Diagnóstico de la efectividad del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Metrex S.A de la ciudad de Popayán- Cauca.

Práctica profesional

Trabajo de grado para optar por el título de Administradora de Empresas

Sandra Milena Díaz Victoria

María Yeraldin Figueroa Narváez

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca

Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración

Programa de Administración de Empresas

Popayán

2023

Diagnóstico de la efectividad del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Metrex S.A de la ciudad de Popayán- Cauca.

Práctica profesional

Sandra Milena Díaz Victoria

María Yeraldin Figueroa Narváez

Tutor: Magister Mireya Realpe Leyton

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca

Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración

Programa de Administración de Empresas

Popayán

2023

NOTA DE ACEPTACIÓN

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma Del Presidente Del Jurado

_____

Firma del jurado

_____

Firma del jurado

Popayán, mayo 2023

Dedicatoria

El presente trabajo de grado lo dedicamos primeramente a nuestro padre Dios por habernos derramado muchas bendiciones y permitir lograr nuestro sueño, cumplir nuestros objetivos y guiarnos por un buen camino.

En nosotros existe una gran satisfacción y orgullo en agradecer el apoyo que nos dedicaron nuestros padres, quienes nos han motivado y acompañado durante todo este proceso de aprendizaje.

A la Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca, por darnos la oportunidad de ser parte de ella y permitirnos crecer cada día como profesionales y sobre todo como personas.

Sandra Milena Díaz Victoria

María Yeraldin Figueroa Narváez

Agradecimientos

Este trabajo de grado expresamos nuestros más sinceros agradecimientos al Señor Dios por proveernos de sabiduría y fuerzas para realizar y cumplir con una meta más en nuestras vidas.

Agradecemos a la Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca, por brindarnos la oportunidad de pertenecer a la institución, por permitir llevar a cabo nuestro trabajo.

A nuestra apreciada tutora Mg. Mireya Azucena Realpe Leyton por su tiempo, paciencia, dirección y por compartirnos sus conocimientos en este proceso académico.

A la empresa Metrex S.A por su valioso aporte en esta práctica, confiando en nosotros y permitiendo realizar todo el trabajo dentro de sus instalaciones y con su personal.

Gracias a aquellas personas que de una u otra manera aportaron con su tiempo y conocimiento haciendo posible este sueño de cumplir un objetivo importante en nuestras vidas.

Y por supuesto el agradecimiento más sentido va para nuestras Familias; por su constante apoyo moral y emocional que nos permitieron avanzar en la vida universitaria y llegar al final de ella sin vencernos y en especial a nuestros hijos porque han sido nuestra inspiración, gracias por su apoyo, confianza y amor.

A ustedes, les quedamos agradecidas de corazón.

Contenido

1. Definición del problema 16

1.1 Planteamiento del Problema 16

1.2 Formulación del problema 18

2. Objetivos 19

2.1 Objetivo General 19

2.2 Objetivos Específicos 19

3. Justificación 20

4. Antecedentes 23

5. Marco conceptual 28

5.1 Marco Legal 32

6. Metodología 35

6.1 Tipo de estudio 35

6.2 Método de investigación 35

6.3 Técnicas de Recolección de Información 36

6.4 Población y Muestra 37

6.5 Sistematización de la información 38

7. Análisis de la información obtenida 39

7.1 Descripción de resultados obtenidos de las técnicas para la recolección de información. 39

8. Diagnóstico Estratégico 59

8.1 Contexto Organizacional 59

8.1.1 Perfil de la empresa 59

8.1.2 Portafolio de productos: 61

8.2 Contexto Estratégico Organizacional 67

8.2.1 Misión Metrex 67

8.2.2 Visión Metrex 67

8.2.3 Valores Metrex 67

8.2.4 Políticas Metrex 68

8.2.5 Estructura Organizacional 70

8.3 Análisis Situacional de la Organización 73

8.3.1 Análisis Externo 73

8.3.2 Análisis Interno 77

8.4 Análisis DOFA 83

8.4.1 Matriz DOFA 83

8.4 Análisis, Basado en el Cumplimiento de la Norma de la Revisión de la Información Recolectada 91

9. Plan de Acción 105

10. Conclusiones 121

11. Recomendaciones 123

12. Bibliografía 124

13. 120

Lista de tablas

Tabla 1 *Ficha técnica de la encuesta* 39

Tabla 2 *Conocimiento del SSST de Metrex* 40

Tabla 3 *Conocimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo* 41

Tabla 4 *Divulgación de la política a través de procesos de inducción y capacitación* 42

