

# SISTEMATIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST EN FEMCO



Sistematización de la práctica profesional en la Documentación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la empresa Fondo Empleados FEMCO

Oscar Giovany Muñoz Muñoz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Mayo de 2021

# SISTEMATIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST EN FEMCO

Sistematización de la práctica profesional en la Documentación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la empresa Fondo Empleados FEMCO

Oscar Giovany Muñoz Muñoz

Sistematización Presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud Ocupacional

Asesor(a)

**Paola Viviana Ordoñez Eraso**

Psicóloga

Especialista en Gerencia del Talento Humano

Magister en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Mayo de 2021

# SISTEMATIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST EN FEMCO

## **Dedicatoria**

Doy gracias a Dios por todas las cosas buenas que he recibido y dedico este trabajo a mi mamá, le agradezco por cada una de las veces que me ha brindado la motivación para cumplir mis objetivos, gracias por su esfuerzo, por su paciencia, comprensión, por el amor y el cariño que me ha brindado durante todo este tiempo, mamá sabes que siempre serás el motor de mi vida.

A todos mis amigos y compañeros por el apoyo recibido y por ayudarme a crecer personal y profesionalmente.

# SISTEMATIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST EN FEMCO

## **Agradecimientos**

Mi agradecimiento inicial es para Dios, por bendecirme y guiarme en este proceso educativo, a la Universidad UNIMINUTO por aceptarme y permitir mi formación profesional durante todo este tiempo que allí estudié, agradezco también a los profesores quienes contribuyeron con su conocimiento y su apoyo en cada una de las asignaturas cursadas.

Muchas gracias a mi familia y a mis compañeros en especial a Natalia Moncada Zea y Edier Mauricio Giraldo Rojas por compartir sus conocimientos y contribuir de una u otra manera en mi formación profesional, sin dejar a un lado los buenos momentos compartidos con los demás compañeros y las grandes amistades que allí surgieron.

Agradezco también a la docente Paola Viviana Ordóñez Erazo, por guiarme, ayudarme y brindarme su acompañamiento y sus conocimientos en el proceso de elaboración del presente trabajo.

A la empresa FEMCO, por permitirme realizar mi práctica profesional, implementando desde cero una propuesta del diseño del SG-SST, con lo cual pude culminar mi carrera profesional.

# SISTEMATIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST EN FEMCO

## Contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
1 Justificación.....	10
2 Objetivos.....	12
2.1 Objetivo general.....	12
CAPÍTULO I.....	13
3 Contextualización.....	13
3.1 Reseña histórica.....	13
3.2 Problemática observada.....	14
3.3 Rol de desempeño como practicante.....	16
3.4 Rol de desempeño como empleado.....	17
4 Antecedentes.....	18
CAPÍTULO II.....	26
5 Referente conceptual.....	26
5.1 Marco teórico.....	26
5.2 Marco conceptual.....	29
5.3 Marco Legal.....	35
CAPITULO III.....	41
6 Metodología.....	41
CAPITULO IV.....	48
7 Interpretación crítica.....	48
8 Conclusiones.....	56
9 Recomendaciones.....	57
Referencias.....	58

# SISTEMATIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST EN FEMCO

## Resumen

Actualmente nos encontramos en una era donde se ha ido evolucionando y se le está brindando la importancia que se debe a los empleados, conociendo sus prioridades, necesidades y su bienestar laboral, con el fin de que ellos estimen más su trabajo y lo ejerciten con motivación.

El objetivo principal de esta sistematización es transmitir las experiencias obtenidas a través del desarrollo de la práctica profesional en el proceso de documentación del SG SST en el fondo de empleados FEMCO de Medellín- Antioquia. Semestre 1-2021. Se utilizó la metodología mixta, cuantitativa por la realización de la autoevaluación de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, inicialmente con un puntaje de 51,25% de estado crítico y al final de la intervención del proyecto subió al 89,5% pasando a un estado aceptable.

Metodología descriptiva por la caracterización de la documentación en la inspección inicial y realización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de los cargos y procesos.

Se demostró la importancia de documentar e implementar un SG-SST dentro de la organización dando cumplimiento a la fase inicial de los estándares mínimos legales con relación al ciclo PHVA.

A la par, crear una cultura de seguridad y salud en el trabajo, requiere un compromiso continuo y real por parte de las directivas, que conllevan a una apropiación y comprensión del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por parte de los colaboradores.

*Palabras clave:* Sistematización de la Práctica Profesional, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ciclo PHVA, Estándares mínimos.

# SISTEMATIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST EN FEMCO

## **Abstract**

Today we are in an age where it has evolved and is being given the importance that is due to employees, knowing their priorities, needs and their well-being of work, in order that they more estimate their work and exercise it with motivation; this is how companies will benefit and save high costs from disabilities, or seek extra staff to take on absences, among others.

The main objective of this systematization is to transmit the experiences gained through the development of professional practice in the documentation process of SG SST in the FEMCO employee fund of Medellin- Antioquia. Semester 1-2021. The mixed, quantitative methodology was used for the realization of the self-assessment of the minimum standards of resolution 0312 of 2019, initially with a score of 51.25% critical status and at the end of the intervention of the project rose to 89.5% moving to an acceptable state.

Descriptive methodology by the characterization of documentation in the initial inspection and realization of the hazard identification matrix, risk assessment and assessment of charges and processes.

The importance of documenting and implementing an SG-SST within the organization was demonstrated by complying with the initial phase of the minimum legal standards in relation to the PHVA cycle.

At the same time, creating a culture of occupational safety and health requires a continuous and real commitment on the part of the directives, which lead to an appropriation and understanding of the Occupational Safety and Health Management System by employees.

*Keywords:* Systematization of Professional Practice, Occupational Health and Safety Management System, PHVA cycle, Minimum standards

## **Introducción**

Los accidentes laborales y las enfermedades laborales son algunas de las causas que afectan el desarrollo normal de las actividades empresariales, reflejándose de una manera negativa en la productividad, lo cual conlleva a graves implicaciones a nivel laboral, familiar y social de los empleados. De acuerdo a lo anterior la empresa FEMCO, asume la responsabilidad de buscar e implementar las medidas preventivas y de control que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las diferentes actividades de la organización.

Para dar cumplimiento al Decreto 1072 del 2015, por el cual se expide el Reglamento Único del Sector Trabajo y la Resolución 0312 de 2019 donde se establecen los Estándares Mínimos para que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de una manera más ágil y realicen actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores a través de la instauración de una cultura de prevención de conformidad con su tamaño, sector económico y nivel de riesgo.

El presente proyecto sirve de guía para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta el decreto y resolución mencionadas anteriormente para ser aplicado en la empresa FEMCO, dicha empresa no tenía documentado el SG-SST de obligatorio cumplimiento; con este sistema se busca reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud de los empleados.

Por lo anterior, se establece el compromiso de la alta dirección como el de todos los trabajadores de la empresa Fondo de Empleados FEMCO, a partir de la implementación de un método lógico y por etapas basado en el ciclo PHVA (Planear, hacer verificar y actuar). El



desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para abordar la prevención de la salud, enfermedades y accidentes laborales a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el control eficaz de los peligros y riesgos en cada lugar de trabajo.

Finalizada la práctica, se logró evidenciar que FEMCO recibió y acató de manera positiva las recomendaciones, por lo cual decidió dar inicio al proceso de la implementación del sistema, durante el desarrollo de la práctica se pudo observar que las pequeñas empresas desconocen los beneficios que logran tener al implementar el sistema y por ello se decide enfocar la sistematización en la documentación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Además se da a conocer la contextualización de este proceso que se enfoca en explicar las razones del por qué sistematizar la experiencia de la práctica, los beneficios y limitaciones, sus respectivos objetivos general y específicos y una reconstrucción e interpretación de la misma.

También debemos tener en cuenta que la sistematización de práctica profesional es una reconstrucción y reflexión de la experiencia vivida durante la ejecución de la misma, donde se narra y se transcribe el conocimiento, lo cual permite establecer un recuerdo en cada uno de los entes relacionados ante el desarrollo de dicho proceso.

Este proceso es de vital importancia debido a que permite robustecer los conocimientos adquiridos y los nuevos que se adquirieron, esto ayuda al desarrollo profesional y a obtener la experiencia en el ámbito laboral, reconociendo las fallas detectadas y hacer de estas un aprendizaje para salir adelante.

## **1 Justificación**

Debido a la constante evolución de nuestro entorno, las empresas deben adaptarse a las nuevas leyes y sus cambios, para lo cual es muy importante tener de manera vigente la documentación respectiva al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y revisar su constante actualización. Todos estos procesos permite a la organización tener establecidos los procedimientos, acciones de mejoras, acciones correctivas y todo lo relacionado con el SG-SST, agilizando el cumplimiento de la resolución 0312 de 2019 y también al decreto 1072 del 2015, esto evitara en una eventual auditoría realizada por el Ministerio de Trabajo que hayan sanciones para la organización, también ayudará al seguimiento del ausentismo laboral y permitirá a desarrollar estrategias e implementación de acciones oportunas para minimizar los accidentes, incidentes, enfermedades laborales y promover en los empleados una cultura y un ambiente de trabajo seguro.

