprendizajes	32
4.1. Aportes Significativos de la Experiencia en lo Humano	32
4.2. Aportes Significativos en lo Social	32
4.3. Aportes Significativos en lo Económico o Técnico	33
4.4. Principales Aprendizajes para el Perfil Profesional	33
4.5. Aprendizajes Abordados Desde la Perspectiva de la Socialización de la Experiencia.	33
Conclusiones	35
Recomendaciones	36
Referencias Bibliográficas.....	37
Bibliografía.....	41
Anexos.....	44

Lista de Tablas

Tabla 1. Marco Legal y Normativo.....	11
Tabla 2. Actores Involucrados y Actividades Desarrolladas.....	22
Tabla 3. Etapas Metodológicas.....	23
Tabla 4. Variables	24
Tabla 5. Cronograma de Actividades.....	25

Lista de Figuras

Figura A Antes y después adecuación cableado eléctrico.....	45
Figura B Antes y después iluminación bombillo led a lámpara led.	46
Figura C Antes y después iluminación localizada hacia la prenda.	46
Figura D Antes y después cambio motores a motores ahorradores y máquina electrónica.	47
Figura E. Multitoma con supresor de picos.....	47
Figura F. Impresora para registro documental del SST.	48
Figura G. Capacitación técnico especializado en manejo seguro de la maquinaria.	48

Resumen

La sistematización de la práctica profesional da la oportunidad de reconstruir las experiencias y situaciones que se dieron durante el desarrollo de esta, donde se hace un análisis de la situación de la empresa y de allí se parte para generar planes de mejora y de acción haciendo una intervención efectiva, tomando los conocimientos adquiridos durante el transcurso de la carrera profesional.

Se estableció como eje principal de la sistematización mostrar el diseño e implementación de algunos estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la Resolución 1111 del 2017 derogada actualmente por la Resolución 0312 del 2019, cabe resaltar que los anteriormente mencionados fueron de gran importancia para el desarrollo de la práctica profesional en la empresa ENANOS SPORT JH de la ciudad de Zipaquirá.

En ENANOS SPORT JH, se diseñaron y crearon los diferentes documentos que solicitaba en su momento la Resolución 1111 del 2017, con el objetivo de cumplir la documentación requerida por la norma anteriormente nombrada, dando respuesta a la necesidad de la empresa en comenzar con la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), por consiguiente, se generaron los documentos y planes de acción para poder iniciar una primera fase, ya con la puesta en marcha del sistema de gestión y evitando una posible sanción para la empresa, dentro de las actividades realizadas se generaron registros documentales como, políticas, reglamentos, capacitaciones y matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles entre otros, que al final permiten desarrollar

estrategias, acciones pertinentes para mitigar los accidentes, incidentes, enfermedades laborales y así poder brindar a los empleados una cultura y un ambiente de trabajo seguro.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, salud y seguridad laboral, personal operativo, enfermedad laboral, accidente laboral, riesgos laborales, sistema de gestión SST, Resolución, requisitos

ABSTRACT

The purpose of this work is to show the systematization, design and implementation of some minimum standards of the Management System for Occupational Safety and Health (SG-SST) within the company ENANOS SPORT JH. The process of gathering detailed and professional practice give me the opportunity to reconstruct different experiences and situations that occurred during the implementation that I already mentioned. Firstly, I did an analysis of the company's situation, in order to generate a series of improvement and action plans. Finally, I completed an effective intervention of the company, putting into practice the knowledge acquired during the course of my undergraduate studies.

The legal axis of the process detailed in this work was to systematize the design and implementation of some minimum standards from the Management System for Occupational Safety and Health (SG-SST), established according to the Resolution 1111 of 2017 (repealed by Resolution 0312 of 2019). It should be noted that these legal provisions were fundamental for the development of professional practice in the company ENANOS SPORT JH in the city of Zipaquirá.

The different documents requested under the regime of Resolution 1111 from 2017, were successfully created for ENANOS SPORT JH. In this way, the company fulfilled all the legal requirements, responding to the need of implementate a Management System for Labor Safety and Health. In addition to this, legal documents and action plans were generated. With the implementation of the management system, a possible sanction for the company was avoided. Documentary records were generated such as: general policies, regulations, training protocols, hazard identification matrix, risk assessment and determination of controls among others. This

series of documents allowed to develop strategies and pertinent actions to mitigate accidents, incidents, occupational diseases in order to provide employees a safe work environment and culture.

Key words: work conditions, workplace health, work safety, occupational illness, operative personnel, accident at work, occupational hazard, system management, SST.

Introducción

La presente sistematización de la práctica profesional parte de la experiencia adquirida en la empresa ENANOS SPORT JH. Es una empresa dedicada a confeccionar prendas de vestir de diferentes tipos como; uniformes escolares y universitarios, dotaciones empresariales, disfraces, entre otros, para diferentes tipos de clientes ajustándose a la temporada del año. La empresa queriendo dar cumplimiento a la normatividad decide implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) el cual ayude a identificar los posibles riesgos para sus trabajadores y darles solución, así dando cumplimiento a lo ordenado por la legislación y mejorar el desarrollo de sus procesos.

Durante cuatro (4) meses se realizó la práctica profesional, en la que se generó la oportunidad de conocer sobre el sector al cual pertenece la empresa, sobre sus procesos y actividades internas a profundidad y cumplir con los objetivos específicos de la práctica profesional como lo fue diagnosticar el grado de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), formular un plan de trabajo anual teniendo como resultado gestión documental como asignación del responsable de SST, plan de trabajo anual, capacitaciones, un diagnóstico de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, entre otros, pudiendo llegar a todas las diferentes áreas de la compañía para realizar las intervenciones que ayudaron a la prevención de los riesgos laborales que puedan existir en la organización, y desde aquí trabajar conjuntamente con la alta gerencia para brindar de forma oportuna las medidas que eviten el deterioro de la salud de los trabajadores, que a largo plazo se verá en beneficio tanto para la compañía como para el trabajador.

Objetivo General

Sistematizar la práctica profesional enfocada a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa ENANOS SPORT JH con base en la Resolución 1111 de 2017 (derogada actualmente por la Resolución 0312 del 2019).

Objetivos Específicos

- Plantear la estructura de reconstrucción sobre la experiencia de implementar el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa ENANOS SPORT JH.
- Identificar los aprendizajes adquiridos a partir de la práctica en el ámbito Humano, en lo Social, en lo Económico o Técnico, para el Perfil Profesional, Desde la Perspectiva de la Socialización de la Experiencia.
- Realizar un análisis frente a la importancia de la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Pequeñas y Medianas empresas.

1. Antecedentes y Marco Referencial

1.1. Marco Contextual

Historia: ENANOS SPORT JH, es una empresa que lleva 28 años de trayectoria, fundada en Bogotá en el año 1992, inició como un proyecto de grado que posteriormente se convirtió en una empresa dedicada al diseño, fabricación y confección de prendas de vestir para diferentes tipos de clientes, ajustándose a diferentes gustos y necesidades. La empresa se traslada al municipio de Zipaquirá en el año 1998 y se constituye legalmente en marzo del año 2000.

Descripción de la empresa: ENANOS SPORT JH, es una empresa que lleva en el mercado 28 años de trayectoria, dedicada al diseño, fabricación y confección de prendas de vestir para diferentes tipos de clientes, ajustándose a diferentes gustos y necesidades. La empresa cuenta con la maquinaria necesaria para poder fabricar los diferentes tipos de vestuarios, con la más amplia gama de materiales, con personal calificado y experimentado para dichas labores.

Misión: Asesorar, diseñar, elaborar y distribuir uniformes colegiales, universitarios y empresariales, disfraces de todo tipo y para los diferentes sectores económicos.

