

Sistematización de la Práctica Profesional -Asesoría y asistencia técnica para el  
Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo para la Microempresa Droguería  
La Mayor No. 1, en la ciudad de Pereira en el primer semestre del 2022

Luisa Fernanda Morales Campuzano

Administración en Salud Ocupacional.

Corporación Universitaria Minuto de Dios. - Rectoría Eje Cafetero.

Pereira – Risaralda.

Noviembre 2022

Sistematización de la Práctica Profesional - Asesoría y asistencia técnica para el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo para la Microempresa Droguería La Mayor No. 1, en la ciudad de Pereira en el primer semestre del 2022.

Luisa Fernanda Morales Campuzano

Sistematización de Aprendizaje de la Práctica Profesional presentada para optar por el título de: Administrador en Salud Ocupacional.

Asesor:

Cristian Alfonso Torres Jiménez.

Administración en Salud Ocupacional.

Corporación Universitaria Minuto de Dios. - Rectoría Eje Cafetero.

Pereira – Risaralda.

Noviembre 2022

## Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo de investigación a mis padres, que han sido las personas que me han apoyado de manera incondicional a partir y durante todo mi proceso de formación y a mi esposo por su comprensión, ayuda, por ser mi motivación para salir adelante, a toda mi familia en general, ya que todos en alguna medida, colaboraron para ser la persona que actualmente soy y principalmente a Dios por permitirme día a día ir cumpliendo mis metas, por darme salud, trabajo y una hermosa familia.

## Agradecimientos

Primero que todo, quiero agradecer a Dios, a quien considero mi guía espiritual y a quien debo todo lo que soy como persona, a él por ayudarme a tener paciencia, control y sabiduría para entender todo aquello que a veces presenta dificultad. Por señalarme el camino, por no permitir que me pierda, por darme fuerza y valor.

A los docentes, a quienes les debo mi conocimiento y capacitación para poder cumplir con mis metas y estar en capacidad de realizar aquellos trabajos que requieren de una buena interpretación y un buen análisis.

A mi familia en general por su ayuda incondicional, por su apoyo, la colaboración brindada durante todo el desarrollo de mi carrera, y quienes además han contribuido directa o indirectamente a mi formación, su comprensión y cooperación especialmente importante en momentos de tensión y debilidad, dándome la fuerza necesaria para mirar siempre adelante.

## Resumen

El propósito fundamental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar el bienestar de los trabajadores en su ambiente laboral. Identificar los peligros biológicos, físicos, químicos, psicosociales, biomecánicos, mecánicos, locativos, eléctricos, tecnológicos, trabajo en alturas, espacios confinados y fenómenos naturales existentes en las actividades diarias realizadas por los trabajadores en cada una de las obras que ejecutará la empresa, para proponer acciones efectivas de prevención y control de los mismos. Igualmente propende por el mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores, mediante la ejecución de los programas pertinentes que promuevan, preserven y mejoren la salud y el bienestar de ellos en los sitios de trabajo, previniendo la aparición de enfermedades laborales. Su alcance es generar estándares básicos que determinen criterios relacionados con la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

**Palabras Clave:** Riesgos, Implementación, Seguridad y Salud, trabajadores, prevención.

## Abstract

The fundamental purpose of the Occupational Health and Safety Management System is to anticipate, recognize, evaluate and control the risks that may affect the well-being of workers in their work environment. Identify the biological, physical, chemical, psychosocial, biomechanical, mechanical, locative, electrical, technological hazards, work at heights, confined spaces and natural phenomena existing in the daily activities carried out by the workers in each of the works that the company will execute, to propose effective prevention and control actions. Likewise, it tends to improve the living conditions of its workers, through the execution of the pertinent programs that promote, preserve and improve their health and well-being in the workplace, preventing the appearance of occupational diseases. Its scope is to generate basic standards that determine criteria related to Safety and Health at Work.

**Key Words:** Risks, Implementation, Safety and Health, workers, prevention.

## Tabla de contenido

	Pág.
Resumen .....	5
Abstract.....	6
Justificación .....	11
1. Descripción de la Organización.....	13
1.1 Perfil Sociodemográfico .....	15
1.2 Filosofía Organizacional.....	16
1.2.1 Misión.....	17
1.2.2 Visión.....	17
1.2.3 Política de la Organización.....	17
1.2.4 Valores Corporativos.....	18
1.3 Análisis del Sector Productivo.....	19
1.4 Mapa de Procesos .....	21
2. Diagnóstico de la Organización en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	23
2.1 Cumplimiento de los Requisitos Legales .....	25
2.2 Análisis Estadístico de la Droguería La Mayor No. 1 .....	26
2.2.1 Ausentismo Laboral.....	27
2.3 Identificación Puntual de Necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo .....	29
3. Propuesta de Intervención .....	31
3.1 Objetivo General.....	31
3.2 Objetivos Específicos .....	31
3.3 Descripción de la Propuesta de Intervención .....	32
3.3.1 Alcance de la Propuesta de Intervención .....	32
4. Marco de Referencia.....	36
4.1 Marco Teórico.....	36
4.2 Marco Conceptual.....	38

4.3 Marco Legal.....	40
5. Cronograma Práctica Profesional .....	43
5.1 Cronograma sistematización .....	44
6. Presupuesto.....	45
8. Recomendaciones .....	67
Referencia bibliográfica .....	68



## Lista de ilustraciones

Imagen 1. Mapa de Procesos .....	20
Imagen 2. Organización del mercado de medicamentos en Colombia.....	24
Imagen 3. Desarrollo por Ciclo PHVA. ....	54
Imagen 4. Desarrollo por Estándar. ....	55
Imagen 5. Soporte socialización Resolución 0312 del 2019.....	56
Imagen 6. Capacitación plan de emergencias.....	62
Imagen 7. Soporte ubicación de extintor .....	66
Imagen 8. Listas de asistencia .....	66

## Lista de Tablas

Tabla 1. Requisitos de calidad y legales para la droguería.....	25
Tabla 2. Identificación del ausentismo .....	29
Tabla 3. Fases de intervención .....	29
Tabla 4. Cronograma .....	43
Tabla 5. Actividades .....	44
Tabla 6. Presupuesto.....	45
Tabla 7. Identificación de Estándares Mínimos frente al SGSST. ....	47
Tabla 8. Portada Evaluación de Estándares Mínimos frente al SGSST. ....	48
Tabla 9. Valores y Calificación Estándares Mínimos. ....	49
Tabla 10. Criterio de Evaluación.....	54
Tabla 11. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de riesgo.....	58
Tabla 12. Matriz de Requisitos Legales .....	60

## Justificación

Las empresas tienen entre sus metas, ser reconocidas y estar bien posicionadas en el mercado, luchar por tener bases fortalecidas y estables, que sus colaboradores se constituyan en pilar de la compañía en todos sus niveles, reconocer que para desarrollar sus actividades es necesario contar con fuerza laboral calificada, por lo tanto, tener como uno de sus principios realizar reuniones mensuales o trimestrales para verificar su nivel de seguridad. Toda empresa presenta necesidades específicas y sus empleados tienen el derecho de contar con la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, que cumpla con los requerimientos básicos en cuanto a la salud y seguridad laboral. Es de anotar que las empresas deben tener como una de sus prioridades el factor humano, requieren de un ambiente laboral óptimo, proyectos de socialización en los cuales se dirija al personal hacia el cuidado de los valores y la ética, que son pilar fundamental para que una organización logre el cumplimiento de sus objetivos, todo lo anterior incide notablemente en el desempeño.

Desde que la empresa cumpla con los requerimientos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (López, 2017) los trabajadores laborarán con seguridad y confianza para tomar decisiones e iniciativas, sus funciones serán óptimas, y en relación con la empresa, se minimizará la deserción de trabajadores especializados.

Muchas empresas descuidan este aspecto, ya que piensan que este sistema, no es algo primordial, desconociendo que a través de él se aumenta el desempeño, habrá más productividad, el ánimo de los empleados va a subir en gran medida y las ganancias van a ir

evolucionando a la par con la evolución del mercado. En este sentido, contar el SG-SST, (Gutiérrez, 2019) es una de las mejores opciones, pues cada uno de ellos va a rendir al máximo, sus funciones las realiza con todo su potencial, aunque conozca los riesgos de ciertas tareas, también tiene conocimiento de cómo evitarlas y/o prevenirlas.

Aunado a lo anterior, los trabajadores deben tomar conciencia de los peligros que representan algunos trabajos, pero la parte administrativa de la empresa debe estar consciente de la necesidad de que sus trabajadores conozcan los riesgos asociados a sus actividades y en conjunto realizar las acciones necesarias y aptas para lograr un buen desarrollo dentro de la empresa. Es de tener en cuenta que los accidentes laborales que puedan presentarse en una o varias áreas de la empresa, pueden tener ocurrencia variada, aunque la principal causa es la falta de conocimiento sobre las leyes que regulan la prevención de riesgos laborales, su desconocimiento y/o falta de aplicación. La falta de medidas de intervención dirigidas hacia el control de los factores de riesgo permite que los accidentes de trabajo sigan presentándose sin tener una tendencia clara a la disminución, causando pérdidas para las empresas por costos indirectos de producción y gastos innecesarios en las entidades de Seguridad Social. (Castañeda, 2018) Deberá llevarse a cabo teniendo como foco el desarrollo del personal, tal como se encuentre estipulado en su visión y misión y con supervisión por parte de la parte administrativa de la empresa.

## 1. Descripción de la Organización.

Situada en un lugar estratégico de la ciudad de Pereira, en la carrera 3ª con calle 14 esquina, es una microempresa con una trayectoria de 3 años en el mercado farmacéutico, tiene como función principal el cuidado y la atención de la salud, la higiene y el bienestar familiar, caracterizándose por ofrecer un buen servicio al cliente, con disponibilidad constante de productos en su punto de venta.