Este proyecto se realizó en la empresa Fondo de Empleados FEMCO la cual está orientada hacia el fomento del ahorro y la solidaridad, que a través de la generación de ahorro, crédito y de la prestación de diversos servicios, contribuye al mejoramiento de las condiciones económicas de sus asociados. Su nivel de riesgo es I y cuenta con 6 colaboradores dependientes su razón social.

Actualmente, el Fondo de Empleados no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, las consecuencias del incumplimiento por no implementar el SG-SST, o de implementarlo en forma deficiente, puede acarrearle a esta microempresa multas y sanciones económicas hasta provocar cierre parcial o total de la compañía.

En FEMCO será una novedad disponer de una persona con conocimiento en SG-SST la cual sea encargada de diseñar y coordinar diferentes actividades que se deben realizar para

optimizar las condiciones laborales y extra laborales de sus empleados. La implementación de este proyecto conllevará a la empresa a dar cumplimiento al decreto único reglamentario 1072 del 2015 y la actual resolución 0312 del 2019 por la cual se definen los estándares mínimos en materia de SG-SST.

Dicho lo anterior es importante la ejecución de la sistematización de la práctica profesional para la universidad, debido a que la empresa FEMCO requiere la documentación e implementación del SG-SST, impulsando una cultura preventiva y para lograrlo se contó con la autorización de la gerencia con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente. En efecto el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ayuda a las empresas en la búsqueda y detección de los riesgos.

Se evidencia que realizar la sistematización de la práctica ~~es~~ relevante, debido a que permite enriquecer el conocimiento y esto hace que se logre un crecimiento como profesional y la obtención de la experiencia en el ámbito laboral. De la Sistematización de la Práctica podemos decir que hace alusión al compromiso y al buen comportamiento, visualizando las fallas que se tuvieron para ser corregidas en un futuro y buscando obtener el mejor desempeño como profesional.

## **2 Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Transmitir el aprendizaje de la práctica profesional en el proceso de documentación del SG SST en el fondo de empleados FEMCO de Medellín- Antioquia. Semestre 1-2021.

### **2.2 Objetivos específicos**

Compartir con la comunidad académica y empresarial las fortalezas y debilidades que permitan introducir mejoras en los procesos de formación y práctica profesional en salud ocupacional.

Recuperar las estrategias metodológicas implementadas para identificar aciertos y desaciertos en el proceso de documentación del SG SST en la empresa FEMCO.

Reflexionar desde una perspectiva crítica como profesional en seguridad y salud en el trabajo respecto a las experiencias y aprendizajes adquiridos durante desarrollo de la práctica profesional.

## CAPÍTULO I

### 3 Contextualización

#### 3.1 Reseña histórica

Fondo de Empleados FEMCO, se constituyó en el mes de octubre de 1999, por la inquietud de un grupo de empleados Cooservicios, de formar una organización solidaria de ayuda mutua y mejoramiento de la calidad de vida de todos los pertenecientes a ella.

Hoy con orgullo cumplimos 21 años de fortalecimiento y de brindar beneficios y satisfacción a todos nuestros asociados.

Misión: Fondo de empleados “FEMCO”. Es una Empresa de Economía solidaria, de libre asociación e igualitaria, orientada hacia el fomento del ahorro y la solidaridad, que a través de la generación de ahorro, crédito y de la prestación de diversos servicios, contribuye al mejoramiento de las condiciones económicas, culturales, recreativas, al bienestar personal y familiar de nuestros asociados.

Visión: Fondo de empleados “FEMCO”. Será en el año 2020 la mejor opción para satisfacer las necesidades de ahorro, crédito y de la prestación de diversos servicios a sus Asociados, mejorando su calidad de vida y la de sus Familias.

Empresa	Fondo de Empleados FEMCO
Nit	811022667-9
Dirección y teléfono	Cra 43ª #19ª- 87 <u>Teléfono: 604 2205</u>
Tipo de sociedad	Asociativa de derecho Privado
Número de empleados	5
Tiempo que lleva en el mercado	21 años

Sector al que pertenece

Servicios

### 3.2 Problemática observada

La problemática encontrada durante la realización de la práctica profesional se dio a partir de un diagnóstico emitido bajo los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 donde se evidencia que el sistema de gestión seguridad salud en el trabajo de la empresa se encuentra en estado crítico, toda vez que solo cumple un estándar de los siete (7) a verificar.

En Colombia las empresas deben acogerse a la normativa que se establece en el ámbito laboral con el fin de velar por el cuidado y salud de los colaboradores, por esta razón el ministerio de trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015 “Reglamento Único del Sector Trabajo” que regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual es de carácter obligatorio que se implemente sin importar la naturaleza o tamaño de estas”. (Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2015).

Posteriormente se estableció la Resolución 0312 de 2019:

La cual estipula los estándares mínimos que corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST para micro, pequeña, mediana y grande empresa (Ministerio de Trabajo, 2019).

En consecuencia, a esta obligatoriedad legal y las necesidades que se presentan en la organización para el avance y contratación de la misma por grandes compañías, se establece como prioridad el diseño de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, con el propósito de mejorar las condiciones laborales, aumento de la productividad del trabajador, y la prevención de riesgos y peligros para lograr un entorno saludable.

De acuerdo a lo establecido en la presente resolución en el “Artículo 5. Apoyo, asesoría y capacitación para empresas con diez (10) o menos trabajadores y unidades de producción agropecuaria con diez (10) o menos trabajadores de forma permanente.” Las Universidades, Fundaciones, Organismos Internacionales e instituciones de educación formal y de formación para el trabajo y desarrollo humano, podrán brindar capacitación y asesoría para el diseño del Sistema de Gestión de SST, de manera gratuita y con personal idóneo debidamente licenciado en SST. (Trabajo, Resolución 0312 de 2019, 2019).

La fase de diagnóstico partió de la realización de la autoevaluación bajo los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 del 2019. Requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas de carácter público y privado, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST. En la empresa Fondo de Empleados FEMCO, Se evaluaron siete (7) estándares que se contemplan para empresas con 10 o menos trabajadores en riesgo I, II y III.

Dentro de las 4 fases del ciclo de mejora continua PHVA se evaluaron los estándares que indica la norma, obteniendo como puntaje 51, 25 %. Dado a este resultado y por ser menor de 60% se considera que la empresa Fondo de Empleados FEMCO se encuentra en estado

crítico, por lo tanto debe establecer un plan de mejoramiento para subsanar definitivamente las situaciones identificadas.

Por otro lado, la empresa Fondo de Empleados FEMCO comprometida con los trabajadores y en base a la necesidad de cambios, ha generado los espacios y los recursos para asegurar este diseño documental de los estándares mínimos en los 7 criterios aplicables a la compañía. Por consiguiente, como proyecto de práctica universitaria se acompañó a esta microempresa en el proceso del diseño documental del SGSST.

### **3.3 Rol de desempeño como practicante**

En el rol de practicante se designó una función principal cuyo objetivo fue documentar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa FEMCO, conforme a los estándares mínimos de la resolución 0312 del 2019 de acuerdo con las fases del ciclo PHVA de mejora continua.

Realización de capacitaciones en riesgos y peligros.

Socialización del plan de emergencia.

### **3.4 Rol de desempeño como empleado**

En las funciones desarrolladas normalmente en la empresa FEMCO relacionadas con el cargo de Asesor de servicios son las siguientes:

Asesoría a los asociados de manera presencial y virtual.

Colocación de Créditos.

Capacitación a personal y empresas nuevas.



Aplicación de pagos reportados por los asociados.

Ingresos a OPA (aplicativo corporativo).

Modificación y aperturas de ahorros.

Gestión de retención.

Gestión auxilios de solidaridad.

Asesoría y emisión de pólizas de vida, vehículo y hogar.

#### **4 Antecedentes**

En la búsqueda de investigaciones que respondan al objetivo de este estudio, se encontró un cúmulo importante de procesos de implementación, evaluación y documentación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de manera general, pocos son los que se centran explícitamente en los fondos de empleados. No obstante, revisten de gran importancia, al presentar avances metodológicos y prácticos para la implementación y seguimiento efectivo de este sistema en la empresa. Los estudios se presentan a nivel internacional y nacional, teniendo en cuenta año de publicación, así:

##### **Nivel internacional**

En el año 2014 en Tijuana – México, Mariana Patiño De Gyves realizó la tesis de Maestría “La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora”, que buscó principalmente identificar los factores, el nivel de cumplimiento y la evaluación del clima de seguridad y salud ocupacional en este tipo de empresas; que están obligadas por Ley a la implementación de dichas políticas, pero que en la práctica es poco los procesos de seguimientos y documentación que se tiene al respecto en el país, debido a que no hay una homogeneidad en la incorporación de la normatividad vigente en este tipo de industrias.