Tabla 5 *Funcionamiento de la Brigada de Emergencias* 43

Tabla 6 *Padecimiento de enfermedades laborales* 45

Tabla 7 *Accidentes de trabajo* 46

Tabla 8 *Actividades mitigación de riesgo químico* 47

Tabla 9 *Participación en capacitaciones* 49

Tabla 10 *Inversión en mantenimiento e infraestructura* 50

Tabla 11 *Realización de capacitaciones en temas relacionados con SGSST* 51

Tabla 12 *Elementos de Protección personal* 53

Tabla 13 *Nivel de satisfacción mejora de condiciones de trabajo* 54

Tabla 14 *Conocimiento de la política de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas* 56

Tabla 15 *Implementación programa de pausas activas* 57

Tabla 16 *Portafolio de productos de la empresa Metrex S.A.* 62

Tabla 17 *matriz Efe* 74

Tabla 18 *Matriz EFI* 79

Tabla 19 *Listado de fortalezas y debilidades (Análisis DOFA)* 84

Tabla 20 *(Continuidad) listado de oportunidades, (estrategia FO) y (estrategia DO) (Análisis DOFA*) 85

Tabla 21 *(continuidad) Listado de Amenazas (estrategias FA) (estrategias DA) (Análisis DOFA)* 86

Tabla 22 *Nivel de cumplimiento del Plan SST Metrex S.A 2021* 92

Tabla 23 *Nivel de cumplimiento del Plan SST Metrex S.A 2022* 93

Tabla 24 *Lista de chequeo Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo* 97

Tabla 25 *Propuesta del Plan de Acción* 107

Tabla 26 *Resultados aplicación Matriz cumplimiento normativo del SGSST* 135

Lista de Figuras

Figura 1 *Conocimiento del SSST de Metrex* 41

Figura 2 *Conocimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo* 42

Figura 3 *Divulgación de la política a través de procesos de inducción y capacitación* 43

Figura 4 *Funcionamiento de la Brigada de Emergencias* 44

Figura 5 *Padecimiento de enfermedades laborales* 45

Figura 6 *Accidentes de trabajo* 47

Figura 7 *Actividades mitigación de riesgo químico* 48

Figura 8 *Participación en capacitaciones* 49

Figura 9 *Inversión en mantenimiento e infraestructura* 51

Figura 10 *Realización de capacitaciones en temas relacionados con SGSST* 52

Figura 11 *Elementos de Protección personal* 53

Figura 12 *Nivel de satisfacción mejora de condiciones de trabajo* 55

Figura 13 *Conocimiento de la política de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas* 56

Figura 14 *Implementación programa de pausas activas* 57

Figura 15 *Ubicación Metrex* 61

Figura 16 *Organigrama de la empresa Metrex* 73

Resumen

El presente documento tiene como propósito presentar el resultado del diagnóstico realizado en torno a la efectividad del programa de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Metrex S.A, compañía dedicada a la fabricación y comercialización de medidores de gas ubicada en la ciudad de Popayán. La principal motivación de la realización del estudio es validar las condiciones con las cuales se opera el sistema**,** con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, mejorar y proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, con base a los requisitos definidos en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, estas normas poseen todos los lineamientos que se deben aplicar en un SG-SST.

En la revisión inicial se pudo evidenciar que la empresa no cumple en su totalidad con las actividades programadas en su plan de trabajo, de acuerdo a los resultados obtenidos se llegó a la conclusión de que la empresa se debe acoplar al cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo logrando así prevenir enfermedades y riesgos laborales, ya que esta implementado, pero no se ejecuta debidamente.

En la búsqueda de fuentes de información se realizó una encuesta con el fin de conocer la opinión de los colaboradores de la organización a fin de obtener datos que permitan orientar de mejor manera el sistema, de igual modo se revisó el plan actual y los anteriores para encontrar las desviaciones y las respectivas oportunidades de mejora con el fin de plantear un plan de acción en favor de la compañía y sus integrantes.

Abstract

The purpose of this document is to present the result of the diagnosis carried out regarding the effectiveness of the occupational health and safety program for the company Metrex S.A, a company dedicated to the manufacture and sale of gas meters located in the city of Popayan. The main motivation for carrying out the study is to validate the conditions under which the system is operated, in order to protect the safety and health of workers, improve and provide a safe and healthy workplace, based on the defined requirements. In Decree 1072 of 2015 and Resolution 0312 of 2019, these regulations have all the guidelines that must be applied in an SG-SST.