Droguería La Mayor No. 1 cuenta con personal calificado para atender y asesorar a los clientes de la zona, para lo cual cuenta con dos turnos, ofreciendo y dando cubrimiento a su servicio en un horario que inicia a las 8:00 a.m. y termina a las 8:00 p.m. de lunes a sábado.

Su personal está conformado por 2 colaboradores quienes cumplen con la función de atender desde el mostrador el punto de venta. Por otro lado, y como lo exige la ley, cuentan con el respaldo de un regente de fármacos.

A través de la venta de productos farmacéuticos, medicinales, cosméticos, entre otros, velan por la salud de sus clientes, además, los procesos que se llevan a cabo al interior de la organización tienen un enfoque de responsabilidad unido con la calidad, pero dichos procesos no están bien alineados con su estructura, es decir, con un sistema de gestión que le permita a la droguería mejorar de forma continua y que permita hacerles seguimiento a sus indicadores administrativos.

La dirección de la empresa orienta sus acciones hacia conservar su buena imagen, especialmente porque cuenta con una clientela amplia, por lo tanto, su director, con la

implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, demuestra su disposición para que su empresa cumpla con todos los requisitos de ley y también su preocupación por su activo más importante, el recurso humano.

La asesoría y asistencia técnica en la droguería seguirá los lineamientos establecidos en la resolución 0312 de 2019, que como sistema de gestión podrá ser utilizado en la empresa como herramienta, para la realización de actividades orientadas hacia el cumplimiento de objetivos y metas que a nivel empresarial se han propuesto y que traerá grandes beneficios para la empresa, le dará valor agregado, evitará sanciones por incumplimiento, se podrán determinar riesgos, prevenirlos y/o minimizarlos y darles solución.

Contar con un buen manejo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo le aporta a la empresa posición y competitividad, oportunidad para lograr un desarrollo de actividades con un equipo humano saludable, trabajando en un ambiente seguro, apto para la realización de sus funciones y con la seguridad de garantizar “no sólo su estabilidad económica, también aportar al cumplimiento de la visión organizacional”. (González, 2015)

Dentro del SG-SST afirma González, (2015) es importante impartir capacitaciones, por este medio de contribuye a disminuir la accidentalidad por motivos laborales, pues se está trabajando en función de la prevención y en pro de minimizar los riesgos que se encuentran en las diferentes actividades económicas.

De acuerdo a Jaramillo, (2011) El entendimiento de las organizaciones como instituciones sistémicas y la importancia de la mano en la evolución biológica y social del hombre por encima de la visión cerebral, pueden servir como pretexto para aproximarnos a una evaluación consciente de la importancia real del talento humano en las organizaciones en la actual sociedad del conocimiento.

Es así como se reconoce para la droguería la necesidad, de ser asesorada y contar con asistencia técnica en relación a su Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, que los trabajadores comprendan la importancia del autocuidado, es decir, los trabajadores también tienen entre sus responsabilidades, no solamente identificar posibles riesgos en su función, informar cualquier incidente o accidente de trabajo, porque trabajar en un ambiente seguro, aumente la capacidad para un mayor desempeño de sus funciones”.

(Roncancio, 2018)

Por lo anterior, para la droguería se considera importante conocer, estudiar y analizar el Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo, la utilidad de recibir asesoría y asistencia técnica, y sobre todo, aprender a identificar posibles riesgos, cómo prevenir ciertos accidentes de trabajo, específicamente, todo aquello que pueda atentar contra la salud y seguridad de los trabajadores, controlarlos, evitarlos o actuar de manera correcta ante cualquier ocurrencia que ponga en peligro a los empleados y a la propia empresa.

### **1.1 Perfil Sociodemográfico**

La droguería cuenta con dos colaboradores que son los encargados de atender a los usuarios, un regente de farmacia, el contador y el gerente de la droguería, quienes no

permanecen diario en ella, pero que si se encuentran muy pendientes de cuanto acontece en ella.

El gerente es el encargado de tomar las decisiones importantes en cuanto a solicitudes de medicamentos, estar al tanto de la seguridad de sus empleados y el contador, de estar al tanto de la buena marcha y utilidades de esta.

En la Droguería Mayor No. 1, trabajan 4 hombres y una mujer, con edades que oscilan entre los 27 y los 50 años.

Tanto el gerente, como el administrador, la regente y uno de los colaboradores son profesionales. Sólo 1 de ellos, tiene el grado de técnico.

La regente lleva en la empresa dos años de estar trabajando, los otros colaboradores se encuentren en ella desde su creación, es decir, 3 años.

## **1.2 Filosofía Organizacional**

Compromiso con la excelencia en la tarea, el sentido de pertenencia hacia la organización y hacia los clientes. Se fundamenta en un impulso hacia el auto desarrollo que se basa en una visión proactiva de la gestión y del negocio. Implica entusiasmo, energía, alegría, flexibilidad, actitud positiva e identificación con el trabajo.



### ***1.2.1 Misión.***

“Proveer soluciones de salud y bienestar a nuestros clientes, a través de la comercialización y venta de productos farmacéuticos, comprometidos con la satisfacción de clientes, con un equipo humano especializado y competitivo, garantizando calidad.

### ***1.2.2 Visión.***

“Ser una organización en continuo desarrollo con presencia nacional, totalmente orientada a sus clientes y proveedores. Ser para el 2025 reconocida por la distribución de productos del mercado farmacéutico, prestando servicios de calidad que generen valor a nuestros clientes, implementando programas de responsabilidad social empresarial que propendan por la salud, seguridad y alto desempeño de todo el equipo de trabajo”.

### ***1.2.3 Política de la Organización.***

El manejo de los pacientes se define científica y éticamente con base en las condiciones integrales y particulares de cada individuo, utilizando los recursos adecuados, en el momento oportuno y a costos razonables. Los compromisos pactados con nuestros clientes se cumplen oportunamente, garantizando la prestación óptima del servicio y satisfaciendo sus necesidades y requisitos dentro de las condiciones legales, balanceando éticamente los criterios de calidad, precio y disponibilidad para garantizar la adquisición de los medicamentos apropiados a las necesidades reales de nuestros clientes. La capacitación y actualización permanentes del Talento Humano en el desarrollo y crecimiento personal son

el eje que garantiza la calidad y calidez de nuestros servicios. Protección del entorno y el medio ambiente asegurando el sostenimiento de programas de gestión de residuos sólidos y comunes, que además de cumplir con la normatividad que al respecto nos rige, fomenta el cuidado y preservación de la naturaleza y la eficiencia en el uso de los recursos, tanto naturales como sintéticos.

#### ***1.2.4 Valores Corporativos.***

**Equidad:** Capacidad de atribuir a cada uno aquello a lo que tiene derecho y de actuar con imparcialidad y justicia, sin discriminación en el acceso a los deberes y derechos de las personas, teniendo en cuenta el valor de lo justo y el balance debido de las cosas.

**Alegría:** Es el agradable estado de ánimo donde cuerpo y espíritu se conjugan en sentimientos de alborozo y júbilo.

**Honestidad:** Actuar coherentemente con el bien del interés general, actuar de manera clara y sincera en cada actividad de la empresa, de tal manera que siempre se manifieste su conformidad o inconformidad con lo encomendado.

**Ética:** Comportamiento de las personas y de la organización enmarcado en toda circunstancia, dentro del respeto sobre los principios y valores que rigen la cultura de la organización.

**Respeto:** Entender los deberes y derechos de cada una de las personas que hacen parte de la organización y actuar, siempre, partiendo de la consideración y valoración de la dignidad de la persona humana.

**Integridad:** Cualidad de la persona que cumple con rectitud los deberes de su cargo o posición y protege a la organización para evitar que se realicen actos indebidos que afecten a la organización o a cualquiera de sus integrantes.

**Responsabilidad:** Capacidad que tiene todo individuo por tomar decisiones morales o racionales por sí mismo sin guía o autoridad superior y la habilidad de dirigir las actuaciones de un grupo y de rendir cuentas de sus actos o de los otros que dependan de él.

**Compromiso:** El trabajo en equipo, el amor por él, la lealtad y la transparencia frente a la organización, son características indispensables de nuestros colaboradores.

**Confidencialidad:** Aptitud que tiene cualquier persona de no divulgar deliberadamente información, que sea considerada confidencial para la organización, a cualquier otra persona interna o externa a la empresa y que no esté autorizada para tener dicha información.

### **1.3 Análisis del Sector Productivo**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como proceso se orienta hacia la mejora continua en relación con las condiciones en que laboran los trabajadores, específicamente en la prevención y control de riesgos que afectan, no sólo las funciones, también la salud, como se encuentra estipulado en el Decreto 1072 de 2015. Desde la perspectiva productiva, se aumenta la capacidad de producción de los trabajadores ya que, si se labora en un ambiente seguro, con buen clima laboral, también aumenta la calidad del servicio y sus productos.