Es así como por medio de un estudio de corte mixto secuencial, con el uso de la entrevista a la alta gerencia, y la aplicación de un cuestionario a los trabajadores y supervisores de producción, se concluyó que se carece de una política de seguridad por parte de la empresa, no hay un área encargada o profesional que lidere el proceso, a pesar de que hay posibilidad de

asignación de los recursos financieros para ello. En consecuencia, solo se cumple con los mínimos exigidos por el ente gubernamental, careciendo de una coordinación continua, de un sistema de gestión completo con estrategias pertinentes. No hay una cultura de la prevención, por lo que está aún incipiente una cultura de prevención del riesgo (Patiño, 2014).

En el año 2016 en Lima- Perú, Martín Gonzalo Novoa Mena presentó la tesis “Propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional en una empresa constructora, Amazonas-Perú”, que tuvo como objetivos diagnosticar peligros y riesgos, para posteriormente establecer mecanismos para la generación una cultura de la seguridad, mediante la implementación SGSST con el apoyo de mecanismos de comunicación y participación.

De allí, que se aplicó un método inductivo, mediante una fase de observación, clasificación y análisis, con la utilización de instrumento como: listas de verificación y encuestas. Se estableció que la empresa inicialmente no cuenta con un Sistema de Gestión de SST, por lo que el personal tiene poco conocimiento de la normatividad en la materia; además, no se han identificado contextualmente los peligros y la evaluación del riesgo. Teniendo en cuenta lo anterior, esta tesis propuso un registro de comunicaciones y el seguimiento de protocolos para la implementación SGSST, resaltando la necesidad de un compromiso integral de todos los involucrados (Novoa, 2016).

### **Nivel nacional**

En el año 2016 en Bogotá, Elsa Ruth Nieto Ramírez presentó el trabajo de grado “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo (SG-SST) para el fondo de empleados de ladrillera Santafé “FELSAN””, cuyo objetivo principal era el diseño de este sistema para el fondo de empleados de esa empresa, buscando mejoras en el ambiente de trabajo

y en la promoción de la salud de los trabajadores; a la vez de la identificación y la valoración de los riesgos, para posteriormente hacer unas recomendaciones de prevención y control de los mismos por medio de la elaboración de indicadores de gestión.

De esta manera, con el uso de una metodología de corte cualitativo a nivel descriptivo, y con el uso de la observación directa y de fuentes secundarias, se evidenció en el análisis de riesgo que no existe un peligro alto de ocurrencia. Por lo tanto, de los 48 riesgos identificados se ubican en los niveles III y IV, siendo aceptables. Sin embargo, es importante, concluye la investigación, se mantenga y continúe con los controles para la prevención de incidentes y accidentes, se capacite al personal sobre los mismos y se implemente un modelo de indicadores de salud ocupacional aplicables a los riesgos detectados (Nieto, 2016).

Asimismo, en el año 2016 en Bogotá, Alexander Chacón Álvarez realizó la tesis “Diseño y documentación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, para empresa contratista en obras civiles”, que tuvo como objetivo, precisamente, el diseño y documentación de este sistema en la empresa Construcciones López Barón S.A.S apoyada en la Norma OHSAS 18001, para lo que inicialmente se hizo un diagnóstico del SG SST, se identificaron riesgos y peligros, para luego con información contextualizada plantear y poner en práctica el sistema de gestión con el cumplimiento de la norma anteriormente nombrada y de la Ley 1072 del 2015.

Por ende, la metodología empleada corresponde a la Norma modelo del ICONTEC – Instituto colombiano de Normas Técnicas y Certificado, por medio de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012, que contiene un modelo dinámico de recolección, tratamiento y análisis de la información acerca de factores de riesgo en el trabajo para el diseño de un sistema integral paso a paso. Se concluye la necesidad creciente de realizar procesos, que, por una parte, den cumplimiento a la legislación y por la otra, promuevan el compromiso a nivel empresarial

tanto con los empleados como con los actuales y potenciales clientes para este tipo de empresas (Chacón, 2016).

Igualmente, en el año 2016 en Bogotá María Nellys Martínez Jiménez y María Silva Rodríguez, presentaron el proyecto de especialización “Diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo enfocado en el Decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa Los Ángeles OFS”, empresa de sociedad extranjera dedicada a la extracción de petróleo y gas natural. El propósito de este proyecto fue realizar la documentación correspondiente al SG SST, para su posterior aplicación con el cumplimiento de los requisitos y calidades correspondientes en estos casos, iniciando por un diagnóstico contextualizado de los riesgos presentes, la caracterización de los mismos, el diseño y desarrollo del sistema, y la realización de un programa de auditorías buscando mejoras continuas en el sistema.

Esta investigación se basó en una metodología de exploración, donde se evidenció incumplimiento de los parámetros establecidos en el Decreto 1072 de 2015. Aunque, hay un avance en el diseño de un sistema en un 17% con la esquematización de algunos procedimientos bajo la norma ISO 9001, no son suficientes para el abordaje integral del Sistema, por lo que su implementación se encontraba en el 0%, se desconocía la normatividad, la importancia del SG SST en general y de la creación de un área destinada a la seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, se logró el diseño e implementación piloto de un Sistema que respondiera a la normatividad y a las dinámicas de la empresa, y generar la necesidad del establecimiento de un área y un responsable para el cumplimiento de la Ley (Martínez y Silva, 2016).

Luego, en el año 2017, Carlos Andrés Robayo Rico hizo el trabajo de grado “Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de San José de Cúcuta – Norte de Santander”, que se centró en la

elaboración de la documentación soporte para el cumplimiento del Decreto 1072 de dicha empresa, para lograrlo inicialmente realizó un diagnóstico del SGSST de la empresa, para luego aplicar instrumentos de recolección de información base y elaborar el sistema de documentación requerido.

En consecuencia, utilizó una metodología mixta, con la aplicación de análisis documental y encuestas. Se concluyó, que la empresa, aunque contaba con la implementación de algunos formatos documentales, no se realizaba de manera integral, además de manifestarse condiciones y entornos de trabajo poco adecuados, de allí la priorización de la creación de SGSST, que contribuyó inicialmente a la comprensión y adopción de algunos principios, pero aún es necesario afianzar un trabajo que va desde la alta gerencia y repercute de manera significativa en las dinámicas laborales que se manejan (Robayo, 2017).

Asimismo, en el año 2017, Paola Rodríguez Enríquez y Mónica Carolina Durán Nieto, realizaron el trabajo de grado “Diagnóstico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST en la empresa Distribuidora de Carnes La Pastora”, para ello se encontraron puntos problemáticos en la aplicación del Sistema en la distribuidora y posteriormente, se diseñó un plan basado en el ciclo de calidad PHVA, para estructurar así un plan de mejora según lo estipulado en el decreto 1072 de 2015.

De esta manera y teniendo en cuenta el ciclo PHVA como herramienta de mejora continua, se realizó un diagnóstico situacional, análisis documental, entrevistas y observaciones no participante, durante el periodo de 2016 y 2017 para la identificación de problemáticas y la formulación de posibles soluciones. Luego se realizó ejercicios de concientización y reconocimiento de un SGSST, presentando como producto un plan de mejora donde se detalla

según lo establecido en la Ley que se está incumpliendo y la sugerencia de acciones para el mejoramiento continuo de la situación (Rodríguez y Durán, 2017).

Posteriormente, en el año 2019, Alejandra Ospina Marín, Liliana Gallego Ramírez y María Emilia Aranzazu Arango realizaron el trabajo de especialización “Análisis a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para el sector agrícola en algunos departamentos de Colombia en el año 2018”, que se orientó hacia el diseño de una estrategia para adaptar este sistema al sector rural, por medio del análisis de los resultados de la resolución 1111 del 2017 de empresas agrícolas y ganaderas en seis departamentos del país (Antioquia, Boyacá, Caldas, Quindío, Risaralda y Valle), el nivel de cumplimiento del SGSST teniendo como marco el ciclo PHVA, la caracterización sociodemográfica y laboral de las empresas identificadas y la formulación de una estructura estándar para la adopción de este sistema en las mismas.

La metodología de esta investigación es de orden descriptivo, con la utilización de revisión documental, análisis estadístico y entrevistas estructuradas, se evidenció que en este tipo de industrias a mayor requerimiento de personal recurre a trabajadores informales, que limita la implementación efectiva de un SGSST, trabajadores motivados y con comprensión de este modelo. Unido a que solo el 39.9% de las empresas analizadas en el sector rural cumplen con la resolución 1111 de 2017 y de manera segmentada, ya que hay diferencia entre la descripción del sistema y los resultados que se da en su aplicación (Ospina, Gallego y Aranzazu, 2019).

Igualmente, en el año 2019 en Bogotá, Lina Paola Abril Martínez, Mónica Catalina Abril Martínez y Sandra Consuelo Abril Martínez, presentaron el trabajo de Maestría “Modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para teletrabajo autónomo en Colombia”, que tenía como objetivo diseñar un modelo de SGSST para el teletrabajo con cumplimiento de las normas,

lineamientos y un marco teórico fuerte, que permita la generación de instrumentos estándares con altos niveles de validez y confiabilidad, bajo el enfoque de sistemas de gestión NTC ISO 45001: 2018 y el Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo.