Visión: Aumentar en un 30% la participación en el mercado para el año 2020, logrando fortalecer las relaciones comerciales con nuestros clientes, colaboradores y proveedores.

1.2. Marco Teórico

El hombre desde la prehistoria viene realizando actividades en el día a día para su supervivencia, adaptándose a las diferentes condiciones climáticas, es aquí donde genera la vestimenta que le ayuda a soportar estas inclemencias climáticas y herramientas que le ayudaban a las actividades como cazar, cosechar, generar refugio, etc. Esto evidencia que a través de la historia el ser humano siempre ha estado expuesto a diferentes peligros.

La actividad laboral del ser humano ha permitido transformar el mundo, pero al mismo tiempo ha generado riesgos y enfermedades que han sido reconocidas desde la antigüedad. Galeno describió las intoxicaciones de los mineros de Chipre; durante el renacimiento, Georg Agrícola (1494-1555) realizó una primera división entre enfermedades laborales crónicas y agudas; Paracelso, a mediados del siglo XVI, escribió el primer tratado de enfermedades de los mineros; y en 1733 Bernardino Ramazzini, escribió el *De morbis artificum diatriba* (discurso sobre las enfermedades de los trabajadores) con el cual se incorpora la salud ocupacional como una rama de la medicina. (Gastañaga, 2012, p. 1).

En los años 50 Edwards Deming dio a conocer el ciclo Deming, también conocido como círculo PDCA o el acrónimo de Plan, Do, Check, Act (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar). Es una estrategia de mejora continua de la calidad en cuatro simples pasos. Los resultados de la implementación de este ciclo permiten a las empresas una mejora integral de la competitividad, de los productos y servicios, mejorando continuamente la calidad, reduciendo los costes, optimizando la productividad, reduciendo los precios, incrementando la participación del mercado y aumentando la rentabilidad de la empresa u organización. (González, 2012)

Según Harrington (1993), mejorar un proceso significa cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable. Qué cambiar y cómo cambiar depende del enfoque específico del empresario y del proceso. (Citado por Maldonado, 2011, p. 59)

Según Kabboul (1994), define el Mejoramiento Continuo como una conversión en el mecanismo viable y accesible al que las empresas de los países en vías de desarrollo cierren la brecha tecnológica que mantienen con respecto al mundo desarrollado. (Citado por Maldonado, 2011 p. 59)

Según Abell, D (1994), da como concepto de Mejoramiento Continuo una mera extensión histórica de uno de los principios de la gerencia científica, establecida por Frederick Taylor, que afirma que todo método de trabajo es susceptible de ser mejorado. (Citado por Maldonado, 2011 p. 60)

Según Sullivan (1994), define el Mejoramiento Continuo, como un esfuerzo para aplicar mejoras en cada área de las organizaciones a lo que se entrega a clientes. (Citado por Maldonado, 2011 p. 60)

Según la óptica de Eduardo Deming (1996), la administración de la calidad total requiere de un proceso constante, que será llamado Mejoramiento Continuo, donde la perfección nunca se logra, pero siempre se busca. (Citado por Maldonado, 2011 p. 60)

Para Agudelo, Alveiro, Saavedra y Ramiro (2015) en el proceso de implementación, funcionamiento y mantenimiento de un sistema de calidad, las personas pasan a ser protagonistas del éxito organizacional y de la calidad que se obtienen en los procesos, los productos y los servicios. Éstas requieren ser motivadas y preparadas para involucrarse activamente dentro del cambio que exige todo sistema de calidad que va a ser implementado en la compañía. (Agudelo, 2015)

Parte importante dentro de la gestión de calidad de una compañía es implementar un programa de gestión documental. Donde se definan las instrucciones para poder desarrollar una adecuada administración de los documentos al interior de la compañía, para un rápido uso y disposición en orden para archivar adecuadamente y apropiadamente la documentación, basándose en las políticas previamente establecidas. (Congreso de la República, 2000).

En Colombia se comenzó hablar de salud ocupacional ah mediados del siglo XX, cuando se creó la primera ley donde se trata específicamente la seguridad y salud en el trabajo por el

señor Rafael Uribe Uribe en 1904 y posteriormente bajo la creación la Ley 57 de 1915 más conocida como la “Ley Uribe” donde se tratan temas como accidentalidad laboral y enfermedades profesionales siendo así la pionera en beneficio de los trabajadores. Sin embargo, la evolución de la industria y líneas de producción aceleradas, junto con la explotación de mano de obra barata y poca tecnología en los procesos generó un retraso de normatividad en pro de la seguridad de la clase obrera. (César G. Lizarazo, 2010).

En el progreso de la industria durante el siglo XX y la “Era de la máquina” los británicos fueron pioneros en monopolizar la mano de obra en la industria textil, esto trajo como resultado el engrandecimiento de las cifras de accidentes laborales, de allí partió la necesidad de implementar la seguridad en los lugares de trabajo, ya que en las hiladoras y telares mecánicos se aumentó la frecuencia de enfermedades laborales, amputaciones y fallecimientos de trabajadores, adicionalmente eran obligados a jornadas laborales extensas alrededor de 12-14 horas diarias. Según estadísticas del año 1881 los trabajadores morían antes de cumplir 20 años debido a las pésimas condiciones en las desarrollaban sus labores. Se inicia en el año 1883 la asesoría a las grandes compañías, la evolución y desarrollo se traslada al siglo XX donde la seguridad en el trabajo alcanza el punto más alto al crearse la Asociación Internacional de la protección de los trabajadores OIT organismo superior y vigilante de principios e inquietudes relacionados a la seguridad del trabajador en todos sus aspectos y niveles. (Ramírez, 2005 p. 23)

El comienzo en el país de la industria textil fue aproximadamente en 1907, con la conformación de las primeras empresas de tejidos de hilados con una trayectoria de aproximada de 100 años y un avance significativo en la época de los 60, pero durante los años 80 fue cuando ingresó a la economía mundial gracias a su internacionalización, surgieron diferentes métodos políticos y económicos que ayudaron a incrementar sus niveles de productividad y calidad.

Colombia se convirtió a finales de esta década en un referente a nivel internacional en el campo de la moda, donde grandes marcas y diseñadores resaltaban. Actualmente se busca en el mercado ser más competitivos, para que de esta forma se logren crear programas en instituciones y universidades que profesionalicen el sector textil en Colombia. (Sectorial, 2011)

1.3. Marco Legal

Estas son algunas normas, Leyes, Decretos, Resoluciones que tienen como propósito final el mejoramiento en las condiciones de trabajo en lo que respecta en seguridad y salud en el trabajo:

Tabla 1

Marco Legal y Normativo

Norma	Definición
Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia	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.
Ley 9a de 1979	Código Sanitario Nacional. El título III, determina la organización de la Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, condiciones ambientales, riesgos químicos, biológicos, físicos. Autoriza a Minsalud para fijar valores límites permisibles. Establece normas de seguridad industrial, medicina preventiva y saneamiento básico, en los ambientes de trabajo.
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de la Seguridad industrial. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de la Seguridad industrial. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Decreto 614 de 1984	Plan Nacional de Salud Ocupacional. 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.