In the initial review it was possible to show that the company does not comply in its entirety with the activities programmed in its work plan, according to the results obtained, it was concluded that the company must be coupled to compliance with the quality management system. safety and health at work thus managing to prevent occupational diseases and risks, since it is implemented, but is not properly executed.

In the search for sources of information, a survey was carried out in order to know the opinion of the organization's collaborators in order to obtain data that allows to better guide the system, in the same way the current plan and the previous ones were reviewed to find the deviations and the respective opportunities for improvement in order to propose an action plan in favour of the company and its members.

Introducción

La promoción de la seguridad y salud en el trabajo pretende prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. El cual tiene como objetivo principal mejorar las condiciones y el medio ambiente de la empresa.

Existen organizaciones que no han implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo trayendo como consecuencia sucesos negativos para la organización, esto sucede por la falta de responsabilidad de los miembros de la organización.

Para mitigar esta problemática, todo el personal de la entidad tiene que tener sentido de pertenencia para así cumplir y hacer cumplir este sistema de seguridad y salud en el trabajo lo cual permite tener un ambiente laboral favorable.

Se tomará como referencia la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019, la cual define la importancia y los estándares mínimos del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, (SG-SST), para empleadores y contratantes. La cual es adaptable ya que esta resolución aplica para los trabajadores clasificados en riesgos I, II y III.

También se tendrá en cuenta el Decreto 1072 DE 2015 el cual tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o

administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

1. Definición del problema

1.1 Planteamiento del Problema

Metrex S.A. es una empresa de manufactura dedicada hace más de 23 años a la fabricación y comercialización de medidores de gas, agua y energía, cuenta con más de 110 empleados, actualmente la empresa brinda a todos sus colaboradores los elementos de protección personal, cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo, también brinda espacios para la realización de pausas activas que tienen como función principal promover a la actividad física y generar espacios de vida saludables para cada uno de sus empleados.

La compañía al ser una empresa enfocada en el sector industrial sus colaboradores se encuentran expuestos a agentes químicos, riesgos mecánicos, riesgos biológicos, riesgos ergonómicos, así mismo el cansancio provocado por los procesos repetitivos puede hacer que se presenten accidentes laborales los cuales pueden ser causados por el mal uso de los elementos de protección personal o por desconocimiento y falta de capacitación de los empleados.

Considerando lo anterior se puede identificar que la salud de los colaboradores se ha ido deteriorando cada vez más, y surge el cuestionamiento alrededor de las políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo que han sido estipuladas en la organización para beneficio de sus trabajadores, en tanto no se evidencian resultados positivos, siendo esta una preocupación en la disminución de los accidentes de trabajo y los riesgos laborales.

Estas situaciones generan efectos que ponen en riesgo la competitividad y supervivencia de la empresa, como información previa se identificó que cuentan con altas tasas de ausentismo

laboral, durante el año 2021 se presentaron 6.207 horas de ausentismo teniendo en cuenta que se presentaron casos con Covid y para el año 2022 se presentaron 2.237 horas de ausentismo y fallas en sus puestos de trabajo por los problemas de salud y las molestias ocasionadas a falta de una buena supervisión del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo. Sumado a lo anterior se tiene la repercusión en la falta de compromiso y fidelización organizacional por parte de los empleados afectados, dado que pueden asegurar que esto les traerá secuelas negativas a lo largo de su vida; y de este modo, Metrex S.A. podría afrontar consecuencias de toda índole que afecten la imagen y la producción de la empresa.

Por esta razón, consideramos que realizar el diagnóstico del Sistema de seguridad y salud en el trabajo es importante teniendo en cuenta las situaciones que se están presentando y las consecuencias que pueden generar tanto para la salud de los colaboradores como la estabilidad organizacional.

El principal objetivo del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es "asegurar el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica". (ministerio de trabajo, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Estas actividades de prevención se realizan periódicamente de acuerdo al marco normativo de la empresa llevando a cabo un cronograma establecido por las organizaciones velando por que las políticas se cumplan a cabalidad.

1.2 Formulación del problema

¿Por qué el programa de seguridad y salud en el trabajo no está generando impacto en la reducción de enfermedades y riesgos laborales en la organización Metrex S.A., de la ciudad de Popayán – Cauca?