Es así como se usó una metodología de enfoque cuantitativo con alcance correlacional, con la aplicación de los instrumentos: Madurez del SGSST (EMA), Condiciones de Trabajo (CT) y Calidad de Vida (CV), con cuatro etapas para cada uno de ellos: consistencia interna, análisis factorial, de componentes y correlación, para la generación de un modelo matemático para esta modalidad de trabajo. Se concluyó, que es necesario continuar en la adopción y perfeccionamiento de un SGSST con herramientas confiables, flexibles y sencillas, que se adapten a las diferentes formas de teletrabajo, que contengan sistema de mejora continua y manejo del ciclo PHVA (Abril, Abril y Abril, 2019).

También, en el año 2019 en Ibagué, Carol Yulisa Muñoz Olaya y Fabián Andrés Ramírez Alonso, realizaron el proyecto “Plan de trabajo para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Taller Agroindustrial Molina de acuerdo con la Resolución 0312 del 2019”, que se orientó al logro de la implementación de los estándares mínimos de un SG SST establecidos en el Decreto 1072 de 2015 en este Taller, con la evaluación integral de los riesgos, el diseño de herramientas y un plan de mejoramiento para la implementación del sistema.

Se utilizó una metodología de investigación aplicada, con la realización de un diagnóstico orientado a la evaluación del cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 y en la identificación y valoración de los riesgos se utilizó la metodología de la Guía Técnica Colombia GTC 45 versión 2012. Se concluyó que la empresa presentó 11 ítems de incumplimiento de la normatividad anteriormente nombrada, por lo que se proyectó un plan de



mejora a tres meses, resaltando la importancia de la vinculación del personal que labora, para la implementación y efectividad del SGSST (Muñoz y Ramírez, 2019).

Las anteriores investigaciones, tanto a nivel internacional como nacional, evidencian avances en la comprensión de la importancia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, pero conocimiento paulatino de la normatividad en las empresas, y más aún, de prácticas que den cuenta del cumplimiento de lo estipulado en la Ley, haciéndose necesario un trabajo continuo y articulado para el mejoramiento y la aplicación de acciones para el diseño, implementación y evaluación del Sistema.

## CAPÍTULO II

### 5 Referente conceptual

#### 5.1 Marco teórico

El tema de salud y seguridad en el trabajo, con respecto a los peligros y riesgos laborales que corren los trabajadores al desempeñarse en algún sector de la economía en el país, fueron aspectos que empezaron a fortalecerse a inicios del Siglo XX, que pueden hallar explicación en los conceptos que se tenían acerca del mundo del trabajo y la relación entre empleadores y empleados, donde temas como la mano de obra barata, la precaria mecanización y desarrollo normativo, unido a una visión miope sobre el papel de los trabajadores, sus derechos y deberes en las empresas, desfavorecían la aceptación e implementación de mejoras que favorecían la calidad y vida de los trabajadores (Lizarazoa, Fajardoa, Berrio y Quintana, 2018).

De esta manera, la historia de la salud ocupacional en Colombia, marca un proceso lento a nivel legislativo sobre el tema, que ha tomado relevancia en el país, como se expuso en el apartado de marco legal, en los últimos 30 años, producto de exigibilidades internacionales en la materia, a las cuales el Gobierno se debe acoger; al igual, de cambios en el sector social, político, económico, industrial, legislativo y cultural.

Siguiendo lo expuesto por Lizarazoa, Fajardoa, Berrio y Quintana (2018), en el texto “Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia”, se reconoce en la historiografía sobre el tema en el país, que es en el Gobierno de Rafael Uribe Uribe que aparece una Ley que tiene por objeto la accidentalidad laboral y las enfermedades, Ley 57 de 1915 Sobre reparaciones por accidentes de trabajo, conocida como la “ley Uribe”. No obstante, es evidente un progreso lento y paralelo a nivel global sobre la protección de los trabajadores y su rol en el cumplimiento de

los objetivos y metas de las empresas. En nuestro país, los avances legislativos se basan en modelos europeos, que tiene como eje central la concepción del riesgo ocupacional y elementos que son esenciales para la prevención y el control.

Por lo tanto, de manera paulatina se ha venido generando un proceso de apropiación y exigibilidad a la implementación sistemática, integral y con calidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en todas las empresas y organizaciones en el país, que consiste en:

...el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes... (Ministerio del Trabajo, 2015. p.85).

En consecuencia, actualmente los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, representan un área fundamental en las empresas, que exigen profesionales calificados que aporten al cumplimiento de las metas y generen procesos contextualizados, coherentes, pertinentes, integrales y de calidad, que beneficien la salud y protección del trabajador y fomente una cultura del autocuidado, la autoprotección y la adopción de la identificación y evaluaciones de riesgos y acciones que respondan a los mismos.

Unido a lo anterior, las empresas ven en este Sistema una ruta de mejoramiento constante en los procesos de eficiencia, eficacia y efectividad. A la par, de reducir costos, el ausentismo,

los niveles de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, entre otros. Promoviendo así procesos que:

Contribuye a demostrar la responsabilidad social de una empresa; protege y mejora la imagen y el valor de la marca; Contribuye a maximizar la productividad de los trabajadores; Mejora el compromiso de los trabajadores con la empresa; Permite conseguir una mano de obra más competente y saludable; Reduce los costes y las interrupciones de la actividad; Permite a las empresas satisfacer las expectativas de SST de sus clientes: Y supone un incentivo para que los trabajadores permanezcan más tiempo activos (OSHA, 2008. p. 1).

A parte de las ventajas nombradas anteriormente, también requieren de una visión multidisciplinar, que abarque de manera integral un enfoque centrado en la promoción, la prevención, la mitigación y la protección de una salud en los aspectos físicos, mental y social de los colaboradores en los sitios de trabajo, buscando mejoras continuas en los procesos y a la par, la comprensión y adopción de los principios y lineamientos de los sistemas de gestión de calidad.

Por lo tanto, la adopción de los principios del Sistema entre los que se encuentran: compromiso y liderazgo por la mejora continua, aplicación de programas de evaluación y control del riesgo, de procesos de control a las acciones en el marco de la implementación del Sistema, por citar alguno. Y de los requisitos para su implantación, como la asignación de responsables, funciones y la estructura organizativa, el establecimiento de una política de seguridad en el trabajo, entre otros. Requiere que el proceso se base en evidencias y realidades contextuales en las empresas, para lograr los resultados esperados con el Sistema.

Asimismo, se fomentan un trabajo colaborativo, de gestión y vigilancia en el cumplimiento y adopción de los lineamientos de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que implica que tanto empleadores como colaboradores, contribuyan en el logro de los objetivos del Sistema, por lo que temas como capacitación, participación y colaboración son trascendentales para el funcionamiento del mismo, además de la identificación de procesos, situaciones y prácticas peligrosas y de acciones de intervención a los riesgos registrados, que se derivan de la actividad económica de las empresas (MinTrabajo, 2021).

## **5.2 Marco conceptual**

Al abordar un tema como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de obligatorio cumplimiento y con lineamientos estandarizados mediante la Ley, los conceptos claves en este trabajo se derivan precisamente de las normas que reglamentan el trabajo en el país y que fuera compiladas en el Decreto 1072 de 2015, que regula la adopción de este Sistema en Colombia.

No obstante, antes de tomar textualmente los conceptos establecidos en este Decreto, es necesario hacer hincapié en los conceptos que envuelven de manera general el Sistema, a saber: Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo.

En cuanto a los Sistemas de Gestión aducen a programas que son diseñados orientados a generar políticas y procedimientos, que mejoren de manera eficaz las acciones desarrolladas por una empresa. Según la norma ISO (2015) es "un conjunto de elementos y actividades relacionados y coordinados que interactúan, y que, estableciendo Políticas y Objetivos, dirigen y controlan la organización con el fin de lograr dichas metas" (p.10).

Por su parte, la Seguridad y Salud en el trabajo, se orienta a lograr una identificación y manejo eficiente de la administración del riesgo, bajo parámetros de control, que contribuyan al mejoramiento constante del bienestar de los trabajadores de manera integral y a la par, de la optimización de los recursos e instalaciones donde se desarrolla los trabajos. De allí, que se conceptualice como “una disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (Poli, s.f. p.1).

Teniendo en cuenta lo anterior, en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo, según lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015, del Ministerio del Trabajo, se estandarizan los siguientes conceptos claves:

**Acción correctiva:** “Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable” (p.85).

**Acción de mejora:** “Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política” (p.85).

**Acción preventiva:** “Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable” (p.85).

**Actividad no rutinaria:** “Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución” (p.85).

**Actividad rutinaria:** “Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable” (p.86).

**Alta dirección:** “Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa” (p.86).

**Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales (p.86).

**Autor reporte de condiciones de trabajo y salud:** “Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo” (p.86).

**Centro de trabajo:** “Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada” (p.86).

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores (p.86).

