

Gestión para la Implementación del SG-SST en Empresas de Menos de 5 Trabajadores en
el Municipio de Puerto Boyacá Del 2015 Al 2020

Victor Hugo Cerro Davila

Id 728497

Ivónn María Torres Pontón

Id 738291

Vivian Del Pilar Nova Gaviria

Id 695395

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

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

Trabajo

2020

GESTIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN EMPRESAS DE MENOS
DE 5 TRABAJADORES EN EL MUNICIPIO DE PUERTO BOYACA DEL 2015 AL
2020

VICTOR HUGO CERRO DAVILA

Id 728497

IVÓN MARÍA TORRES PONTÓN

Id 738291

VIVIAN DEL PILAR NOVA GAVIRIA

Id 695395

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

Asesor(a)

JOSE ALBERTO FIGUEROA FERNANDEZ

Título académico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

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

2020

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Dedicatoria

A la vida y quienes siguen en el camino para preservarla,
A quienes no descansan por un mejor por venir, a los médicos, enfermeros y
Todo el personal que corresponde al sector salud porque gracias a ellos
Aún podemos pensar en un mañana.

Agradecimientos

A todas las personas que se han cruzado en mi sendero tanto Maestros, Profesores, como compañeros del camino. A mi familia por la confianza y cariño que acompasa cada paso.

Gracias a la vida, al amor y la lealtad.

Siglas

EFE: Evaluación de Factores Externos

EFI: Evaluación de Factores Internos

MIPYMES: Micro, Pequeñas y Medianas Empresas

OIT: Organización Internacional de Trabajo

RAE: Resumen Analítico Educativo

SGC: Sistema de Gestión de Calidad

SG- SST: Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

OHSAS: Occupational Health and Safety BS

ISO: International Organization for Standardization

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	
Introducción	
Siglas	6
Anzola. (2006). <i>Mejorando la competitividad de la PYMES</i> . Obtenido de Universidad Externado de Colombia: https://www.worldcat.org › title › oclc › loc=Colombia ... ¡Error!	
Marcador no definido.	
1.1. Descripción del problema.....	16
1.2. Pregunta de investigación.....	19
1.3. Objetivo general	19
1.4. Justificación.....	20
2.1. Marco teórico	22
2.2. Antecedentes	24
2.3. Marco legal.....	30
3. Metodología.....	33
3.1. Enfoque y alcance de la investigación	33
3.2. Instrumentos	34
3.1.2. Población y muestra	37
Procedimientos.	41
3.2. Análisis de información	42
3.3. Consideraciones éticas	42
3.6 Cronograma	44
3.4. Presupuesto	45
Resultados y discusión	46
Bibliografía.....	64

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 ¿Conoce la normatividad en relación al SG-SST (Formato Autores) 48

Ilustración 2 ¿Conoce la Resolución No 0312? (Formato Autores)..... 48

Ilustración 3 ¿Cuáles Beneficios traes el SG-SST a la empresa? (Formato Autores) 49

Ilustración 4 ¿Cómo se está implementando el SG-SST en la empresa? (Formato Autores) 49

Ilustración 5 ¿Quién está diseñando o ha diseñado el SG-SST en la empresa? (Formato Autores) 49

Ilustración 6 ¿Aplican los estándares mínimos en el proceso del SG-SST? (Formato Autores) 50

Ilustración 7 ¿Qué necesitaría para cumplir con las disposiciones de la Resolución 0312? (Formato Autores)..... 50

Ilustración 8 ¿Cuáles limitaciones encuentran en la complementación del SG-SST? (Formato Autores)..... 50

Ilustración 9 ¿Existe afiliación al Sistema de Seguridad Integral? (Formato Autores)... 51

Ilustración 10 ¿Cuáles actividades de capacitación en SST se realizan? (Formato Autores) 51

Lista de Gráficos

Tabla 1 Resumen Analítico Educativo. Fuente Autores.....	35
Tabla 2. Contenido Metodológico. Fuente Autores.....	36
Tabla 3. Formato, Entrevista Gestión Resolución No 0312 de 2019. Formato Autores	40
Tabla 4 Observaciones - Resolución No 0312 de 2019, Formato Autores.....	41
Tabla 5 Autorización para el tratamiento de datos. Formato Autores	44
Tabla 6 Cronograma de Actividades. Formato Autores	45
Tabla 7 Presupuesto. Formato Autores.....	46

Resumen Ejecutivo

Esta tesis de especialización tuvo como objetivo general, resaltar el recorrido histórico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de menos de 5 trabajadores en el Municipio de Puerto Boyacá desde el 2015-2020 Esta investigación se abordó desde el paradigma cualitativo.

Expresado su carácter documental y según del primer objetivo específico los capítulos uno y dos ofrecen una aproximación al estado del arte de los SG-SST en Colombia sobre todo en empresas de menos de cinco empleados. Por su parte el capítulo tres presenta la metodología y el diseño del instrumento con base en la normatividad vigente para Colombia teniendo en cuenta las fases del ciclo

En el capítulo cuatro evidencia el tercer objetivo específico el cual implica el análisis de los documentos estudiados, se presentan los resultados y la discusión descriptiva con el fin de establecer el grado de cumplimiento en la implementación de los SG-SST en empresas de menos de cinco empleados en el Municipio de Puerto Boyacá. Los resultados indican la existencia de correlaciones positivas y estadísticamente significativas, entre algunas variables de la fase planear con otras variables de las fases hacer, verificar y actuar.

También se observó que los SG-SST en empresas de menos de cinco empleados en el municipio de Puerto Boyacá tiene un proceso que necesita poner en marcha toda la actualización posible pues la fase de planear es primordial para la labor del SG-SST. Se concluye que las empresas de menos de cinco empleados deben articular de mejor forma las fases del ciclo PHVA para poder implementar satisfactoriamente los SG-SST.

En otras palabras; ya sea el empleado o empleador es preciso y oportuno mostrar desde el saber reconocer por medio del aprendizaje para evitar llegar a la aplicación de normas que sancionan con el factor económico, el mismo necesario para cumplirlas; la importancia de prever en el riesgo que corre el ser humano cuando es expuesto reiterativamente a los peligros que representa cumplir determinada labor, pues la seguridad ante todo puede ayudar a mejorar la salud en el entorno laboral como fuera de él.

Por último, el capítulo cinco da cuenta del tercer objetivo específico el cual consistió en formular una estrategia a partir de una cartilla didáctica acerca del SG SST de como aporte a las empresas que participaron en este estudio. Pues ninguna de las actividades que procuren el cuidado de la vida están de más; esta estrategia consistió en juegos con base en las imágenes referentes a los riesgos que se pueden evitar con una buena concentración en la jornada laboral.

Palabras clave: Seguridad y Salud en el Trabajo

Abstract

This specialization thesis had the general objective of highlighting the historical journey of the Occupational Health and Safety Management System in companies with less than 5 workers in the Municipality of Puerto Boyacá from 2015-2020. This research was approached from the qualitative paradigm.

Expressed its documentary character and according to the first specific objective, chapters one and two offer an approximation to the state of the art of the SG-SST in Colombia, especially in companies with less than five employees. For its part, chapter three presents the methodology and design of the instrument based on current regulations for Colombia, taking into account the phases of the cycle

In chapter four the third specific objective which implies the analysis of the documents studied is presented, the results and the descriptive discussion are presented in order to establish the degree of compliance in the implementation of the OSH-OS in companies with less than five employees in the Municipality of Puerto Boyacá. The results indicate the existence of statistically significant and positive correlations between some variables of the planning phase with other variables of the do, verify and act phases.

It was also observed that the SG-SST in companies with less than five employees in the municipality of Puerto Boyacá has a process that needs to implement all possible updates, since the planning phase is essential for the work of the SG-SST. It is concluded that companies with less than five employees must better articulate the phases of the PHVA cycle in order to successfully implement the SG-OSH.

In other words; Whether the employee or employer is precise and opportune to show from knowing how to recognize through learning to avoid reaching the application of norms that sanction with the economic factor, the same necessary to comply with them; the importance of foreseeing the risk that human beings run when they are repeatedly exposed to the dangers of completing a certain task, since safety can first and foremost help improve health in and outside the workplace.

Finally, chapter five reports on the third specific objective, which was to formulate a strategy based on a teaching booklet on the OSH SG as a contribution to the companies that participated in this study. Well, none of the activities that seek the care of life are superfluous; This strategy consisted of games based on the images referring to the risks that can be avoided with a good concentration in the working day.

Keywords: **Safety and Health at Work**

Introducción

Los factores de riesgos en el sector industrial representan inconvenientes para empleadores y empleados, así como en la productividad, en el ambiente laboral y problemáticas a largo plazo; muchos de estos inconvenientes se pueden evitar o minimizar si se acatan las medidas necesarias. Existe la necesidad de lograr el compromiso del mundo empresarial frente a compromisos de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que el talento humano es el factor relevante para la producción de bienes y servicios y para ello se requiere del diseño e implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual debe tener un alcance global.

De manera que como Especialistas en Gerencia en Riesgos laborales Seguridad y Salud en el Trabajo en formación es pertinente examinar los estudios que existen acerca del Sistema Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo en el Municipio de Puerto Boyacá Colombia y su implementación desde un recorrido histórico según Resolución 0312 de 2019.

Por tal motivo, este trabajo abordó algunos documentos normativos desde la Ley 57 de 1915 Accidentalidad Laboral y Enfermedades Profesionales, hasta el Decreto 1072 del 2015, el Ministerio de Protección Social entre otros; también investigaciones, artículos y libros de autores como Kalmanovitz, Clavijo, González como parte del ejercicio que permitió comprender la realidad de la crisis que pueden presentar las empresas al omitir la normatividad.

En ese orden de ideas, la organización del presente trabajo corresponde a cuatro capítulos; el primer capítulo contiene una caracterización acerca de las dinámicas de la

problemática que permea a las empresas a nivel nacional a nivel de Salud y Seguridad en el Trabajo, los objetivos que corresponde a la pregunta formulada y la justificación.

El segundo capítulo por su parte contiene el marco teórico, los antecedentes realizados acerca de lo acontecido en Colombia con respecto a la normatividad en Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo, así como el contenido metodológico correspondiente al paradigma cualitativo desde una perspectiva histórico descriptivo; como instrumento el análisis de contenido y la ruta metodológica. Por último, los resultados, conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones que surjan del tema.

Palabras clave: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud el Trabajo, Normatividad.

1. Características del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

1.1. Descripción del problema

En un mundo globalizado competitivo las empresas en Colombia han buscado mejorar su desempeño para perdurar en sus mercados particulares. Sin embargo, las empresas en su afán de optimizar sus operaciones reducen costos de producción en cuanto a bienes y servicios, seguido a esto; cualquier actividad que implique agregar costos a la operación se puede interpretar como desmejora de la cadena de producción, más aún cuando se trata de microempresas que trabajan de manera limitada para asumir nuevos costos en la estructura de funcionamiento.

Entre los elementos diferenciadores se encontraron; el servicio, el mejoramiento continuo de los procesos, la calidad, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, este último, aunque poco se aplica en el medio; marca una de las ventajas competitivas en el mercado. Pues hace que las compañías busquen diferentes alternativas en el cual con la implementación de Sistemas de Gestión que logren direccionar sus actividades y que les permita ser reconocidas como compañías de calidad.

Por otra parte, los entes reguladores como el Estado y el Ministerio de Trabajo establecen el marco legal que rige como normatividad tanto para las grandes empresas como medianas y pequeñas, con el objetivo de velar que su accionar corresponda a lo establecido. Su no debido proceso acarrea medidas correctivas que conllevan desde sanciones menores a cierres temporales o definitivos. De acuerdo con esto, en febrero de 2019 el Gobierno expidió la Resolución No 0312 con el fin de regular y agilizar las actividades de las empresas en cuanto la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, (SG-SST). Ahora bien, según el Artículo 25 de la Carta

Magda expedida por Corte Constitucional, (1991) declara 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.” (p. 5). En coherencia con lo anterior, es tanto deber como obligación conservar un ambiente laboral adecuado para minimizar el riesgo que acarrean enfermedades de tipo profesional, lo que también ayudan a disminuir los niveles de accidentalidad en las empresas y permita la opción de prevenir la ocurrencia de tales eventos. Sin embargo, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2011) manifiesta que

En la actualidad, se estima que mueren dos millones de hombres y mujeres cada año como resultado de accidentes, enfermedades o heridas relacionadas con el trabajo. También existen accidentes no fatales en el lugar de trabajo los cuales suman alrededor de doscientos sesenta y ocho millones de incidentes que provocan al menos tres días laborables perdidos por incapacidad y ciento sesenta millones de nuevos casos de enfermedad relacionada al trabajo. Adicionalmente 8% de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona actualmente con riesgos ocupacionales. Estos datos, (...) reflejan solamente los accidentes y enfermedades que ocurren en lugares de trabajo formales y registrados. En muchos países la mayoría de los trabajadores son empleados informalmente en fábricas y negocios donde no se lleva ningún registro de las enfermedades o accidentes de trabajo, mucho menos se lleva a cabo algún programa para prevenir accidentes o enfermedades. (p. 3)

En consecuencia, muchas empresas se han preparado, para la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para lo cual han tenido que destinar recursos como capacitaciones que brindan las entidades encargadas, entre otras acciones. Cuando se decreta la normatividad como la dispuesta en la Resolución 0312 del 2019 en torno al SG-SST, las microempresas, pueden enfrentar dificultades al asumir los costos que significan la implementación del SG-SST; mientras que las empresas de mayor tamaño pueden de seguro asumir esos costos. Sumado a ello está el carácter informal de muchas de estas microempresas que dificulta su desarrollo más profesional y ajustado a las normativas que el Gobierno expide para el funcionamiento de las empresas. Un acercamiento hacia las

microempresas en Colombia por parte de Anzola y Puentes (2007) concluyen que dentro de las debilidades de las PYMES en Colombia se observa vulnerabilidad a desaparecer súbitamente de los mercados, que su Sistema de Gestión de Calidad es inapropiado frente a las presiones de los clientes, los presupuestos para capacitación son limitados y por lo general, no se le presta la debida atención al desarrollo personal de los trabajadores.

Ahora bien, para que estas microempresas logren mantenerse en el transcurrir del tiempo es necesario que centren sus esfuerzos en metas de ventas del día a día y no sobre una real proyección de la empresa hacia el futuro. Por su parte, Beltrán, Anzola, Torres, Camargo y Bello (2006) reconocen en las microempresas y PYMES algunas problemáticas de orden cultural: orientación al corto plazo, manejo de la estructura más como negocio que como empresa, carencia de planeación estratégica, limitaciones en procesos de diagnóstico para identificar oportunidades de mejora, desconocimiento de aspectos del mercado y del sector en el cual operan, inclusión de procesos de cambio solo ante situaciones críticas y sin dar importancia a las señales del entorno, entre otros.

Ahora bien, las empresas grandes por su clara presencia en los mercados acatan las obligaciones impuestas por la normatividad; sin embargo; la falta de ayuda por parte del Estado a las MYPES reitera la desigualdad y pone en la mesa algunos cuestionamientos a cerca de ¿Cómo pueden llegar a competir las pequeñas empresas con las grandes? Teniendo en cuenta que no estar al día con la normatividad puede ocasionar el cierre de alguna de estas. Por lo que, más allá de su carácter obligatorio de proteger la salud de los trabajadores; sería interesante revisar qué tan conscientes son los microempresarios más pequeños en relación con el concepto del SG-SST y sus implicaciones.

1.2. Pregunta de investigación

¿Como se ha llevado a cabo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de menos de 5 trabajadores en el Municipio Puerto Boyacá desde el año 2015 al 2020?

1.3. Objetivo general

Resaltar el recorrido histórico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de menos de 5 trabajadores en el Municipio de Puerto Boyacá desde el 2015-2020.

1.3.1. Objetivos específicos

Realizar un estudio al estado del arte del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia que conduzca al establecimiento de las bases conceptuales, para dar cumplimiento a este; en empresas con menos de 5 trabajadores en el municipio de Puerto Boyacá.

Analizar a partir del estudio de la información obtenida de una muestra de empresas de menos de 5 empleados, las condiciones particulares del SG-SST en su componente de Seguridad Industrial, con el fin de determinar en qué están fallando.

Formular una estrategia a partir de una cartilla didáctica acerca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de como aporte a las empresas que participaron en este estudio.

1.4. Justificación

El cuidado del cuerpo humano ha sido una constante a lo largo de la historia como lo muestran las diversas culturas, hoy día el aspecto legal ha resaltado este cuidado a nivel laboral como impulso trascendental desde la normatividad legal, programas, campaña y capacitaciones que visibilizan la importancia de cumplir con la norma en Colombia, por esta razón, formular una investigación documental sobre el tema entre 2015 al 2020 en el Municipio de Puerto Boyacá se constituye como un aspecto central para recopilar información, a partir de la normatividad, las producciones textuales nacionales e internaciones que permitan generar una postura analítica del contenido.

De acuerdo a lo anterior, la normatividad modificó la forma como se relacionan los empleados y empleadores en una organización, por tal razón es importante destacar el interés por analizar el tema en el periodo establecido, luego de un recorrido histórico por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual se evidencia adelantos en estos últimos años, pues en este período surge la Resolución 0312 de 2019 el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el Decreto 1072 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo entre otros referentes legales de la estructura en el ámbito laboral desde la influencia de organizaciones a nivel internacional como la Occupational Health and Safety BS (OHSAS)¹ , International Organization for Standardization (ISO) entre otros entes encargados de velar por que se evidencien los factores de riesgos a los que se enfrenta la población trabajadora. Es importante destacar que la Seguridad y Salud en

¹ <https://www.osha.gov/>

Trabajo se constituye como tema de interés ya que atraviesa la esfera social, industrial, económica y educativa, además genera la posibilidad de debatir nuevas problemáticas y proporciona un cotejo de lo implementado en cuanto a las políticas públicas en el país.

Esta revisión; además de considerarse como temática relevante, su estudio se justificó a medida que se ofrece una lectura actualizada para las organizaciones. Ahora bien, como Especialistas en Gerencia en Riesgos laborales Seguridad y Salud en el Trabajo en formación es pertinente conocer este análisis. Por tal razón la presente investigación pretende elaborar desde una mirada crítica aportes a futuras investigaciones que permitan fortalecer debates dentro y fuera del espacio universitario.

2. Marco de referencia

Este capítulo comprende la base teórica desde el marco referencial, el marco teórico, los antecedentes y el marco legal correspondiente a la normatividad colombiana. En ese orden de ideas según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011) describe que

La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos. (p. 12)

Según lo anterior, este sistema permite no solo a las empresas sino al recurso humano propender por la seguridad y minimizar los riesgos a los que se puede enfrentar en el entorno laboral, además de la puesta en marcha de las estrategias, planeación u organización de los requerimientos de la normatividad desde los entes territoriales encargados como el Ministerio de Trabajo, de Protección y la OIT entre otros.

2.1. Marco teórico

Con el fin de conceptualizar el diseño del SG-SST, se han seleccionado las siguientes

Accidente: Suceso imprevisto que altera la marcha normal o prevista de las cosas, especialmente el que causa daños a una persona o cosa.

Seguridad Industrial: “La seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipo instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para producir en mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las encargadas de prevenir los accidentes y deben cumplirse en su totalidad.” (González, J. C. F. 1992).

Salud Ocupacional: Según el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial del Salud, definen la salud Ocupacional como “el proceso vital humano, no solo limitado a la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial”. Se conocerá de ahora en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual la define la ley como “aquella 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 (Ley 1562 11 de julio de 2012).

Estándares Mínimos: “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, indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratante en el Sistema General de Riesgos Laborales.” (Resolución 1111 de 2017).

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): “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.” (Decreto 1443 de 31 de julio 2014).

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y a severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) evento(s) o exposición(es).

Peligro: Fuentes, situación o acto con potencias de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

Identificación del peligro: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Incidente: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrido pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad), o víctima mortal.

Valoración del riesgo: Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surgen de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el (los) riesgo(s) es (son) aceptables(s) o no.