(continuación tabla 1)

Resolución 1016 de 1989	Reglamenta los programas de salud ocupacional en las empresas. Determina la obligatoriedad legal y la ejecución permanente de los programas. El programa de Salud Ocupacional de conformidad con la presente Resolución estará constituido por los siguientes subprogramas: <ul style="list-style-type: none"> - Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo - Subprograma de Higiene Industrial - Subprograma de Seguridad Industrial - Comité Paritario de Salud Ocupacional
Resolución 1075 de 1992	Prevención de fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.
Ley 100/93, Decreto Ley 1562/12, 1771/94, 1772/94	Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales. A fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.
Decreto 1607 del 2002	El cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
Ley 776 creada el 17 de febrero del 2002.	Se dictan normas sobre organización, administración y prestaciones del sistema generales de riesgos profesionales. Diario Oficial 45037.
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de los incidentes y los accidentes de trabajo.
Resolución 2346 de 2007	Reglamenta la elaboración de los exámenes médicos ocupacionales.
Decreto 2566 de 2009	Por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades.
Decreto 1443 de 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 472 del 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 6.
Decreto 052, del 12 de enero de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
Resolución 0312 del 2019	Capítulo 1, artículo 3 donde se definen los Estándares Mínimos Para Empresas, Empleadores y Contratantes Con Diez (10) O Menos Trabajadores, Clasificadas Con Riesgo I, II O III

(continuación tabla 1)

Resolución 0312 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 2400 de 1979 de Ministerio de trabajo	Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, Titulo 3 Artículo 95 Y 96, Artículo 176 Y 177, Titulo 5 Artículo 202 Y 204, Titulo 8 Artículo 225 Al 295, Titulo 9 355 Y 370, Capitulo 2 371 Y 387, Titulo 11 Capitulo 1 Artículo 448 Y 504.

Nota: Elaboración propia basado en legislación colombiana.

1.4. Marco Conceptual

Se puede decir que la seguridad y salud en el trabajo es una actividad multidisciplinaria con el enfoque de promover, prevenir, mitigar y proteger la salud física, mental y social de los trabajadores en su lugar de trabajo, que siempre busca las situaciones óptimas para ejercer la labor diaria. Es muy importante tener siempre presente que tanto los empleadores como los trabajadores tienen varias responsabilidades en el SG-SST, por esta razón su participación y colaboración tienen un papel muy importante a la hora de planear y ejecutar el sistema. Por eso es necesario saber ¿Qué es seguridad y salud en el trabajo? Según el comité mixto OMS/OIT la define como:

la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general. ((IOHA), 2009)

A continuación, se presentarán algunos términos y su significado con el fin de establecer un lenguaje común:

Tabla 2

Marco Conceptual

Término	Definición
Factores de riesgo	Están constituidos por cualquier objeto, instrumento, máquina, instalación ambiental, acción humana, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. (SURA, 2003)
Accidente de Trabajo	Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. (Ley 1562 del 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional", 11 julio 2012)
Sistema General de Riesgos Laborales	Es el 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 con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Ley 1562 del 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional", 11 julio 2012)
Riesgos Laborales	Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional (Decreto 1295 de 1994: por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, 22 de junio 1994)
Enfermedad Laboral	La contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ley 1562 del 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional", 11 julio 2012)
Condiciones de trabajo	Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente influyen en la salud y la vida del trabajador. (Decreto 1072: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 26 mayo 2015)
Condiciones de Salud	Son los factores de riesgo del ambiente social y laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador. (Decreto 1072: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 26 mayo 2015)

(Continuación tabla 2)

Matriz de riesgos y peligros	Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. (SURA, 2003)
Riesgo	La probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extralaboral. (Decreto 1072: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 26 mayo 2015)
Riesgo mecánico	Conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos. (SURA, 2012)
Peligro	Combinación de la probabilidad y la(s) consecuencia(s) que se derivan de la materialización de un suceso peligroso especificado (Decreto 1886 de 2015: Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas, 21 sep. 2015)
Priorización de Riesgos	Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario (SURA, 2012)
Ausentismo	Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales. (SURA, 2012)
Incidente de trabajo	Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.
Cronograma	Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización. (SURA, 2012)
Valoración del factor de riesgo	Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.
Grado de riesgo	Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos. (SURA, 2012)
Inspecciones de Seguridad	actividad preventiva que tradicionalmente se ha encuadrado entre las Técnicas Generales de Seguridad previas al accidente analíticas puesto que su objeto era y es detectar, más que corregir, conductas y actuaciones peligrosas. (SURA, 2012)
Mantenimiento Preventivo	Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro. (SURA, 2012)

(Continuación tabla 2)

Normas de Seguridad	Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas. (Decreto 1072: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 26 mayo 2015)
Exámenes ocupacionales	Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no. (SURA, 2012)
Agentes de riesgos mecánicos	Se refiere a aquellos objetos, máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o estado pueden causarle alguna lesión al trabajador. (SURA, 2015)
Factores de riesgos mecánicos	Están relacionados con todos aquellos factores que se encuentran en objetos, máquinas, equipos, instrumentos y herramientas que por no llevar a cabo un mantenimiento preventivo y/o correctivo pueden ocasionar accidentes de trabajo. (SURA, 2012)
Fichas técnicas de maquinarias y herramientas	Es un documento en forma de sumario que contiene la descripción de las características de un objeto, material, proceso o programa de manera detallada. (Decreto 1072: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 26 mayo 2015)
Medidas de seguridad en máquinas trabajo con máquinas y equipos	Las medidas de seguridad son una combinación de las medidas adoptadas en fase de diseño y construcción de la máquina y de las medidas que deberán ser tomadas e incorporadas por el usuario de la misma. Todas las medidas que puedan ser adoptadas en la fase de diseño son preferibles a las incorporadas por el usuario. (SURA, 2016)

Nota: Elaboración propia basado en definiciones de la Normatividad colombiana y ARL SURA.

1.5. Estado del Arte

Se realizó una revisión en diferentes bases de datos, las cuales ayudaron al complemento sobre las disposiciones del ministerio del trabajo en relación con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con lo expuesto por, González S, en su artículo Sistemas integrados de gestión, un reto para las pequeñas y medianas empresas.

Todos los sistemas de gestión son cada vez más conscientes de la importancia del individuo en la consecución de las metas. Si las pymes permiten que cada uno de sus empleados contribuya a la implantación de la estrategia, éstos compartirán su estrategia y visión a largo plazo, lo cual facilitará la obtención de los resultados que la Pyme desee alcanzar. (González, S. 2011, p.20)

De lo mencionado anteriormente, se puede decir que, muchas empresas en especial aquellas de características pymes están realizando un proceso de participación y consulta apoyado por sus trabajadores, lo que permite que el diseño e implementación del SG-SST contenga la opinión de las partes interesadas, así mismo, lo que aporta transparencia y cumplimiento de las necesidades y expectativas establecidas en consideración de espacios saludables y lugares seguros. La participación y consulta de los trabajadores permite a su vez, identificación de peligros, investigación de incidentes, establecimiento de políticas, determinación de roles y responsabilidades y otro sin número de actividades que aportan a la ejecución de un adecuado ciclo PHVA y así mismo de la mejora continua en la organización.

González C, manifiesta en su artículo, Los sistemas de gestión documental de software libre en las pequeñas y medianas empresas: entre el desconocimiento y la indiferencia.

Otra investigación desarrollada con el fin de diseñar un software para el control de documentos que se generaron a partir de un sistema de gestión de seguridad, señala que el módulo de gestión documental desarrollado, garantizó la búsqueda y recuperación de documentación con el fin de su utilización para procesos tales como auditorías y obtención de certificación de su propio sistema de gestión. El módulo diseñado permitía también realizar un seguimiento a cada uno de los

documentos creados por los usuarios que participaban de todo el proceso de sistema de gestión de seguridad. (González, C. 2017, p.16)

El autor manifiesta que el uso de la tecnología, es un beneficio para el diseño e implementación de SG-SST, ya que, nos permite llevar un control cronológico y de esta forma acceder a información con mayor rapidez, acelerando los procesos de búsqueda y generando una base documental que permitirá hacer seguimiento de los diferentes documentos y así emplear los mismos para procesos de auditoras y certificaciones.