**Condiciones de salud:** “El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (p.86).

**Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo (p.86).

**Efectividad:** “Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia” (p.87).

**Eficacia:** “Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción” (p.87).

**Eficiencia:** “Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados” (p.87).

**Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud (p.87).

**Evaluación del riesgo:** “Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción” (p.87).

**Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación. 20.

**Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este (p.87).



**Indicadores de estructura:** “Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo” (p.87).

**Indicadores de proceso:** “Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST” (p.87).

**Indicadores de resultado:** “Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión” (p.87).

**Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables (p.87).

**Mejora continua:** “Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización” (p.87).

**No conformidad:** “No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros” (p.88).

**Peligro:** “Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones” (p.88).

**Política de seguridad y salud en el trabajo:** “Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización” (p.88).

**Registro:** “Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas” (p.88).

**Rendición de cuentas:** “Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño” (p.88).

**Revisión proactiva:** “Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST” (p.88).

**Revisión reactiva:** “Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad” (p.88).

**Requisito Normativo:** “Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. 34. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos” (p.88).

**Valoración del riesgo:** “Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado” (p.88).

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** “Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención” (p.88).

**La vigilancia:** “Es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas

con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (p.88).

### **5.3 Marco Legal**

El soporte legal sobre los Sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo, son amplios en el país y representan un andamiaje que busca el perfeccionamiento continuo del Sistema y los beneficios que trae tanto para las empresas, como para los trabajadores. Actualmente, es un tema central en las diferentes gestiones que se realizan en las entidades públicas como privadas, no solo orientadas al cumplimiento de las obligaciones jurídicas que la avalan, sino en la prevención de lesiones y enfermedades profesionales, que afectan no solo a los trabajadores a nivel individual, familiar, social y laboral, sino también a las empresas, que ven afectada su rendimiento en general.

Entre las leyes y normatividad que se encontró al respecto, en 1979 se expide la Resolución 2400 “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo”, que establece dichas disposiciones con el fin de preservar y mantener, tanto la salud física como mental del trabajador, además de prevenir accidentes y enfermedades de tipo laboral, en las actividades en las que se desempeñe.

Luego, en el año 1986 se publica la Resolución 2013 “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (Actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional)”, estableciendo que todas las empresas e instituciones, tanto del sector público como privados, que tengan más de 10 trabajadores, deben de conformar dicho comité, de acuerdo a los lineamientos que se dan en esta Resolución.

Tres años después, en 1989 se expide la Resolución 1016 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”, estableciendo un proceso de planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades propias de este programa, que se debe formular de acuerdo a la actividad económica de la empresa, de conformidad con sus riesgos reales y potenciales, además del número de trabajadores con los que se cuenta.

Cuatro años después, se sanciona la Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”, que empezó a definir un concepto estándar de Seguridad y Salud en los trabajadores en el país y el acceso a la protección y riesgos laborales de más trabajadores en los diferentes sectores de la economía, producto de la separación de los tres subsistemas: salud, riesgos laborales y pensiones, permitiendo a las entidades mayor autonomía en la gestión.

Luego, en el año 1996, se publica el Decreto 1530 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994”, contiene los capítulos de: afiliación; accidente de Trabajo y enfermedad profesional; entidades administradoras de riesgos profesionales; empresas de servicios temporales; y Promoción y prevención, este último estipula la conformación de comisiones en las empresas públicas y privadas, para la promoción y prevención de riesgos profesionales en la empresa sin importar al sector de la economía a la que pertenezca.

Posteriormente, ya para la década de los 2000 aparece la Ley 1010 sancionada en 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, se centra en un proceso integral para abordar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo,

vejámenes y en si todo lo que constituye daño a la dignidad humana en los contextos laborales, definiendo acoso laboral y sus modalidades.

Luego, en el 2007 se publica la Resolución 2346 Resolución “Por el cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”, que establece unas definiciones sobre medicina ocupacional y manejo de la confidencialidad de la historia clínica por enfermedad laboral de los trabajadores. En ese mismo año, se elabora la Resolución 1401 de 2007 “por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”, donde se establece unas obligaciones y requisitos mínimos cuando se va a realizar alguna investigación referente a incidentes y accidentes en el trabajo.

En relación con el año 2008, se expiden dos Resoluciones, la Primera la Resolución 2646 del 23 de Julio “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, que estableció una ruta de identificación y evaluación de factores psicosociales en el trabajo y sus efectos en el trabajador, al integrar aspectos intralaborales, extralaborales o externo a las organizaciones y las condiciones individuales, que pueden influir en la salud integral y el desempeño de los colaboradores.

Igualmente, la Resolución 1956 de 2008 “Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco”, que prohíbe fumar en áreas interiores o cerradas en lugares de trabajo y/o públicos, específicamente entidades de salud, establecimientos educativos o los que atienden menores de edad y servicio de transporte al público. Para el cumplimiento de lo estipulado en esta resolución se insta a la generación de campañas permanentes de información y educación sobre los efectos nocivos del consumo y exposición del cigarrillo o tabaco.

Posteriormente, en el año 2012 aparecen dos normatividades. La primera es la Ley 1562 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, estableciendo unas definiciones para dicho Sistema y disposiciones que buscan mayor calidad en la realización de las actividades de prevención, promoción y salud ocupacional en los trabajadores, fortalecidas según el sector al que pertenezca la empresa, para generar un proceso de mejora constante.

La segunda, es la Resolución 652 de 2012 “Por la cual se establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, donde se estipula unas disposiciones generales para la conformación y funcionamiento de dicho Comité y se establecen la responsabilidad de los empleadores y las Administradoras de Riesgos Profesionales, de cumplimiento de lo estipulado en esta propuesta y frente al desarrollo de medidas para el cumplimiento del Artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008, sobre acoso laboral anteriormente expuesta.

Después, en el año 2015 se publican dos normatividades. Inicialmente el Decreto 1072 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, que compila todas las normas referentes al trabajo, convirtiéndose en el referente de consulta en esta materia, además estipula de obligatorio cumplimiento la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas en Colombia. Y la Resolución 2851 de 2015 “Por la cual se modifica el artículo 3° de la Resolución número 156 de 2005”, referente a la adopción de los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.

Posteriormente, en el año 2016 aparecen dos normatividades. El Decreto 0171 “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo,

sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”, donde se establecen los lineamientos de transición del Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo las Administradoras de Riesgos laborales, las encargadas de prestar asesoría y asistencia técnica al respecto.

Asimismo, La Resolución 4927 de 2016 “Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo”, certificaciones que aplican a capacitaciones con una intensidad de 50 horas, en relación con este sistema, dirigido a empresas, profesionales en la materia y ciudadanía en general, que quiera capacitarse al respecto, siendo las Administradores de Riesgos laborales las entidades que de manera obligatoria deben impartir esta capacitación y de manera potestativa entidades como el SENA, Cajas de Compensación familiar, por citar algunas.

Después en el 2017, se publica el Decreto 052 “por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”, que establece que en la transición del Programa de Salud Ocupacional por *el* SG-SST, se debe hacer de manera progresiva, paulatina y sistemática, con el desarrollo de 5 fases: Evaluación inicial; Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial; Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; Seguimiento y plan de mejora; por último, Inspección, vigilancia y control.

Posteriormente en el año 2019 aparece la Resolución 312 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, que

corresponden a normas, procedimientos y requisitos de obligatorio cumplimiento para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de las actividades estipuladas en el Sistema de Gestión SST de las empresas, por lo que clarifica el Estándar, el criterio y el modo de aplicación, dependiendo de la cantidad de trabajadores con los que cuenta la compañía.

Las leyes anteriormente expuestas, buscan la protección integral de los trabajadores, y la implementación paulatina, sistemática y controlada de las normas y convenios internacionales y nacionales, sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las empresas de cualquier sector en Colombia. Seguramente, se seguirá retroalimentado con nuevas disposiciones propias de la complejidad y los retos presentes en el mundo del trabajo.



## CAPITULO III

### 6 Metodología

Dentro del desarrollo del proyecto de la práctica profesional se realizó un diagnóstico bajo los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, para empresas con 10 o menos trabajadores en riesgo I, II y III. Dado el resultado se evidenció que el sistema de gestión seguridad salud en el trabajo de la empresa se encontraba en estado crítico, toda vez que solo cumplía un estándar de los siete (7) a verificar. Hallada esta problemática se hizo necesario apoyar a esta microempresa en la documentación de los criterios evaluados.

Dentro de las 4 fases del ciclo de mejora continua PHVA se evaluaron los estándares que indica la norma, obteniendo como puntaje el 51, 25 %. Dado a este resultado y por ser menor de 60% se consideró que la empresa Fondo de Empleados FEMCO se encontraba en estado crítico, por lo tanto se estableció un plan de mejoramiento para subsanar definitivamente las situaciones identificadas.