2.2. Antecedentes

En 2019 María Camila Quintero Ramírez, presenta “*Plan de implementación del sistema de gestión de calidad*”, para la Fundación Universidad de América Facultad de Educación Permanente y Avanzada. En esta monografía Quintero presenta una propuesta de plan de implementación del Sistema de Gestión de Calidad según la norma ISO 9001 de 2015 para una pyme prestadora de servicios de automatización industrial. Inicialmente en la fase I se realiza un diagnóstico por medio del uso de una lista de chequeo en Excel para determinar el estado de cumplimiento del requisito referentes al contexto de la organización que establece la norma, luego mediante las matrices de Evaluación de Factores Internos (EFI) y Evaluación de Factores Externos (EFE), se identifican los factores de mayor importancia para ser revisados en la matriz DOFA con el fin de identificar las cuestiones pertinentes para el propósito de la empresa, y las que pueden afectar para el logro de resultados previstos de su sistema de gestión de la calidad.

En la fase II se establece el mapa de procesos en donde se identifican las entradas y salidas esperadas para determinar las responsabilidades y alcance de cada proceso de la empresa y posteriormente definir sus interacciones y realizar caracterizaciones de dos de estos. Por último, en la fase III se describen las actividades en un cronograma para lograr la implementación, en donde, se requiere el compromiso de la alta gerencia y personal involucrado.

La autora reitera que la empresa al implementar debe hacer seguimiento mediante auditorías internas para mejorar continuamente y verificar su estado constantemente. Se concluye que durante el desarrollo de las tres fases mencionadas anteriormente se determina que la empresa debe generar estrategias, para aprovechar las oportunidades del mercado y fortalecer sus debilidades, así como documentar todos los procesos con sus caracterizaciones.

En 2017 Carlos Andrés Robayo Rico presenta para la Universidad Libre Seccional Cúcuta para la Facultad de Ingenierías la tesis titulada *“Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Teorema Shoes en Cúcuta”*, esta investigación tiene como objetivo elaborar la documentación requerida del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sujeto al Decreto 1072 para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de San José de Cúcuta – Norte de Santander, e inicia con la realización de un diagnóstico en el cual se determina el grado de implementación, se resalta el cumplimiento documental del SG-SST en la empresa Teorema Shoes, con la finalidad de identificar y determinar procedimientos, formatos que permitan dar cumplimiento a la normatividad vigente. Dentro de las conclusiones que arroja esta investigación se plantea las siguientes recomendaciones 1-Dar uso a los formatos elaborados del SG- SST para dar seguimiento y control de este, lo que logre mitigar los factores de riesgo y minimizar la aparición de nuevos factores. Manteniendo una actualización periódica de la documentación y poder hacer las intervenciones a tiempo para evitar que ocurran accidentes que perjudiquen la integridad de los trabajadores. 2- Hacer verificación y cumplimiento a la política de SG-SST, que sea publicada y difundida a todos los

trabajadores de la empresa, para que prevalezca la seguridad y salud de todos los trabajadores. 3- Al momento de tener implementado el SG-SST, contrate una persona idónea para el mantenimiento y actualización de los documentos, formatos que hagan parte de este sistema de gestión. 4- El compromiso de toda la empresa con el SG-SST para que se cumplan todos los objetivos establecidos por la empresa. 5- Llevar registros de los accidentes e incidentes de trabajo presentados en la empresa, con el fin de establecer planes de prevención, que eviten futuras presentaciones de estos.

En 2017 Ángela María Arias Delgado, Mónica Rocío García Monroy y Yeisson Andrés León Suárez, presentan para la Corporación Universitaria Minuto de Dios, para la Facultad de Educación Administración en Salud Ocupacional, la tesis titulada “*Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST) en la Institución Educativa Byron Gaviria de la Ciudad de Pereira, Risaralda*”, El presente trabajo de grado tiene como fin establecer la documentación del SG-SST que facilite su implementación en la Institución Educativa Byron Gaviria de la Comuna Perla del Sur de la Ciudad de Pereira, en armonía con los requerimientos establecidos por el Ministerio de Trabajo y la norma internacional OSHAS 18001 de 2007.

Para lograr el objetivo propuesto las autoras adelantaron un diagnóstico inicial que permitiera vislumbrar las brechas de cumplimiento en relación con los requisitos exigidos por el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, así como aquellos incluidos en la norma internacional OSHAS 18001:2007, el cual constituyó el punto de partida para el diseño documental del SG – SST.

El propósito del presente trabajo es brindar acompañamiento a la Institución Educativa Byron Gaviria de la ciudad de Pereira en la implementación del SG – SST con énfasis en el diseño documental requerido, en pro del cumplimiento del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás disposiciones.

En 2015, Héctor Ricardo Medina Blanco, publica para la Universidad Católica de Colombia Facultad de Ingeniería, “*Introducción de las PYMES en un sistema de calidad*” en este trabajo el autor reitera que En Colombia las PYMES son responsables del 96% de la producción del país, en el 2015 se arrojó un estudio donde el 66 % de esas empresas hicieron alguna mejora en la calidad de sus empresas en capacitación de personal, pero en contraste las empresas tuvieron poco interés de introducir un sistema de calidad tan solo el 23%” (Anif, 2015) de las empresas obtuvieron alguna certificación de calidad según la revista Dinero, esto es un porcentaje muy bajo teniendo en cuenta que las empresas innovan en diferentes puntos para así tener un mayor desempeño. Con esta panorámica del sistema productivo del país, es de gran importancia incentivar a las pymes para que introduzcan un sistema de calidad en sus compañías ya que con tanta innovación en tecnología es de gran importancia tener bien organizados y formalizados sus procesos para así tener mayor producción con los mismos recursos. El objetivo de esta investigación es que las Pymes introduzcan un sistema de calidad que mejoren sus procesos, los formalicen y así tendrán un mejor control de los recursos y proyectos que desarrollen. Este trabajo se basó por medio de estudios de la revista Dinero, artículos del diario el Universal. La revista dinero mira como la tecnología y la innovación que se quiere emplear en las Pymes requieren de una organización formalizada de sus procesos para así ser más productivos y tener la mayor

producción posible con esa tecnología, por tal razón es importante que la gerencia lidere este tipo de procesos ya que va a ser el más beneficiado con esta implementación debido a que puede tomar decisiones más acertadas y con datos contundentes y reales referentes a la empresa.

En 2014 Marcela Quintero Arteaga presenta “*Sistema de Gestión de Calidad en las PYMES colombianas*” para la Universidad Militar Nueva Granada. La autora reitera que el SGC se muestra como una estructura operacional de trabajo, bien documentada e integrada a los procedimientos técnicos y gerenciales, la cual se resume en una serie de actividades coordinadas que se llevan a cabo sobre un conjunto de elementos administrativos como recursos, procedimientos, documentos, estructura organizacional y estrategias para lograr la calidad de los productos o servicios que se ofrecen a los consumidores futuros clientes, lo que conlleva a la planeación, control y mejora de aquellos elementos de la organización que inciden en la satisfacción del cliente y en el logro de los resultados deseados por la empresa; la adopción del SGC da garantía en las organizaciones que lo implementan, pues da un alto grado de participación de todas las áreas de la empresa en pro de brindar en cada producto una mayor calidad de estos, facilitar el cumplimiento de los objetivos y motivar a la mejora continua.

Del mismo modo Quintero considera que el incremento de la adopción de este sistema en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) colombianas se debe dar no solo con el ánimo de mejorar su competitividad y efectividad en el uso de los recursos, sino también por la permanencia y crecimiento en el mercado, que no solo ahora es a nivel nacional sino también mundial debido a los grandes cambios de este y el proceso de

globalización por los que atraviesa el milenio que permite afianzar e ir en la búsqueda del día a día en cuanto a calidad y el compromiso no solo de satisfacer las necesidades de los consumidores sino superar sus expectativas.

En 2016 Karen Liseth Lobo Pedraza, presenta para Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, para optar al título de Especialización Gestión Integrada QHSE, Titulado “*Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*”, basándose en la integración de la norma OHSAS 18001 de 2007 Y Libro 2, parte 2, título 4to, capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S" para dar respuesta a la necesidad de establecer lineamientos claros en cuanto a la calidad de los servicios prestados, conocer la matriz de riesgos y peligros, aplicar un plan de seguridad y salud en el trabajo.

El Trabajo de grado está compuesto por un componente académico en el que se evidencia la implementación de los conceptos adquiridos en la Especialización de Sistemas Integrados de Gestión QHSE de la Escuela Colombiana de Ingeniería, respecto al análisis e interpretación de los requisitos a nivel nacional e internacional en materia de inocuidad, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente en los procesos para el diseño e implementación de sistemas integrados de Gestión basado en OHSAS 18001 de 2007 y el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería y servicios SARBOH S.A.S. ve la necesidad de poner en práctica el proceso de diseño e implementación de sistemas integrados de Gestión, bajo condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las actividades productivas, a través de la promoción de la salud y de la identificación,

evaluación y control de los riesgos con el fin de evitar que se presenten accidentes o enfermedades laborales y otras circunstancias de afecten la integridad de los trabajadores.

2.3. Marco legal

En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “Ley Uribe” sobre Accidentalidad Laboral y Enfermedades Profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país (Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. 2011). Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.

En 1945 sale la Ley 6 Ley General del Trabajo por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo, posteriormente en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y

pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo (Kalmanovitz S, 2010).

La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el Gobierno y los particulares”. A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ministerio de Protección Social, 2009).

Desafortunadamente, en nuestro país, a pesar de disponer de una de las legislaciones más avanzadas sobre el tema, se presentan críticas a la aplicación del sistema por su ineficiencia y falta de mayor trabajo en prevención. Entre las razones que posibilitan esta situación están el desconocimiento de la ley, especialmente a nivel de los trabajadores, los costos del sistema y la falta de conciencia para la prevención de los riesgos laborales en las empresas. A esta situación se suma el hecho de que cerca del 99% de los establecimientos industriales son clasificados como microempresas (menos de 10 trabajadores), pequeñas (11-50 trabajadores) y medianas (51-200 trabajadores), las cuales generan el 63% del empleo y el 53% de la producción bruta del país (Clavijo, S. 2018).

Teniendo como finalidad garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad en Colombia se han desarrollado normas direccionadas para lograr satisfacer las expectativas, aumentar los niveles de desempeño laboral en los trabajadores y los niveles de productividad de la compañía, lo que busca mayor competitividad y sostenibilidad en el mercado y constantemente mejora en función de su desarrollo. Convirtiéndose en objetivo fundamental dar apoyo a las empresas en la gestión de sus riesgos en la SST, con el fin de obtener diversa información que permitirá determinar lineamientos, direccionadas a la identificación, valoración de los riesgos con respecto a los cargos dentro de la compañía, para esto el instituto de normalización colombiana creó una guía técnica direccionada en el método de identificar los peligros, evaluación y control de los riesgos GTC 45 de 2012.

Colombia en la actualidad desarrolló la implementación del Decreto 1072 del 2015 en el cual asocian todas las normas vinculadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, direccionadas a prevenir y disminuir incidentes, accidentes, lesiones y enfermedades laborales lo que desarrolla un sistema de identificación de peligros, evaluación de los riesgos y designación de controles, como respuesta a las necesidades y requisitos de los colaboradores y partes interesadas, así como lo legal y normativos aplicables, además de la mejora continua en la gestión y funcionamiento de las Compañías (Decreto 1072 del 26 de mayo 2015). Para garantizar la adecuada implantación del SG-SST, en marzo de 2017 el Ministerio de Trabajo, a través de la Resolución No 1111, dispuso una serie de parámetros o estándares mínimos que las empresas deben cumplir en el desarrollo de dicho proceso. No obstante, en febrero de 2019 el Gobierno expidió la Resolución No 0312 que derogó la 1111 y cuyas disposiciones de carácter obligatorio procuran agilizar la implementación del

SG-SST, de acuerdo con el número de trabajadores de las empresas y su tipo de riesgo, lo que facilita en teoría la implementación del SG-SST en las microempresas (Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019).

NORMA	AÑO	DESCRIPCION
Resolución 2400	1979	Establece el reglamento de higiene y seguridad en el trabajo con el fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
Decreto 614	1984	Sienta las bases para la gestión de la salud ocupacional; regula las acciones destinadas a proteger la salud de los trabajadores.
Resolución 1401	2007	Reglamenta la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, estableciendo requisitos mínimos para realizar tal actividad.
Resolución 2346	2007	Regula la práctica de las evaluaciones médicas periódicas y la gestión de las historias clínicas ocupacionales.
GTC 45	2012	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.
Ley 1562	2012	Modifica el sistema de riesgos laborales y dicta disposiciones en materia de salud ocupacional. Procura la prevención de enfermedades laborales y de accidentes de trabajo.
Decreto 1072	2015	En el Capítulo 6 establece las disposiciones para la implementación del SG-SST en las empresas.
Resolución 0312	2019	Deroga la Resolución No 1111 y modifica los estándares mínimos del SG-SST, según tamaño de las empresas y tipos de riesgos. ²

3. Metodología

El presente apartado abarca la metodología implementada en el proceso investigativo; define en primer lugar el paradigma, el tipo de investigación, la técnica, el instrumento y la herramienta de análisis, por último, la ruta metodológica.

3.1. Enfoque y alcance de la investigación

² https://repositorio.sena.edu.co/normas_basicas

El estudio propuesto en esta investigación tiene por objeto Resaltar el recorrido histórico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de menos de 5 trabajadores en el Municipio de Puerto Boyacá desde el 2015-2020; a partir de algunas disposiciones legales, normativa internacional e investigaciones realizadas en Colombia. Esta investigación se abordó desde el paradigma cualitativo, el cual según Perez, (1994)

Se caracteriza por una idea general acerca del tópic y problemas de posible interés; lo que exactamente será investigado se definirá en relación con aquello que se descubre que los participantes o actores, hacen o dicen en su vida cotidiana. (p. 56)

De acuerdo a lo anterior, se destaca la comprensión de la realidad y la relación existente desde el interes de quien indaga el proceso, en este caso desde los hechos historicos acontecidos a nivel internacional, nacional y regional. Tal como lo manifiesta Galeano, (2004)

No sólo es una técnica de recolección y validación de información, sino que constituye una de sus estrategias, la cual cuenta con particularidades propias en el diseño del proyecto, la obtención de la información, el análisis y a interpretación, su expresión más característica la vemos en los estudios basados en los archivos oficiales y provados, y en los trabajos de corte teórico que también se sustenta en documentos de archivos. (p. 114)

Es decir, la investigación documental se instaura como un método para recopilar información de la estructura de un grupo social en un entorno específico; por lo que el enfoque de este proyecto se enmarco en el método cualitativo descriptivo.

3.2. Instrumentos

En primer lugar, el instrumento aplicado para llevar a cabo el estudio de los documentos correspondió a fichas de análisis Resumen Analítico Educativo (RAE). Así pues, cada Resumen contiene las reseñas comunes a las fichas como lo describe Sabino (1976) “consisten en resúmenes o síntesis de párrafos, capítulos y pueden integrar información

textual o libre creación” (p.72). Según lo anterior este instrumento permitió la selección, discriminación de los documentos y la interpretación de la información perteneciente a las investigaciones realizadas en tema de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional y lo implementado a nivel internacional.

Título:	
Autor/DO/Fecha:	
Palabras	
Introducción	
Resumen:	
Conclusiones	

Tabla 1 Resumen Analítico Educativo. Fuente Autores

Seguido a esto para llevar a cabo este proceso investigativo a cerca de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de menos de 5 trabajadores en Puerto Boyacá durante el periodo de 2015 al 2020 se hizo necesario la organización de la información a partir de tres etapas:

Identificación: En esta etapa se buscó priorizar la documentación perteneciente a las investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y regional, de 25 documentos que abordaran lo relacionado en el ámbito laboral.

Periodización: Seguido a lo anterior esta etapa permitió delimitar la indagación cronológicamente por lo que se acordó establecer el periodo a los últimos cinco años específicamente en el municipio de Puerto Boyacá.

Interpretación: Por último, esta etapa consistió en la reflexión crítica para describir los hallazgos y proponer alternativas o estrategias para la mejora del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

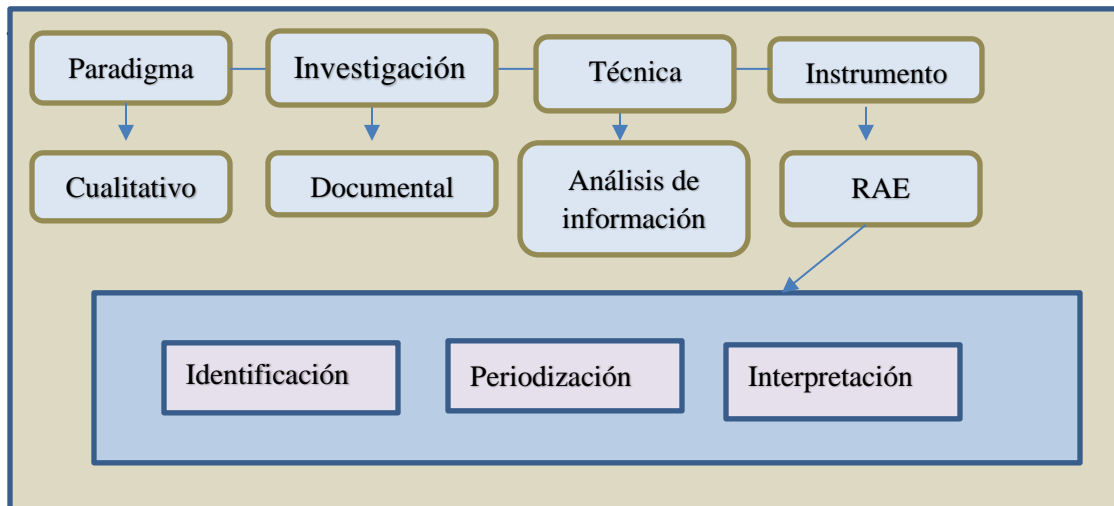


Tabla 2. Contenido Metodológico. Fuente Autores

El estudio propuesto en esta investigación tuvo por objetivo Resaltar el recorrido histórico del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo en empresas de menos de 5 trabajadores en el Municipio de Puerto Boyacá desde el 2015-2020. Lo cual sirvió para poder caracterizar la gestión de los microempresarios, localizados en una zona específica, en cuanto a los estándares mínimos requeridos para la implementación del SG-SST. Es decir, se buscó examinar el comportamiento de esos microempresarios frente a las disposiciones de la Resolución No 0312 y conocer su respuesta o posición en que se encuentran para gestionar ese proceso, puesto que la investigación no inicia de una teoría específica, sino que se trató de comprender las realidades y estructuras de un grupo social situado en un entorno específico, el enfoque de este proyecto se enmarco principalmente dentro del método cualitativo y cuantitativo. Los casos examinados se estudiaron en su cotidianidad y con los resultados de la investigación se buscó interpretar todo lo que se observó en el contexto particular en que se sitúan los microempresarios y su gestión en la

Resolución 0312. Aunque la idea principal fue recoger impresiones de estas empresas para analizarlas e interpretarlas.

Posteriormente, la información se ordenó y llevó a cabo para su posterior análisis, el cual permitió una interpretación de las respuestas que se obtuvieron, es decir, encontrar un significado a la información que se levantó sobre los microempresarios de la región citada en relación con los estándares mínimos del SG-SST.

3.2.1. Población y muestra

El planteamiento del problema bajo estudio definió un grupo social específico para examinar su gestión administrativa en cuanto al cumplimiento de los estándares mínimos en el proceso de implementación del SG-SST. En particular, la población objetivo es el grupo de microempresas de menos de 5 trabajadores que están localizadas en el municipio de Puerto Boyacá. La selección de la muestra de microempresas se hizo de manera no probabilística, es decir, que las empresas que se examinaron se escogieron según su accesibilidad en la zona definida. La fórmula a utilizada correspondió:

$$N = ((S*S) \times (Z*Z)) / (E*E)$$

n = tamaño de muestra a estimar.

S= desviación estándar de la población.

Z=margen de confianza.

E= error de estimación aceptable según nivel de confianza definido.

Como punto de partida en la investigación, se pudo definir un nivel de confianza del 80%, se acepta un error del 10% y para una desviación estándar de 0,5 entonces el tamaño de muestra fue:

$$n = ((0,5*0,5) \times (1,28)) / (0,1*0,1) = 32 \text{ microempresas}$$

Los criterios de inclusión en la población de la muestra están determinados por el tipo de estudio que se hace, es decir, que la muestra debe cumplir con el hecho de que sean

microempresas de menos de 5 trabajadores, localizadas en la zona definida, dentro de los sectores económicos comercial y de servicios, sin importar si son empresas familiares o no, ni su antigüedad, ni su carácter de formal o informal.