Por ejemplo, Molano y Arévalo en su proceso de investigación concluyen.

Finalmente, los riesgos -incluidos los de salud y seguridad en el trabajo- afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones y por ende sus resultados esperados. Como se puede apreciar, la verdadera gestión de seguridad y salud en el trabajo implica un convencimiento desde la dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que implica la concepción de sistemas de trabajo sostenibles tanto desde el punto de vista humano como productivo. (Molano y Arévalo, 2013, p.10)

De acuerdo a lo anterior se puede decir que ningún proceso productivo podría llevarse a cabo sin la mano de obra, por tal motivo, se debe realizar una gestión basada en riesgos que contengan un plan y un procedimiento del mismo para su posterior análisis, evaluación, monitoreo y planes de acción, ejecutados con liderazgo desde la alta dirección e impartidos a todos los niveles de la organización, explicando y haciendo entender a cada colaborador que su aporte social y humano permite que la compañía continúe siendo eficaz, efectiva y productiva y así mismo, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables.

Como menciona Carvajal, D. Molano, J. en su artículo, Aporte De Los Sistemas De Gestión En Prevención De Riesgos Laborales A La Gestión De La Salud Y Seguridad En El Trabajo

Los factores políticos, económicos y sociales siempre han sido definitivos para marcar los desarrollos en materia de salud y seguridad en el trabajo; un claro ejemplo de ello es que la Unión Europea ha hecho que el tema de los SG - SST sea más desarrollado en los países de la comunidad europea. Primero trabajaron en modelos que respondieran a las necesidades de cada país, luego se preocuparon por hacer modelos internacionales incluso antes que la OIT propusiera las directrices, lo que evidencia que los avances en la materia obedecen a su preocupación por el tema desde hace más de dos décadas, lo que les ha permitido madurar un poco más los procesos, la implementación y la evaluación de los resultados de los mismos. (Carvajal y Molano, 2012)

En lo anterior no se le observa como los países europeos implementan los sistemas de gestión para sus organizaciones, si no que empresas colombianas en busca de mejorar y entrar en un mercado competitivo a nivel mundial adoptan normas y certificaciones de índole internacional con el fin de llegar a competir con grandes compañías posicionadas a nivel mundial y poder ser reconocidas por su compromiso con los sistemas de gestión y mejora continua para demostrar la calidad de sus productos y la responsabilidad con sus empleados.

Es importante resaltar que hasta el momento existen varias investigaciones a nivel nacional que tratan de la importancia de la gestión de documentos en las empresas de tipo pymes pero haciéndolo a nivel general, aunque se encontró un estudio que lo hace a nivel específico para la implementación de la norma NTC-OHSAS 18001 en el 2007, cuando no se evidenciaba

en la legislación actual para seguridad y salud en el trabajo, se hace indispensable poder aprovechar el conocimiento que se genera en las investigaciones anteriormente ya mencionadas para llegar a determinar, dentro del sistema de gestión documental, cuáles deberían llegar a ser los parámetros en la actualidad para un manejo de la información en el sistema de seguridad y salud en el trabajo para pymes en Colombia, que sean de gran ayuda para que este tipo de empresas puedan adaptarse a cambios, autoevaluarse y mejorar sus procesos, con el fin de contribuir al mejoramiento de su competitividad.

2. Planeación y Metodología

2.1. Formulación del Problema de Aprendizaje

¿Qué efecto tiene la implementación del sg-sst sobre los procesos productivos y salud de los trabajadores en la empresa ENANOS SPORT JH?

Se identifica la necesidad de realizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa ENANOS SPORT JH. debido a que la microempresa cuenta con un personal el cual está constantemente expuesto a diferentes riesgos, durante la entrevista a la gerente general se evidenció que no cuentan con ninguna documentación ni conocimiento alguno sobre del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud que es exigido por la normatividad vigente, la Resolución 1111 de 2017 (derogada por la Resolución 312 de 2019) que establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión para las empresas sin importar su tamaño o actividad comercial.

2.2. Identificación de Actores Involucrados y Participantes

El programa de práctica profesional de la corporación universitaria UNIMINUTO y los diferentes convenios tienen un papel muy importante al brindar la oportunidad a los diferentes estudiantes en poner en práctica los conocimientos adquiridos durante los diferentes semestres de forma presencial en una empresa, la ayuda de actores en el acompañamiento de nuestra práctica, tanto dentro de la organización como el interlocutor y empleados, por fuera de ella como el docente de acompañamiento.

Tabla 3.***Actores Involucrados y Actividades Desarrolladas***

Actores Involucrados	Actividades Desarrolladas
Gerente	<p>Persona destinada a la toma de decisiones económicas de las diferentes áreas de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo recursos económicos necesarios para la ejecución de las actividades de la práctica profesional. • Destina tiempos necesarios para la ejecución de actividades de capacitación. • Dirección de las diferentes actividades de la compañía.
Responsable SG-SST	<p>Persona encargada de los diferentes procesos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de las actividades relacionadas con la práctica profesional. • Revisión de las actividades generadas por el estudiante.
Trabajadores	<p>Personal de la empresa que aporta a la ejecución de la práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación en capacitaciones. • Cumplimiento de las normas establecidas a través de las actividades de práctica profesional.

2.3. Estructura del Modelo de Reconstrucción de la Experiencia

2.3.1. Variables, Indicadores, Herramientas e Instrumentos.

Tabla 4.

Etapas Metodológicas

Objetivo Específico	Etapas	Método	Tipo de Información	Herramienta Recolección Información
Explicar la práctica profesional que se realizó en ENANOS SPORT JH.	Revisar del Campo de Práctica.	Se revisan los datos de la gestión documental diseñada y resultados de evaluación de riesgos y peligros adquiridos en el tiempo de práctica profesional.	Cualitativa. Descriptiva.	Capacitación inducción al sg-sst a todo el personal de la compañía. Informe final.
Interpretar críticamente los resultados de la práctica profesional que se realizó en la empresa ENANOS SPORT JH.	Interpretación crítica de los hallazgos.	Se elaborará un análisis de los hallazgos encontrados en el proceso productivo. Investigaciones a través de la web. Normatividad Sustentación de lo evidenciado en la investigación.	Cuantitativa. Descriptiva.	Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles. Informe final.

(Continuación tabla 4)

Generar las medidas de intervención al riesgo prioritario de acuerdo con el resultado de evaluación de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.	Interpretación resultados de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos	Realizar las recomendaciones de los resultados obtenidos en el Eje de sistematización: Establecer las medidas de intervención al riesgo prioritario.	Cuantitativa Descriptiva.	Inspecciones. entrevistas fichas técnicas de maquinaria y herramienta. Informe final.
---	---	--	------------------------------	--

Tabla 5.**Variables**

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META
Asesoría Actividades De Mejora Maquinaria Y Planta Física.	Se evidencias falencias en la planta física y estructura que generan riesgos y peligros	Observación directa	Mejora de estos aspectos para evitar que se materialicen posibles accidentes laborales o enfermedades laborales.
Diseño fichas checklist	No se evidencian las fichas en la empresa ni en la maquinaria para su adecuado funcionamiento	Observación directa.	Generar las fichas y socializarlas al personal de la compañía.
Diseño fichas pre-uso	No se evidencian fichas de pre-uso en la maquinaria para su correcta utilización.	Observación directa	Generar las fichas y socializarlas al personal para que conocieran el correcto uso de la maquinaria.

2.3.2. Matriz de Planeación de Actividades.

Tabla 6.