Se hizo necesario trazar una línea basal que nos mostrara un plan de trabajo, el cual se realizó bajo la metodología del ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar)

Teniendo en cuenta lo planteado en la propuesta referente al ciclo PHVA, el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo de la empresa Fondo de Empleados FEMCO contó con las siguientes actividades planteadas en este proyecto:

**Planear:** Se definieron las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa fondo de Empleados FEMCO bajo la autoevaluación de Estándares Mínimos de la resolución 0312 de 2019. El puntaje inicial obtenido fue el 51, 25 %, dentro de los criterios de

calificación por ser menor de 60% se considera que la empresa Fondo de Empleados FEMCO se encontraba en estado crítico.

Una vez en materia, se diseñó el presupuesto teniendo en cuenta la falta de algunos elementos esenciales para dar cumplimiento a la normativa SG-SST, en elementos de primeros auxilios: botiquín portátil, camilla, elementos para suministrar por botiquín. En EPP abastecimiento de tapabocas. En el plan y brigadas de emergencias se recomendó la compra de un extintor tipo ABC, en la hidratación del personas se recomendó la compra de botellones de agua potable y en manejo de residuos se recomendó la compra de recipientes (canecas distintivas) y bolsas de acuerdo a la clasificación de residuos.

Este presupuesto fue realizado y entregado a la gerencia, quedando sujeto a la aprobación para el 2021. Posteriormente se elaboró el plan anual de trabajo teniendo en cuenta los 7 items para empresas menores de 10 trabajadores en nivel de riesgo I, II y III donde se incluyeron las actividades de documentación del SGSST y parte de implementación, toda vez que este cronograma va hasta agosto 2021.

Se elaboró el programa anual de capacitación el cual se enfoca a los riesgos prioritarios del personal del Fondo de empleados, este fue entregado a la gerencia para que fuera solicitado a la Arl Sura y así se ejecute el programa. Se tomó como base los controles administrativos establecidos, la matriz de identificación Peligros Evaluación y Valoración de Riesgos.

### **Riesgo biológico**

Capacitación y divulgación de protocolos de bioseguridad (Covid-19).

Capacitación en lavado de manos y uso adecuado de EPP.

### **Condiciones de seguridad**

Capacitación en riesgo público.

Capacitación en seguridad vial, actores de la vía y señales de tránsito.

### **Riesgo biomecánico**

Capacitación en la importancia de pausas activas.

Capacitación en higiene postural.

### **Emergencias**

Divulgación del plan de emergencias.

Capacitación en bomberotecnia.

Capacitación en primeros auxilios.

### **Hábitos saludables**

Hábitos de vida saludable nutrición y ejercicio.

Días de salud.

Adicionalmente se programaron las inducciones y reinducciones del personal, capacitaciones en temas de emergencia y de promoción y prevención de salud, dirigidas al personal de Fondo de empleados. Las actividades realizadas durante el desarrollo de práctica fueron las siguientes:

**Capacitación de riesgos y peligros:** Se reunió al personal y se realizó presentación con diapositivas explicando los riesgos a los cuales se encuentra expuestos dentro y fuera de la oficina.

**Capacitación en plan de emergencias:** La sede de la empresa Fondo de Empleados Femco queda ubicada en un centro comercial, por lo tanto se solicitó el plan de emergencias y se socializó con todos los empleados a través de correo electrónico y posterior reunión con todo el personal.

Para la empresa Fondo de empleados FEMCO, se realizó designación de vigía de seguridad y salud en el trabajo por lo tanto se firmó acta de posesión. Con la ejecución del planear del SG-SST de Femco paso de 16,5% al 25%, la cual es la máxima calificación para este componente.

**Hacer:** Permitió desarrollar las acciones necesarias para lograr las mejoras planificadas, toda vez que se establecieron los mecanismos de Vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores. Se solicitó a la IPS los exámenes médicos que el personal que se los han realizado hasta la fecha para luego realizar el seguimiento a las recomendaciones que estos generaran.

Tambien, Se realizó la Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de los cargos y/o procesos de la empresa mediante una matriz bajo la metodología de la Guia tecnica Colombiana GTC 45 del 2012. Los colaboradores participaron en esta construcción posteriormente sensibilizados en el tema de riesgos y se diseño el formato para investigar accidentes e incidentes de trabajo debido a que la empresa no contaba con dicho formato, este fue realizado bajo respectiva metodología basada en la resolución 1401 de 2007 y se hizo a traves de una herramienta de caracterización que permitirá realizar seguimiento a los planes de mejora arrojados por las respectivas investigaciones.

El formato recopila informacion como identificacion del empleador, informacion del empleado que presenta el accidente o incidente, informacion sobre el accidente o incidente, descripcion del accidente o incidente, observaciones de la empresa, imágenes, dibujos, diseño esquematico de area del arbol de causas, resumen de causas y conclusiones, medidas de intervencion y participantes de la intervencion.

El Hacer, obtuvo en la primera autoevaluación de los estándares mínimos un 31% de 60% a cumplir; la calificación que se generó posteriormente a estas acciones fue de 53, 5% de los

cuales se espera elevar una vez la gerencia de la empresa continúe con la implementación del SG-SST.

**Verificar:** Para este componente fue necesario la revisión documental del SG-SST de la empresa por el interlocutor y la tutora del proyecto, evidenciándose los avances documentales que se tenían hasta el momento.

Nuevamente se realizó evaluación de los 7 estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 aplicables a las empresas menores de 10 trabajadores, en comparación de avances a la medición inicial y de acuerdo a los puntajes obtenidos e interpretación del mismo, la empresa se encontraba en el 51, 25% , en estado crítico y posteriormente a la intervención del proyecto la calificación subió al 89, 5%, pasando a estado aceptable.

**Actuar:** En esta parte del ciclo PHVA, se abarcan los resultados y si estos no cumplen las expectativas y objetivos definidos, se realizan las correcciones y modificaciones necesarias.

Para esto se diseñó la matriz de acciones correctivas y preventivas que ayuda a recoger información como registros fotográficos de situaciones de peligros encontrados, se describe las situaciones observadas, medidas correctivas recomendadas y la ponderación de dicha situación o condición encontrada, lo que permitirá arrojar las consecuencias que pueden dar como resultado probabilidades altas, medias o bajas. Esta matriz se dejó a cargo de la gerencia, donde deben consolidar todos los hallazgos y no conformidades que puedan generar las inspecciones, auditorías, investigaciones y observaciones de comportamiento. De acuerdo a la criticidad de las mismas se establecen las prioridades para intervención. Es importante tener en cuenta que dentro de este proyecto se dejó establecida la herramienta y se entrega a la empresa para que la implementen. El porcentaje de este ítem queda en 7,5% de 10% que comprende este componente.

De acuerdo a las mediciones realizadas al inicio y final del proyecto el SGSST de la empresa Fondo de empleados FEMCO, paso de tener una calificación del 51,25 % a 89,5% con una interpretación aceptable.

Durante el proceso de documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo de la empresa Fondo de empleados Femco las siguientes actividades no fueron ejecutadas:

El estándar de condiciones de salud en el trabajo tiene 2 ítems de verificación, el cual el primero era documentar el procedimiento y el segundo hacía referencia a los exámenes médicos de los colaboradores. Se documentó el procedimiento y la IPS de medicina Laboral que realiza estos paraclínicos facilitó los conceptos médicos de los colaboradores excepto el del gerente pues este no se lo realizó. Al no cumplirse todos los requisitos no se califica positivamente este componente.

La jerarquización de controles que se generan en la matriz de identificación de Peligros valoración y evaluación de riesgos deberán ser tratados a largo, mediano y corto plazo de acuerdo a su criticidad, por la poca duración de este proyecto no se logró apoyar este proceso.

Se le notificó a la empresa que el responsable del SG- SST del fondo de empleados FEMCO designado por la gerencia tendría la finalidad cuando se termine la práctica universitaria, por lo tanto la gerencia deberá disponer un recurso el cual se haga cargo para implementar lo diseñado en este proyecto.

La matriz de acciones correctivas y preventivas queda en el SG-SST de la empresa fondo de empleados FEMCO, ya será el encargado designado por la gerencia alimentar y consolidar la información generada por auditorías, investigaciones, ARL, inspecciones y observaciones este documento.

En la revisión del diseño de documentación del SG-SST con la gerencia, se evidenciaron los avances documentales del SG- SST de la empresa FEMCO, adicionalmente esto dará un nuevo comienzo para la microempresa, toda vez que contarían con el diseño del SG SST y tendrían el reto de asegurar la implementación del mismo en conjunto con el compromiso gerencial.

## CAPITULO IV

### 7 Interpretación crítica

La salud y seguridad en el trabajo (SST), como tema amplio, representa ventajas en varias direcciones, de un lado las empresas que adoptan políticas en esta materia, no sólo evitan ser objeto de sanciones, ya que ésta se constituye en una obligación jurídica, sino que adicionalmente al prevenir lesiones, accidentes o enfermedades laborales, disminuye el ausentismo por incapacidad. Mientras que los empleados por su lado, trabajan en condiciones justas, lo que hace que puedan aumentar los niveles de motivación y productividad, a partir del bienestar físico y mental.