De acuerdo con el objetivo que plantea la investigación, el estudio principalmente implica el contacto directo con funcionarios dirigentes de las microempresas a analizar, esto con el fin de obtener de primera mano la información que el trabajo procura recabar. Por tanto, esta correspondió a la fuente de información primaria y para acceder a ella, principalmente se utilizó la entrevista, lo que permitió recolectar la información. Estas entrevistas se estructuraron en un espacio tranquilo y apropiado para tal efecto, en el cual se evitó las distracciones o desvíos de la actividad. La entrevista fue un acercamiento con los representantes de las microempresas lo cual permitió exponer o presentar los puntos de interés y así mismo recoger las impresiones esos temas.

Esta entrevista se preparó con base en una serie de interrogantes ordenados y relacionados con los objetivos de la investigación, por lo que se solicitó el tiempo necesario para su desarrollo, para la entrevista, se presentó el correspondiente mensaje de presentación consecuente con el objetivo del estudio. Por lo que se tomaron datos para poder hacer una clasificación básica: nombre y dirección de la empresa, sector económico, número de empleados, nombre y cargo del contacto. Posteriormente, la recolección de la información principal que se planteó para la entrevista fueron preguntas abiertas y cerradas.

Finalmente, se tomaron algunas variables de control como fecha, hora, duración de la entrevista y observaciones a que hubo lugar. Ahora bien, según el grado de informalidad y nivel de apertura de los entrevistados, esta se realizó de manera espontánea, sin un orden

rígido, pero siempre dentro de los parámetros de la información relacionada a los interrogantes.

Para las entrevistas se utilizó un cuestionario preparado con el fin de recolectar la información necesaria para alcanzar el propósito del estudio; el cuestionario fue conciso y no tan largo; y recogió información básica de las empresas para su clasificación dentro del propio estudio. El trabajo de exploración en la fuente primaria se pudo complementar por medio de observaciones no sistemáticas, en la medida que se pudo hacer durante el contacto con las microempresas y/o las entrevistas. Debido a que no se propuso una estructura específica para realizar las observaciones, se dió que estas a su vez arrojaron datos sobre las preguntas de investigación, como complemento a lo que se logró con las entrevistas. Estas observaciones tienen la finalidad de evidenciar aspectos de cumplimiento con relación a los estándares mínimos y el mismo SG-SST, siempre velando por el respeto hacia las microempresas y su derecho a la privacidad.

Por otra parte, como fuente de información secundaria, se recurrió a la Cámara de Comercio local y otras entidades las cuales aportaron información, en particular sobre algunas empresas del sector. Esta información permitió orientar la selección de la muestra y la recolección de la información sobre la operación de las pymes. Se anexa un bosquejo del cuestionario que sirvió de guía en las entrevistas: ³

³ <https://docs.google.com/forms/d/1G88e0cQQkRhU6ZRettY1DU7TkWDoEWOmE9jE8-CjsFU/edit#responses>

Entrevista Gestión Resolución No 0312 de 2019

Autorización de procedimiento

Por parte de la empresa _____ y habiendo sido informado y explicado el objetivo de la visita solicitada, manifestamos nuestra conformidad por la realización de esta según lugar, día y hora pactados. Igualmente, admitimos el desarrollo de la entrevista planteada, exclusivamente para fines académicos, según formato adjunto y en tanto se refiera al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, incluyendo las observaciones propuestas que se hagan en este sentido. Así mismo, estamos de acuerdo en suministrar los datos de identificación de la Empresa que se señalan en el formato. En señal de aceptación de las citadas actividades, a continuación, firmo en representación de la Empresa:

Nombre

Firma

Por parte de los investigadores, expresamos nuestro agradecimiento por el tiempo y la disposición concedidos por la Empresa y sus funcionarios para llevar a cabo el estudio, reiterando que la información recogida será usada solamente para fines académicos y que será tratada con la respectiva confidencialidad.

Objetivo de la entrevista

Examinar la gestión que las microempresas actualmente realizan para cumplir con los estándares mínimos del SG-SST.

Información general

Lugar y fecha:

Nombre de la empresa:

Dirección y teléfono:

Sector económico:

Número de empleados:

Nombre del contacto:

Cargo del contacto:

Cuestionario

1. ¿Conocen la normativa en relación al SG-SST? Si no la conocen, ¿a qué se debe?
2. ¿Conocen la Resolución No 0312?
3. ¿Qué beneficios trae el SG-SST a la Empresa?
4. ¿Cómo se está implementando el SG-SST en la Empresa?
5. ¿Quién está diseñando o ha diseñado el SG-SST en la Empresa?
6. ¿Existe un responsable del SG-SST en la Empresa?
7. ¿Cuáles aspectos del SG-SST se están implementando?
8. ¿Aplican los estándares mínimos en el proceso del SG-SST? ¿Cuánto?
9. ¿Qué se necesita para cumplir con las disposiciones de la Resolución 0312?
10. ¿Cuáles limitaciones encuentran en la implementación del SG-SST?

Tabla 3. Formato, Entrevista Gestión Resolución No 0312 de 2019. Formato Autores

Igualmente, se presenta la tabla tentativa de observaciones que se ajustará a medida que se requiera para su aplicación adecuada:

Observaciones - Resolución No 0312 de 2019

Objetivo

Examinar el cumplimiento de los aspectos definidos para las microempresas en relación con los estándares mínimos del proceso de implementación del SG-SST.

Información general

Lugar y fecha:

Nombre de la empresa:

Dirección y teléfono:

Sector económico:

Variables

¿Existe afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral?

¿Cuáles actividades de capacitación en SST se realizan?

¿Hay un Plan Anual de Trabajo del SG-SST?

¿Cada cuanto se realizan evaluaciones médicas ocupacionales a los trabajadores?

¿Se ha realizado la identificación de peligros y la evaluación de los riesgos?

¿Se han ejecutado actividades de prevención y control frente a peligros y/o riesgos?

Tabla 4 Observaciones - Resolución No 0312 de 2019, Formato Autores

3.3. Procedimientos

Una vez seleccionadas las empresas fuente de la información, se solicitó de forma directa una entrevista formal con su gerente o administrador, igual se solicita a este funcionario permiso para proceder con la entrevista; además, es muy probable que este gerente o administrador sea el dueño de la empresa.

Luego de seleccionar los documentos correspondientes al SG-SST y recabar la información de las entrevistas se concluye que las empresas con menos de cinco personas no requieren un proceso de trámites tal que se requiera de varios días para poder formalizar una cita. Por otra parte, los instrumentos de recolección de información en relación con el SG-SST fueron aquellas que se pudieron realizar de forma espontánea durante la visita.

Con la finalidad de llevar a cabo los procedimientos planteados y así mismo propiciar la participación de las microempresas, se gestionaron las debidas autorizaciones para recoger

información básica, para desarrollar el cuestionario, permiso para realizar observaciones referidas al SG-SST.

3.4. Análisis de información

Tratándose de una investigación de tipo cualitativa y cuantitativa, los resultados obtenidos se refirieron a la descripción de situaciones, realidades o comportamientos de un grupo de microempresas ubicados en el municipio de Puerto Boyacá. Así mismo, la interpretación de los resultados generó significados que no pretendieron ser generalizados, sino un analizados para conocer por qué no se ha implementado el SG-SST. En general, son resultados que no implican números o estadísticas.

La información que se recogió en las entrevistas se encuentra en los anexos, también se retomaron las debidas notas por escrito en la medida que se requirió para aclarar y complementar la consulta. Las observaciones que se puedan hacer de forma espontánea durante las visitas a las empresas igualmente se consignarán de forma escrita.

Posteriormente, los datos recogidos se llevaron en los programas de Microsoft Office, Word y Excel, como parte de la clasificación de los datos relativos a las empresas, y también para organizar las respuestas relativas a los interrogantes principales. A partir de estos registros, se procedió al análisis pertinente de la información.

3.5. Consideraciones éticas

Dentro del proceso de acercamiento con las microempresas sobre la información pertinente al proyecto, se solicitó la correspondiente entrevista a los dueños, gerentes o administradores, a quienes se les comunicó la intención de la consulta. Esta entrevista se

hizo con todo el respeto y la ética hacia las personas y empresas que se contactaron. Una vez explicada la intención de la visita y la entrevista propuesta, se procedió a solicitarles las autorizaciones y permisos correspondientes para poder desarrollar las actividades pertinentes a la reunión solicitada, según los instrumentos de recolección de la información; los permisos requeridos están consignados en el formato de entrevista.

Se deja claro que la información obtenida se manejó de manera confidencial y se guardó la debida reserva para su tranquilidad. En el mismo sentido, se garantizó el compromiso de respetar los derechos de autor que correspondió a las empresas entrevistadas y a sus funcionarios por cualquier situación o concepto que así lo requiera. A parte de la intención verbal se manifestó como sería el manejo de la información, se gestionó el formato de autorización para tratamiento de datos con el fin de validar los compromisos y garantizar a las empresas su tranquilidad en cuanto al manejo de su información.

Se establece entonces el formato adjunto de tratamiento de la información, que se revisó y ajustó según fue requerido, y que los entrevistados recibieron previo a cualquier acción para recolectar la información:

Autorización para el tratamiento de datos

Los señores _____, identificado con la cédula de ciudadanía N° _____ de _____, y _____, identificado con la cédula de ciudadanía N° _____ de _____, estudiantes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo del programa Virtual y a Distancia de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se hacen responsables por el tratamiento de la información recolectada durante la entrevista a la empresa _____ con la finalidad de usarla de forma confidencial y solamente para fines académicos dentro de su programa de especialización en la citada institución universitaria. Igualmente, se comprometen a guardar la debida reserva de los datos suministrados y a respetar los derechos de autor que correspondan a la Empresa y/o a sus funcionarios.

En constancia de lo anterior, a continuación, se presentan las firmas de los estudiantes investigadores:

Nombre _____ Nombre _____

Firma _____ Firma _____

Además, por parte de la empresa _____:

Manifiesto que he sido informado conforme a la finalidad del tratamiento de la información, reiterando mi derecho a contestar o no las preguntas que me formulen y a entregar o no la información solicitada.

Nombre _____

Firma _____

Identificación _____

Ciudad y fecha _____

Tabla 5 Autorización para el tratamiento de datos. Formato Autores

Por último, este proyecto se desarrolló con base la plantilla institucional del proyecto de la Corporación Universitaria UNIMINUTO Minuto de Dios suministrada por el profesor José Alberto Figueroa Fernández.

3.6. Cronograma

A continuación, se presenta el cronograma de actividades que se requirieron para ejecutar el proyecto de investigación:

N.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Base de datos microempresas comerciales y de servicios de la localidad			
1.1	Consultar Cámara de Comercio de la localidad	1	Mes 1 – Día 5	Lista de pymes de la localidad
1.2	Consultar fuentes de información sobre pymes de la localidad	Mes 1 – Día 1	Mes 1 – Día 5	Lista de pymes y su información básica
1.3	Realizar visita a la localidad para identificar posibles candidatos para el estudio	Mes 1 – Día 1	Mes 1 – Día 5	Lista de posibles candidatos para la entrevista
1.4	Levantar base de datos de las microempresas	Mes 1 – Día 6	Mes 1 – Día 7	Lista de microempresas de la localidad
2	Selección de la muestra			
2.1	Clasificar la información recogida	Mes 1 – Día 8	Mes 1 – Día 9	Lista de microempresas por sector económico
2.2	Identificar empresas que cumplen con el perfil de la investigación	Mes 1 – Día 10	Mes 1 – Día 10	Lista de microempresas de menos de 5 empleados

2.3	Validar el tamaño de muestra	Mes 1 – Día 11	Mes 1 – Día 12	Tamaño de la muestra que se debe investigar
2.4	Seleccionar empresas a entrevistar	Mes 1 – Día 13	Mes 1 – Día 15	Lista de microempresas a entrevistar
3	Citas para las entrevistas			
3.1	Contactar a las empresas seleccionadas	Mes 1 – Día 16	Mes 1 – Día 30	Hablar con el administrador de las empresas
3.2	Informar el objetivo del contacto	Mes 1 – Día 16	Mes 1 – Día 30	Acceso a las visitas para realizar entrevistas
3.3	Solicitar cita	Mes 1 – Día 16	Mes 1 – Día 30	Cita para entrevistas (lugar, fecha y hora)
4	Entrevistas			
4.1	Acudir a las citas programadas	Mes 2 – Día 1	Mes 2 – Día 30	Cumplimiento de la cita pactada
4.2	Gestionar autorizaciones y permisos debidos	Mes 2 – Día 1	Mes 2 – Día 30	Autorización para proceder con la entrevista
4.3	Gestionar formato de tratamiento de datos	Mes 2 – Día 1	Mes 2 – Día 30	Compromiso sobre tratamiento de la información
4.4	Desarrollar entrevista y observaciones	Mes 2 – Día 1	Mes 2 – Día 30	Información que se busca en el estudio
5	Resultados			
5.1	Tabular y organizar la información	Mes 3 – Día 1	Mes 3 – Día 7	Información ordenada según objetivos
5.2	Describir resultados por objetivo específico	Mes 3 – Día 8	Mes 3 – Día 14	Resultados imparciales según objetivos
5.3	Analizar los resultados obtenidos	Mes 3 – Día 15	Mes 3 – Día 21	Interpretación de los resultados según objetivos
6	Conclusiones y recomendaciones			
6.1	Extraer conclusiones de la investigación	Mes 3 – Día 22	Mes 3 – Día 26	Conclusiones por objetivos específico
6.2	Proponer recomendaciones	Mes 3 – Día 27	Mes 3 – Día 30	Recomendaciones para otros estudios
7	Bibliografía y anexos			
7.1	Revisar y validar bibliografía	Mes 4 – Día 1	Mes 4 – Día 10	Bibliografía verificada
7.2	Revisar y completar Anexos al informe	Mes 4 – Día 11	Mes 4 – Día 20	Anexos completos
8	Informe final del proyecto			
8.1	Presentación del informe final del proyecto	Mes 4 – Día 21	Mes 4 – Día 29	Informe final según formato institucional
8.2	Sustentación del informe final del proyecto	Mes 4 – Día 30	Mes 4 – Día 30	Presentación de sustentación

Tabla 6 Cronograma de Actividades. Formato Autores

3.7. Presupuesto

A continuación, se presenta el presupuesto que se requiere para ejecutar el proyecto de investigación:

Rubros	Rubros propios	Comentario	Total
1. Personal	0	Investigadores	0
2. Equipos	\$60.000		\$60.000

3. Software	0		0
4. Materiales e insumos	\$50.000		\$50.000
5. Viajes nacionales	\$300.000		\$300.000
7. Salidas de campo	\$300.000		\$300.000
9. Capacitación			
10. Bibliografía: Libros			
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos			
13. Otros			

Tabla 7 Presupuesto. Formato Autores

4. Resultados y discusión

En primera medida, el análisis y hallazgos según la metodología abarca algunas descripciones, adicionalmente una postura crítica la cual espera contribuir a siguientes investigaciones. En segundo lugar, se presentan los resultados de las entrevistas realizadas y por último la propuesta de la cartilla como herramienta pedagógica para las empresas que accedieron a la participación de este proyecto.

De acuerdo con lo anterior el concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo abarca una evolución desde las primeras disposiciones legales tanto si se llevan a cabo como si no. Entendido la salud como un concepto amplio que incumbe el buen estado del cuerpo en todo su conjunto; sea mental y corporal se configura como un todo, en el cual la seguridad en el espacio laboral contribuye o deteriora el buen estado del personal que labora.

Por lo que un buen ambiente laboral no solo favorece a las empresas, sino que al mismo tiempo fortalece la interacción del personal como parte del engranaje sistemático y el desarrollo empresarial.

Si bien es cierto que para cumplir con la normatividad no es suficiente la buena intención del jefe, sino el accionar de un colectivo coordinado para el bienestar de todos.

Una empresa puede verse como la versión micro que adopta matices en la historia, así como el transitar en el medio competitivo. Estos conceptos como parte de la normatividad, evidencia la necesidad de la Implementación del SG-SST para preservar la salud del trabajador, pues la integridad del personal que lleva su vida laborando para el sector empresarial necesita reiterar el cuidado que se tiene como capital humano, el cual debe responder a las diferentes dinámicas que el sistema implementa además de la aceptación de los cambios que desequilibran un proceso inherente que repercute no en una empresa, sino en el individuo con el paso del tiempo.

Si bien es cierto, el Estado debe propiciar mejores condiciones al personal, también debe procurar el acceso y cobertura a los ciudadanos como parte de un buen engranaje.

La normatividad busca proporcionar una perspectiva del cuidado por el cuerpo y los buenos hábitos dentro de las empresas encaminado a propuestas independiente de los intereses económicos individuales. Por lo que los programas y actividades que se pongan en marcha en pro del cuidado de la vida desde la seguridad y salud en el trabajo nunca están de demás y mucho menos se deben escatimar gastos en el valor de una vida y en las acciones que se implementen para evitar la problemática que puede surgir luego de un accidente.

El recorrido histórico del concepto muestra cambios relevantes relacionados con los factores sociales y políticos los cuales han tenido la trascendencia necesaria para resaltar la importancia de la normatividad colombiana; ahora bien, la Resolución 0312 de 2019 surge como respuesta a las diferentes problemáticas que presenta en el empleado, valga decir que esta norma permite un reconocimiento como herramienta para el avance y garantía de un buen ambiente laboral, puesto que exige que se cumpla la norma así no solo evita

inconvenientes legales para el empleador, sino que contribuye al bienestar como derecho y deber de todos.

¿Conocen la normativa en relación al SG-SST? Si no la conocen, ¿a qué se debe?

10 respuestas

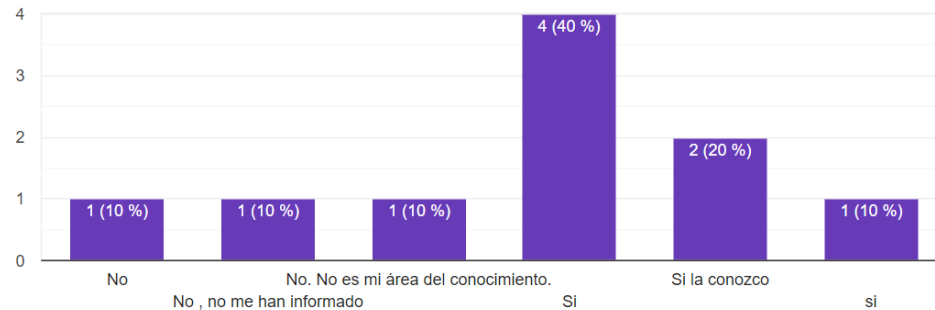


Ilustración 1: Conoce la normatividad en relación al SG-SST (Formato Autores)

¿Conocen la Resolución No 0312?

10 respuestas

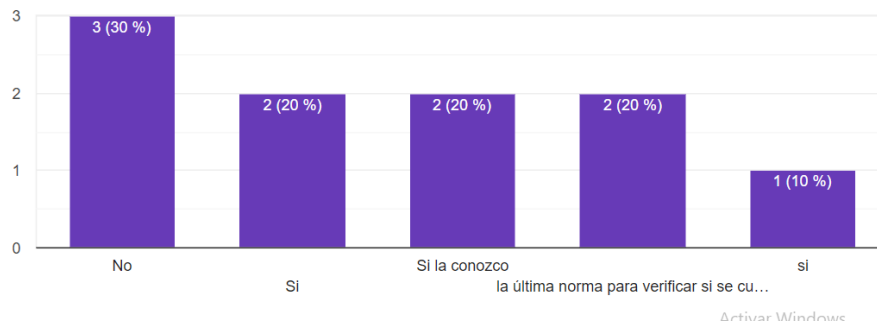


Ilustración 2: Conoce la Resolución No 0312? (Formato Autores)

¿Cuáles beneficios trae el SG-SST a la Empresa?

10 respuestas

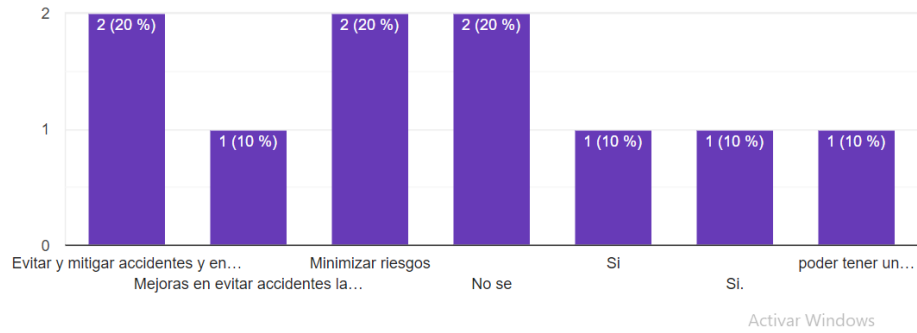


Ilustración 3 ¿Cuáles Beneficios trae el SG-SST a la empresa? (Formato Autores)

¿Cómo se está implementando el SG-SST en la Empresa?