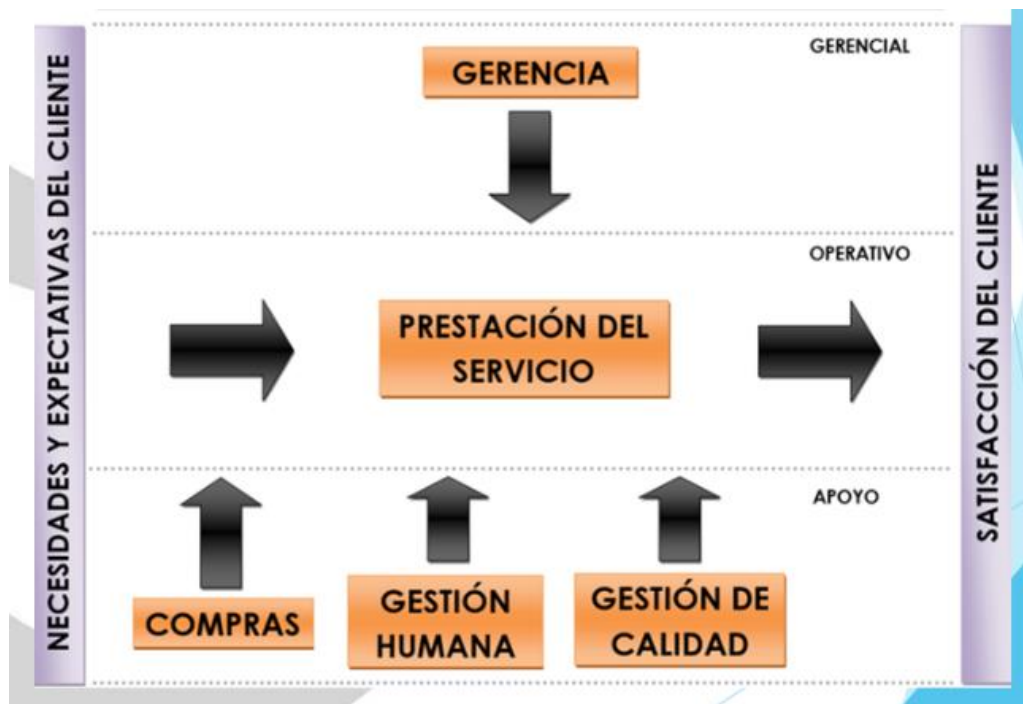
El cumplimiento de los requisitos legales, la identificación de los riesgos en seguridad y salud, impartir conocimiento acerca de la prevención en accidentes de trabajo y atención a emergencia, es el resultado de una cultura preventiva en la empresa. En las empresas, una de las partes interesadas son los empleados quienes también son responsables por el cuidado integral de su salud, deben suministrar información veraz y completa acerca de su estado de salud, cumplir normas y reglamentos estipulados dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Otra de sus responsabilidades es informar sobre posibles riesgos y peligros que ellos identifiquen en sus puestos de trabajo, participar en las actividades de la empresa sobre salud y seguridad, por ejemplo, las pausas activas que son su derecho y una obligación por demás. Dentro del sector se van realizando inspecciones de seguridad, revisiones periódicas para determinar las condiciones de trabajo, su estado, qué riesgos pueden afectar su salud y cómo prevenir accidentes que pudieran llegar a ser mortales.

## 1.4 Mapa de Procesos

Ilustración 1.

*Mapa de procesos.*



Fuente: Elaboración propia.

La gerencia de la empresa ha tenido siempre como prioridad a los clientes, son atendidos de manera que vayan adquiriendo sentido de pertenencia con la empresa. Es así como a partir de la gerencia, se inicia un proceso de prestación de servicio, cubriendo sus necesidades y satisfaciendo sus deseos, para lo cual, mantienen buena existencia de productos, los cuales presentan un proceso continuado de calidad, el cual es respaldado desde el departamento de gestión de calidad y desde la gestión humana se llevan a cabo procedimientos de especialización en atención y calidad de servicio.

## 2. Diagnóstico de la Organización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Los establecimientos cuya actividad está relacionada con la dispensación de medicamentos, tienen una forma muy similar de cumplir con esta función. En Colombia las droguerías y/o farmacias como se encuentre establecido, tienen la característica de que además de vender medicamentos también ofrecen cosméticos, algunos artículos de aseo personal, entre otros. Las droguerías son empresas formalmente constituidas, donde se vende toda clase de medicamentos, variedad de productos como cremas, jabones, entre otros y como sector, se han distinguido por mantener una constante competencia, especialmente con los supermercados, los cuales también han incorporado dentro de sus productos, algunos de los que siempre se han conseguido en las droguerías y por lo cual, mantienen una posición importante, pero las droguerías siguen conservando y manteniéndose como uno de los principales canales de distribución de productos farmacéuticos.

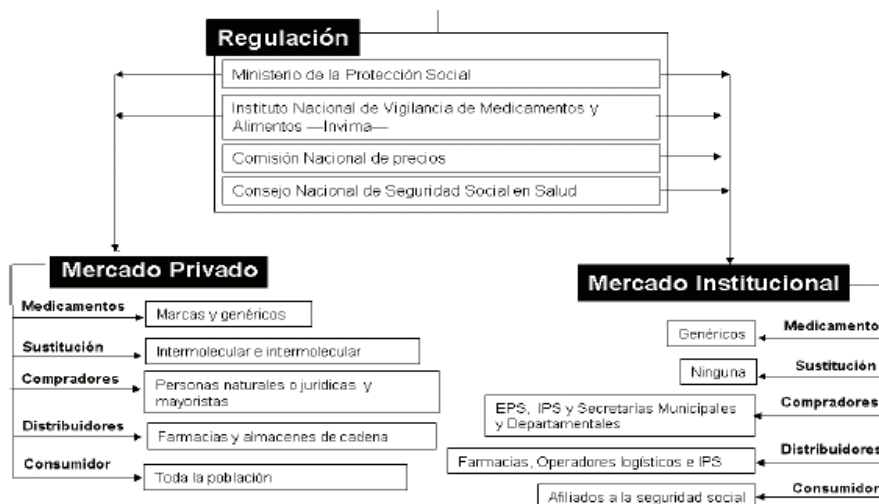
De acuerdo con Infocomercio, (2020) de 499.619 establecimientos comerciales colombianos, 3,2% corresponde a las droguerías, existen alrededor de 12.945 droguerías en las ciudades del país, 4.230 de ellos en la capital y la antigüedad por establecimiento tiene un aproximado de 17 años. Dentro de este sector, existen en el país alrededor de 120 laboratorios, con un margen de venta anual de US\$180 millones. Son cifras que muestran una evolución importante del sector, teniendo en cuenta, además, que se han ido posicionando también las tiendas naturistas, pero el sector farmacéutico continúa con un amplio protagonismo. Ahora bien, en relación con el Sistema General de Seguridad Social

en Salud, se han incorporado planes de beneficios, políticas farmacéuticas, en relación con los medicamentos especiales, selección de estos para patologías frecuentes a través del plan de atención básica y el plan obligatorio de salud, y en cuanto a medicamentos genéricos buscando introducir la competencia a nivel de mercado

En relación con lo anterior, dentro del mercado de los medicamentos, y a nivel local, existen dos submercados, que son el institucional y el privado donde el primero está compuesto por los afiliados al sistema de seguridad social. En el mercado privado, los medicamentos se distribuyen y entregan por las droguerías y almacenes de cadena o entre productores de marca y genéricos, además puede realizarla quien prescribe, distribuye y consume. En el institucional, los medicamentos genéricos y esenciales los entregan las IPS o farmacias adscritas a la EPS del afiliado, previa inscripción médica.

Ilustración 1.

*Organización del mercado de medicamentos en Colombia*





Fuente: Vásquez, Gómez y Rodríguez. (2020). Revista de ciencias sociales.

Para Shihab, (2018) la industria farmacéutica se considera un sector rentable e influyente, cuyo crecimiento ha ido en aumento, por lo cual, la reglamentación en Colombia ha orientado sus objetivos hacia temas de organización, específicamente en lo relacionado al abastecimiento de medicamentos por el canal de distribución institucional y privado.

## 2.1 Cumplimiento de los Requisitos Legales

Dentro de los requisitos legales que se han ido estableciendo para el sector se encuentran los siguientes, tanto desde el punto de vista de la calidad, como del punto de vista normativo.

Tabla 1.

*Requisitos legales para la droguería.*

LEGAL		
Local	Resolución 1403 de 2007	Instalaciones seguras, demarcación de zonas restringidas, impermeabilidad de paredes y pisos con sistema de drenaje para su fácil limpieza y sanitación, avisos de reconocimiento, unidad sanitaria por sexo
Recurso humano	Decreto 780/2016	Droguerías: Dirigida por químico farmacéutico, tecnólogo en regencia de farmacia, director de droguería, farmacéutico licenciado o expendedor de drogas.

	Resolución 1478/2006 Capítulo V	Droguerías que dispensen medicamentos de control especial a cargo de químico farmacéutico o tecnólogo en regencia. Droguerías que dispensen medicamentos a pacientes de IPS a cargo de químico farmacéutico.
	Decreto 1950/1964	Director técnico de la droguería debe acreditar idoneidad y permanecer mínimo 8 horas cuando esté en funcionamiento.
Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo	Decreto 1072 de 2015	El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como proceso se orienta hacia la mejora continua en relación a las condiciones en que laboran los trabajadores, específicamente en la prevención y control de riesgos que afectan, no sólo las funciones, también la salud
Estándares Mínimos	Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Fuente: Propia adaptada a las normas del Ministerio de Salud y Salud Distrital.

## 2.2 Análisis Estadístico de la Droguería La Mayor No. 1

La empresa Droguería La Mayor No. 1 lleva 3 años de funcionamiento en el mercado farmacéutico, centrandó su atención especialmente en la satisfacción del cliente, siempre ha procurado por su comodidad; presenta una trayectoria consolidada por la

confianza y la colaboración de quienes han ido formado parte de la misma, han conformado un equipo de trabajo que le ha dado solidez a su canal tradicional de distribución, implementando una amplia cobertura de atención llegando a clientes tradicionales de productos farmacéuticos y de consumo masivo.