El desarrollo de la práctica profesional en un tema específico como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST, constituyó una oportunidad valiosa a nivel profesional que permitió, de una lado profundizar en el tema, ampliar conocimientos, ahondar en algunos conceptos y hacer un reconocimiento más profundo de la normativa, adicionalmente, para la empresa representó la posibilidad de iniciar un trabajo en torno al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es preciso mencionar que en este trabajo fue fundamental un conocimiento amplio de la normativa sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST, principalmente del Decreto 1972 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, de la GTC 43, de la Guía Técnica Colombia 45 y de la 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, esta última fue clave para la realización del diagnóstico y se considera una de las metodologías más usadas para identificar riesgos, por ello



resulta ser una norma que debe ser conocida de manera amplia y profunda por los profesionales del área.

Adicional a esta profundización que se hizo de la normativa, se resalta que también fue necesario comprender a fondo lo relacionado con la prevención de lesiones, enfermedades asociadas a los puestos de trabajo, la promoción, protección y promoción de la salud, todos estos fueron conocimientos y temas en los que se profundizó y se alcanzó un nivel mayor de apropiación.

A raíz de que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), que permite desarrollar un proceso por etapas, así como el cumplimiento con calidad de los objetivos, también se hizo necesario desarrollar el conocimiento y el manejo de dicho ciclo, convirtiéndose en otro conocimiento que también se fortaleció y que probablemente vaya a seguir siendo empleado como metodología de trabajo en otros proyectos y procesos.

El hecho de que las prácticas se lleven a cabo en empresa y que impliquen un trabajo real, centrado en las necesidades particulares, obliga al estudiante a reforzar los conocimientos y a que de ser necesario se realicen búsquedas adicionales a nivel teórico para así poder llevar a cabo las tareas encomendadas, esta situación hace que el conocimiento adquirido sea más consciente y más reflexivo y no simplemente un ejercicio de memoria o de repetición.

Otro asunto que vale la pena incluir en este informe de sistematización tiene que ver con el incipiente desarrollo que en materia de documentación, se encontró en fondo de empleados FEMCO de Medellín- Antioquia, ya que esta microempresa con 21 años de presencia en el mercado, aún no había emprendido estrategias que le permitieran la creación y adopción de acciones que respondan a los lineamientos de Ley y que a la vez favorecieran la adopción de

mejoras continuas en las condiciones laborales, los ambientes de trabajo y por ende, del bienestar físico, mental y social de los colaboradores. Esta situación, que puede considerarse como una debilidad para la empresa, se convirtió en un reto y en una oportunidad de aprendizaje para el practicante, pues fue necesario partir de “ceros” y en esa medida muchas veces el trabajo se visibiliza y se reconoce más. Sin embargo, se debe anotar que en principio una de las grandes dificultades fue la complejidad para crear al interior de la empresa una cultura de seguridad y salud.

A nivel directivo se desconocían los alcances, la normativa sancionatoria referente al tema, así como los beneficios para el crecimiento de la MIPYME, lo cual fue cambiando a medida que se avanzaba en el desarrollo de la práctica. Esta situación reflejó un desconocimiento del tema lo que hace pensar que quizá fue necesario realizar algunas actividades de contextualización y de sensibilización con las directivas, previo al inicio y desarrollo de la práctica. Esto es, un primer momento en el que el practicante realicé una presentación amplia de la práctica, exponga elementos del contexto y se presente el proyecto en general con los objetivos, el alcance, la justificación, el cronograma y demás elementos que deben ser de conocimiento ante todo de las directivas que son quienes avalan y quienes decidirán a futuro bien sea la implementación o la continuidad de los procesos.

Esta situación permitió comprender que si bien en Colombia existe un marco normativo que regula no sólo el trabajo, sino la seguridad y salud, y en el que se aboga por que además de tenerse derecho al trabajo, este debe darse en condiciones dignas y justas, existen empresas que a pesar de la trayectoria y de los años de existencia en el medio, aún no han implementado dichos sistemas de seguridad y salud en el trabajo, lo que quiere decir que tampoco han adoptado la

normativa, bien sea porque la desconocen o porque no cuentan con el talento humano para que implementen los respectivos procesos, incurriendo así en faltas que pueden acarrear sanciones.

Reconocer la situación antes expuesta, hace reconocer que el campo de acción de los profesionales en Seguridad y Salud en el trabajo es amplio y que se tienen grandes oportunidades para intervenir y aportar al desarrollo de las empresas y al bienestar de los trabajadores. Es decir, esta situación permitió tomar más conciencia de la importancia de la carrera y de la formación como tal.

Es así como la práctica generó múltiples reflexiones a nivel del desempeño profesional, en términos de las posibilidades, de las oportunidades, pero también de las responsabilidades que acarrea. De ahí que se hubiera considerado la posibilidad de un emprendimiento, a partir del cual fuera viable acompañar a las MIPYMES en el diseño e implementación procesos de documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, una vez culminados los estudios y se cuente con la licencia de SST.

Durante la ejecución de la práctica, fue necesario adaptarse a las nuevas dinámicas y a las normas impuestas por el gobierno nacional, a raíz del Covid 19. Esta situación, si bien generó momentos de angustia dadas las dificultades para realizar el trabajo de manera presencial, por temas de bioseguridad, también obligó a desarrollar estrategias, en las cuales salió a flote la capacidad de adaptación al cambio y la posibilidad de ser más creativo a fin de poder realizar la práctica y cumplir con los compromisos establecidos con la empresa y con la Universidad. Bajo estas circunstancias se pusieron a prueba diversas habilidades y destrezas, entre ellas la responsabilidad, la creatividad y la adaptabilidad.

Otro aprendizaje importante de mencionar tiene que ver con la necesidad que se detectó de recurrir a un lenguaje sencillo, que permitiera que tanto empleados como directivas

comprendieran de manera clara todo lo relacionado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST y así lograr una mejor vinculación y sintonía con el trabajo realizado. Aquí fue clave la capacidad de observación y de análisis del contexto y de la dinámica de trabajo que se da al interior del Fondo de empleados. Fue necesario no solo reconocer, sino también involucrarse en la cultura organizacional, saber leer un poco el contexto y lo que rodeaba la cotidianidad en el trabajo.

Entre los resultados que generaron un nivel de satisfacción por los aportes realizados a la empresa, se encuentran los cambios en las mediciones que se realizaron en las diferentes fases.

El primero de ellos, relacionado con la autoevaluación de los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 de 2019 cuyo valor inicial fue de 51,25 %, considerado como un estado crítico, una vez finalizado el proceso pasó al 89,5 %, considerado como un nivel aceptable. Con la ejecución del planear del SG-SST de FEMCO se pasó del 16,5% de evaluación inicial al 25%, dándose cumplimiento a este componente, ya que corresponde a la máxima calificación. En el ciclo de Hacer, se obtuvo en la primera autoevaluación de los estándares mínimos un 31% del 60% posible, la calificación que se generó posteriormente a estas acciones, fue de 53,5%, se espera alcanzar el cumplimiento total una vez la gerencia de la empresa continúe con la implementación del SG -SST.

Si hubo cambios en los valores antes mencionados, debido a los avances alcanzados, es imprescindible que la empresa continúe con la implementación, comprensión, perfeccionamiento e integración en el actuar del SG-SST, que promueva el autocuidado y la realización de estrategias que se adapten igualmente al trabajo en casa, con objetivos claros de mejora continua y el uso integral del ciclo PHVA.

Al finalizar la práctica y observar los resultados obtenidos dentro de los procesos de medición, teniendo en cuenta los valores iniciales y los valores finales es posible hacer una autoevaluación positiva, donde a pesar de las situaciones que se presentaron sobretodo referidas a tiempo, fue posible hacer aportes significativos a la empresa y dejar establecida la herramienta, la cual se entrega a la empresa para que continúe siendo implementada.

Sin embargo, lo anterior no quiere decir que no sientan pequeños sinsabores por no haber cumplido con el 100% de lo propuesto, a pesar de los avances y de lo importantes que éstos son para la empresa, más aun cuando esta se encontraba en un estado incipiente, hubiera sido muy grato poder avanzar más y dejar instaurado la totalidad del Sistema.

Otro asunto que debe ser mencionado, tiene que ver con las prácticas profesionales, la cuales pueden considerarse como un intercambio entre la academia y la sociedad, donde los estudiantes ofrecen a las empresas un conocimiento adquirido, al tiempo que las empresas brindan a los estudiantes un espacio donde afianzar y de alguna manera poner a prueba los saberes que han alcanzado durante la su proceso formativo. Es decir, se trata de un beneficio mutuo, estudiantes con ideas y conocimientos actualizados y empresas que abren sus espacios y apoyan la preparación profesional.

Este momento de la práctica se convierte en una oportunidad para que muchas profesiones y profesionales sean reconocidos y posiblemente contratados. Así pues, se considera importante que las empresas no se conformen con la presencia esporádica de practicantes, sino que estos sean el detonante para identificar la necesidad de crear dichos cargos y mantener dentro de sus equipos de trabajo profesionales indispensables que realicen apoyos en temas que además de ser fundamentales son de cumplimiento normativo.