Cronograma de Actividades

Cronograma de Actividades: 1 de agosto al 1 de diciembre																				
Actividad	Semana																			
	Agosto				Septiembre					Octubre					Noviembre					
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5		
Diagnóstico inicial	X						0													
Asignación responsable del SG-SST																				
Diseño del sistema de gestión en un 30%		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Capacitación inducción SG-SST			X																	
Capacitación pausas activas								X												
Capacitación manejo de cargas						X														
Diseño y elaboración de políticas del SG-SST						X									X					
Elaboración matriz legal							X	X	X	X	X	X	X	X						
Elaboración de matriz de peligros						X	X	X	X	X	X	X	X	X						
Conformación comité de convivencia laboral												X								
Nombramiento de vigía en SST												X								
Diseño fichas checklist										X	X	X	X	X	X	X	X			
Diseño fichas pre-uso										X	X	X	X	X	X	X	X			
Cronograma de Actividades: Extras																				
Actividad	Agosto				Septiembre					Octubre					Noviembre					
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5		
1. Asesoría Actividades De Mejora Maquinaria Y Planta Física.						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X		
2. Capacitación uso seguro de maquinaria.														X						
3. Cotizaciones Brigada De Emergencias.														X						
4. Investigación Accidentes ARL Sura y Furat Enanos Sport.															X					
5. Diseño Cronograma Actividades 2019.																X				
6. Auto evaluación 2, resolución 1111 del 2017																		X		

Nota: Elaboración propia basado en la empresa ENANOS SPORT JH.

2.4. Modelo De Divulgación de la Experiencia

Durante el desarrollo de la práctica se identificó el procedimiento para poder implementar un sistema de gestión desde cero en una empresa. Comenzando con la evaluación inicial de la Resolución 1111 del 2017 (derogada por la Resolución 312 de 2019), de acuerdo al resultado obtenido se realizó un plan de acción para trabajar sobre los ítems y estándares que la empresa no cumple, se desarrollaron los formatos y cronogramas para actividades puntuales como

capacitaciones y auditorías anuales del SG-SST, se implementaron y divulgaron las políticas, se levantó un matriz legal conforme a la normatividad colombiana, se conformó el vigía y comité de convivencia laboral, adicionalmente se adquirieron metodologías para realizar la identificación de riesgos basado en la actividad económica de la empresa, con esto se implementó una matriz de riesgos y elaboraron planes de acción para el mejoramiento de planta física y maquinaria para evitar riesgos sobre los trabajadores.

3. Reconstrucción de la Experiencia

3.1. Momentos Históricos y Experiencias

La práctica profesional se dio inicio con el cumplimiento del 80% de los créditos del plan de estudio (115 créditos), requisito de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Al iniciar el semestre se realizó la inscripción de la materia a través de la plataforma Génesis, donde brindaron a cada alumno las diferentes modalidades de práctica y lugares para la realización de la práctica profesional, se seleccionó el lugar de práctica **ENANOS SPORT JH** se participó en cada uno de los procesos que se tienen estipulados para realizar una práctica profesional en esta empresa.

La modalidad que se escogió para la práctica profesional fue convenio remunerado durante el segundo semestre el 2018, se realizó un acta de la instalación; en la que se definen las funciones y las actividades del cargo, con las condiciones del desarrollo durante este proceso en **ENANOS SPORT JH**.

Para la práctica profesional se definieron los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Ayudar con el diagnóstico inicial
- ✓ Diseño del sistema de gestión de riesgo de la empresa en un 50%
- ✓ Diseño de fichas preoperacionales para maquinaria

3.2. Principales Hitos o Hechos Relevantes

Durante la práctica se desarrollaron las siguientes actividades:

3.2.1 Diagnóstico inicial.

Enanos sport JH es una empresa en el mercado donde su propósito principal es ofrecer servicios de diseño, fabricación y confección de prendas de vestir para diferentes tipos de clientes, ajustándose a diferentes gustos y necesidades. La empresa no poseía el diseño de los

estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementados en el marco de la Resolución 1111 del 2017 derogada actualmente por la Resolución 0312 del 2019; esta es una empresa que cuenta con 10 empleados, los cuales permanecen sentados largo tiempo en el puesto de trabajo durante la jornada laboral, la mayoría cuenta con cierto grado de complejidad al establecer los riesgos de cada trabajador, por lo que es importante diseñar el sistema enfocado en una cultura preventiva, buscando la forma de plantear los riesgos que puedan afectar a los trabajadores.

Además, es importante tener en cuenta que es una empresa que no tiene ninguna base en el sg-sst, esto puede conllevar problemas financieros para la formulación del diseño.

La intervención de la práctica se desarrolló en todas las áreas de la empresa, dado que al realizar la evaluación inicial se evidencia la falta de un sistema de gestión. La información requerida se basó en los ítems y estándares solicitados por la Resolución 1111 del 2017, al revisar los resultados se evidencia que se requiere hacer una intervención integral a todos los aspectos.

3.2.2 Asignación responsable del SG-SST.

Al identificar la falta de un sistema de gestión y en cumplimiento con la normatividad, se asigna a la Gerente como responsable del sistema, aclarando responsabilidades y funciones, posteriormente dejando registro en documento interno DC-SST-ES-006.ASIGNACIÓN DE RESPONSABLE SG-SST.

3.2.3 Diseño sistema de gestión.

Basándose en la información recolectada con el diagnóstico inicial se realiza un plan de acción para los ítems que no se estaban cumpliendo y de esta forma comenzar a implementar actividades que den la estructura para el diseño del sistema de gestión, bajo la autorización de la

gerencia. Evidencia en formato interno FR-SST-ES-009. REGISTRO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO ENANOS SPORT JH.

3.2.4 Capacitación en SG-SST.

Dando cumplimiento a las actividades propuestas en el plan de acción se realiza una capacitación con el personal de la empresa para informar la puesta en marcha de la implementación del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, aclarando las diferentes dudas que el personal tenía referente al tema, mostrándoles la importancia de su participación activa para el desarrollo de este proceso. Evidencias en formato interno FR-SST-ES-009. REGISTRO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO ENANOS SPORT JH.

3.2.5 Capacitación pausas activas.

Se dan instrucciones al personal de la empresa sobre la importancia de realizar las pausas activas durante la jornada laboral como parte fundamental de su salud y del sistema de gestión dejando un cronograma establecido para el desarrollo de estas actividades. Evidencias en formato interno FR-SST-ES-009. REGISTRO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO ENANOS SPORT JH.

3.2.6 Capacitación manejo de cargas.

Como desarrollo de las actividades diarias de los trabajadores se capacitan en el manejo seguro de levantamiento de cargas, para evitar posibles lesiones que puedan sufrir y así dar cumplimiento a las actividades propuestas en el plan de acción. Evidencias en formato interno FR-SST-ES-009. REGISTRO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO ENANOS SPORT JH.

3.2.7 Políticas del SG-SST.

Se diseñaron, establecieron y divulgaron las políticas del sistema de gestión en seguridad y salud del trabajo, las cuales declara su especial interés y preocupación por promover y mantener el bienestar físico, mental, social y ambiental de los trabajadores, destinando recursos y ejecutando actividades que minimicen los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores.

Evidencia en Documento interno DC-SST-ES-001.POLÍTICA SGSST y registro de la divulgación formato FR-SST-ES-009. REGISTRO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO ENANOS SPORT JH.

3.2.8 Matriz legal.

Se identificaron los requisitos legales y normativos de acuerdo a la organización estableciendo estrategias y metodologías para aplicarlos matriz legal, para poder tenerla actualizada y en constante revisión. Evidencia documento interno DC-SST-ES-002. MATRIZ LEGAL y DC-SST-ES-002.1 MATRIZ LEGAL.