10 respuestas

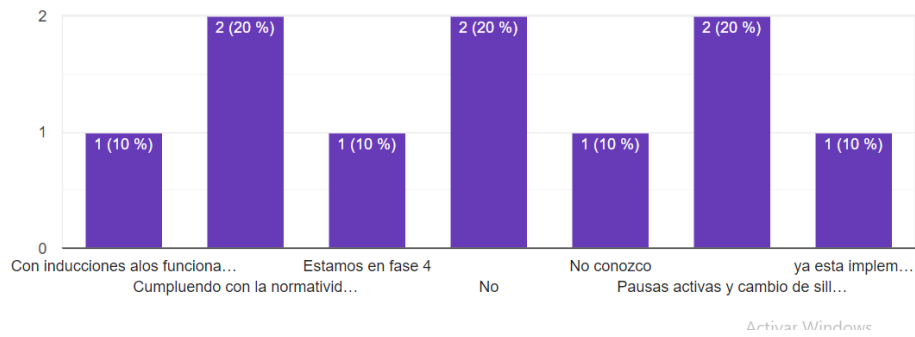


Ilustración 4 ¿Cómo se está implementando el SG-SST en la empresa? (Formato Autores)

¿Quién está diseñando o ha diseñado el SG-SST en la Empresa?

10 respuestas

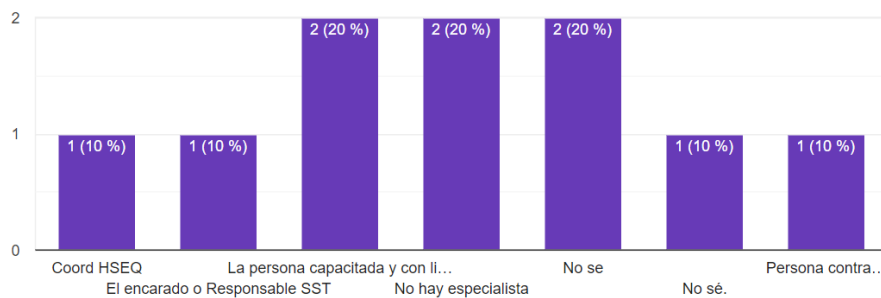


Ilustración 5 ¿Quién está diseñando o ha diseñado el SG-SST en la empresa? (Formato Autores)

¿Aplican los estándares mínimos en el proceso del SG-SST?

9 respuestas

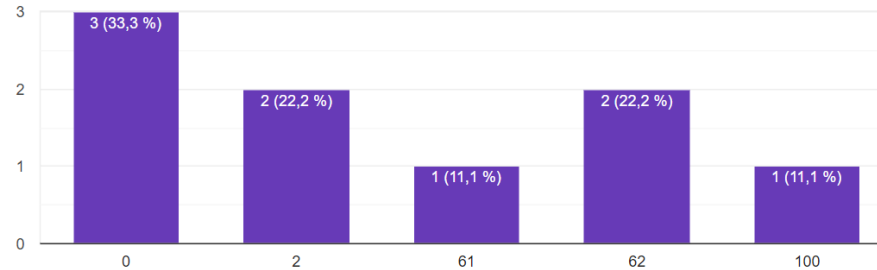


Ilustración 6 ¿Aplican los estándares mínimos en el proceso del SG-SST? (Formato Autores)

¿Qué necesitaría para cumplir con las disposiciones de la Resolución 0312?

9 respuestas

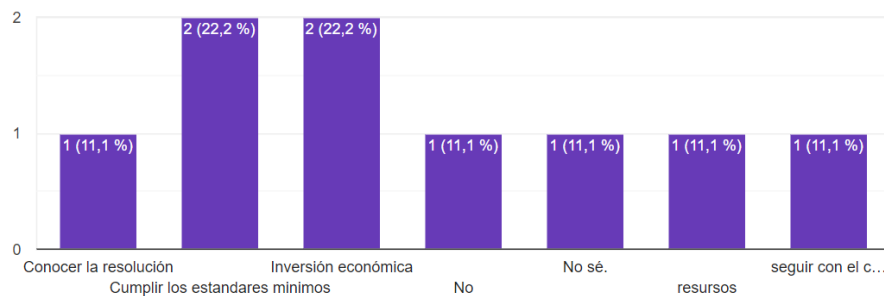


Ilustración 7 ¿Qué necesitaría para cumplir con las disposiciones de la Resolución 0312? (Formato Autores)

¿Cuáles limitaciones encuentran en la complementación del SG-SST?

9 respuestas

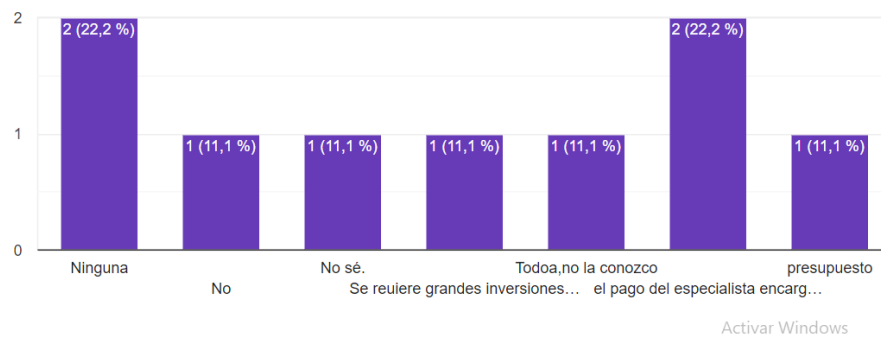


Ilustración 8 ¿Cuáles limitaciones encuentran en la complementación del SG-SST? (Formato Autores)

¿Existe afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral?

9 respuestas

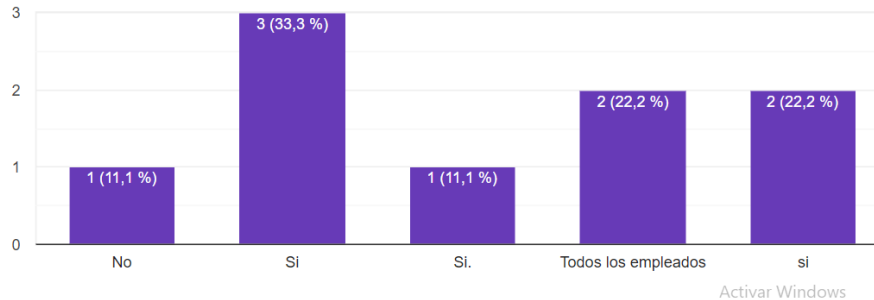


Ilustración 9 ¿Existe afiliación al Sistema de Seguridad Integral? (Formato Autores)

¿Cuáles actividades de capacitación en SST se realizan?

9 respuestas

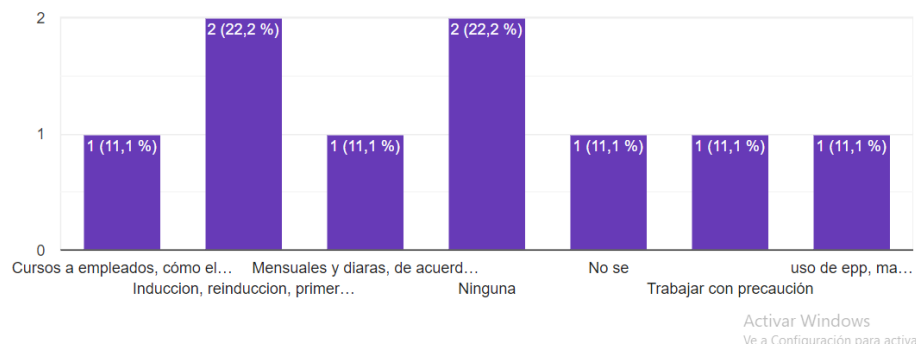


Ilustración 10 ¿Cuáles actividades de capacitación en SST se realizan? (Formato Autores)

5. Conclusiones

El diagnóstico realizado frente a los requisitos exigidos por la normatividad colombiana muestra que las empresas de menos de 5 trabajadores en el municipio de Puerto Boyacá no cumplen con esta exigencia del SG-SST lo que evidencia la falta de conocimiento en los temas relacionados con las normas que se rigen en Colombia sobre la seguridad y salud en el trabajo y peor aún las consecuencias que pueden repercutir en la salud de los empleados, de las empresas, por tal razón se hace necesario el diseño de un sistema de gestión que

contribuya con el bienestar de los trabajadores que a su vez mitigue los factores de riesgo a los que se exponen sus empleados y mejore la productividad de las empresas.

Quizá la conclusión más apropiada no solo para los investigadores que llevan a cabo este proceso, está en reiterar sobre tres conceptos; peligro, exposición y riesgo. En otras palabras; ya sea el empleado o empleador es preciso y oportuno mostrar desde el saber reconocer por medio del aprendizaje para evitar llegar a la aplicación de normas que sancionan con el factor económico, el mismo necesario para cumplirlas; la importancia de prever en el riesgo que corre el ser humano cuando es expuesto reiterativamente a los peligros que representa cumplir determinada labor, pues la seguridad ante todo puede ayudar a mejorar la salud en el entorno laboral como fuera de él. No se trata de generar temor pues no conduce a buenos términos, sin embargo, se trata de lograr generar una consciencia en todos los niveles del ser humano de manera integral para que por sí mismo comprenda que el cuidado está en primera instancia en su poder, antes que en el empleador o el Estado.

Por último, es posible que desde la individualidad del colectivo se logre interiorizar el apelar a una inteligencia emocional que corrobore la importancia de los hábitos saludables para generar un entorno o ambiente adecuado para el diario vivir.

Recomendaciones

Es importante la implementación del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo ya que no solamente garantiza que existan procedimientos que le permiten a las empresas controlar los riesgos referentes a la seguridad industrial y salud ocupacional, sino que también reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a esto.

La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo contribuye a la mejora continua de las empresas a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de las empresas y la utilización de herramientas y actividades de mejora.

Además, que el no cumplimiento de las normas legales vigentes puede acarrear sanciones como se especifica en el Artículo 45 del Decreto 614 de 1984, las cuales pueden ir desde doscientos salarios diarios mínimos legales hasta por una suma equivalente a diez mil salarios mínimos legales.

Cartilla de Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



Introducción

El Ministerio de Trabajo en coherencia con el Ministerio de Salud y Protección Social como entidades que se interesan por mejorar las condiciones de la calidad de vida, en este caso del empleado ha integrado diferentes estrategias como planes, programas y charlas que generen un impacto positivo en la población desde la implementación del Decreto 1072 del 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y la Resolución 0312 del 2019 por el cual se define los Nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Contenido

Ahora bien, este documento surge como herramienta didáctica que a partir de imágenes pretende generar un impacto positivo tanto en el trabajador como en el empleador. Los Estudiantes que participaron en este proyecto fueron Ivómn M. Torres Pontón, Víctor Hugo Cerro Dávila y Vivian del Pilar Nova Gaviria en la Corporación Universitaria UNIMINUTO.



Concéntrate para evitar riesgos

Actividad 1 Cuerpo Humano

Conéctate y divide con el grupo la identificación de los riesgos que pueden contribuir a afectar el funcionamiento y la articulación de las funciones de todo el equipo laboral. Pueden participar 2 a 3 personas. Quien acumule mayor cantidad de fichas gana.

Actividad 2 Señalización EPP

Conéctate y divide con el grupo la identificación de los riesgos que pueden ayudar a reconocer las señales que indican riesgos y que se pueden prevenir de todo el equipo laboral. Participa entre 2 a 3 personas. Quien acumule mayor cantidad de fichas gana.



Contenidos

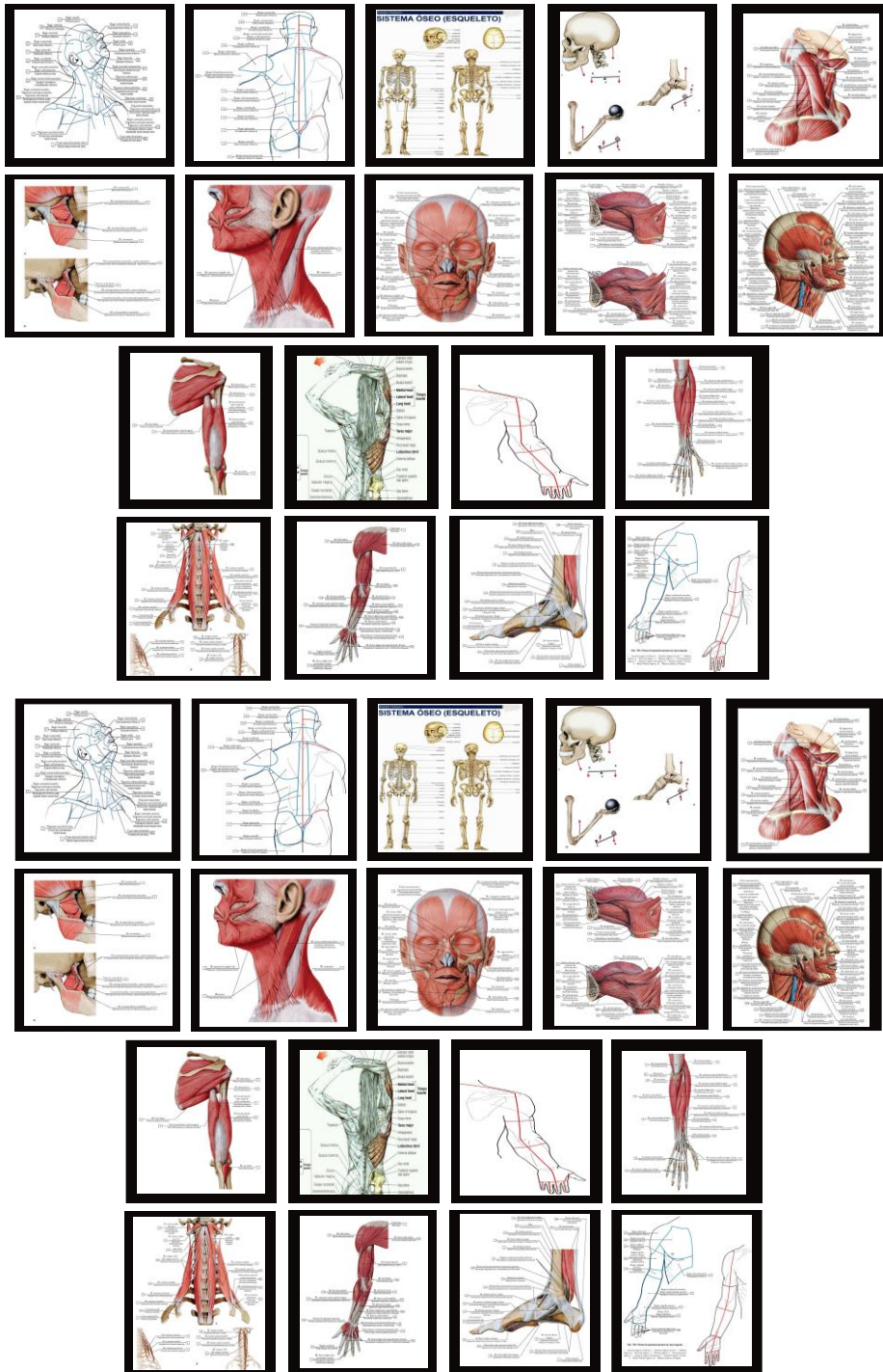
Actividad 3 Pausas Activas

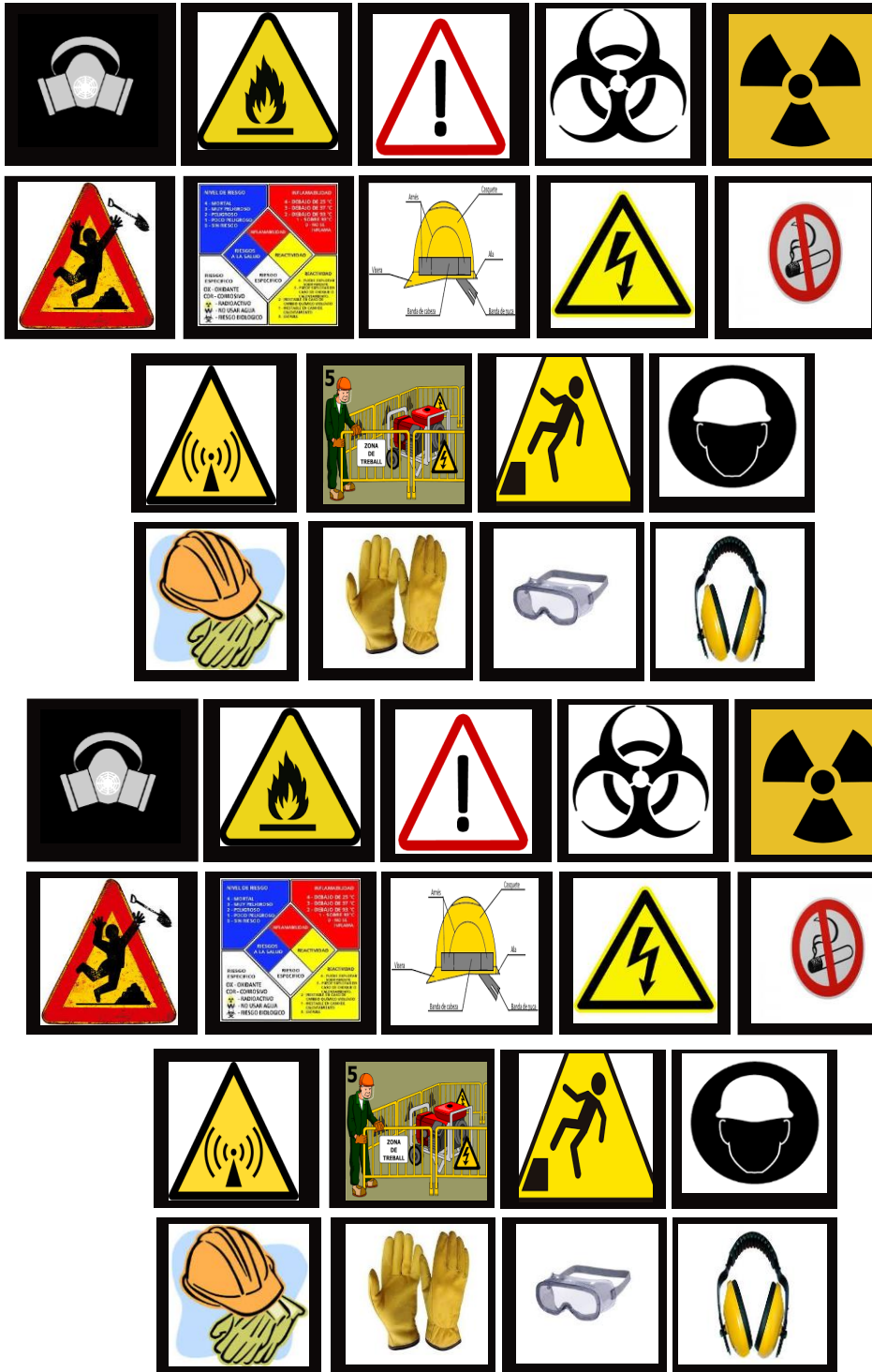
Con el objetivo de trabajar con el cuidado de la salud en las pausas activas se presentarán imágenes que pueden visualizar algunos ejercicios que se pueden realizar en el espacio laboral. Puede participar 2 a 3 personas Quien acumule mayor cantidad de fichas gana