Es así como este trabajo ya iniciado, requiere seguir siendo alimentando con estrategias pertinentes y una coordinación continua, para que la cultura del autocuidado y la prevención de los riesgos se asuma como parte integral de la cultura de la empresa.

Así mismo debe continuar el programa de capacitaciones, las inducciones y reinducciones al personal, ya que fueron todas estas acciones las que ayudaron a configurar el Sistema Integral.

La gerencia deberá disponer del personal idóneo que se haga cargo de la implementación del proyecto y en esa medida hacer los esfuerzos que sean necesarios para la contratación del profesional.

Con respecto al tema, la posibilidad de implementar el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, queda claro que se requiere además de una comprensión por parte de las directivas, de un compromiso decidido y permanente que se vea reflejado en una apropiación y comprensión del Sistema por parte de todos los miembros de la empresa.

Por último, hay dos cuestiones que deben ser señaladas, la primera relacionada con los tiempos de la práctica, los cuales no favorecieron el desarrollo total del proyecto. De ahí que se recomiende revisar dentro de la Universidad la posibilidad de que se flexibilicen los tiempos, pero también de que el practicante junto con el asesor sean muy rigurosos a la hora de proponer los cronogramas, más aun cuando el desarrollo de la práctica requiere fases de planeación, implementación, evaluación y retroalimentación. Todo proyecto puede tener algún tipo de imprevisto, con la pandemia del Covid 19, quedó demostrado, de ahí la necesidad de contar con un tiempo adicional.

El otro comentario tiene que ver con reconocer que dentro del ejercicio de sistematización de la práctica, la interpretación crítica, se convirtió en un momento de los más importantes, pues implicó no sólo sintetizar los aprendizajes, los aportes en doble vía, las

dificultades, las oportunidades, los retos, sino el hacer un esfuerzo de escritura para plasmar de manera reflexiva todo lo que representó el proceso de práctica.

## **8 Conclusiones**

Se inició un proceso de gestión para la implementación al 100% del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que requirió la proyección de un cargo o área especializada encargada del cumplimiento de lo estipulado con el sistema.

Se elaboró la documentación correspondiente al SG SST en el fondo de empleados, que marcó el inicio de la concreción del cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 y también del Decreto 1072 del 2015.

Se identificaron las fortalezas y debilidades del proyecto en el proceso de documentación del SG SST en el fondo de empleados FEMCO y se generaron propuestas de optimización para introducir mejoras que son compartidas con la comunidad académica y empresarial.

Se logró reflexionar mediante un proceso de autoevaluación de la práctica realizada, teniendo en cuenta los conocimientos aprendidos durante el proceso educativo y con estos ver los diferentes puntos de vista de la empresa, logrando así crecimiento profesional.



## **9 Recomendaciones**

En cuanto a la empresa Fondo de Empleados FEMCO, se recomienda asegurar un recurso técnico con licencia para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo que desde este proyecto se deja documentado, con una estructura base con los respectivos anexos. Igualmente, a la gerencia deberá empoderarse del tema de seguridad y salud en el trabajo, asegurando la ejecución de las actividades propuestas en el plan de trabajo, capacitación y controles establecidos de la Matriz IPEVR.

En cuanto a la Corporación Universitaria, es necesario evaluar el tiempo de práctica que se designa en el programa de Administración en Salud Ocupacional, ya que las actividades, intervenciones y acompañamientos que se deben generar en el área, requieren tiempo tanto en el apartado de planeación, como de implementación, evaluación y retroalimentación. Igualmente, se sugiere fortalecer el proceso de práctica vivencial en los tiempos destinados a las tutorías.

Para futuros practicantes se sugiere el proceso este mas centrado en trabajo real de campo y no documental, con el fin de que el estudiante pueda ejercer sus conocimientos a fondo y sea una maginifica experiencia.

## Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo – OSHA. (2008). Las ventajas de una buena salud y seguridad en el trabajo. Recuperado de:  
<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-77-business-benefits-good-occupational-safety-and-health#:~:text=La%20salud%20y%20seguridad%20en,una%20parte%20importante%20del%20%C3%A9xito>
- Abril, L. Abril, M. y Abril, S. (2019). Modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para teletrabajo autónomo en Colombia. (Trabajo Maestría). Recuperado de  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/16788/2019linaabril.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chacón, A. (2016). Diseño y documentación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, para empresa contratista en obras civiles. (Tesis de grado). Recuperado de  
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/809/Chacon%20AlvarezAlexander.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Congreso de la República. (1993). Ley 100 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Recuperado de  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)
- Congreso de la República. (2006). Ley 1010 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Recuperado de  
[https://www.arlsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33](https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33)

Congreso de la República. (2012). Ley 1562 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos

Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”,

estableciendo unas definiciones para dicho Sistema. Recuperado de

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

Lizarazoa, C. Fajardo, J. Berrio, S. y Quintana, J. (2018). Breve Historia de la Salud

Ocupacional en Colombia. Recuperado de [https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)

[Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)

Martínez, M. y Silva, M. (2016). Diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el trabajo enfocado en el Decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la

empresa los Ángeles OFS. (Proyecto de especialización). Recuperado de

<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/2900/MariaNellysMartinezMariasilva2016.pdf;jsessionid=1511289709F4C23AC3C7C683A88553F7?sequence=1>

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (1979). Resolución 2400 Por la cual se establecen

algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de

trabajo. Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (1986). Resolución 2013 Por la cual se reglamenta la

organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial

en los lugares de trabajo (Actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional).

Recuperado de [https://arlsura.com/files/res2013\\_86.pdf](https://arlsura.com/files/res2013_86.pdf)

Ministerio del Trabajo. (1989). Resolución 1016 Por la cual se reglamenta la organización,

funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar

los patronos o empleadores en el país. Recuperado de

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (1994). Resolución 2346 Por el cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Recuperado de <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1996). Decreto 1530 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994. Recuperado de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1530\\_1996.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1530_1996.htm)

Ministerio de Salud y Protección Social. (2007). Resolución 1401 Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 1956 Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco. Recuperado de [http://www.saludcapital.gov.co/Documents/Resolucion\\_1956\\_de\\_2008.pdf](http://www.saludcapital.gov.co/Documents/Resolucion_1956_de_2008.pdf)

- Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 652 Por la cual se establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Recuperado de [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_de\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)
- Ministerio del Trabajo. (2016). Resolución 4927 Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de [https://www.arlsura.com/files/res4927\\_16.pdf](https://www.arlsura.com/files/res4927_16.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (2016). Decreto 0171 “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%201%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2016). Resolución 4927 Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de [https://www.arlsura.com/files/res4927\\_16.pdf](https://www.arlsura.com/files/res4927_16.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Recuperado de [https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2021). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Muñoz, C. y Ramírez, F. (2019). Plan de trabajo para el Sistema de Gestión en Seguridad y

Salud en el Trabajo del Taller Agroindustrial Molina de acuerdo con la Resolución 0312 del 2019. (Trabajo de grado). Recuperado de

<https://repositorio.unibague.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12313/1806/1/Trabajo%20de%20grado.pdf>

Nieto, E. (2016). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo (SG-SST) para el fondo de empleados de ladrillera Santafé “FELSAN”. (Trabajo de grado).

Recuperado de

<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/673/NietoRam%C3%ADrezElsaRuth.pdf?sequence=2>

Norma ISO (2015). Estándar internacional de carácter certificable que regula los Sistemas de

Gestión de la Calidad. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es>

Novoa, M. (2016). Propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

ocupacional en una empresa constructora, Amazonas-Perú. (Tesis). Recuperado de

[http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2593/1/2016\\_Novoa\\_Propuesta-de-implementaci%C3%B3n-de-un-sistema.pdf](http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2593/1/2016_Novoa_Propuesta-de-implementaci%C3%B3n-de-un-sistema.pdf)

Ospina, A. Gallego, L. y Aranzazu, M. (2019). Análisis a la implementación del Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para el sector agrícola en algunos

departamentos de Colombia en el año 2018. (Trabajo de especialización). Recuperado de

<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2424/Alejandra%20Ospina%20Marin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Patiño, M. (2014). La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora. (Tesis Maestría). Recuperado de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/Tesis-Pati%C3%B1o-De-Gyves.pdf>

Presidencia de la República. (2015). Decreto 1072 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de <http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>

Presidencia de la República. (2017). Decreto 052 por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado de [https://www.arlsura.com/files/decreto52\\_2017.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf)

Politécnico Gran Colombiano. (s.f). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Recuperado de <https://www.poli.edu.co/sites/default/files/seguridad-salud-trabajo.pdf>

Robayo, C. (2017). Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de San José de Cúcuta – Norte de Santander. (Trabajo de grado). Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DE-GRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, P. y Durán, M. (2017). Diagnóstico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST en la empresa Distribuidor esa Distribuidora de Carnes La Pastora.

(Proyecto de grado). Recuperado de

[https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1602&context=administracion  
de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1602&context=administracion_de_empresas)