3.2.9 Matriz de peligros.

Se diseña y elabora la matriz de identificación de peligros como parte fundamental del sistema de gestión, durante el proceso se identifican los riesgos a los cuales se estaban expuestos los trabajadores, informando a la gerencia sobre estos y por tal motivo se implementan actividades de mejora en la planta física y maquinaria para minimizarlos. Evidencia documento interno FR-SST-ES-007. MATRIZ DE PELIGROS ENANOS SPORT JH.

3.2.10 Conformación comité de convivencia laboral y nombramiento del vigía en SST.

Dando cumplimiento a la normatividad y a los planes de acción se implementan en la empresa la figura del vigía en SST a cargo de uno de los empleados y el comité de convivencia

laboral, los cuales brindaran apoyo al sistema de gestión. Evidencia en documento interno DC-SST-ES-003. ACTA VIGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO y DC-SST-ES-004. ACTA COMITÉ DE CONVIVENCIA.

3.2.11 Fichas de pre-uso y checklist.

Como parte de las actividades de la práctica profesional se realiza, Fichas de Pre-uso, la cual se diseñó para previo uso de la maquinaria y equipos por parte del personal donde se evidencie la forma correcta de manipulación y evitar posibles accidentes laborales esta ficha contiene datos como: nombre del equipo, descripción, modo de uso, precauciones y advertencias. Las Fichas de checklist se diseñaron para que los operarios de la maquinaria realicen una inspección preventiva antes de usarla identificando las fallas y posibles daños que tengan y determinen su uso o intervención por parte del equipo de mantenimiento.

4. Aprendizajes

4.1. Aportes Significativos de la Experiencia en lo Humano

La práctica profesional fue sin lugar a dudas un acercamiento a la realidad que tiene el país en cuanto a la forma como las empresas están abordando la seguridad y salud en el trabajo. Como profesionales en SST se aprende que la realidad de cada compañía no es como se ve en las aulas de clase, por esta razón se debe abordar las diferentes áreas tanto del lado técnico como del lado humano ya que al trabajar con seres humanos se debe tener en cuenta un sin número de factores externos que pueden llegar a afectar su desempeño laboral generando posibles factores de riesgo en las diferentes actividades, el profesional de SST puede demostrar y generar conciencia sobre no ser una figura autoritaria sino una persona que busca el cuidado y beneficio de ellos para que lo vean como parte del equipo que se preocupa por su bienestar para que de esta forma se comprometan y formen parte del equipo de trabajo.

4.2. Aportes Significativos en lo Social

Al implementar un SG-SST en una empresa los beneficios no son solo económicos para la compañía o mejora de los diferentes indicadores propuestos (ejemplo: indicadores de ausentismo, accidentalidad, etc.), la implementación de estos sistemas de gestión ayudan a mejorar la vida de los trabajadores a corto, mediano y largo plazo, puesto que si evitamos accidentes y enfermedades laborales eso se ve retribuido en personal que puede disfrutar de sus familias sin ningún tipo de padecimientos de enfermedades que afecten su calidad de vida, el perfeccionamiento en los procesos y la mejora de la maquinaria puede ayudar en cambios a nivel ambiental que pueden ayudar a nuestro entorno demográfico y a la calidad de vida de estas personas.

4.3. Aportes Significativos en lo Económico o Técnico

Con la práctica profesional se logró que la gerencia de la empresa hiciera un gran esfuerzo destinando los recursos económicos necesarios para el mejoramiento de planta física, evidenciados en la actualización en maquinaria, inversión en capacitaciones, entre otras en pro de mejorar las condiciones de sus trabajadores, esto demuestra que al generar un buen plan de acción se justifica de manera adecuada la implementación del SG-SST no como un gasto sino como una inversión para el futuro.

4.4. Principales Aprendizajes para el Perfil Profesional

Durante la práctica profesional se estimulan diferentes factores como la investigación, planeación, organización de actividades que promueven, protegen y mantienen una proporción igualitaria entre el trabajador y su entorno laboral. La práctica profesional genera diferentes competencias para poder asumir los retos profesionales que puedan llegarse a presentar en el campo laboral, como asumir la dirección de proyectos de investigación, administrar o gerenciar empresas administradoras de Riesgos laborales y Empresas Promotoras de Salud gracias a los componentes administrativos que trae el programa de la carrera, también la formación ayudará para afrontar labores como asesor de programas de vigilancia en seguridad y Salud en el trabajo, docencia y dirección de programas de pregrado y posgrados relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

4.5. Aprendizajes Abordados Desde la Perspectiva de la Socialización de la Experiencia.

En este trabajo se permite evidenciar el antes, durante y después de la práctica profesional el cual se realizó con tiempo y dedicación desde la reconstrucción de experiencias más significativas y de forma sistemática. En el desarrollo de este documento se fortalece la redacción, la lectura, la investigación y los conocimientos propios, siendo estos aprendizajes

significativos que surgen desde las vivencias y experiencias los cuales cimentan la parte teórica, brindando la credibilidad al escrito, cumpliendo así los objetivos propuestos, para luego poder ser compartido con los demás.

Conclusiones

Se muestra la importancia de una práctica laboral en el proceso formativo ya que se puede experimentar la realidad en el campo laboral y guiados por un tutor que nos ayuda a corregir falencias que se pueden presentar sin el riesgo de poner en peligro a las demás personas.

Se logra evidenciar la importancia de la implementación del SG-SST en las empresas sin importar la actividad económica o su tamaño, ya que al dar cumplimiento con la normatividad vigente en pro de la seguridad y salud laboral evita incurrir sanciones y gastos innecesarios que se pueden generar por no acatar dicha legislación y así seguir trabajando en la eficiencia de sus procesos productivos y brindando a sus trabajadores una mejora en la calidad de vida.

El desarrollo personal e intelectual al realizar la práctica profesional, es bastante amplio y gratificante, ya que al poder usar todos estos conocimientos vistos en las aulas de clase podemos enfrentar los retos en el ámbito laboral donde se despliegan nuevas capacidades y competencias (habilidades, actitudes y aptitudes).

Es importante resaltar que durante el desarrollo de la sistematización de la práctica se evidencia que se cumplió con los objetivos planteados y se excedieron, dado que se logró ampliar las actividades, gracias a que la gerencia siempre tuvo la disposición a la mejora con relación a la seguridad y salud en el trabajo con de los trabajadores y de la empresa.

Recomendaciones

A continuación, se hacen las recomendaciones que surgieron en el desarrollo de la sistematización de la práctica para la empresa ENANOS SPORT JH.

Que la empresa Continúe con la implementación del SG-SST, según lo planeado con el fin de adoptar las normas establecidas por el gobierno y así prevenir futuros accidentes laborales o enfermedades de los trabajadores.

Implementar métodos de control para eliminar las fuentes generadoras de riesgos.

Continuar con la divulgación del sistema de seguridad y salud en el trabajo a todos los trabajadores de la compañía mediante charlas, capacitaciones, folletos y volantes.

Generar las campañas de sensibilización a todo el personal de la compañía en higiene postural y en estilos de vida saludable.

Adecuar los puestos de trabajo para evitar que los trabajadores adopten posturas forzadas y así evitar posibles enfermedades laborales en el futuro.

Continuar con la implementación de métodos de control para eliminar las fuentes generadoras de riesgos.