Es una empresa que ha manejado un número pequeño de trabajadores, por lo tanto, no se han presentado ningún tipo de accidentabilidad grave, incidentes que han sido atendidos por los mismos empleados, además, sus funciones no se catalogan como de alto riesgo. En lo que lleva constituida la empresa, no se han presentado casos de enfermedad laboral, por consiguiente, no se puede tener una estadística de este riesgo. En este sentido justifican la falta de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, pocos empleados, nula accidentabilidad y cero despidos por causa de enfermedades.

### ***2.2.1 Ausentismo Laboral***

En la empresa no se han determinado enfermedades graves ni que hayan sido consecuencia de las funciones realizadas o tareas estipuladas. Hay reconocimiento de la necesidad de autocuidarse, procurar por la salud de cada empleado e informar de manera inmediata cualquier eventualidad relacionada con la salud para la toma de medidas respectivas. Como se dijo anteriormente, la empresa no ha considerado la importancia de implementar un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, ya que el ausentismo laboral en la empresa se ha presentado por motivos de nuevas oportunidades, mejores trabajos, mejor salario, posibilidad de crecimiento.

Tabla 2.

*Identificación de ausentismo*

Tipo de Incapacidad	2019			2020			2021		
	No Inc	Días Perdidos	%	No Inc	Días perdidos	%	No Inc	Días perdidos	%
Accidente de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enfermedad general	5	2	0.14	4	1	0.17	3	3	0.51
Enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	6	Retiro	1.02	0	0	0	2	Retiro	0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>1.16</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0.51</b>

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla relacionada, el ausentismo en la Droguería por incidentes y/o accidentes laborales no es representativa, una de las causas es porque él se encuentra en riesgo 1, es decir, cuenta con menos de 10 trabajadores, por lo tanto, la enfermedad laboral tampoco se ha identificado, ya que de manera regular, las enfermedades laborales son consecuencia de algún incidente laboral. Sólo se han presentado enfermedades de orden general, como gripas, malestares, entre otros. Desde esta perspectiva los días perdidos de trabajo han tenido su origen en retiros, que son debidos, especialmente por mejores oportunidades de trabajo.

### 2.3 Identificación Puntual de Necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo

La droguería entiende que todas sus actividades pueden verse afectadas por la legislación vigente en lo relacionado con la Salud y Seguridad en el Trabajo, tomando conciencia de la necesidad de definir un procedimiento orientado a identificar y acceder a ella, buscando promover su crecimiento tras el conocimiento y la comprensión de las responsabilidades a adquirir desde lo legal. Desde esta perspectiva se toman en consideración algunas de ellas para la buena organización y administración de su sistema de salud y seguridad. Para la Droguería La Mayor No. 1, de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 se asesoró en la fase 1 y la fase 2.

Tabla 3.

*Fases de intervención*

<b>Fase 1</b>	<b>Fase 2</b>
<b>Evaluación inicial</b>	<b>Plan de mejoramiento conforme evaluación inicial</b>
1. Valoración actual frente a SG-SST.	1. Autoevaluación 2. Plan de mejora 3. Diseñar y formular plan anual
Febrero 2022	Marzo, abril, mayo 2022

Fuente elaboración propia.

Se recomendó a la droguería que al desarrollar las fases, tenga en cuenta lo siguiente:

- Trabajar en el conocimiento de normas y regulaciones que rigen el SG-SST que sean aplicables a la empresa.
- Definir procedimientos de identificación de requisitos legales a aplicar en la empresa y garantizar su cumplimiento.
- Procedimiento para definir período de revisión de cumplimiento de los requisitos legales con su respectivo registro.
- Identificación de aspectos legales y desarrollo de planes de cumplimiento.
- Dejar evidencia del cumplimiento de los requisitos legales.

Por lo anterior, se considera necesario para la empresa conocer de qué manera ha ido evolucionando desde el punto de vista jurídico el SG-SST con el fin de conocer y aplicar la ley, lo que hay en ella establecido, cómo se realiza una buena gestión sobre los posibles riesgos en la empresa con el fin de prever estos accidentes, controlarlos, evitarlos, toma de acciones correctas de acuerdo con la ocurrencia, minimizando peligros a empleados y a la propia empresa.

Toma de conciencia por parte de los trabajadores sobre posibles peligros en sus puestos de trabajo, en sus cargos y de la parte administrativa reconocimiento de la necesidad de sus trabajadores en cuanto a los riesgos que se presentan en el desarrollo de sus actividades para en conjunto tomar acciones orientadas hacia un buen desarrollo dentro de la empresa.

Hay que reconocer que los accidentes laborales se pueden presentar en cualquier área de la empresa, tener ocurrencia variada.

La falta de medidas de intervención dirigidas hacia el control de los factores de riesgo permite que los accidentes de trabajo sigan presentándose sin tener una tendencia clara a la disminución, causando pérdidas a la empresa por costos indirectos de producción y gastos innecesarios en las entidades de Seguridad Social.

### **3. Propuesta de Intervención**

#### **3.1 Objetivo General**

Sistematizar la Práctica Profesional asesoría y asistencia técnica para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Microempresa Droguería La Mayor No. 1, en la ciudad de Pereira en el 2022.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

Diagnosticar el estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

Asesorar y prestar asistencia técnica en el proceso de los hallazgos obtenidos en el diagnóstico, frente a las necesidades encontradas, dando aplicabilidad a los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019.

Diseñar y socializar las matrices de identificación, evaluación y valoración de riesgos; requisitos legales; y plan de emergencias.

### **3.3 Descripción de la Propuesta de Intervención**

Con la asesoría y propuesta de intervención, que se brindó se espera crear conciencia y demostrar la importancia y necesidad que para la Droguería La Mayor No. 1 representa la implementación de su Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, con lo cual, además de cuidar a sus empleados, tendrá más oportunidad de enfrentarse a un mundo globalizado, demostrar qué tan competitiva es dentro del mercado, teniendo siempre como primer objetivo, cuidar su recurso humano, acatando desde lo legal, todo cuanto se vaya implementando para la prestación de un mejor servicio y para que sus trabajadores estén en un ambiente óptimo y seguro, aumentando así su capacidad para el logro de una mayor productividad, libre de riesgos.

Mediante la implementación de su sistema de seguridad y salud, la empresa podrá laborar teniendo presente que no solamente está cuidando a sus trabajadores, también está cumpliendo con los requisitos impuestos para las empresas y evitará a su vez posibles sanciones que de su incumplimiento se derivan.

#### ***3.3.1 Alcance de la Propuesta de Intervención***

La empresa Droguería La Mayor No. 1 requiere el diseño del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, que le permita identificar los factores de riesgo presentes



en toda empresa, y que afecten de manera directa a los trabajadores, tanto en lo físico, como en lo mental y social.

La empresa no posee un conocimiento amplio sobre la importancia de adoptar este sistema, de contar con la capacidad suficiente para identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos que tengan relación con las actividades del servicio que prestan a sus clientes. Esto lleva a que se encuentre entre las empresas que enfrentan el peligro de que sus trabajadores puedan verse expuestos a factores de riesgo, afectando también a los procesos y actividades que se llevan dentro de ella.

La identificación de riesgos es importante dentro de la empresa para evitar, posibles incidentes o accidentes de trabajo, la accidentabilidad laboral, además de disminuir la capacidad laboral, determina consecuencias graves en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. El éxito de medidas preventivas que puedan establecerse estará condicionado a las normativas legales y los incentivos económicos para su implementación.

No debe desconocerse la importancia para las empresas, en este caso, la Droguería La Mayor No. 1, implementar planes de seguimiento de aquellos factores considerados de riesgo, por eso, cualquier investigación al respecto puede ser utilizado como un buen medio para tener seguridad de que los programas de control que se implementen funcionan de manera eficaz.

Desde esta perspectiva, su directivo está en la necesidad de conocer la importancia de trabajar bajo las normas que han sido establecidas desde el marco de la salud y seguridad

en el trabajo, que le permita ofrecer un buen control y seguridad. Es por esta razón que se considera esencial en la droguería el establecimiento del sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que especialmente la seguridad no depende del azar, por lo tanto, la empresa debe adoptar esta sistematización, que le permite identificar peligros y evaluar el control de riesgos que tengan relación con las actividades que dentro de ella se realizan.

En este orden de ideas, la identificación de los factores de riesgos se considera necesario, mediante el desarrollo de acciones destinadas a ayudar a la organización en el desarrollo de una propuesta de seguimiento y evaluación de estos, que la proteja, lo mismo que a sus empleados y otras personas que puedan ver afectada su seguridad por sus actividades. La salud ha sido siempre la principal preocupación del hombre, especialmente en todo lo que tiene que ver con la prevención de enfermedades, con los hábitos para evitar posibles contagios, protocolos de bioseguridad obligatorios, que buscan que el hombre conserve en lo posible una buena calidad de vida.

Lo importante para la Droguería La Mayor No, 1 es entender el propósito del diseño de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se enmarca en la identificación de peligros y valoración de riesgos, entender los peligros a los cuales se enfrentan los trabajadores generados a partir del desarrollo de sus actividades, que le sirva para un buen establecimiento de controles y que cualquier riesgo se pueda mitigar o disminuir hasta considerar que este sea aceptable.

La propuesta de intervención debe ser llevada mediante una metodología, para que al momento de aplicarse la empresa cumpla con los siguientes alcances:

- Identificar los peligros ligados a las actividades que se llevan a cabo al interior de la empresa, realizar su valoración y así establecer los debidos controles para proteger a los empleados, velar por su salud y seguridad, igual que de otras partes interesadas.

- Tomar decisiones en cuanto a material, herramientas, métodos de trabajo, procedimientos, entre otros, que lleven a una excelente organización del trabajo, siempre teniendo como base la normatividad, información recolectada necesaria para la valoración de los riesgos.