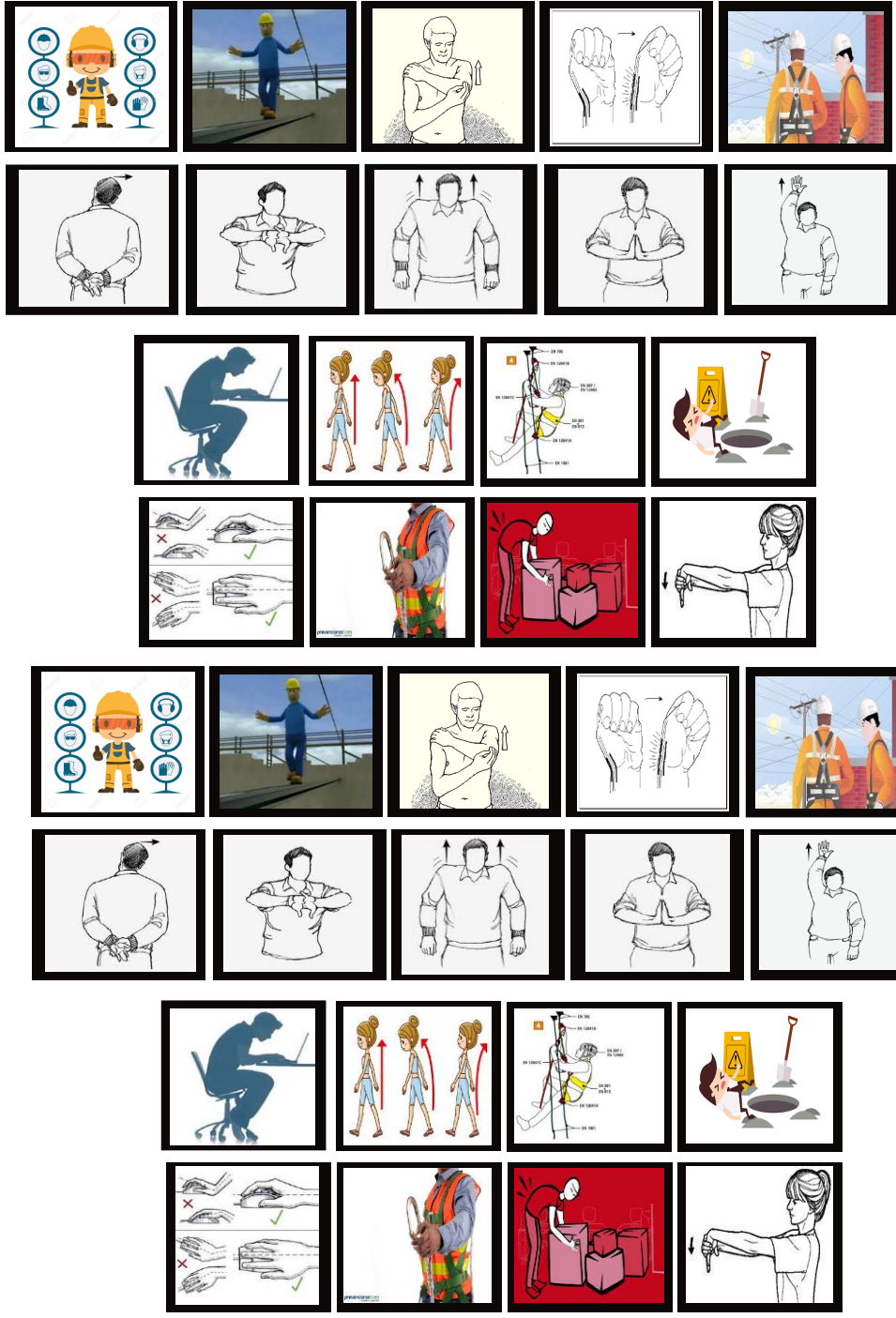
Actividad 4 Conceptos sobre SGSST

Con el objetivo de contribuir al reconocimiento de los conceptos que abarca el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se planteará la actividad en la cual podrán participar entre 2 a 3 personas Quien acumule mayor cantidad de fichas gana









Referencias Bibliográficas

<http://www.mitrabajo.gov.co/dalora>
<https://ingsoc/resolucion/0312de2019-nuevos-estandares-minimos-de-sgst/>
http://necabogsaif/?page=4&id=Andonija_bli4_t1&menu=Andonija_bli4_t1
https://www.google.com/search?q=estiramiento+de+las+manos&btn=isch&ved=2ahUK-EytkdY-DaAUSzABtkUCIQ2-CgQABAA&q=estiramiento+de+las+manos&gs_lq=CgNbbWQAZlEQAQJhcEiCMQkdEQAQQzCQAACBAgAEBQOQEM-tBVCeWw6AA-AAeACAACQIAGLj5EBEDAMjAQAQQAGGAGmBMd26WtZv&site=ing&e=STeRxpAQ2/WkFudkAUSoh=52&hw=126&iz=1CISQJL_eC0836C838&safe=ative&hl=es

Cartilla de Sistema de Gestión Seguridad y
Salud en el Trabajo

Este material surgió gracias al aporte y apoyo de
Ivónn M. Torres Pontón
Víctor Hugo Cerro Dávila
Vivian del Pilar Nova Gaviria
Bogotá, Abril de 2020



Cartilla de Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo

Este material surgió gracias al aporte y apoyo de
Ivónn M. Torres Pontón
Victor Hugo Cerro Dávila
Vivian del Pilar Nova Gaviria
Bogotá, Abril de 2020

Bibliografía

- Anzola. (2006). *Mejorando la competitividad de la PYMES*. Obtenido de Universidad Externado de Colombia: <https://www.worldcat.org> › title › oclc › loc=Colombia
- Anzola. (2007). *Determinantes de las acciones gerenciales en microempresas y empresas PYMES*. Obtenido de Universidad Externado de Colombia,: <https://ideas.repec.org/b/ext/admone/13.html>
- Bernal. (2016). *Metodología de la Investigación*. Pearson. Recuperado el 16 de Septiembre de 2019
- Centro de Estudios Económicos . (2018). *Gran Encuesta a las Microempresas*. Obtenido de http://www.anif.co/sites/default/files/publicaciones/gem18_.pdf
- FASECOLDA. (7 de Mayo de 2019). *Políticas de Gestión del Talento Humano*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2019, de http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/institucional/administracion-de-personal/resoluciones-y-circulares/-/document_library/Q3QJtyMvn3ry/view_file/307472
- Kalmanovitz. (2010). *Nueva Historia Económica de Colombia*. Obtenido de https://www.academia.edu/11948293/KALMANOVITZ_Salom%C3%B3n_Editor_Nueva_Historia_Econ%C3%B3mica_de_Colombia
- Lobo. (2016). *Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Basado en la Integración de la Norma OHSAS en la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S*. Obtenido de Escuela Colombiana de Ingeniería : <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/Lobo%20Pedraza%2C%20Karen%20Liseth%20-%202016.pdf>
- Marin. (2014). *Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/PepProgramaSaludOcupacional.pdf>
- Min. Trabajo. (2010). *Guías de atención integral en Seguridad y Salud en el trabajo*. Obtenido de www.consultorsalud.com › Medicina clínica
- Ministerio de Protección Social . (2007). *Resolución Número 1401*. Obtenido de por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 2404*. . Obtenido de Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos cial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los: <Http://www.mintrabajo.gov.co/documents/Resolucion+2404+de+2019-+...>
- OIT. (28 de Abril de 2011). *Sistema de Gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua*. Recuperado el 1 de Marzo de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *Prevención de trastornos musculoesqueléticos en el lugar de trabajo*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2019, de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh5sp.pdf?ua=1
- Quintero. (2014). *Sistema de Gestión de Calidad en la PYMES en Colombia*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granad:

- <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13450/QuinteroA;jsessionid=77BF274E59B78895D40A7C76BA9A641E?sequence=1>
- Sabino. (1978). *El proceso de Investigación*. Bogotá, Colombia: EL Cid Ltda. Recuperado el 23 de Febrero de 2019
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Tamayo. (1994). *El Proceso de la Investigación Científica* (Tercera ed.). (S. LIMUSA, Ed.) México D.F: Noriega Editores. Recuperado el 13 de Septiembre de 2019, de <https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tamayo1>
- UNIMINUTO . (2019). *Legislación laboral y relación con la seguridad y salud en el trabajo* .

ANEXOS

Título: Análisis documental: Mejorando la competitividad de la PYMES . Obtenido de Universidad Externado de Colombia
--

Autor/Edición y Fecha: : 1.Anzola. (2006).
--

Palabras Claves:

En Colombia las mi pymes representan el 96.4% del total de establecimientos empresariales y generan 80.8% del empleo, hacen presencia en diferentes sectores productivos y contribuyen con un porcentaje considerable al PIB (Plata, 2009). En los planes de desarrollo del departamento de Boyacá para los periodos 2008 - 11 y 2012 - 15, el sector agroindustrial es uno de los señalados como promisorios, con potencialidades aprovechables. En el presente artículo se analizan y describen características de la gerencia en micro, pequeñas y medianas empresas (mi pymes) agroindustriales del departamento de Boyacá. Para el desarrollo de la presente investigación se trabajó sobre 64 empresas agroindustriales procesadoras de alimentos de origen agrícola y pecuario ubicadas en las ciudades de Tunja, Duitama y Sogamoso donde se analizaron aspectos referentes a su cultura, estructura organizacional y estrategias empresariales, manejadas por gerentes generales. Una vez analizados los resultados obtenidos se evidenciaron algunas fortalezas y debilidades en la gerencia de estas empresas, por lo cual se hace necesario aunar esfuerzos desde diferentes instituciones, para asesorar y capacitar a propietarios, gerentes y personal de las empresas del sector agroindustrial con el fin de definir estrategias basadas en un enfoque de gestión integral

<https://www.worldcat.org> › title › oclc › loc=Colombia

Título: Análisis documental: *Determinantes de las acciones gerenciales en microempresas y empresas PYME*

Autor/Edición y Fecha: Anzola. (2007). S. Obtenido de Universidad Externado de Colombia

Palabras Claves:

El grupo de investigación sobre Gestión Organizacional, reconocido por Colciencias, ha venido desarrollando proyectos de investigación desde el primer semestre de 1998, en temas relacionados con culturas corporativas y perdurabilidad empresarial como parte de la línea de investigación: Gestión humana y desarrollo organizacional, del Centro de Gestión Humana y Organizaciones de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia. Este grupo inició su trabajo con un primer proyecto

de investigación que consistió en la estructuración del estado del arte relacionado con las temáticas vinculadas a su campo de estudio¹. Para ello, fue necesario un barrido general de la literatura más representativa existente a nivel nacional e internacional y de los aportes teóricos realizados desde diferentes disciplinas, programas y experiencias empresariales.

<https://ideas.repec.org/b/ext/admone/13.html>

Título: Análisis documental: Metodología de la Investigación. Pearson. Recuperado el 16 de septiembre de 2019 Centro de Estudios Económicos. (2018). Gran Encuesta a las Microempresas.

Autor/Edición y Fecha: Bernal. (2016).

Palabras Claves:

3. En Colombia, la Gran Encuesta Pyme de Anif ha sido la principal fuente de información de la pequeña y mediana empresa del país. Dado el éxito de dicho esfuerzo en el campo Pyme, Anif, de la mano de socios estratégicos (Banco de la República, Bancóldex, la Cámara de Comercio de Medellín, Confecámaras, IFC, Acopi, Asomicrofinanzas, Banca de las Oportunidades, CAF y el Fondo Nacional de Garantías) ha buscado extender dicho esfuerzo hacia el campo de las microempresas. Es en este contexto en que dicho asocio tiene el gusto de presentar la primera lectura de la Gran Encuesta a las Microempresas (GEM), en busca de subsanar la falta de información del segmento en Colombia. Replicando la metodología que ha venido puliendo la Gran Encuesta Pyme durante la última década, en esta primera medición de la GEM se estudiarán 4 módulos temáticos principales: Situación Actual, Perspectivas, Ahorro-Financiamiento y Acciones de Mejoramiento. Adicionalmente, se analizarán las características estructurales de las microempresas en un módulo de Caracterización Empresarial. Es de destacar que la GEM incluirá análisis diferenciales para microempresas formales vs. informales, dados los consabidos desafíos de formalización empresarial de dicho sector en Colombia. La Encuesta fue realizada en los meses de enero a marzo de 2018 por Cifras & Conceptos, firma encuestadora encargada del trabajo de campo de la Gran Encuesta Pyme desde 2014. En esta primera lectura de la GEM se entrevistó a 1.454 microempresarios de los macrosectores de industria, comercio y servicios. A nivel regional, la encuesta se realizó en las principales ciudades de Colombia, con especial participación de Bogotá (incluyendo municipios aledaños), Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Pereira, Cúcuta y Manizales. En esta medición inicial, los principales resultados muestran un sector microempresarial con: i) formalidades del orden del 70%-80%, según la muestra seleccionada; ii) acceso al crédito inferior al 20% del total (por debajo del 45% reportado por las Pymes), aunque cerca del 90% de dicho crédito se canaliza mediante el sector financiero formal; iii) capacidad de ahorro de aproximadamente el 30% del total, donde cerca de la mitad se mantiene por fuera del sistema financiero; y iv) marginal capacidad exportadora, con solo un 3% de microempresas exportando sus bienes-servicios. Anif reitera su agradecimiento a los patrocinadores de la Gran Encuesta a las Microempresas, quienes a través de su apoyo técnico y económico permitirán su consolidación como una

de las principales fuentes de información estadísticamente significativa sobre el importante segmento de microempresas en Colombia (de manera similar a lo realizado por la Gran Encuesta Pyme).

Obtenido de http://www.anif.co/sites/default/files/publicaciones/gem18_.pdf

Título: Análisis documental: Políticas de Gestión del Talento Humano

Autor/Edición y Fecha: FASECOLDA. (7 de Mayo de 2019)

Palabras Claves:

El mundo avanza con creciente velocidad y la organización de la producción global va mutando con ella. La globalización de la economía impuso la competitividad como la base para el éxito o el fracaso de las economías, y dio lugar a la organización de la producción en cadenas globales de valor. Solo las empresas innovadoras, eficientes y de alta productividad tienen posibilidades de vincularse a ellas. La revolución tecnológica actual posiblemente dé lugar a un nuevo cambio, en el que las cadenas globales de valor se tornen obsoletas o pierdan relevancia en la organización de la producción mundial. La automatización y la robotización de un número cada vez más grande de actividades productivas no solo están desplazando trabajadores, sino que están propiciando el retorno de empresas a sus países de origen (reshoring o backshoring); además, varias de las actividades que se quedan en las economías en desarrollo dejan de ser la panacea para el empleo formal de mediana y baja calificación. Varios ejemplos ilustran esta última faceta; en el caso de los call centers, los trabajadores están siendo sustituidos por algoritmos o por robots (The Economist, 2016). En las cadenas de restaurantes, los meseros están siendo reemplazados por tabletas para hacer los pedidos y pagarlos, y la preparación de los alimentos está siendo realizada por robots (Ford, 2016, p. 30). Hay casos como el de Japón, en el que un hotel de 100 habitaciones es atendido por robots, con la complementación de solo dos o tres seres humanos (Oppenheimer, 2018, p. 26-27). Las empresas de Colombia solo se han vinculado de forma marginal a las cadenas globales de valor, como consecuencia de las políticas proteccionistas –que la hacen una de las economías más cerradas del mundo–, la baja competitividad y los problemas estructurales de productividad. Eso ha impedido un mejor desempeño de la economía en términos de crecimiento y bienestar. Con la automatización y robotización de la producción de bienes y servicios los problemas mencionados para las economías en desarrollo tienden a acentuarse; un mayor número de empresas pueden salir de esos países y la inteligencia artificial hará redundantes muchos trabajos

http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/institucional/administracion-de-personal/resoluciones-y-circulares/-/document_library/Q3QJtyMvn3ry/view_file/307472

Título: Análisis documental: *Nueva Historia Económica de Colombia.*

Autor/Edición y Fecha: Kalmanovitz. (2010).

Palabras Claves:

Salomón Kalmanovitz ogotá, Universidad Jorge Tadeo LozanoTaurus, 2010, 360 pp.

Nueva historia económica de Colombia isbn: 978-958-704-940-4 Tratándose de contar la historia económica de un país no es de extrañar que los recursos dominantes en los cuales se apoya un relato de esta naturaleza sean las cifras, los datos, los gráficos y los cuadros estadísticos que dan cuenta del desenvolvimiento de las instituciones económicas a lo largo de un período determinado. En este sentido, tales recursos se constituyen en estrategias de validación, legitimación y exposición de un conocimiento fuertemente enraizado en la perspectiva de análisis positivista. No obstante, y de manera sorprendente, el nuevo texto de Salomón Kalmanovitz, acertadamente titulado Nueva historia económica de Colombia, logra ir más allá de dichas estrategias tradicionales desarrollando otras, que conjugan el análisis del desenvolvimiento de las instituciones económicas con el de las lógicas políticas y sociales bajo las cuales el accionar de dichas instituciones adquiere un sentido y una dinámica que no siempre se corresponde con los proyectos económicos para los cuales fueron creadas. Desde este enfoque, lo que la Nueva historia económica de Colombia intenta contar es cómo existe una íntima correspondencia entre las dinámicas de la economía y las dinámicas de la sociedad y de la política que impera en ella; esto es, una especie de simbiosis donde al precario desarrollo económico bien se lo podría entender como la causa, pero, también, como la consecuencia de un débil desarrollo de las instituciones sociales y políticas. De ahí que, no obstante desde comienzos del siglo xx se ha buscado encauzar los proyectos y las metas económicas por las vías de la organización, la racionalización y el fortalecimiento de las instituciones económicas, lo cierto es que ambos aspectos, en su accionar, siempre han tropezado o con la herencia de la España colonial, o con el conflicto político partidista o con el fenómeno de la violencia de actores que, inspirados en ideologías de izquierda y de derecha, intentan reivindicar sus derechos. De acuerdo con esto, la Nueva historia de Colombia termina siendo un relato interesante, en el que emergen las visiones y estrategias acerca del crecimiento económico, pero también los análisis de los modelos y las teorías del desarrollo, cuya ejecución han intentado distintos gobiernos con el propósito de hacer andar al país por la senda de la modernidad, el capitalismo y la democracia. Se trata de un relato muy bien sustentado y al alcance de cualquier lector profano, donde el autor no duda en exponer tanto los avances

en materia de productividad, inversión, ahorro y empleo, que evidencian el crecimiento de los sectores financieros, industriales, agrícolas y mineros, como las deficiencias capaces de mostrar que un importante segmento de la sociedad colombiana se encuentra 337 Mirla Villadiego Prins | Crecimiento y desarrollo económico en la historia de Colombia al margen de la seguridad social por cuenta del desempleo, el subempleo y la informalidad que históricamente han generado la inestabilidad de las reglas del juego de la economía, e impedido con ello un mayor crecimiento productivo, así como la ausencia de consensos políticos y sociales que hagan posible el desarrollo económico y el bienestar social. En la línea de estos planteamientos, las conclusiones del autor son contundentes, pues no solo son evidentes las dificultades para elaborar los pronósticos económicos y la planeación del desarrollo, basados exclusivamente en un cálculo racional entre medios y fines, sin considerar el contexto social en el que se les sumerge, sino, también, los enormes desafíos a los cuales se enfrentará el diseño de una política económica de largo aliento que permita, además del crecimiento económico, el establecimiento de consensos sociales sostenibles.

https://www.academia.edu/11948293/KALMANOVITZ_Salom%C3%B3n_Editor_Nueva_Historia_Econ%C3%B3mica_de_Colombia

Título: Análisis documental: Metodología de la investigación

Autor/Edición y Fecha: Sampiere

Palabras Claves:

La investigación cuantitativa debe ser lo más “objetiva” posible.⁴ Los fenómenos que se observan o miden no deben ser afectados por el investigador, quien debe evitar en lo posible que sus temores, creencias, deseos y tendencias influyan en los resultados del estudio o interfieran en los procesos y que tampoco sean alterados por las tendencias de otros (Unrau, Grinnell y Williams, 2005). 10. Los estudios cuantitativos siguen un patrón predecible y estructurado (el proceso) y se debe tener presente que las decisiones críticas sobre el método se toman antes de recolectar los datos. 11. En una investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse. 12. Al final, con los estudios cuantitativos se pretende confirmar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. Esto significa que la meta principal es la formulación y demostración de teorías. 13. Para este enfoque, si se sigue rigurosamente el proceso y, de acuerdo con ciertas reglas lógicas, los datos generados poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento.