Referencias Bibliográficas

- Abell, D. (1994). Cómo implantar un modelo de calidad. Curso Reingeniería en las Empresas de Servicio. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir05217.pdf>
- Agudelo, C y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro*, 20(2),1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357947335001>
- ARL Sura. (2020). Definiciones. Recuperado de:
https://www.arlsura.com/index.php/component/search/?searchword=definiciones&searchwordsugg=&option=com_search&as_sfid=AAAAAAUo5dPkFg8SHUIaP713gHfYhoPkgIsH5X-GseGWtMijgY5jiL2fagZL6aHsLIUDoeNDkQIRfAVIPuA2qmI8MyCTZMU6aI4gcZZTEikOHvvfWp8f0aCOM51VVkO16fMMw%3D&as_fid=dde1bd302f645028ecac4d27115e391e0089f4f5
- Carvajal, D. Molano, J. (2012). Aporte De Los Sistemas De Gestión En Prevención De Riesgos Laborales A La Gestión De La Salud Y Seguridad En El Trabajo. *Movimiento científico*, 6(1), 158-174. Recuperado de
<https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mct.06113>
- Colombia. Congreso de la República. (2000). Ley 594 del 2000: Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones. (14 de julio 2000). Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1663152>
- Colombia. Ministerio de Salud. (2012). Ley 1562 del 2012: Por La Cual Se Modifica El Sistema De Riesgos Laborales Y Se Dictan Otras Disposiciones En Materia De Salud Ocupacional. (11julio 2012). Recuperado de

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

Colombia. Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social. (1994). Decreto 1295 de 1994: por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos

Profesionales. (22 de junio 1994) [Recuperado de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1261244](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1261244)

Colombia. Ministerio de Trabajo. (2015) Decreto 1072 del 2015: Por medio del cual se expide

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (26 mayo 2015). Recuperado de

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

Cuervo, A. (2017). Manual de ejercicios: aplicación de las normas APA / Corporación

Universitaria Minuto de Dios. UNIMINUTO Virtual y a Distancia. Recuperado de

<http://www.uniminuto.edu/documents/992421/0/NORMAS+APA+DIGITAL/ae259594-f937-4d4c-a929-726bd0256b6a>

Deming, E. (1996). Cómo implantar un modelo de calidad. Curso Reingeniería en las Empresas

de Servicio. [Recuperado de: http://guiaimpresion.com.ar/lib/noticias/316.php](http://guiaimpresion.com.ar/lib/noticias/316.php)

Gastañaga, M. (2012). Salud ocupacional: historia y retos del futuro. *Revista Peruana De*

Medicina Experimental y Salud Pública, 29(2), 177–178. Recuperado de

<https://scielosp.org/article/rpmesp/2012.v29n2/177-178/>

González, C. (2017). Los sistemas de gestión documental de software libre en las pequeñas y

medianas empresas: entre el desconocimiento y la indiferencia. *Códices*, 13(1), 71-107.

Recuperado de <https://cnb.gov.co/codices/online/Vol13-2017I/V.pdf>

- González, H. (2012). Herramientas para la mejora continua. *Calidad y Gestión*. Recuperado de:
<https://calidadgestion.wordpress.com/2012/07/11/herramientas-para-lamejora-continua/>
- González, S. (2011). Sistemas integrados de gestión, un reto para las pequeñas y medianas empresas. *Escenarios*, 9(1), 69-89. Recuperado de
<http://repositorio.uac.edu.co/handle/11619/1631>
- Harrington, J. (1993). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana, S.A. México. Recuperado de:
http://html.rincondelvago.com/administracion_la-mejora-continua.html
<http://www.monografias.com/trabajos/mejorcont/mejorcont.shtml>.
- International Oral History Association (IOHA), I. O. (2009). *Normas de la OIT sobre seguridad*. Ginebra, Suiza: Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf
- Kabboul, F. (1994). *Curso Reingeniería en las Empresas de Servicio*. Recuperado De:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir05217.pdf>
- Lizarazo, C. Fajardo, J. Berrio, S. y Quintana L. (2010). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Recuperado de
https://www.researchgate.net/profile/Cesar_Lizarazo/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia/links/0c960515c8b20f2642000000/Breve-historia-de-la-salud-ocupacional-en-Colombia.pdf
- Molano, J. y Arévalo, N. (2013). de la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-32. Recuperado de

<https://search.proquest.com/openview/b4de3d9a45e437d35ca7ac52f6bf6733/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2035726>

Morgan, G. (2017). revista empresarial. Recuperado de

<https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/gestion-pyme-oportunidad-responsable-sistema-seguridad-salud-trabajo/>

Ramírez, C. (2005). Seguridad Industrial un Enfoque Integral. Recuperado de Seguridad

Industrial un Enfoque Integral Recuperado de

https://books.google.com.pe/books?id=jDgUQb_V6PsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Secretaria del senado. (2020). Base documental. Recuperado de:

<http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/arbol/1000.html>

Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2018). consulta la norma.

Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Sectorial (2011). Historia del Negocio Textil en Colombia. Recuperado de

<https://www.sectorial.co/articulos-especiales/item/50352-historia-delnegocio-textil-en-colombia>

Sullivan, L (1994). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas Recuperado de:

<http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir05217.pdf>

Bibliografía

- Arango, J. Luna, J. Correa, Y. y Campos, A. (2013). Marco legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, Siglo XX. *Revista De Salud Pública*, 15(3), 354–365. Recuperado de <https://www.scielosp.org/article/rsap/2013.v15n3/354-365/>
- Arias, G. (2012). Revisión histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. *Revista Cubana De Salud y Trabajo*, 13, 45–52. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/275344153_REVISION_HISTORICA_DE_LA_SALUD_OCUPACIONAL_Y_LA_SEGURIDAD_INDUSTRIAL
- Carvajal, D. y Molano, J. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Movimiento Científico*, 6(1), 158–174. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4781915>
- De Arco-Canoles, O. Puenayan, Y. y Vaca Morales, L. (2019). Modelo de Promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. *Avances En Enfermería*, 37(2), 230–239. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-45002019000200227
- García, J. Alonso, M. y Melo, M. (2010). Producción académica en salud y seguridad en el trabajo en la Universidad Nacional de Colombia. *Avances En Enfermería*, 28(E), 83–98. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21452/22447>
- Gómez M. (2016, junio). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana De Ciencias Sociales*, 7(1), 131–153. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/303957626_Sobre_la_psicologia_organizaciona_l_y_del_trabajo_en_Colombia

- Hernández, H. Barrios I. y Martínez, D. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio Libre*, 16(28), 169–185. Recuperado de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/2130>
- Kales, S. (2004). La importancia de la salud ocupacional. *Revista Ciencias De La Salud*, 2(1), 05–07. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/viewFile/729/656>
- Mahecha M. Vásquez, E. y Galindo, M. (2015). Educación en salud y seguridad para los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo. *Avances En Enfermería*, 33(3), 343–351. Recuperado de <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v33n3.36596>
- Molano, J. y Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar: Revista De Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), 21–32. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4349407>
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro*, 20(2), 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357947335001>
- Novoa Mena, M. G. (2016). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2593/1/2016_Novoa_Propuesta-de-implementación-de-un-sistema.pdf
- Pinilla, M. R. (OCTUBRE de 2016). LOS SG SST EN COLOMBIA. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf?sequence=1>

Ramírez, C. (2005). Seguridad Industrial un Enfoque Integral. Recuperado de Seguridad

Industrial un Enfoque Integral. Recuperado de

[https://books.google.com.pe/books?id=jDgUQb_V6PsC&printsec=frontcover
&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jDgUQb_V6PsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)

Sectorial. (2011). Historia del Negocio Textil en Colombia. Recuperado. Recuperado de

[https://www.sectorial.co/articulos-especiales/item/50352-historia-delnegocio-textil-en-
colombia](https://www.sectorial.co/articulos-especiales/item/50352-historia-delnegocio-textil-en-colombia)

Anexos

Asesoría actividades de mejora maquinaria y planta física: Después de evaluar la matriz de riesgos se realiza una inspección con la gerencia de la planta física y la maquinaria de la empresa, encontrando varias falencias que pueden llegar afectar la salud de los trabajadores y personas que ingresen a la compañía, en la planta física se evidencia que el cableado y conexiones eléctricas no tiene una buena disposición y están ubicadas al alcance de cualquier persona, para mejorar esta situación se realiza una adecuación por canaletas que recubren y organiza el cableado (ver Figura A), las condiciones de iluminación de las áreas de trabajo es deficiente y las máquinas no tienen iluminación enfocada a las prendas. Para mejorar esta condición se instalan lámparas tipo led con mayor cobertura en el área de trabajo y en las máquinas sistemas de iluminación led que iluminan directamente la prenda que se está trabajando (ver Figura B y C).