- Comprobar que las medidas de control recomendadas al ser implementadas muestren su efectividad para la prevención y/o disminución de riesgos.

- Priorizar planes de acciones, los cuales sean el resultado de la implementación del sistema, de la identificación de riesgos y del proceso de la valoración de los riesgos.

## 4. Marco de Referencia

### 4.1 Marco Teórico

La calidad de vida laboral ha sido una constante dentro del área de recursos humanos donde no sólo se piensa en el bienestar de la organización, sino, y sobre todo en la de sus empleados. La calidad de vida laboral se define como “forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación a su trabajo”.

(Medina, 2016, p. 1)

Desde esta perspectiva, se han ido estableciendo algunos parámetros importantes que buscan hacer que las empresas estén en constante búsqueda de la mejor forma de hacer que sus trabajadores puedan realizar sus funciones de manera segura y sobre todo, en un entorno saludable, minimizando los accidentes de trabajo evitando así que interfieran en normal desarrollo de la actividad empresarial e incidencia negativa en la producción, afectando además el ámbito personal, familiar y social de los trabajadores y por ende, la solidez de la empresa.

Lo anterior ha llevado a que se vayan implementando estrategias con el fin de elevar el nivel de vida laboral para los trabajadores y es así como se da creación a diferentes normas, cuya preocupación es especialmente por el tema de la seguridad y salud en el trabajo; a través de ellas se empiezan a fijar objetivos, metas, fines, todos encaminados a buscar que se respeten los derechos de los trabajadores, en cuanto a su seguridad, su salud, entre otros.

Las empresas deben tener como una de sus prioridades el factor humano, es por eso por lo que de manera constante se les está capacitando para conseguir un ambiente laboral óptimo, proyectos de socialización en los cuales se dirija al personal, que son el pilar fundamental para que una organización logre el cumplimiento de sus objetivos, capacitaciones en salud y seguridad en el trabajo. “El ambiente laboral de la empresa es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, en la productividad del trabajador”. (Rubio, 2009, p.87)

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se define como una disciplina, cuyo objetivo está centrado en la prevención de lesiones y enfermedades, que son originadas por las condiciones de trabajo, también tiene como fin la protección y promoción de la salud de los colaboradores de la empresa.

Entre sus funciones se encuentra la de procurar la mejora en las condiciones laborales, un ambiente laboral apropiado, mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, a través del desarrollo de procesos divididos en etapas y cuya base es la mejora continua, mediante la cual se logra anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos aquellos riesgos que afecten la seguridad y la salud de quienes prestan sus servicios a la empresa.

## 4.2 Marco Conceptual

Para llegar a una comprensión total del tema, se hace necesario hacer relación a algunos términos relacionados definidos por autores que han investigado sobre el tema, entre los cuales los más importantes son:

Acto Inseguro: “Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo”. (NTC3701) (Castillo, 2015).

Accidente de Trabajo: De acuerdo con Sánchez, (2010) Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se

actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas del sector farmacéutico." (Sánchez, 2010).

Ausentismo: "Toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo". (Sánchez, 2012).

Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo: "Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa". (Gil, 2015).

Condiciones de Salud: "Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador". (Jiménez, 2008).

Condiciones de trabajo: "Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador". (Lantarón, 2007).

Cronograma: "Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización". (Alles, 2000).

Enfermedad Laboral: Se considera enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de

trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral. (Olea & Tortuero, 2000).

Factores de Riesgo: “Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas”. (Fernández, 2006).

Incidente: "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. Resolución número 1401 de 2007. (Gil, 2005).

### **4.3 Marco Legal**

Para la realización de la sistematización se deben tener en cuenta las normas, que se han ido implementando y cuyo fin es, no solamente proteger, sino asegurar su obligatorio cumplimiento, entre ellas se citan las siguientes:

Constitución Política de Colombia, 1991. (Art. 48): Habla sobre la salud como un derecho público con carácter obligatorio, dirigido, controlado y coordinado por el estado. (Art. 49): La atención en salud y saneamiento ambiental. El Estado. Garantiza, dirige y reglamenta la prestación del servicio y establecimiento de políticas públicas relacionadas con la prestación de los servicios de salud.



Resolución 4445 de 1996. Normas referentes a condiciones sanitarias que deben cumplir las instituciones prestadoras de servicios de salud. (Art. 23). Establece que las instituciones de salud deben acatar las recomendaciones que en materia de medidas universales de bioseguridad sean adoptadas e impartidas por el Ministerio de Salud.

Decreto 1011 de 2006. Establece el Sistema Obligatorio de Garantía de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Es el conjunto de instituciones, normas, requisitos, mecanismo y procesos deliberados y sistemáticos que desarrolla el sector salud para generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud en el país.

Decreto 351 de 2014. Gestión integral de los residuos generados en la atención en salud. Es el documento el cual se establecen los procedimientos, procesos actividades y/ o estándares que deben adoptarse y realizarse en la gestión integral de todos los residuos generados.

Resolución 2003 de 2014. Procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud, así como adoptar el manual de inscripción de prestadores y habilitación de salud que hacen parte integral de la presente resolución. La empresa cuenta con los requisitos legales para el funcionamiento de la droguería al mismo tiempo con el regente de farmacias y la diversas vivitas de secretaria de salud y bomberos.

Decreto 1072 de 2015. Decreto único Reglamentario del sector trabajo, la implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento, las empresas sin importar su

naturaleza o tamaño. Se hace énfasis en la importancia de implementar el sistema de gestión, en la droguería la mayor No.1.

Ley 9 de 1979: Riesgos laborales, la presente ley establece las normas sanitarias para la prevención y control de los agentes biológicos, físicos o químicos que alteran las características del ambiente, aplica para la empresa ya que en ella se venden gran cantidad de productos farmacéuticos.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para empresas empleadores y contratantes con 10 o menos trabajadores, la micro-empresa puede adoptar voluntariamente los estándares que considere necesarios de acuerdo con su actividad económica su número de empleados son 5.

Conformación de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo: Son cuatro grandes comités los que se deben estructurar en la empresa.

COPASST: (Resolución 2013 de 1986) Sólo aplica para empresas que tengan más de 10 trabajadores. Su objetivo es desarrollar labores de seguimiento, inspección, vigilancia para verificar si el plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo está cumpliendo y si la gestión de los riesgos está siendo efectiva para eliminar o minimizar incidentes y/o accidentes de trabajo. Por lo tanto, la empresa tiene menos de 10 trabajadores, por lo tanto, para la Droguería La Mayor No. 1, no aplica.

## 5. Cronograma Práctica Profesional

Tabla 4.

Cronograma.

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES SEMANALES PARA ASESORIA Y APOYO EN LA EMPRESA POR MEDIO DEL CRL											
	MARZO				ABRIL				MAYO			
	7	14	22	28	4	18	25	2	9	16	31	
Evaluación inicial de una empresa según - Resolución 0312	X											
informe de inspecciones de puestos de trabajo		X										
capacitación en el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019			X									
socialización de diagnóstico y plan de trabajo según la evaluación inicial en la empresa				X								
actualizar matriz peligros e informe de factores de riesgos evidenciados con soportes fotográficos				X								
actualizar y revisar programa de emergencias y desastres informe de Análisis de vulnerabilidad/evaluación riesgos					X							
Directorio de contactos para emergencia e Inventario de grupos de ayuda externos de rescate.						X						
actualización y revisión de botiquín, equipos y extintores y elaborar programa de inspecciones.							X					
Conformación de un equipo idóneo de brigadistas								X				
capacitación en pausas activas y técnicas									X			
capacitación en plan de emergencias y desastres									X			
socialización final a la empresa										X		
entrega de documentación terminada a la empresa											X	

**Entrega de documentación final de prácticas de las tres visitas**

**X**

Fuente: Elaboración propia.

## 5.1 Cronograma sistematización

Tabla 5.

Actividades

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>23-ago</b>	<b>1-sep</b>	<b>21-sep</b>	<b>8-oct</b>	<b>25-oct</b>	<b>18-nov</b>
<b>Primer avance, Propuesta de sistematización de práctica profesional</b>	X					
<b>Segundo avance, Descripción de la organización</b>		X				
<b>Tercer avance, Diagnóstico de la organización</b>			x			
<b>Cuarto avance, Propuesta de intervención</b>				X		
<b>Quinto avance, Cronograma, presupuesto, y lecciones aprendidas.</b>					X	
<b>Sexto avance, Recomendaciones adicionales, referencias y anexos.</b>						X

Fuente: Elaboración propia, Informe de Práctica.

## 6. Presupuesto

Tabla 6.

*Presupuesto.*

Detalle	Unidad	Cantidad	Valor unidad	Valor total
<b>Recolección de información</b>				
<b>(Internet, libros, documentos)</b>	Día	30	\$ 5.000	\$ 150.000
<b>Café Internet</b>	Día	5	\$ 1.500	\$ 7.500
<b>Viáticos</b>	Día	10	\$ 8 000	\$ 80.000
<b>Fotocopias e impresiones</b>	Hojas	50	\$ 300	\$ 15.000
<b>Papelería</b>	Días	6	\$ 5.000	\$ 35.000
<b>Total</b>				\$ 287.500

Fuente: Elaboración propia

## 7. Lecciones Aprendidas

La protección a la vida, la salud e integridad física de las personas en el trabajo es un proceso dinámico que con lleva a centrar la atención en las medidas de seguridad, higiene y medicina del trabajo.

La tendencia actual frente a los riesgos laborales consiste en extremar las medidas de protección para evitarlos y prevenir, a toda costa el daño humano.