14. Esta aproximación se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría, y de ésta se derivan expresiones lógicas denominadas “hipótesis” que el investigador somete a prueba. 15. La investigación cuantitativa pretende identificar leyes “universales” y causales (Bergman, 2008). 16. La búsqueda cuantitativa ocurre en la “realidad externa” al individuo. Conviene ahora explicar cómo se concibe la realidad con esta aproximación a la investigación. Para este fin, utilizaremos la siguiente argumentación basada en Grinnell (1997) y Creswell (2013a): 1. Hay dos realidades: la primera es interna y consiste en las creencias, presuposiciones y experiencias subjetivas de las personas, que van desde las muy vagas o generales (intuiciones) hasta las convicciones bien organizadas y desarrolladas lógicamente a través de teorías formales. La segunda realidad es objetiva, externa e independiente de las creencias que tengamos sobre ella (la autoestima, una ley, los mensajes televisivos, una edificación, el sida, etc., ocurren, es decir, cada una constituye una realidad a pesar de lo que pensemos de ella). 2. Esta realidad objetiva es susceptible de conocerse. Bajo esta premisa, resulta posible investigar una realidad externa y autónoma del investigador. 3. Se necesita comprender o tener la mayor cantidad de información sobre la realidad objetiva. Conocemos la realidad del fenómeno y los eventos que la rodean a través de sus manifestaciones. Para entender cada realidad (el porqué de las cosas), es necesario registrar y analizar dichos eventos. Desde luego, en el enfoque cuantitativo lo subjetivo existe y posee un valor para los investigadores; pero este enfoque se aboca a demostrar qué tan bien se adecua el conocimiento a la realidad objetiva. Documentar esta coincidencia constituye un propósito central de muchos estudios cuantitativos (que los efectos que consideramos que provoca una enfermedad sean “verdaderos”, que capturemos la relación “real” entre las motivaciones de una persona y su conducta, que un material que se supone posea determinada resistencia auténticamente la tenga, entre otros). 4. Cuando las investigaciones creíbles establezcan que la realidad objetiva es diferente de nuestras creencias, éstas deben modificarse para adaptarse a tal realidad, como se ve en la figura 1.2 (note el lector que la “realidad” no cambia, sino que es la misma; lo que se ajusta es el conjunto de creencias o hipótesis del investigador y, en consecuencia, la teoría).

Qué es plantear el problema de investigación cuantitativa? Una vez que se ha concebido la idea de investigación y el científico, estudiante o experto ha profundizado en el tema y ha elegido el enfoque cuantitativo, se encuentra en condiciones de plantear el problema de investigación. De nada sirve contar con un buen método y mucho entusiasmo, si no sabemos qué investigar. En realidad, plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación. El paso de la idea al planteamiento del problema puede ser inmediato o bien tardar un tiempo considerable; depende de cuán familiarizado esté el investigador con el tema de su estudio, la complejidad misma de la idea, la existencia de estudios antecedentes, el empeño del investigador y sus habilidades personales. Seleccionar un tema o una idea no lo coloca inmediatamente en la posición de considerar qué información habrá de recolectar, con cuáles métodos y cómo analizará los datos que obtenga. Antes, necesita formular el problema específico en términos concretos y explícitos, de manera que sea susceptible de investigarse con procedimientos científicos (Race, 2010; Selltiz et al., 1980). Delimitar es la esencia de los planteamientos cuantitativos. Ahora bien, como señala Ackoff (1967), un problema planteado

correctamente está resuelto en parte; a mayor exactitud corresponden más posibilidades de obtener una solución satisfactoria. El investigador debe ser capaz no sólo de conceptualizar el problema, sino también de escribirlo en forma clara, precisa y accesible. En ocasiones sabe lo que quiere hacer, pero no cómo comunicarlo a los demás, y tiene que realizar un mayor esfuerzo por traducir su pensamiento a términos comprensibles, pues en la actualidad la mayoría de las investigaciones requieren la colaboración de varias personas. Los planteamientos cuantitativos se derivan de la literatura y corresponden a una extensa gama de propósitos de investigación, como: describir tendencias y patrones, evaluar variaciones, identificar diferencias, medir resultados y probar teorías. Criterios para plantear el problema Según Kerlinger y Lee (2002) los criterios para plantear un problema de investigación cuantitativa son:

- El problema debe expresar una relación entre dos o más conceptos o variables (características o atributos de personas, fenómenos, organismos, materiales, eventos, hechos, sistemas, etc., que pueden ser medidos con puntuaciones numéricas).
- El problema debe estar formulado como pregunta, claramente y sin ambigüedades; por ejemplo: ¿qué efecto?, ¿en qué condiciones...?, ¿cuál es la probabilidad de...?, ¿cómo se relaciona... con...?
- El planteamiento debe implicar la posibilidad de realizar una prueba empírica, es decir, la factibilidad de observarse en la “realidad objetiva”. Por ejemplo, si alguien se propone estudiar cuán sublime es el alma de los adolescentes, está planteando un problema que no puede probarse empíricamente, pues ni “lo sublime” ni “el alma” son observables. Claro que el ejemplo es extremo, pero nos recuerda que el enfoque cuantitativo trabaja con aspectos observables y medibles de la realidad. ¿Qué elementos contiene el planteamiento del problema de investigación en el proceso cuantitativo? Los elementos para plantear un problema son fundamentalmente cinco y están relacionados entre sí: los objetivos que persigue la investigación, las preguntas de investigación, la justificación y la viabilidad del estudio, y la evaluación de las deficiencias en el conocimiento del problema. En la investigación, como en la vida, nuestras acciones se guían por objetivos y preguntas. Por ejemplo, si un artista va a pintar un cuadro, antes de comenzar debe plantearse qué va a dibujar. No 1 1 1 El término “problema” proviene del griego y su significado original es “escudo, valla, obstáculo o impedimento” (Eidlin, 2009). www.elosopanda.com | jamespoetrodriguez.com ¿Qué elementos contiene el planteamiento del problema de investigación en el proceso cuantitativo? 37 es lo mismo un paisaje de la naturaleza que una escena de la vida cotidiana o un bodegón. También tiene que definir qué técnica utilizará (óleo, acuarela, lápiz, pastel, etc.). Por otro lado, es necesario que determine el tamaño del cuadro o área en que va a pintar. Lo mismo ocurre con un músico cuando decide componer una pieza. Para empezar, debe plantearse si va a componer una balada, una rola rockera, una bachata, una sinfonía, un tango, etcétera. De igual manera, un investigador, antes de emprender su estudio, tiene que plantear el problema (establecer sus objetivos y preguntas, lo que “va a pintar o a componer”) y qué método o enfoque va a utilizar (cuantitativo, cualitativo o mixto; por ejemplo, en pintura: óleo, acuarela, etc., o una mezcla; en música: contrapunto, serialismo, al azar, improvisación, etcétera). Pero además de estos dos elementos hacen falta otros: la justificación (¿por qué componer la pieza?), la viabilidad del estudio (¿es factible componerla con los conocimientos, habilidades y recursos que se poseen y a tiempo?) y una evaluación de las deficiencias en el conocimiento del problema (¿qué aporta la pieza

de acuerdo con el panorama y tendencias musicales?). Objetivos de la investigación En primer lugar, es necesario establecer qué se pretende con la investigación, es decir, cuáles son sus objetivos. Con unas investigaciones se busca, ante todo, contribuir a resolver un problema en especial; en tal caso, debe mencionarse cuál es ese problema y de qué manera se piensa que el estudio ayudará a resolverlo. Otras investigaciones tienen como objetivo principal probar una teoría o aportar evidencias empíricas a favor de ella. Los objetivos deben expresarse con claridad y ser específicos, medibles, apropiados y realistas —es decir, susceptibles de alcanzarse (Tucker, 2004)—. Son las guías del estudio y hay que tenerlos presentes durante todo su desarrollo. Al redactarlos, es habitual utilizar verbos y derivados del tipo: “describir”, “determinar”, “demostrar”, “examinar”, “especificar”, “indicar”, “analizar”, “estimar”, “comparar”, “valorar” y “relacionar” respecto de los conceptos o variables incluidas. Evidentemente, los objetivos que se especifiquen deben ser congruentes entre sí. Objetivos de investigación Señalan a lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías del estudio. Investigación de Mariana sobre el noviazgo Para continuar con el ejemplo del capítulo anterior, diremos que una vez que Mariana se ha familiarizado con el tema y decidido llevar a cabo una investigación cuantitativa, encuentra que, según algunos estudios, los factores más importantes son la atracción física, la confianza, la proximidad física, el grado en que cada uno de los novios refuerza positivamente la imagen personal del otro y la similitud entre ambos (en convicciones fundamentales y valores). Entonces, los objetivos de su investigación se podrían plantear de la siguiente manera: • Determinar si la atracción física, la confianza, la proximidad física, el reforzamiento de la autoestima y la similitud tienen una influencia significativa en el desarrollo del noviazgo entre jóvenes catalanes. El “desarrollo del noviazgo” se entenderá como la evaluación que hacen los novios de su relación, el interés que muestran por ella y su disposición a continuarla. • Evaluar cuál de los factores mencionados ejerce mayor influencia sobre la evaluación de la relación, el interés que muestran por ella disposición a continuarla. • Indagar si se encuentran vinculadas entre sí la atracción física, la confianza, la proximidad física, el reforzamiento de la autoestima y la similitud. • Analizar si hay o no diferencias entre los hombres y las mujeres respecto al peso que le asignan a cada factor en la evaluación de la relación, el interés que muestran por ella y su disposición a continuarla. • Examinar si hay o no diferencias entre parejas de distintas edades en relación con el peso asignado a cada uno de los factores en torno a la evaluación de la relación, el interés que muestran por ella y la disposición a continuarla. Ejemplo Es posible que durante la investigación surjan otros objetivos, se modifiquen los objetivos iniciales o incluso se cambien por nuevos objetivos, según la dirección que tome el estudio. 2 www.elosopanda.com | jamespoetrodriguez.com

38 Capítulo 3 Planteamiento cuantitativo del problema Preguntas de investigación Además de definir los objetivos concretos de la investigación, es conveniente plantear, por medio de una o varias preguntas, el problema que se estudiará. Hacerlo en forma de preguntas tiene la ventaja de presentarlo de manera directa, lo cual minimiza la distorsión (Christensen, 2006). Con frecuencia, las preguntas de investigación se plantean en términos de ¿qué?, ¿por qué? y ¿cómo? (Lewkowicz, 2010; Lavralcas, 2008 y Blaikie, 2003). No siempre en la pregunta o las preguntas se comunica el problema en su totalidad, con toda su riqueza y contenido. A veces se formula solamente el propósito del estudio,

aunque las preguntas deben resumir lo que habrá de ser la investigación. Al respecto, no podemos decir que haya una sola forma correcta de expresar todos los problemas de investigación, pues cada uno requiere un análisis particular; pero las preguntas generales tienen que aclararse y delimitarse para esbozar el campo del problema y sugerir actividades pertinentes para la investigación (Ferman y Levin, 1979). Las preguntas demasiado generales no conducen a una investigación concreta; por tanto, hay que acotar las preguntas como las siguientes: ¿por qué algunos matrimonios duran más que otros?, ¿cómo afecta el fuego al concreto?, ¿por qué hay personas más satisfechas con su trabajo que otras?, ¿en qué programas de televisión hay muchas escenas sexuales?, ¿cambian con el tiempo las personas que van a psicoterapia?, ¿los gerentes se comprometen más con su empresa que los obreros?, ¿cómo se relacionan los medios de comunicación colectiva con el voto?, etc. Esas preguntas constituyen más bien ideas iniciales que es necesario refinar y precisar para que guíen el comienzo de un estudio. La última pregunta, por ejemplo, habla de “medios de comunicación colectiva”, término que implica la radio, la televisión, los periódicos, las publicaciones, el cine, los anuncios publicitarios en exteriores, internet y otros más. Asimismo, se menciona “voto” sin especificar el tipo, el contexto ni el sistema social, tampoco si se trata de una votación política de nivel nacional o local, sindical, religiosa, para elegir al representante de una cámara industrial o a un funcionario como un alcalde o un miembro de un poder legislativo. Incluso si el voto fuera para una elección presidencial, la relación expresada no lleva a diseñar actividades pertinentes para completar una investigación, a menos que se piense en “un gran estudio” que analice todas las posibles vinculaciones entre ambos términos (medios de comunicación colectiva y voto). En efecto, tal como se formula la pregunta, origina una gran cantidad de dudas: ¿se investigarán los efectos que la difusión de propaganda a través de dichos medios tiene en la conducta de los votantes?, ¿se analizará el papel de estos medios como agentes de socialización política respecto del voto?, ¿se investigará en qué medida se incrementa el número de mensajes políticos en los medios de comunicación masiva durante épocas electorales?, ¿acaso se estudiará cómo los resultados de una votación afectan lo que opinan las personas que manejan esos medios? Es decir, no queda claro qué se va a hacer en realidad. Lo mismo ocurre con las otras preguntas, que son demasiado generales. En su lugar deben plantearse preguntas mucho más específicas, como por ejemplo: ¿el tiempo que las parejas dedican cotidianamente a evaluar su relación está vinculado con el tiempo que perdura su matrimonio? (en un contexto particular, por ejemplo: parejas que tienen más de 20 años de matrimonio y viven en los suburbios de Madrid). Otros ejemplos de preguntas son los siguientes: ¿cómo afecta el fuego a las propiedades mecánicas residuales y el rendimiento estructural de las vigas de concreto reforzado (CR)?; ¿cómo se asocian la satisfacción laboral y la variedad en el trabajo en la gestión gerencial de las empresas industriales con más de mil trabajadores en la ciudad de Caracas?, ¿las series televisivas estadounidenses traducidas al español En la escena del crimen o CSI y La ley y el orden UVE exhibieron el último año más escenas sexuales que

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Título: Análisis documental: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LAS PYMES COLOMBIANAS

Autor/Edición y Fecha:

Palabras Claves:

Marco legal y normativo aplicado a las PYMES con relación a sistemas de gestión de calidad. Para iniciar el tema sobre la adopción de un sistema de gestión de calidad en las PYMES – Pequeñas y medianas empresas – Colombianas, es importante precisar que este tipo de empresas de acuerdo a la legislación en Colombia se encuentran definida por la Ley 590 de 2002 y se complementa con la Ley 905 de 2004. MIPYMES son aquellas micro, pequeñas y medianas empresas, entidades independientes constituidos como personas naturales o jurídicas, que abarcan en su gran mayoría el sector comercial, catalogadas así de acuerdo al número de trabajadores que allí laboren y al valor de sus activos medidos en Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, de acuerdo a la tabla No 1:Tabla No 1 Clasificación de las MIPYMES según la Ley 590 de 2000 Fuente: Ley 905 de 2004.

La Famiempresa, es una organización donde los que intervienen en ella hacen parte de un grupo familiar al igual que el sector donde operan. Mientras que la Microempresa son compañías cuyo número de empleados es menor de 10, estas producen diversidad de productos o servicios que particularmente son de consumo final, están son las que atienden necesidades específicas del sector donde operan, la inversión de capital es baja y la tecnología implementada es baja debido al mayor uso de mano de obra y equipo básico; siguiendo en su orden por tamaños las Pequeñas empresas las cuales constituyen la mayor parte de las organizaciones constituidas en Colombia, aquellas corresponden a las productoras de bienes y servicios tradicionales con una cantidad de empleados entre 11 a 50, las medianas empresas son una combinación de la pequeña y la gran empresa, cuentan con una mejor organización que las pequeñas empresas, su número de colaboradores asciende de 50 a 200, estas últimas son porción importante en la economía Colombiana.

Reto de las Pymes: herramientas de gestión. En Colombia las PYMES conforman el por ciento de las empresas; generan el 63 por ciento del empleo industrial; realizan el 25 por ciento de las exportaciones no tradicionales; pagan el 50 por ciento de los salarios y aportan el 25 por ciento del PIB, según datos del Ministerio de Desarrollo. (Duque, 2013) A raíz de esta situación es importante el brindar a las Pequeñas y Medianas empresas las herramientas para mejorar su productividad, competitividad y permanencia en el mercado que día tras día con la llegada de la globalización a nivel mundial brinda nuevos retos y presiones a las entidades especialmente para este tipo de entidades, el aumento en la exigencia de los clientes por la gran variedad de ofertas aumenta el grado de exigencia; es por ello que las organizaciones deben incrementar su eficiencia administrativa y en aras de mejorar la economía nacional, Colombia ha visto la formalización de estas pequeñas industrias las cuales han influido en el incremento no solo de puestos de trabajo sino que también trascienden en el incremento de Producto Interno Bruto de la Nación, medida realizada de manera anual donde se manifiesta el valor en pesos de la demanda en bienes y servicios de una nación. Es por eso que nace la necesidad de mejorar todos los procesos de la organización y el desempeño de estas compañías.

La calidad es un término que surge desde la antigüedad por el anhelo de hacer las cosas cada vez mejor y ha sido a través de los años que se ha llevado este concepto a las organizaciones donde se busca no solo satisfacer las necesidades del cliente sino también superar las expectativas de este, es por ello que se conoce tres tipos de calidad la primera es la de diseño, la segunda es la de fabricación, y por último la calidad que desee el cliente, estos tipos de calidad van inmersos en el producto o servicio que se le ofrece a los clientes, donde se busca superar toda expectativa, por eso se hace necesario implementar el control de calidad dentro de toda la organización abarcando todo los niveles que intervienen en la emisión de un servicio o la fabricación de un bien, la calidad es una táctica empresarial buscando competitividad en el mercado buscando ofrecer mejores productos o servicios a bajos costos, lo que muestra la gestión administrativa en la organización, esto refleja la supervivencia y permanencia en el emporio; dando como resultado en la compañía la eficacia que no es más que hacer las cosas en el menor tiempo estipulado, la eficiencia muestra capacidad de lograr el objetivo deseado con el gastos de mínimos recursos presupuestados y la efectividad siendo esta la capacidad de lograr una meta planteada., todo esto en desarrollo de la gestión organizacional y el control de la calidad.

En los años 1950 y 1960, Armand V. Feigenbaum fijó los principios básicos del control de la calidad total. El primero de ellos trata sobre el enfoque al Cliente, donde se da prioridad a comprender las necesidades actuales y futuras, de estos con el ánimo de satisfacer sus demandas y esforzarnos por cumplir sus expectativas; el segundo de estos principios es el Liderazgo que la organización debe crear y mantener un su ambiente interno, destinados a involucrar a los colaboradores en el logro de las metas propuestas, el tercer principio va de la mano con el mencionado anteriormente y consiste en la participación del personal y el compromiso que se puede generar en este con la organización, logrando explotar al máximos sus habilidades en beneficio de la compañía; el cuarto principio es el enfoque basado en procesos y se da como resultado de la administración de las actividades y recursos como un proceso; el quinto está enfocado al Sistemas para la Gestión buscando identificar, entender y gestionar los procesos llevándolos a una interrelación como un sistema; el sexto principio se destaca por su fin de mejora continua en el desempeño de la compañía; el séptimo principio da como base el enfoque basado en hechos para la toma de decisiones buscando que la experiencia se la base de la confianza y por último el principio de las relaciones de beneficio mutuo con el proveedor esta permite aumentar la capacidad de ambos para crear valor.

Se define como sistema de gestión al conjunto de actividades que interrelacionadas y a través de acciones específicas, permiten definir e implementar parámetros generales para el manejo de los procesos, con el fin de operar y manejar de manera triunfante se debe adicionar una dirección y control transparente y sistemático. Este debe estar diseñado para mejorar continuamente teniendo en cuenta las necesidades de cada una de las áreas de la compañía.

En este orden de ideas se describe el Sistema de Gestión de la Calidad como una estructura operacional de trabajo, bien documentada e integrada a los procedimientos técnicos y gerenciales, resumiéndose en una serie de actividades coordinadas que se llevan a cabo sobre un conjunto de elementos administrativos como recursos, procedimientos, documentos, estructura organizacional y estrategias para lograr la calidad de los productos

o servicios ofrecidos al cliente, con llevando a la planeación, control y mejorar de aquellos elementos de la entidad que inciden en la satisfacción del cliente y en el logro de los resultados deseados por la compañía, este SGC puede ser aplicado a cualquier tipo de institución privadas o públicas, ya sea de servicios, producción, comercialización o entidades gubernamentales. El implemento del SGC da garantía en las organizaciones que lo implementan de un alto grado de participación de todas las áreas de la empresa, facilita la realización de los objetivos y motivan a la mejora continua.

Un Sistema de Gestión de la Calidad en las compañías debe poseer las siguientes características: englobar y hacer partícipes a todo el personal de la compañía, ser abierto y dinámico, fomentando la participación de todos y cada uno de los colaboradores a través de la motivación, define claramente ¿qué?, ¿cómo? y ¿cuándo? desarrollar cada actividad para el éxito de la política de calidad, es muy importante la inclusión del personal dentro de la implementación y desarrollo de un sistema de gestión de calidad ya que son ellos quienes pueden garantizar el éxito o fracaso de esta meta.