La maquinaria presenta mecanismos que producen vibraciones y ruido que pueden llegar a generar problemas de salud en los trabajadores, para esto se hizo una inversión inicial de una máquina electrónica de última tecnología con sistema computarizado que ayuda a eliminar movimientos repetitivos en el proceso de confección, reduce vibraciones y ruido, como posee un motor más pequeño reduce consumo de energía. Para la maquinaria de modelos anteriores se realizan modificaciones, de 10 se reemplazan 5 a motores ahorradores de energía que benefician también en la reducción de las vibraciones y ruido (ver Figura D).

Evidenciando que la empresa tiene diferentes dinámicas de acuerdo a la temporada del año y de acuerdo a esto los procesos de producción cambian y se deben reubicar diferentes máquinas se hace la inversión en unas Multitoma con supresor de picos para evitar descargas eléctricas sobre

la maquinaria al momento que sea reubicada (ver Figura E), dando cumplimiento a uno de los ítem sobre la evaluación de la Resolución 1111 del 2017 donde indica que la empresa debe contar con un sistema de archivo o retención documental para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión en el Trabajo, se invierte en la compra de una impresora (ver **Figura F**).



Figura A Antes y después adecuación cableado eléctrico. Tomado de “ENANOS SPORT JH.”



Figura B Antes y después iluminación bombillo led a lámpara led. Tomado de “ENANOS SPORT JH.”

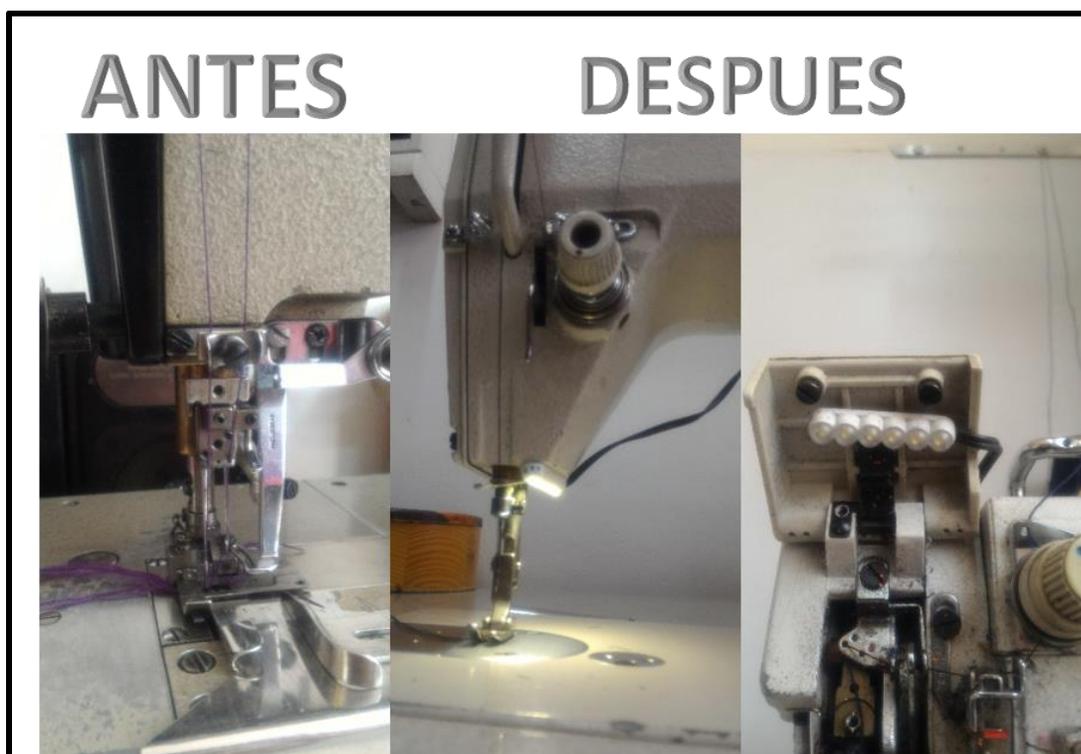


Figura C Antes y después iluminación localizada hacia la prenda. Tomado de “ENANOS SPORT JH.”

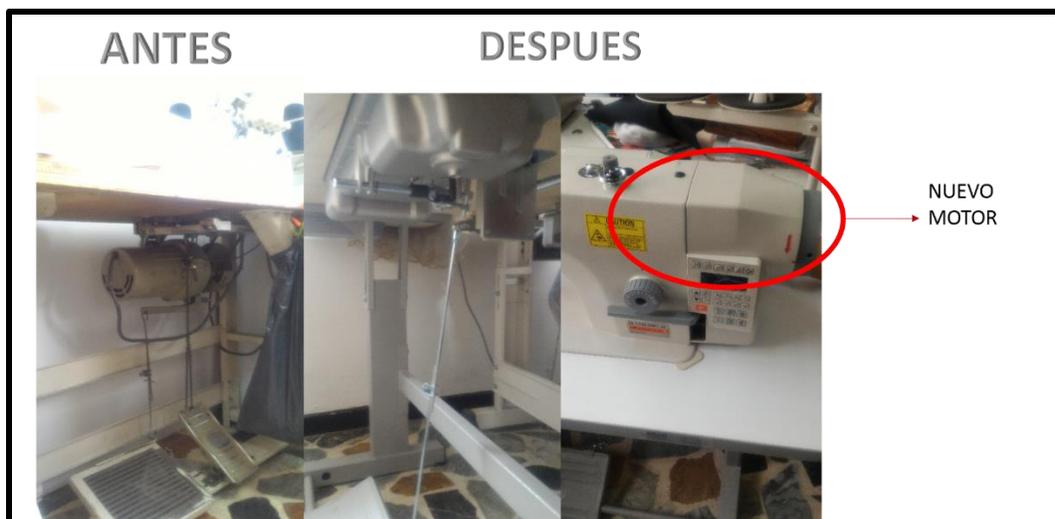


Figura D Antes y después cambio motores a motores ahorradores y máquina electrónica.
Tomado de “ENANOS SPORT JH.”



Figura E. Multitoma con supresor de picos. Tomado de “ENANOS SPORT JH.”



Figura F. Impresora para registro documental del SST. Tomado de “ENANOS SPORT JH.”

Capacitación uso seguro de maquinaria: Con la compra de la máquina electrónica y modificación de la maquinaria en existencia, se realiza capacitación al personal en el uso seguro de la maquinaria a cargo de un técnico enviado por el fabricante (ver Figura G). Quedando evidencia y registro en formato FR-SST-ES-009. Registro de capacitación y entrenamiento ENANOS SPORT JH.



Figura G. Capacitación con técnico especializado en manejo seguro de la maquinaria. Tomado de “ENANOS SPORT JH.”