Se asesoró y asistió al gerente sobre la necesidad de implementar el sistema de gestión, en su droguería que le permita identificar los factores de riesgo presentes, ya que estos requisitos y procedimientos son de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales, se verifican y controlan las condiciones básicas de los trabajadores.

Frente al objetivo general, Sistematizar la Práctica Profesional asesoría y asistencia técnica para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Microempresa Droguería La Mayor No. 1, en la ciudad de Pereira en el 2022, se logra establecer que la empresa por ser riesgo III, debe cumplir 7 estándares mínimos descritos en la norma 0312 del 2019, de los cuales solo cumple 2, gracias a esta evaluación y asesoría el empresario entiende la importancia de realizar un sistema de gestión en su empresa.

Tabla 7.

*Identificación de Estándares Mínimos frente al SGSST*

<b>Estándares Mínimos</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>
<b>Asignación de personal que diseña el sistema gestión</b>		X
<b>Afiliación al sistema social integral</b>		X
<b>Capacitación en SST</b>	X	
<b>Plan anual de trabajo</b>	X	
<b>Evaluación medicas ocupacionales</b>		X
<b>Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos</b>		X
<b>Medidas de prevención y control frente a peligros identificados</b>		X

Fuente: Elaboración propia, Informe de Práctica.

En sintonía con el primer y segundo objetivo específico que está enmarcado en diagnosticar el estado del sistema de gestión definido en la Resolución 0312 del 2019 se logró determinar que la micro empresa no cuenta con estos estándares aplicados, por lo cual se procede a asesorar y capacitar el personal, sobre la importancia de aplicar los estándares mínimos, en la empresa y darle cumplimiento, se reforzó que de no cumplirse con esta norma la droguería puede verse afectada, por la legislación vigente en lo relacionado con la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Tabla 8.

*Portada Evaluación de Estándares Mínimos frente al SGSST.*

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES. PROPUESTA PARA QUE LAS EMPRESAS EVALUEN LOS ESTANDARES MÍNIMOS DE SU SG-SST	
<b>Nombre de la empresa:</b>	Droguería la mayor
<b>Nit de la empresa:</b>	
<b>No. de trabajadores directos:</b>	2
<b>No. de trabajadores Indirectos:</b>	0
<b>Fecha de realización:</b>	
<b>Realizado por:</b>	Luisa Fernanda Morales Campuzano
<b>Cargo:</b>	Practicante Universidad UNIMINUTO
<b>Asesorado por:</b>	Monica Marcela Quintero Sarria
<b>Cargo:</b>	Lider de Prácticas Universidad UNIMINUTO
<b>Ciudad:</b>	Pereira
<b>Departamento de ubicación:</b>	Risaralda
<b>Sector Económico:</b>	Farmacéutico
<b>Clase de Riesgo:</b>	3

*Anexo 1. ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES (RES. 0312 DE 2019).*



Tabla 9.

*Valores y Calificación Estándares Mínimos.*

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	
I. PLANEAR	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4 %)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	1,5
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	
		1.1.5 identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0,5	0	0	
		1.1.6 Conformación COPASST	0,5		0	0	0	
		1.1.7 Capacitación COPASST	0,5		0	0	0	
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0	0	0	0
		1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0	0	0	
1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas		2	0		0	0		

II. HACER	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15	0	0	0	8
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0	
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	0	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0	0	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0	
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2	0	0	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	
		Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9	0	0	0	2
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	
			3.1.4 Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador	1		0	0	0	

	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0	
	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	
	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	0	
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	5
	3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2		2	0	0	
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1		1	0	0	
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6	1	0	0	6
	3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1		1	0	0	
	3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1		1	0	0	
	3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		1	0	0	
	3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		1	0	0	
	3.3.6 Medición del ausentismo por causa medica	1		1	0	0	
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	4	0	0	15
	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	
	4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3		3	0	X	
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0	X	
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	15	0	0	0	2,5
	4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		0	0	0	
	4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	0	

III. VERIFICAR	GESTIÓN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS (10%)	4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2,5		0	0	X	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0	0	X	
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0	
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10	5	0	0	5
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	
		6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5	0	0	0	0
	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0	
		6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25		0	0	0	
		6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25		0	0	0	
		7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10	0	0	0	5
	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		0	0	0	
		7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		2,5	0	0	
		7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		2,5	0	0	
		<b>TOTALES</b>		<b>100</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

**CRITICO**

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:

CRITICO

Fuente: Elaboración propia, Informe de Práctica.

Tabla 10.

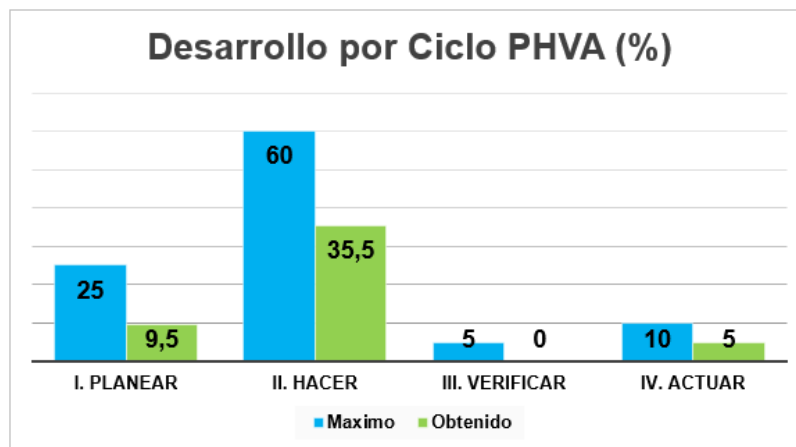
*Criterio de Evaluación.*

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	<b>CRITICO</b>	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del trabajo.

Fuente: Elaboración propia, informe de práctica.

Ilustración 2.

*Desarrollo por Ciclo PHVA.*

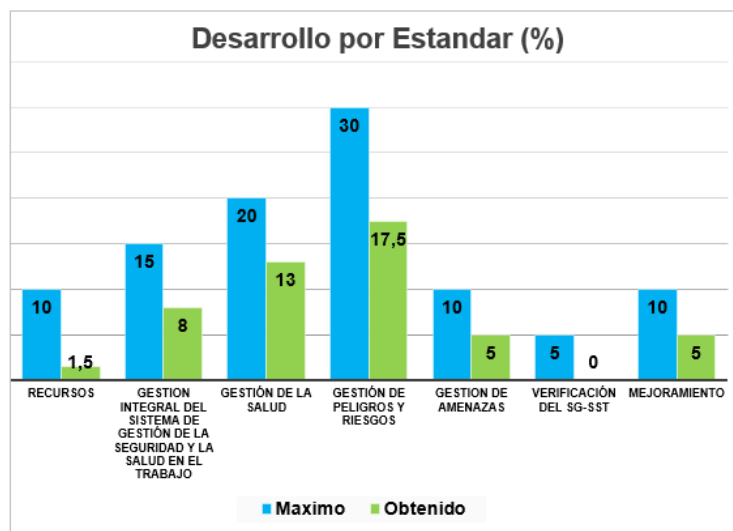


Fuente: Informe de práctica.

Para diagnosticar el cumplimiento y la implementación de la Resolución 0312 del 2019, en la Droguería la Mayor No.1, que cuenta con cinco (5) trabajadores aplicando para ella siete (7) estándares mínimos, aplicamos el instrumento de PHVA, donde nos muestra los resultados, evidenciados en la gráfica, encontramos niveles por debajo de la media, esto nos demuestra que la empresa no cuenta con un sistema de gestión aplicado.

Ilustración 3.

*Desarrollo por Estándar.*



Fuente: Informe de práctica.

Teniendo en cuenta la gráfica desarrollo por estándares, verificamos el cumplimiento de la Resolución 0312 del 2019, obtenemos como resultado una calificación muy baja, esto nos demuestra que la empresa no está cumpliendo con lo establecido en la ley.

Ilustración 4.

Soporte socialización Resolución 0312 del 2019.

Luisa Fernanda Morales  
Estudiante noveno semestres  
Administración y salud en el  
trabajo. Práctica Profesional  
Droguería La Mayor

**RESOLUCION 0312 CAPITULO 1**

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

Las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

**ESTANDARES MINIMO**  
(Droguería la mayor)

PLAN BASICO	SI	NO
ASIGNACION DE PERSONAL	X	
AFLIACION AL SISTEMA SOCIAL INTEGRAL	X	
CARGACION SST	X	
PLAN ANUAL DE TRABAJO	X	
EVALUACIONES MEDICAS OCCUPACIONALES	X	
MEIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL FRENTE A PELIGROS IDENTIFICADOS	X	

- Capacitación, asesoría y acompañamiento en investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales con personal que cuente con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo acciones correctivas y el plan de mejora correspondiente.
- Apoyar, asesorar y desarrollar campañas en sus empresas afiliadas para realizar actividades de identificación y control efectivo de los peligros, monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud y el desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica.
- Fomentar estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo a la identificación de peligros, los estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial y los perfiles epidemiológicos de las empresas.

Promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene y seguridad industrial.

**Responsables del diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST**



- El diseño del Sistema de Gestión de SST para
  - empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I o II, podrá ser realizado por técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acrediten mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.

**Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales**

- Apoyar, capacitar, asesorar y realizar acompañamiento técnico de manera presencial para que realicen y mantengan actualizada la identificación de peligros asociados con su labor y la ejecución de las medidas de prevención y control.
- Brindar asesoría, asistencia y acompañamiento técnico presencial/ Capacitación para la implementación de los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución.
- Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.
- Capacitación para la atención de emergencias básicas (primeros auxilios, contra incendios y evacuación).

Fuente: Informe de práctica.