El termino Sistema de Gestión de la Calidad va direccionado al mejoramiento, al ser compatible y trascendental a lo largo de la historia permitiendo alcanzar una mayor calidad de los productos y servicios, de ello es evidencia las pirámides egipcias, este concepto se consolido después de la segunda guerra mundial donde dejo de prevalecer la importancia de corregir los resultados de las operaciones llámense servicios o producción y se le dio un enfoque de prevención, con el fin de evitar antes de culminar la entrega del bien o servicio se pueda detectar y corregir las falencias que se vayan presentando y desarrollar la mejora continua con el fin de optimizar recursos, satisfacer las necesidades del cliente y llegar a superar sus expectativas.

Al implementar Sistemas de Gestión de Calidad en las organizaciones, deciden adaptar su sistema en modelo o normas estándares o de referencia, las cuales en Colombia son diseñadas por la ISO Organización Internacional para la Estandarización creada después de la segunda guerra mundial, su función es la de buscar como su sigla lo indica la estandarización de normas de productos, servicios y seguridad para las organizaciones a nivel mundial, esta institución agrupa los organismos nacionales de organización ONN de 170 países, las normas desarrolladas por este ente son de voluntario acatamiento por ser un ente no gubernamental no está en posición de imponer sus normas a ningún país. El objetivo principal de este ente es el de facilitar el comercio, el intercambio de información y contribuir con unos estándares comunes para el desarrollo y transferencias de tecnologías.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13450/QuinteroA;jsessionid=77BF274E59B78895D40A7C76BA9A641E?sequence=1>

Título: Análisis documental: Evaluación y gestión de los riesgos

Autor/Edición y Fecha: OIT 2016

Palabras Claves:

Los conceptos de peligro y riesgo y su relación pueden crear confusión fácilmente. Un peligro es la propiedad o el potencial intrínsecos de un producto, proceso o situación para causar daños, efectos negativos en la salud de una persona, o perjuicio a una cosa. Puede

derivarse de un peligro químico (propiedades intrínsecas), de trabajar en una escalera (situación), de la electricidad, de un cilindro de gas comprimido (energía potencial), de una fuente de fuego o, mucho más sencillo, de una superficie resbaladiza. El riesgo es la probabilidad de que una persona sufra daños o de que su salud se vea perjudicada si se expone a un peligro, o de que la propiedad se dañe o pierda.

Un procedimiento de evaluación de los riesgos puede adaptarse fácilmente al tamaño y la actividad de la empresa, así como a los recursos y competencias profesionales disponibles.

Una instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores, como una fábrica petroquímica, exigirá unas evaluaciones de los riesgos sumamente complejas y movilizará un alto nivel de recursos y competencias profesionales. Muchos países elaboran sus propias directrices relativas a la evaluación de los riesgos, que son utilizadas con frecuencia con fines normativos o para elaborar normas acordadas a escala internacional. Dos procesos de evaluación de los riesgos que son esenciales para la gestión de los riesgos en el lugar de trabajo son la determinación de los límites de la exposición profesional (LEP) y la elaboración de listas de enfermedades profesionales. La mayoría de los países industrializados elaboran y mantienen listas de LEP. Estos límites abarcan peligros químicos, físicos (calor, ruido, radiación ionizante y no ionizante y frío) y peligros biológicos. Una lista que destaca en términos de cobertura y de su sólido proceso de examen inter pares y que, por lo tanto, se utiliza como referencia en otros países, es la Lista de valores límite de exposición (VLE) de la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales (ACGIH). La incorporación de las enfermedades profesionales en las listas nacionales también se basa en procedimientos de evaluación de los peligros y riesgos para la identificación y el reconocimiento de las enfermedades profesionales a los efectos de la indemnización. Éstas abarcan desde dolencias como enfermedades del sistema respiratorio y de la piel, enfermedades del sistema osteomuscular y cáncer profesional, hasta trastornos mentales y report2011_ES.indd 2 4/6/2011 9:44:09 AM 3 del comportamiento. La Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010), de la OIT, ayuda a los países a elaborar sus propias listas nacionales, y en lo que respecta a la prevención, el registro, la notificación y, en caso de ser necesario, la indemnización por las enfermedades causadas por la exposición en el lugar de trabajo.

¿Qué es un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST)? El concepto de sistemas de gestión se utiliza con frecuencia en los procesos de toma de decisiones en las empresas y, sin saberlo, también en la vida diaria, ya sea en la adquisición de equipo, en la ampliación de la actividad comercial o, simplemente, en la selección de un nuevo mobiliario. La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos.

La fase “Hacer” hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SST. La fase “Verificar” se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa. Por último, la fase “Actuar” cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo. Un SG-SST es un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. Su complejidad puede abarcar desde las necesidades básicas de una empresa pequeña que dirige el proceso de un único producto en el que los riesgos y peligros son fáciles de identificar, hasta industrias que entrañan peligros múltiples, como la minería, la energía nuclear, la manufactura química o la construcción. El enfoque del SG-SST asegura que: ■ la aplicación de las medidas de prevención y protección se lleva a cabo de una manera eficiente y coherente; ■ se establecen políticas pertinentes; ■ se contraen compromisos; ■ se consideran todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros y los riesgos, y ■ la dirección y los trabajadores participan en el proceso a su nivel de responsabilidad.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/document/publication/wcms_154127.pdf

Título: Análisis documental RESOLUCION NUMERO 1401 DE 2007 (mayo 14)

Autor/Edición y Fecha: Ministerio de la Protección Social, DIARIO OFICIAL 46.638 (24 de mayo de 2007)

Palabras Claves:

por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. El Ministro de la Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 83 de la Ley 9a de 1979 y el numeral 12 del artículo 2° del Decreto Ley 205 de 2003, CONSIDERANDO: Que corresponde al Ministerio de la Protección Social, definir políticas y programas de prevención en materia de riesgos profesionales, para lo cual se requiere contar con información periódica y veraz, sobre las contingencias de origen profesional ocurridas a los trabajadores dependientes e independientes. Que el Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, en su función de recomendar las normas técnicas de salud ocupacional que regulan el control de los factores de riesgo, creó mediante el Acuerdo número 004 de 2001 la Comisión para el Desarrollo de Normas Técnicas de Protección de la Salud de los Trabajadores, la cual estableció como prioridad reglamentar, entre otros temas, la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo; Que la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo tiene, como objetivo principal, prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas; Que corresponde al Ministerio de la Protección Social, unificar las variables para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, para que sus resultados puedan ser aplicados en el desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica y en la recolección y análisis de información estadística; Que es deber de los aportantes, de las administradoras de riesgos profesionales y del Ministerio de la Protección Social, realizar la evaluación estandarizada de los informes de investigación de accidentes e incidentes de trabajo; Que en desarrollo de los

programas de salud ocupacional, los aportantes deben investigar y analizar las causas de los incidentes y accidentes de trabajo, con el objeto de aplicar las medidas correctivas necesarias y de elaborar, analizar y mantener actualizadas las estadísticas; Que conforme lo dispone el artículo 4° del Decreto 1530 de 1996, los comités paritarios de salud ocupacional o vigías ocupacionales deben participar en la investigación de los accidentes de trabajo mortales que ocurran en las empresas donde laboran; Que en mérito de lo expuesto, este despacho RESUELVE: CAPITULO I Generalidades Artículo 1°. Campo de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares. Artículo 2°. Objeto. Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia. Artículo 3°. Definiciones. Para efecto de lo previsto en la presente resolución, se adoptan las siguientes definiciones: Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. Causas básicas: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras. Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente). Aportantes: Empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones autorizadas para realizar la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral. Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. Artículo 4°.

Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones: 1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la presente resolución. 2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución. 3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la presente resolución, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos profesionales. Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 4° del Decreto 1530 de 1996, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya. 4. Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo. 5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso. 6. Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución. 7. Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente. 8. Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas. 9. Remitir, a la respectiva administradora de riesgos profesionales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la presente resolución, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado. 10. Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando este los requiera.

Artículo 5°. Obligaciones de las administradoras de riesgos profesionales. En relación con la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, las administradoras de riesgos profesionales tienen las siguientes obligaciones: 1. Proporcionar asesoría a sus afiliados, en materia de investigación de incidentes y accidentes de trabajo. 2. Desarrollar e implementar una metodología para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo y suministrarla a los aportantes. 3. Remitir, para aprobación de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, los formatos de investigación de incidentes y accidentes de trabajo. 4. Suministrar a los aportantes el formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo con su respectivo instructivo. 5. Analizar las investigaciones de los accidentes de trabajo remitidas por los aportantes, profundizar o complementar aquellas que en su criterio no cumplan con los

requerimientos contenidos en la presente resolución. 6. Capacitar continuamente al aportante, al equipo investigador y al Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional, en la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y en la implementación de correctivos. 7. Participar, cuando lo estime necesario, en la investigación de accidentes de trabajo que, por su complejidad, consecuencias o falta de conocimiento técnico del aportante, hagan aconsejable la recolección de datos oportunos que permitan conocer las causas y emitir recomendaciones más precisas. 8. Emitir conceptos técnicos sobre cada investigación remitida, así como recomendaciones complementarias, en caso de ser necesario, a fin de que el aportante implemente las medidas correctivas para prevenir eventos similares. 9. Realizar seguimiento a las medidas de control sugeridas en las investigaciones de accidentes y tener los soportes disponibles cuando el Ministerio de la Protección Social lo solicite. 10. Remitir informe semestral, con sus respectivos soportes, a las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social para efecto del ejercicio de la vigilancia y control que le corresponde, sobre los aportantes que han incumplido las medidas de control recomendadas o que habiéndolas adoptado, fueron insuficientes para el control del riesgo causante del accidente. El informe deberá contener los siguientes datos: Nombre o razón social, documento de identidad, dirección, departamento y municipio del aportante; nombre y documento de identidad del trabajador accidentado; fechas del accidente de trabajo, del envío de la investigación a la ARP, de las recomendaciones de la ARP al aportante, de verificación de la ARP; recomendaciones incumplidas y razón del incumplimiento. 11. Informar a los aportantes sobre los resultados de las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo, para que sean tenidos en cuenta de forma prioritaria en las actividades de prevención de riesgos profesionales.

Artículo 6°. Metodología de la investigación de incidente y accidente de trabajo. El aportante podrá utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico, de tal manera que le permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y le sirva como herramienta técnica de prevención.

Artículo 7°. Equipo investigador. El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

Parágrafo. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.

Artículo 8°. Investigación de accidentes e incidentes ocurridos a trabajadores no vinculados mediante contrato de trabajo. Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa

beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una. Para efecto de la investigación, se seguirá el mismo procedimiento señalado en los artículos anteriores.

CAPITULO II Informe de investigación Artículo 9°. Contenido del informe de investigación. El documento que contenga el resultado de la investigación de un incidente o accidente deberá contener todas las variables y códigos del informe de accidente de trabajo, establecidos en la Resolución 156 de 2005 o la norma que la sustituya, modifique o adicione, en cuanto a información del aportante, del trabajador accidentado y datos sobre el accidente. Para determinar las causas, hechos y situaciones es necesario, además, que en el informe de investigación se detallen características específicas sobre tipo de lesión, parte detallada del cuerpo que fue lesionada, lesión precisa que sufrió el trabajador; agente y mecanismo del accidente, sitio exacto donde ocurrió el evento. Respecto del agente de la lesión, se debe incluir información como: tipo, marca, modelo, velocidades, tamaños, formas, dimensiones y las demás que se consideren necesarias. El informe debe contener una descripción clara y completa del accidente, el análisis causal detallado, las conclusiones, las medidas de control y demás datos propios de la investigación.

Artículo 10. Descripción del accidente o incidente. El informe deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio de trabajo y las versiones de los testigos, involucrando todo aquello que se considere importante o que aporte información para determinar las causas específicas del accidente o incidente, tales como cuándo ocurrió, dónde se encontraba el trabajador, qué actividad estaba realizando y qué pasó, por qué realizaba la actividad, para qué, con quién se encontraba, cómo sucedió. Para obtener la información, el aportante puede acudir al reconocimiento del área involucrada, entrevista a testigos, fotografías, videos, diagramas, revisión de documentos y demás técnicas que se consideren necesarias.

Artículo 11. Causas del accidente o incidente. Son las razones por las cuales ocurre el accidente o incidente. En el informe se deben relacionar todas las causas encontradas dentro de la investigación, identificando las básicas o mediatas y las inmediatas y especificando en cada grupo, el listado de los actos subestándar o inseguros y las condiciones subestándar o inseguras.

Artículo 12. Compromiso de adopción de medidas de intervención. Enumerar y describir las medidas de intervención que la empresa se compromete a adoptar, para prevenir o evitar la ocurrencia de eventos similares, indicando en cada caso quién (es) es (son) el (los) responsable (s) y cuándo se realizará la intervención. Además, se deben especificar las medidas que se realizarán en la fuente del riesgo, en el medio ambiente de trabajo y en los trabajadores. Las recomendaciones deben ser prácticas y tener una relación lógica con la causa básica identificada. La empresa implementará las acciones recomendadas, llevará los registros de cumplimiento, verificará la efectividad de las acciones adelantadas y realizará los ajustes que considere necesarios.

Artículo 13. Datos relativos a la investigación. En el informe se debe relacionar lugar, dirección, fecha(s) y hora(s) en que se realiza la investigación; nombres, cargos, identificación y firmas de los investigadores y del representante legal.

CAPITULO III Disposiciones finales Artículo 14. Remisión de investigaciones. El aportante debe remitir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de

investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 3° de la presente resolución. Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Profesionales, esta la evaluará, complementará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar el aportante, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles. Cuando el accidente de trabajo sea mortal, la Administradora de Riesgos Profesionales remitirá el informe dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto, junto con la investigación y copia del informe del accidente de trabajo, a la Dirección Territorial de Trabajo o a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación administrativa laboral y se impongan las sanciones a que hubiere lugar si fuere del caso. Para efecto de la investigación del accidente de trabajo mortal, los formatos deben contener, como mínimo, los requisitos establecidos en la presente resolución. La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social podrá solicitar, en cualquier tiempo, los informes de que trata el presente artículo. Artículo 15. Sanciones. El incumplimiento de lo establecido en la presente resolución será sancionado de conformidad con lo establecido en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994. Las investigaciones administrativas y las sanciones por incumplimiento de la presente resolución serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto por el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995. Artículo 16. Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga las normas que le sean contrarias. Publíquese y cúmplase. Dada en Bogotá, D. C., a 14 de mayo de 2007. El Ministro de Protección Social, Diego Palacio Betancourt. (C. F.)

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Título: Análisis documental: DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BASADO EN LA INTEGRACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001:2007 Y LIBRO 2 PARTE 2 TITULO 4TO CAPÍTULO 6 DEL DECRETO 1072 DE 2015 EN LA EMPRESA INGENIERÍA & SERVICIOS SARBOH S.A.S.

Autor/Edición y Fecha: KAREN LISETH LOBO PEDRAZA ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN INTEGRADA QHSE COHORTE 32 BOGOTÁ D.C., COLOMBIA, MAYO 2016.

Palabras Claves:

La salud en el trabajo, como su nombre lo dice, se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar los riesgos a los cuales pudiesen estar expuestos: puesto que los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades, lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador1 . Por otro lado, las nuevas realidades de los

sistemas administrativos demuestran que las empresas modernas deben preocuparse ya no únicamente por satisfacer a sus clientes externos sino también esforzarse en suplir sus expectativas y necesidades de sus clientes internos (los trabajadores), esto repercute en la empresa con una notable mejora en el clima laboral, que se manifiesta en una actitud más comprometida y por ende a la productividad. Desde un perspectiva, la salud en el trabajo definida también como “las condiciones y factores que inciden en el bienestar de los empleados, trabajadores temporales, personal contratista, visitantes y cualquier otra persona en el sitio de trabajo” se toma hoy en día en una prioridad empresarial, puesto que las exigencias de que lleve a cabo un sistema de gestión eficaz para que los riesgos de los puestos de trabajo sean eliminados, reducidos o controlados viene principalmente de los propios trabajadores, al mismo tiempo que se cumple con la normatividad legal que le exige a las empresas velar por el bienestar y la seguridad de sus empleados. Con la elaboración de ese proyecto buscamos crear un nuevo ambiente de seguridad al interior de las empresa SARBOH S.A.S, que oriente, ejecute, y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus empleados. 1 Guía técnica de implementación mí pymes. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. 13 1.1 JUSTIFICACION Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S. es una empresa que se encuentra ubicada en la dirección Kra 14 # 18-60 en el barrio la granja de la ciudad de Valledupar, Departamento del Cesar, fue creada en el año 2010 por el Ingeniero Industrial John Reinaldo Sarmiento Bohórquez, se dedica a la fabricación y comercialización de maquinaria en acero inoxidable para la elaboración de alimentos, así como también la prestación de servicios técnicos y mantenimiento de la maquinaria y equipo para empresas públicas y privadas. Este proyecto nace de la necesidad que tiene Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S. en cuanto a la organización de la empresa se refiere, en donde se requiere establecer ciertos procesos para no incurrir en acciones que amenacen el desarrollo de los empleados, es por ello que la empresa ha decidido desarrollar un programa de salud en el trabajo que proporcione a todo el personal mejores condiciones laborales, estandarizando así cada uno de los procesos como una herramienta para el mejoramiento de los productos y/o servicios, la reducción de costos y la disminución de riesgos en las operaciones, logrando de esta manera cumplir con cada uno de los objetivos y metas establecidos para llevar a cabo proyectos y planes que favorezcan a la empresa y estimulen un crecimiento futuro de la organización. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como propósito mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados en las organizaciones y con la implementación del mismo se genere un mejor clima laboral y se crea un sentido de pertenencia con la empresa y con sus respectivas labores; además de ello es de carácter legal e implica el cumplimiento de ciertos requisitos impuestos por el ministerio de protección social en el país y así evitar fuertes sanciones para la organización y sus directivos. Ingeniería y servicios SARBOH S.A.S. Busca mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y que estas sean las más adecuadas en cada área, logrando así un mejor desempeño en las operaciones y colaborando al buen desarrollo de la empresa, consiguiendo de esta forma que sus miembros se incorporen de lleno con dicho proceso. 14 La importancia de establecer un SIG-SST entre el Decreto 1072 de 2015 y la norma NTC-OHSAS 18001:2007 Ayuda a reducir costos y mejorar la rentabilidad, por el contrario como si se maneja la SST a través de programas no articulados y de aplicación

independiente generando mayores costos por duplicidad o falta de auto sostenibilidad. La Seguridad y Salud en el lugar de trabajo son claves para cualquier organización ya que de qué nos sirve producir en una empresa si las personas que trabajan en ella van a ser lastimadas y explotadas. Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST) ayuda a proteger a la empresa y a sus empleados. OHSAS 18001 es una especificación internacionalmente aceptada que define los requisitos para el establecimiento, implantación y operación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. La OHSAS 18001 está dirigida a organizaciones comprometidas con la seguridad de su personal y lugar de trabajo. Está también pensada para organizaciones que ya tienen implementado un SG-SST y que desean explorar nuevas áreas para una potencial mejora. Además de las especificaciones de OHSAS 18001 cualquier entidad debe regirse a su normatividad local, para lo que en este caso se tiene en cuenta el decreto 1072 de 2015 del capítulo 6 que reglamentan la Seguridad y Salud en el Trabajo. En el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 de 2015. 15 1.2. OBJETIVOS 1.2.1. Objetivo General Propuesta para implementar un Sistema Integrado de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado NTC-OHSAS 18001: 2007 y Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S. 1.2.2 Objetivos específicos • Elaborar un diagnóstico de la situación actual de la empresa • Identificar los requisitos de la NTC OHSAS 18001: 2007 y del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 que puedan ser aplicados en el Sistema Integrado Gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S. • Diseñar el Sistema Integrado de Gestión • Propuesta para la implementación del SIG 1.3. Alcance y limitaciones Diseñar la estructura general de un SIG de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita a la empresa Ingeniería & servicios SARBOH hacer prevención y control de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo de la organización

<https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/Lobo%20Pedraza%2C%20Karen%20Liseth%20-%202016.pdf>

Título: Análisis documental: TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Autor/Edición y Fecha: MARIO TAMAYO TAMAYO

Palabras Claves:

Cuando se va a resolver un problema de forma científica, es muy conveniente tener un conocimiento detallado de los posibles tipos de investigación que se pueden seguir. Este conocimiento hace posible evitar equivocaciones en la elección del método adecuado para un procedimiento específico. Conviene anotar que los tipos de investigación difícilmente se presentan puros; generalmente se combinan entre sí y obedecen sistemáticamente a la aplicación de la investigación. Tradicionalmente se presentan tres tipos de investigación. Abouhamad1 anota que de éstos se desprende la totalidad de la gama de estudios investigativos que trajinan los investigadores. Tipos de investigación: • Histórica ———> Describe lo que era. • Descriptiva ———> Explica lo que es. • Experimental ———> Describe lo que será. En cualquiera de los tres tipos anteriores conviene anotar que los

hechos o fenómenos que estudiamos hacen relación al tiempo en que éstos se producen. En la histórica, por ejemplo, los hechos se escapan al investigador por estar en tiempo pasado, mientras que en la descriptiva los hechos que el investigador maneja interactúan con él, y en la experimental al no existir los hechos en la realidad, el investigador debe inducirlos y para ello deberá describir qué acontecerá al estos existir. Investigación histórica Este tipo de investigación busca reconstruir el pasado de la manera más objetiva y exacta posible, para lo cual de manera sistemática recolecta, evalúa, verifica y sintetiza evidencias que permitan obtener conclusiones válidas, a menudo derivadas de hipótesis. 1 Abouhamad, Apuntes de investigación en ciencias sociales, pág. 52. 2 Características Las siguientes características son propias de la investigación histórica: a. Este tipo de investigación depende de datos observados por otros, más que por el investigador mismo. b. Estos datos son de dos clases: fuentes primarias, derivadas de la observación y registro directo de acontecimientos por su autor; fuentes secundarias, cuyo autor informa observaciones realizadas primeramente por otros. Las fuentes primarias son evidencias de primera mano y deben usarse preferentemente. c. Las fuentes deben someterse a dos tipos de crítica: crítica externa, que determina la autenticidad del documento; y la crítica interna, que examina los posibles motivos, prejuicios y limitaciones del autor del documento que posiblemente lo hayan determinado a exagerar, distorsionar u omitir información. Contrariamente a la práctica usual, la historia debe ser rigurosa, sistemática y, en cierto modo, exhaustiva; no debe ser una recolección indisciplinada de información inapropiada y no confiable. Ejemplos de investigaciones históricas son las siguientes: - Evolución de los métodos de enseñanza de la historia de Colombia durante el presente siglo. - Conflictos políticos en Colombia durante el siglo XIX. - Influencias de las ideologías políticas en las reformas agrarias en el país. Etapas en la investigación histórica Como en toda investigación seria y ordenada, en ésta deben seguirse los siguientes pasos: Definir el problema, para lo cual debemos preguntarnos si el tipo de investigación histórica es el apropiado. Formular hipótesis u objetivos específicos que proporcionen dirección a la investigación. Recolectar información, teniendo en mente su fuente de origen, primaria o secundaria. Usualmente esa información se recoge en tarjetas de tamaño apropiado y codificadas. Evaluar la información, según criterios de crítica interna y externa. Informar los resultados, interpretaciones y conclusiones, apoyadas en la bibliografía. Investigación descriptiva Se propone este tipo de investigación describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. Características Este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones. Con mucha frecuencia las descripciones se hacen por encuestas (estudios por encuestas), aunque éstas también pueden servir para probar hipótesis específicas y poner a prueba explicaciones. Ejemplos de investigaciones descriptivas son los siguientes: - Un censo de población. - Determinar las preferencias de los habitantes de una ciudad por ciertos programas de televisión. - Determinar algunas características de las escuelas públicas de un país. Etapas de la investigación descriptiva Definir en términos claros y específicos qué características se desean describir. Expresar cómo van a ser realizadas las observaciones; cómo los sujetos (personas, escuelas, por ejemplo) van a ser seleccionados de modo que sean muestra adecuada de la población; qué técnicas para observación 4 van

a ser utilizadas (cuestionarios, entrevistas u otras) y si se someterán a una pre-prueba antes de usarlas; cómo se entrenará a los recolectores de información, Recoger los datos. Informar apropiadamente los resultados. Investigación experimental y cuasi-experimental

Investigación experimental Existen diferentes maneras de investigar experimentalmente, llamadas diseños experimentales, pero aquí sólo caracterizamos la forma general de todos ellos. La investigación experimental se ha ideado con el propósito de determinar, con la mayor confiabilidad posible, relaciones de causaefecto, para lo cual uno o más grupos, llamados experimentales, se exponen a los estímulos experimentales y los comportamientos resultantes se comparan con los comportamientos de ese u otros grupos, llamados de control, que no reciben el tratamiento o estímulo experimental. Características de la investigación experimental

a. Requiere de una manipulación rigurosa de las variables o factores experimentales, y del control directo o por procedimientos estadísticos al azar, de otros factores que pueden afectar el experimento. Estos procedimientos al azar incluyen la selección de los sujetos, la asignación al azar de los sujetos a los grupos experimental y de control y la asignación al azar del tratamiento experimental a uno de los grupos.

b. Emplea un grupo de control para comparar los resultados obtenidos en el grupo experimental, teniendo en cuenta que, para los fines del experimento, ambos grupos deben ser iguales, excepto en que uno recibe tratamiento (el factor causal) y el otro no.

c. La investigación experimental es el procedimiento más indicado para investigar relaciones de causa-efecto, pero a la vez tiene la desventaja de ser artificial y restrictivo, viéndose limitada su aplicación a los seres humanos, bien sea porque estos actúan de manera diferente bajo condiciones de observación controlada o simplemente por razones éticas.

5 Ejemplos de este tipo de investigación son los siguientes:

- Probar que el alquitrán del tabaco produce cáncer cuando es aplicado en determinadas condiciones a la piel de las ratas.
- Investigar los efectos de dos métodos de enseñanza de la historia de Colombia en el aprendizaje en grupos de niños de 5°. de primaria, controlando el tamaño de la clase y el nivel de inteligencia de los niños, y asignando profesores y estudiantes al azar a los grupos de control y experimental.
- Investigar los efectos de una clase de abonos en el crecimiento precoz de un tipo de maíz, controlando otros factores que también puedan afectar el crecimiento, suministrando el abono a un grupo de plantas experimentales y no suministrándolo al grupo de plantas de control.

Etapas en la investigación experimental

Revisar la literatura relativa al problema. Identificar y definir el problema. Formular la hipótesis explicativa, deducir sus consecuencias en términos observables y definir términos básicos. Elaborar plan experimental. Identificar todos los factores o variables no experimentales que puedan afectar el experimento y determinar cómo controlarlas. Seleccionar el diseño experimental aprobado. Seleccionar una muestra representativa de sujetos, asignarlos a los grupos y a uno de éstos asignarle el tratamiento experimental. Seleccionar o elaborar instrumentos para realizar el experimento y medir sus resultados. Elaborar procedimientos para recoger los datos del experimento. Enunciar la hipótesis nula. Realizar el experimento. Organizar los resultados en forma estadísticamente apropiada, de modo que se pueda apreciar claramente el efecto. Aplicar la prueba de significación estadística apropiada. Informar los resultados por escrito.

Investigación cuasi-experimental Por medio de este tipo de investigación podemos aproximarnos a los resultados de una investigación experimental en situaciones en las que no es posible el

control y manipulación absolutos de las variables. Características a. Es apropiada en situaciones naturales, en que no se pueden controlar todas las variables de importancia. b. Su diferencia con la investigación experimental es más bien de grado, debido a que no se satisfacen todas las exigencias de ésta, especialmente en cuanto se refiere al control de variables. Ejemplos de investigación cuasi-experimental son los siguientes: - Investigar el efecto de dos métodos de educación nutricional a dos grupos de madres seleccionadas al azar, en una situación en que los instructores han escogido voluntariamente el método a seguir. - Estudiar los efectos de un programa para conducir un automóvil correctamente, en que los sujetos del grupo experimental y de control no son asignados al azar. - Evaluar los efectos de un programa para prevenir los comportamientos delictivos en jóvenes que han abandonado sus hogares, con un grupo experimental constituido por jóvenes que voluntariamente se ofrecen para seguir programa. Etapas Las mismas que en la investigación experimental, pero reconociendo el investigador las limitaciones de validez interna y externa propias de este tipo de investigación. 7 Otros tipos de investigación Generalmente se desprenden de la investigación descriptiva o participan de elementos de ésta y de los otros dos tipos de investigación. Investigación correlacional En este tipo de investigación se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación. Es conveniente tener en cuenta que esta covariación no significa que entre los valores existan relaciones de causalidad, pues éstas se determinan por

https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf

AVISO LEGAL INFORMACIÓN DE DOMINIO PÚBLICO La información aquí contenida es Suramericana S.A. y sus filiales. Al momento de realizar la divulgación, distribución, reenvío, copia, impresión, reproducción o uso de esta información deberá citarse la fuente. **INFORMACIÓN DE USO INTERNO** La información aquí contenida es Suramericana S.A. y sus filiales. Su distribución, divulgación, reenvío, copia, impresión, reproducción y uso por parte de terceros ajenos o externos a las Compañías, requiere la autorización expresa. **INFORMACIÓN RESTRINGIDA Y CONFIDENCIAL** La información aquí contenida es Suramericana S.A. y sus filiales. Contiene información legalmente protegida por ser privilegiada o confidencial. Cualquier distribución, divulgación, reenvío, copia, impresión, reproducción o uso indebido de esta información,

sin la autorización expresa de las Compañías está estrictamente prohibida y será sancionada legalmente. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Tiene como objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los Riesgos Laborales que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. ¿CUAL ES EL SENTIDO DEL SG-SST? Promover una cultura de prevención de riesgos laborales donde participen activamente todos los actores del sistema, incluyendo a todos los trabajadores independiente de su forma de contratación. Contar en las empresas con un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que permita: θ Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales θ Proteger y Promover la salud de los trabajadores ¿CUAL ES EL SENTIDO DEL SG-SST? OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE La Alta Dirección liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como del cumplimiento en la ejecución de las auditorias internas para identificar fallas y oportunidades de mejora. OBLIGACIONES DE LA ARL ASESORÍA, ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO: VIGILANCIA DELEGADA ESTANDARES MINIMOS DEL SG - SST Mediante los cuáles ESTABLECEN VERIFICAN CONTROLAN Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes Condiciones básicas de capacidad técnico administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento y desarrollo del SG-SST. CAMPO DE APLICACIÓN Y COBERTURA 1 0000 PERSONAS NATURALES Y JURÍDICAS Empleadores públicos y privados Contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo entre otros Organizaciones de economía solidaria

y del sector cooperativo 2 3 Agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al SGRL 4 Empresas de Servicios Temporales 5 Estudiantes afiliados al SGRL y trabajadores en misión 6 Para personas que desarrollan actividades de servicio doméstico serán establecidos en un acto administrativo independiente. PARA TENER EN CUENTA No están obligados a implementar los Estándares Mínimos los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al SGRL. CARACTERISTICAS DE LOS ESTANDARES MINIMOS ESTANDARES MÍNIMOS Número de trabajadores Actividad Económica Labor u oficios Todos los turnos de trabajo Cobertura de todos los trabajadores Se ajusta, adecua y armoniza de acuerdo con Cobertura en todos los centros de trabajo APLICACIÓN GARANTIZAR El empleador o contratante debe desarrollar de manera exclusiva, particular y con recursos propios: –Diseño –Implementación –Ejecución de los Sistemas de Gestión en SST y los Estándares Mínimos. CARACTERISTICAS DE LOS ESTANDARES MINIMOS CARACTERISTICAS DE LOS ESTANDARES MINIMOS Sin que una empresa asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a la otra. El empleador o contratante podrá asociarse para compartir Actividades, planes y programas con otras empresas de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio } Talento Humano } Recursos Tecnológicos } Procedimientos } Actividades de capacitación } Brigada de emergencias, primeros auxilios y evacuación } Señalización } Zonas de deporte } Seguridad Vial CARACTERISTICAS DE LOS ESTANDARES MINIMOS Los consorcios o uniones temporales debe cada uno desarrollar su propio Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS UPAS: Unidades de Producción Agropecuaria 1

EMPRESAS Y UPAS CON MENOS DE 10 TRABAJADORES CLASES DE RIESGO I, II Y III 2 EMPRESAS Y UPAS DE 11 HASTA 50 TRABAJADORES CLASES DE RIESGO I, II Y III EMPRESAS CON MAS DE 50 TRABAJADORES CLASES DE RIESGO I, II, III, IV Y V Y EMPRESAS CON 50 O MENOS TRABAJADORES CLASES DE RIESGO IV Y V 3 EMPRESAS CLASE DE RIESGO REQUERIMIENTOS A CUMPLIR 10 o menos trabajadores I, II Y III 7 Estándares De 11 hasta 50 trabajadores I, II Y III 21 Estándares Unidades de Producción Agropecuaria (hasta 10Trabajadores) I, II Y III 3 Estándares Mas de 50 trabajadores I, II , III, IV Y V 62 Estándares Cualquier numero de trabajadores IV Y V 62 Estándares CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS FASES DE ADECUACION, TRANSICION Y APLICACIÓN DEL SG-SST CON ESTANDERES MINIMOS Junio – Agosto 2017 FASE 1. EVALUACIÓN INICIAL Septiembre – Diciembre 2017 Enero – Diciembre 2018 Enero – Octubre 2019 Noviembre 2019 FASE 2. PLAN DE MEJORA FASE 3. EJECUCIÓN FASE 4. SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORA FASE 5. INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL } Aplicar la evaluación e identificar brechas } Establecer Plan de mejora } Diseñar SG-SST } Elaborar Plan de trabajo anual } Aplicar las acciones definidas en plan de Trabajo } Definir Plan de Trabajo 2019 } Autoevaluación } Definir plan de mejora e incorporarlo en el plan de trabajo que está ejecutando IMPLEMENTACION DEFINITIVA DEL SG-SST DESDE ENERO DEL AÑO 2020 EN ADELANTE Diciembre 2019 ARL Diciembre 2020 ARL y Aplicativo Ministerio 1. Autoevaluación 2. Plan de Mejora 3. Formular Plan de Trabajo anual 2020 1. Autoevaluación 2. Plan de Mejora 3. Formular Plan de Trabajo anual 2021 ESTANDARES MINIMOS DEL SG-SST Criterio Valoración Acción Menor a 60% Critico } Plan de

mejoramiento inmediato disponible para el Ministerio de trabajo. } Enviar reporte máximo a los 3 meses después de la autoevaluación a la ARL } Seguimiento anual y plan de visita del Ministerio de Trabajo. 60 a 85% Moderadamente Aceptable } Plan de mejoramiento disponible Ministerio de trabajo. } Enviar reporte máximo a los 6 meses después de la autoevaluación a la ARL } Plan de visita del Ministerio de Trabajo. Mayor al 85% Aceptable } Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio de Trabajo. } Incluir en el plan anual de trabajo las mejoras detectadas. Se deberá enviar Autoevaluación y Plan de Trabajo a la ARL a partir de Diciembre de 2019 TABLA DE VALORES DE ESTANDARES MINIMOS AUTOEVALUACIÓN SG-SST } De acuerdo con la clasificación se deberá aplicar la evaluación de los estándares mínimos establecidos (Tabla de Valores del artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019). } En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de 50 trabajadores con riesgo I, II, III, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna “No aplica”. AUTOEVALUACIÓN SG-SST 10 o menos trabajadores Riesgo I, II, III 7 Estándares } Asignación de persona que diseña el SG-SST } Afiliación a la seguridad social } Capacitación en SST } Plan anual de trabajo } Evaluaciones médicas ocupacionales } Identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo } Medidas de prevención y control AUTOEVALUACIÓN SG-SST Unidades Producción Agropecuaria (menos de 10) Riesgo I, II, III 3 Estándares } Identificar los peligros en el marco de los procesos productivos de la unidad de producción agropecuaria, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles } Desarrollar actividades enfocadas a prevenir la

presencia de AT y EL } Proteger la seguridad y salud de todas las personas que desarrollan actividades productivas en la unidad de producción agropecuaria AUTOEVALUACIÓN SG-SST 11 a 50 Trabajadores Riesgo I, II, III 21 Estándares Riesgo IV, V (independiente número de trabajadores) Mas de 50 Trabajadores 62 Estándares } Los estándares se encuentran definidos en los artículos 9 y 16 de la Resolución 0312 de 2019

ACREDITACION EN EXCELENCIA EN SST 01 Dos o más planes anuales del SG-SST, con cumplimiento del 100% en los Estándares Mínimos de SST. 02 Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en SST, con más de dos (2) años de funcionamiento e implementación. 03 Presentar bajos indicadores de frecuencia, severidad y mortalidad de los accidentes de trabajo, de prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y de ausentismo laboral por causa médica conforme se establecen en la presente Resolución, comparados con dos (2) años anteriores a la presentación de la solicitud del certificado de acreditación. i ACREDITACION EN EXCELENCIA EN SST

04 Allegar los programas, planes y proyectos que aportan valor agregado o superior al cumplimiento normativo, los cuales deben ser ejecutados de manera permanente y en periodos superiores a dos (2) años. 05 Aprobar la visita de verificación por personal competente (licencia y 50 horas) del Ministerio de Trabajo o la visita de la ARL. i

ACREDITACION EN EXCELENCIA EN SST La permanencia de la acreditación depende de... Mantener la calificación en 100% Continuar labores, programas y actividades que superen los requisitos legales. Aprobar la visita de verificación (C/4 años) INDICADORES

MÍNIMOS DEL SG-SST } FRECUENCIA ACCIDENTALIDAD } SEVERIDAD

ACCIDENTALIDAD } PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES

PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL INCIDENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL AUSENTISMO POR CAUSA MEDICA INDICADORES Todos los trabajadores bajo cualquier clase o modalidad de contratación 2 1 3 No se puede reconocer bonos, premios y sobresueldos por no reportar accidentes, enfermedades e incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes Las empresas no pueden crear mecanismos que fomenten el no reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral INDICADORES MÍNIMOS DEL SG-SST INDICADORES Todo accidente o enfermedad con incapacidad temporal superior a un día. 5 4 4 6 No levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales y no se pueden crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador, del médico tratante y sin que exista un programa de rehabilitación Cada empresa establecerá de manera autónoma e independiente, tendrá los soportes correspondientes a los indicadores contemplados en el Decreto 1072 de 2015 INDICADORES MÍNIMOS DEL SG-SST ESTANDARES MINIMOS PARA TRABAJADORES EN ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO (D. 2090/2003) Identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo debe incluir: Lista de empleados que tienen dedicación permanente a dichas actividades Funciones Tareas Jornada de Trabajo Lugar desempeño de la tarea Todo empleador y contratante que se encuentre obligado a implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial, deberá articularlo con el Sistema de Gestión de SST. PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL Ley 1503 de 2011 Resolución 1565 de 2014 Decreto 1079 de 2015 Resolución 1231 de 2016 PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN INDUSTRIAS MAYORES Las empresas fabricantes, importadoras, distribuidoras, comercializadoras y usuarios de productos

químicos peligrosos, deberán tener un programa de trabajo con actividades, recursos, responsables, metas e indicadores para la prevención de accidentes en industrias mayores.

PREVENCION DE ACCIDENTES EN INDUSTRIAS MAYORES Respectiva

clasificación y etiquetado de acuerdo con el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos. Observando todas sus obligaciones al respecto y dando cumplimiento a la Ley 320 de 1996, el Decreto 1496 de 2018 y demás

normativa vigente sobre la materia. AFILIACION IRREGULAR Las empresas y contratantes no pueden patrocinar, permitir o utilizar agremiaciones o asociaciones para afiliar a sus trabajadores dependientes e independientes al Sistema de Riesgos Laborales.

Empresas o entidades contratantes con multa de hasta cinco mil (5000) smmlv conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012. Las ARL reportan al Ministerio de Trabajo estas irregularidades. PLANES DE MEJORA Actividades Responsables Plazo Recursos

Efectividad VIGENCIA Y DEROGATORIAS La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 1111 de 2017 proferida por este Ministerio.

SANCIONES El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con el Capítulo 11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Artículos 8° y 11 de la Ley 1610 de 2013, o la norma que los modifique, sustituya o adicione se podrá dar el cierre parcial o definitivo de empresas, tareas, centros o sedes de trabajo.

http://www.ridssso.com/documentos/muro/207_1550887969_5c70ac2159ca9.pdf