Una vez culminado el proceso de diagnóstico y dar inicio al proceso de asesorar y brindar atención técnica, se determinó la necesidad de diseñar las matrices de identificación, evaluación y valoración de riesgos; requisitos legales; y plan de emergencias y culminar con su respectiva socialización y dejar el soporte documental al interior de la empresa.

Tabla 11.

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de riesgo

IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION DE LOS RIESGOS (Droguería la Mayor)																									
PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIAS: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO		MEDIDAS DE INTERVENCIÓN							
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA		NIVEL DE EXPOSICIÓN		NIVEL DE PROBABILIDAD (NR - NR1 - NR2)		NIVEL DE CONSECUENCIA		NIVEL DE RIESGO (NR) e INTERVENCIÓN		INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO (NR)	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA
.	Área de trabajo establecido por una persona que presta el servicio de atención al cliente	Administrador vendedor	Almacén de medicamentos, Recepción de los medicamentos al ingresarlos al sistema	Si	Exposición a virus, bacterias, hongos o parásitos, presentes en el ambiente de trabajo, y uso de unidades sanitarias	Biológico	Infecciones o infestaciones agudas o crónicas. Reacciones alérgicas. Enfermedades infecciosas contagiosas.	Fumigación periódica	Aseo continuo instalaciones y redes en el área de trabajo	2	2	4	A	III	2	II	5	I	Expuesto a virus y bacterias	LII	NA	NA	Implementar ventilación, puertas, ventanas, para que pueda circular cualquier virus	Capacitaciones al personal,	Cumplir de manera correcta la utilización de los elementos de protección personal

te y, man ejo de vent as	Si	Postura prolon gada manente nida, las activid ades de proces amien to de inform ación implic an posici ón sedent aria prolon gada.	Biome cánico	Dolor lumbar, incomo didad, malas postura s, cansan cio	Realiz ar exám enes perió dicos, míni mento cada 6 meses	verifi cació n diaria de los instru ment os de trabaj o	2	2	4	A	III	2 5	II I	Postura prolonga da mantenid a, posición sedentari a.	III	N A	NA	Realiz ar pau sas activa s, evita ndo posici ones repeti das a un mism o nivel.	Haciend o usos de buenos equipos de manipul ación, sillas con buena reclinaci ón y descans a brazos, evitar la sobre carga de trabajo	Cumpl ir con los elemen tos de trabaj o adecu ados para que el perso nal pueda realiza r su labor de una forma segura y cómo da
	si	Movi mient o repetit ivo: Las activid ades de proces amien to de inform ación implic an digitac ión y uso de elemen tos electr ónicos como lo son,	Biome cánico	Síndro me del túnel carpian o, adorm ecimie ntos en extremi dades superio res, desord enes de trauma acumul ativo.	Ningu no	Capa citaci ón	2	2	4	A	III	2 5	II I	Movimie nto repetitivo	III	N A	Re aliz ar pau sas acti vas de 5 a 10 mi nut os	Realiz ar pau sas activa s de 5 a 10 minut os	Impleme ntar charlas al personal , cambiar posicion es repetitiv as	Recibi r capaci tacion es. Hablar de cómo pode mos imple menta r una mejor técnic a en cuant o a las postur as a un mismo nivel y desniv el

	pc, teclados y mouse																			
Si	Relaciones interpersonales	Psicosocial	Estrés disminución desempeño laboral, abuso de confianza, falta de compromisos	Pausas activas	Integración del personal por medio de actividades lúdicas	2	2	4	A	III	25	II	Estrés cansancio físico	III	N/A	Evitar sobrecargas laborales y apoyar entre todos los trabajadores	Integraciones comunicación y	Realizar charlas Psicosociales	Realizar charlas Psicosociales	

Fuente: Elaboración propia. Informe de práctica.

**Análisis:** La empresa debe contar con un reglamento de contratación en el cual se estipulen requerimientos legales que serán de estricto cumplimiento, también listas de verificación que garanticen el buen funcionamiento del sistema y generación de tiempos y planes de respuesta que puedan presentarse durante la revisión e identificación de riesgos.

La accidentalidad en la empresa por motivos laborales se ha podido mitigar, ya que se ha ido aprendiendo a trabajar en función de la prevención y en pro de minimizar los riesgos que se encuentran en las diferentes actividades que se llevan a cabo. Se busca evitar la ocurrencia de actos inseguros y accidentes de trabajo que se pueden prevenir.

Tabla 12.

*Matriz de Requisitos Legales*

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES									
FECHA DE ELABORACION: Abril, Farmacia La mayor # 1					FECHA DE ACTUALIZACION: 2022				
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION: Luisa Fernanda Morales									
CLASIFICACION	NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DISPOSICION QUE REGULA	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	EXISTE EVIDENCIA ACTUALIZADA SI NO	OBSERVACIONES
X	LEY 100	1993	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Los artículos que aplican son:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,259,260,271,288,288	Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral	Reglamento Interno de Trabajo	Gerente	X	
X	DECRETO 1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art 2.2.4.1.2.	Desarrollo de programas y acciones de prevención	Afiliación al SGRL	Persona encargada del SST	X	
X		2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art 2.2.4.1.7.	Reportes de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales	Reporte de ATEL	Persona encargada del SST	X	
X		2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art 2.2.4.6.5.	Política de seguridad y salud en el trabajo	Política SST	Gerente, persona encargada de SST	X	
X		2015	Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo	Art 2.2.4.6.15.	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Persona encargada del SST	X	
X		2015	Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo	Art 2.2.4.6.16.	Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Evaluación del estándar mínimo	Persona encargada del SST	X	
X		2015	Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo	Art 2.2.4.6.25.	Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos	Plan de Emergencias.	Gerente, persona encargada de SST.	X	

	RESOLUCION 2013	1986	COMITÉ PARITARIO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Art. 2	conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial	Conformación del vigía SST	Gerente	X
X	RESOLUCION 256	2014	Se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia.	CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DE LA BRIGADA DE CONTRAINCENDIO.	funcionamiento de los programas de formación, capacitación y entrenamiento que deben ser aplicados a las brigadas contraincendios en los sectores energético, industrial, minero, petrolero, portuario, eléctrico, hidroeléctrico, comercial y similares.	Conformar la Brigada contra incendio	Gerente	X
X	RESOLUCION 1401	2007	Reglamenta la investigación de Accidentes y enfermedades laborales	CAPITULO I Generalidades	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.	Investigar los ATEL generados por las labores de la organización	Gerente, persona encargada de SST.	X
X	RESOLUCION 2844	2007	Se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.	Art. 1	Adoptar las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para:  a) Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionados con la manipulación manual de cargas y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo.	Sistema de Vigilancia epidemiológica	Persona encargada del SST	X
X	RESOLUCION 652	2012	Funcionamiento del comité de convivencia laboral		Definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	Conformar el Comité de convivencia	Gerente	X

Fuente: Elaboración propia. Informe de práctica.


Dando respuesta al segundo objetivo específico el cual estaba enfocado en diseñar e implementar la matriz de riesgo y la matriz legal se logra determinar el estado del sistema de gestión, se analizaron los niveles de riesgos presentes en la Droguería La Mayor No.1. y las labores diarias de todos los trabajadores, se socializo y se entregó el documento físico al gerente de la droguería para proponer acciones concretas y disminuir los riesgos.

De acuerdo al resultado de la matriz se concluyó que la empresa cuenta con un mínimo cumplimiento de las normas, puesto que no dispone de un profesional de salud ocupacional para diseñar el sistema de gestión, dentro mi labor como practicante fue asesorarlo y brindarle la información necesaria, para que el empresario entienda la importancia implementar el sistema en su micro empresa.


Ilustración 5.

*Capacitación plan de emergencias.*

Luisa Fernanda Morales  
 Estudiante noveno semestres Administración y salud en el trabajo. Práctica Profesional  
**Droguería La Mayor**





**DEFINICION**  
 Programa por el cual se reconocen mediante un análisis, los posibles desastres la evaluación de sus consecuencias y la necesidad de adoptar procedimientos de urgencia, que fueran necesarios aplicar, tanto en el lugar, como fuera del mismo, en caso de producirse una situación de emergencia.



**EMERGENCIA**

Ayuda superior a la disponible en la empresa o que necesite de procedimientos especiales. La emergencia subsiste, mientras no se supere el estado de perturbación.



**OBJETIVO**

Prevenir, afrontar y controlar las situaciones de emergencia, cualquiera que sea, cuando se presente dentro o fuera de la empresa, para salvaguardar no solo la integridad en las instalaciones sino también la salud de los trabajadores.



**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Aplicar las normas legales y técnicas para la prevención de los factores de riesgo.
- Realizar análisis de vulnerabilidad, considerando y atenuando sus riesgos.
- Capacitar al personal en la prevención y control de posibles emergencias.
- Organizar los diferentes grupos de apoyo.
- Coordinar el plan con diferentes organismos.

**JUSTIFICACION**

- Es necesario para:
- Dar seguridad a empleados y visitantes
- Mejorar el nivel de seguridad en la comunidad
- Asegurar la continuidad de la operación
- Proteger bienes y activos



**UNIMINUTO** JUSTIFICACION

- Proteger la vulnerabilidad de la empresa
- Ayudar en el cumplimiento de las normas de la empresa y las leyes y reglamentos del gobierno.



**PLAN DE EMERGENCIAS**

30 Años Transformando a Colombia

Fuente: Informe de práctica.

Frente al tercer objetivo específico y teniendo en cuenta la importancia de las capacitaciones constantes en los lugares de trabajo, incluimos en mi práctica profesional, capacitación sobre el plan de emergencias, para salvaguardar la vida e integridad de todos.

Esta capacitación fue realizada de forma didáctica para atraer la atención y participación de todos, se realizaron al interior de la empresa en los dos turnos disponibles, con una buena aceptación del equipo de trabajo, mostrando gran interés en la implementación de las normas y a su vez del plan de emergencias.

Una vez socializado el plan de emergencias el gerente aplica una de las recomendaciones, como dejar siempre la puerta de salida libre, sin obstáculos para poder desplazarse de forma rápida y segura ante alguna eventualidad, también ubica el extintor a la vista y con la altura reglamentaria.

Ilustración 6.

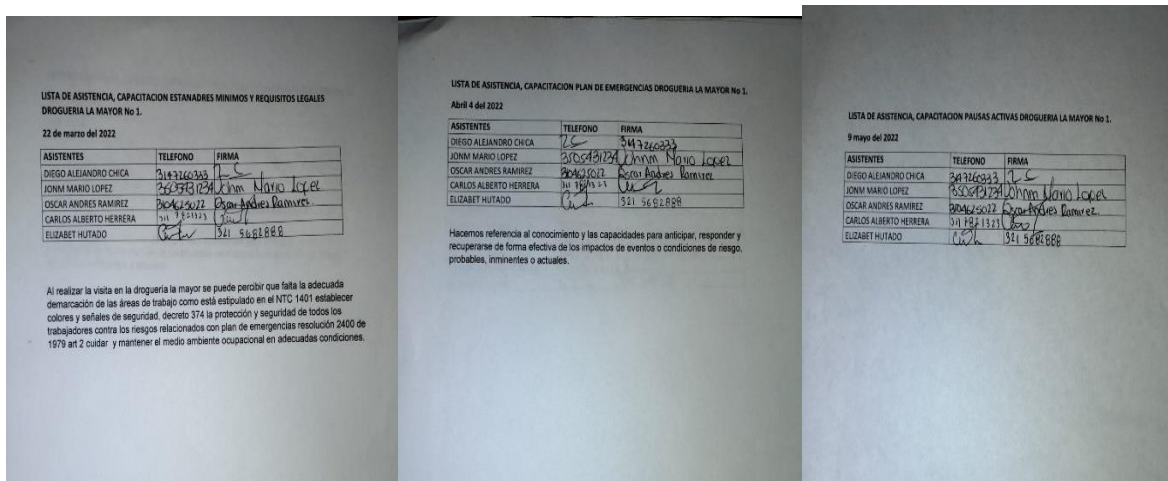
*Soporte ubicación de extintor*



Fuente: Informe de práctica.

Ilustración 7.

*Listas de asistencia*



Fuente: Informe de práctica.

## 8. Recomendaciones

De acuerdo a lo realizado en la práctica, se recomienda a la droguería la Mayor No.1. prestar especial atención a la toma de medidas necesarias para controlar, prevenir y minimizar los peligros y riesgos que puedan estar presentes en el lugar de trabajo. Aquí es obligación del empleador considerar todos aquellos aspectos que puedan tener relación con la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, medidas de protección, igual que los elementos necesarios para la prevención, conducentes a promocionar la salud de sus trabajadores, mediante la planificación, verificación y actuación ante posibles eventualidades que se puedan considerar riesgosas o peligrosas. Y esto sólo podrá lograrse a través de la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Desde el punto de vista de la sistematización, todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, deberá estar caracterizado por una buena capacidad de adaptación, tanto del tamaño como de las características propias de las empresas pertenecientes al sector farmacéutico, y que le permitan centrar su atención y actividades en la identificación y control de todos aquellos riesgos considerados que ponen en peligro la salud, la vida del trabajo de acuerdo a las actividades que realiza dentro de la empresa.

## Referencia bibliográfica

Alles M. A. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias.*

Buenos Aires: Granica. <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/>

Castañeda Bernal, M. A. (2018). *Diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa IBASEO.* Medellín: Universidad de San Buenaventura.

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/968>

Castillo, B. (2015). *Actos y condiciones inseguras.* Perú: COPNIA.

<https://hdl.handle.net/20.500.12371/9750>.

Fernández, M. (2006). *Guía práctica de prevención de riesgos laborales.* Madrid: Acarl.

[https://www.todostuslibros.com/libros/guia-practica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-2006\\_978-84-934759-4-9](https://www.todostuslibros.com/libros/guia-practica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-2006_978-84-934759-4-9).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 48. 7 de julio de 1991 (Colombia).

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Decreto número 1072 de 2015. [con fuerza de ley]. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.* D.O. No. 49523.

<http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>

Decreto número 351 de 2014. [con fuerza de ley]. *Por el cual se reglamenta la gestión integral de los residuos generados en la atención en salud y otras actividades.* 19 de febrero de 2014. D.O. 49069.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56755>

Decreto número 1011 de 2006. [con fuerza de ley]. *Por el cual se establece el Sistema*

*Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.* 03 de abril de 2006. D.O. No. 46230.

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/DECRETO%201011%20DE%202006.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%201011%20DE%202006.pdf)

Gil, E. (2015). *Manual de calidad.* Bogotá: Colombiana de Salud.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1817-59962015000100008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-59962015000100008)

Gil Planas, J. (2005). *La seguridad y salud en el trabajo: reforma de su marco jurídico.* Bogotá:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://dialnet.unirioja.es/>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1038774>

González, F. (2015). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).* Bogotá:

Fondo de Desarrollo de la Educación Superior. <https://dialnet.unirioja.es/>

<https://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/1535>

Gutiérrez Pulido, H. y De La Vara Salazar, R. (2004). *Análisis y diseño de experimentos.*

México: McGraw-Hill. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2205>

Gutiérrez Falcón, P. C. (2019). *Desarrollo de un sistema de gestión ambiental, seguridad y*

*salud en el trabajo para una empresa de formulación y envase de productos*

*fitosanitarios.* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/3696>.

Infocomercio. (2020). *Sector farmacéutico.* Bogotá: Ministerios. <https://www.larepublica.co/>.

Jaramillo, L. J. (2011). *Ciencia, Tecnología, y desarrollo*. Bogotá: ICFES.

[https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/5338/1/Ciencia\\_tecnologia\\_desarrollo.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/5338/1/Ciencia_tecnologia_desarrollo.pdf)

Jiménez, B. M. (2008). *Sistema de Gestión de la Seguridad y la salud en el trabajo*. Madrid:

UPV. <https://www.redalyc.org/pdf/4576/457645124004.pdf>

Lantarón Barquín, D. (2007). *Prevención de riesgos laborales y administraciones públicas*.

Bomarzo: Albacete. <https://www.example.edu/paper.pdf>. <http://hdl.handle.net/10810/9686>

Ley 9 de 1979. *Por la cual se dictan Medidas Sanitarias*. 19 de julio de 1979. D.O. No. 35308.

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf).

López, M. (2017). *Documentación e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa ACM SAS de acuerdo al decreto 1072 de 2015*. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José De Caldas.

<http://hdl.handle.net/11349/5279>

Medina, W. (2016). *Calidad de vida laboral y beneficios*. México: Gerencial.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84068>

Olea, Alonso M. y Tortuero Plaza, J. L. (2000). *Instituciones de Seguridad Social*.

Madrid: Cívitas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5598447>

Resolución 0312 de 2019 [Ministerio del Trabajo]. *Por la cual se definen los estándares*

*mínimos del Sistema de Gestión de SST*. 13 de febrero de 2019.

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

Resolución 2003 de 2014 [Ministerio de Salud y Protección Social]. *Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud.* 28 de mayo de 2014.

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202003%20de%202014.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202003%20de%202014.pdf)

Resolución 073 de 2008 [Secretaría Distrital de Salud]. *Por la cual se adopta la Política de Prevención, Control y Vigilancia Epidemiológica de Infecciones Intrahospitalarias - IIH para Bogotá D.C.* 30 de enero de 2008.

<http://www.saludcapital.gov.co/sitios/VigilanciaSaludPublica/Todo%20IIH/Resoluci%C3%B3n%20073.pdf>

Resolución 4445 de 1996. [Ministerio de Salud]. *Por el cual se dictan normas para el cumplimiento del contenido del Título IV de la Ley 09 de 1979, en lo referente a las condiciones sanitarias que deben cumplir los establecimientos hospitalarios y similares.* 02 de diciembre de 1996.

<http://www.saludcapital.gov.co/sitios/VigilanciaSaludPublica/Todo%20IIH/Resoluci%C3%B3n%20073.pdf>

Roncancio, G. (2018). *Qué es el SG-SST y por qué implementarlo.* Bogotá:

Contacto. <https://repository.unad.edu.co/>. <https://gestion.pensemos.com/que-es-el-sg-sst-y-por-que-implementarlo-8-razones>

Rubio Navarro, E. (2009) *Reglas de oro para un buen clima laboral.* España: Mundo

Dinero. <http://web.uaemex.mx/>. <https://www.grandespymes.com.ar/2011/06/06/reglas-de-oro-de-un-buen-clima-laboral/>

Sánchez, J. (2010). *Definición legal de accidente de trabajo*. España: Gerencie.

<http://hdl.handle.net/10481/32856>

Sánchez Toledo, A. (2012). *El ausentismo laboral*. Bogotá: Prevencionar.

<https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/3038>

Shihabn, E. (2018). *El sector de productos farmacéuticos para uso humano en Colombia*.

Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Bogotá.

<https://www.sic.gov.co/sites/default/files/documentos/032021/ES-Sector-Farmaceutico-en-Colombia.pdf>

Vásquez Velásquez, J.; Gómez Portilla, K. y Rodríguez Acosta, S. (2020). *Regulación en el mercado farmacéutico colombiano*. Medellín: Ciencias Sociales.

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000200002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000200002)