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Realizar un diagnóstico que permita identificar la eficiencia del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Metrex en la ciudad de Popayán- Cauca.

2.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico general en la empresa del programa de seguridad y salud en el trabajo
- Determinar la efectividad de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa
- Proponer estrategias para mejorar los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa

3. Justificación

Una de las problemáticas más significativas que enfrentan las empresas son las causadas por accidentes, incidentes y enfermedades laborales, ya que producen altos costos operacionales y administrativos, reflejados en demandas e inconvenientes laborales llegando a deteriorar factores como su imagen, el ambiente laboral, la economía, la productividad, la disposición del empleado. Es por ello, que se implementan actividades que gestionen el cumplimiento de normas que minimizan la ocurrencia de estos eventos.

Entre los requisitos propuestos para obtener el título de Administración de Empresas, de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, se encuentran la aplicación de varios conceptos y metodologías estudiados a lo largo de la carrera donde se permite identificar desviaciones en aras de subsanarlas de la mejor manera posible, como también abrir la mente hacia nuevos conocimientos, implementando estrategias de nivel académico, desarrollando habilidades en la formulación de proyectos, conociendo diferentes metodologías para facilitar el aprendizaje.

El propósito de la práctica empresarial es realizar un Diagnóstico de la efectividad del programa de seguridad y salud en el trabajo para una empresa manufacturera dedicada a la fabricación y comercialización de medidores de gas en la ciudad de Popayán.

La práctica empresarial propuesta permite al estudiante de Administración de empresas de la institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, aplicar los conocimientos obtenidos en el transcurso de la carrera, identificando las necesidades de un entorno real, y a partir de ello, formular alternativas de solución a través del diagnóstico a realizar en la empresa METREX S.A.

Por su parte Romero y González (2008) nos refiere que los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades laborales en ellos, por ello se hace necesario mantener los diferentes factores de riesgo en niveles bajos en cuanto a amenaza para las personas, ejecutando acciones preventivas de control en la fuente generadora de peligro o en el medio de propagación. Sin embargo, cuando estas dos barreras de control dejan riesgos residuales, se hace indispensable la protección del trabajador mediante el uso de elementos de protección personal.

A si mismo Céspedes (2005) realizó un análisis del el uso correcto de Elementos de Protección Personal y el buen desarrollo del S-SST en la empresa aporta consigo los siguientes beneficios: suministra una defensa entre el peligro y la persona, conserva la salud física del trabajador, y reduce la gravedad de los efectos de un potencial contacto de la persona con el peligro. La persona encargada del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, interactúa de mejor manera con las necesidades reales, también tiene mayores datos para medir indicadores de gestión como para analizar el proceso y mejorarlo.

Es importante concientizar al personal de trabajo de la empresa Metrex S.A. Sobre el cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo con capacitaciones y charlas brindando información actualizada para que los trabajadores aprendan a identificar los riesgos en sus puestos de trabajo y cómo gestionarlos, al promover hábitos de vida saludables y seguros que fortalezcan la cultura de la seguridad con procesos definidos implica la reducción del error humano. Los elementos de protección personal para la empresa aportan al estudio de la seguridad y salud en el trabajo herramientas y estrategias de gestión regeneradas basadas en el

error y aplicadas desde un punto de vista mucho más neutral, lo que contribuye al mejoramiento del sistema de gestión en la organización.

La empresa no siempre dispone de tiempo completo de un profesional de seguridad y salud en el trabajo, el cual es muy necesario para liderar la administración de elementos de protección personal en los frentes de trabajo y gestionar las actividades necesarias para la gestión de los mismos en todos los proyectos en ejecución.

Considerando lo anterior la realización del diagnóstico permite identificar las oportunidades de mejora del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la organización, considerando que no se cumple a cabalidad con lo dispuesto en el plan de trabajo, afectando el talento humano y la continuidad de la organización al no intervenir esto adecuadamente.

4. Antecedentes

Es de aclarar que dentro de la búsqueda de información correspondiente a los antecedentes no se evidencian estudios de evaluación de la efectividad del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero si se encuentran alrededor del tema de implementación.

Nivel Internacional

A nivel internacional se encuentra el trabajo titulado "Implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para una empresa de servicios en mantenimientos eléctricos CELALVA S.A" del autor (Jiménez K. A,2017) el cual tiene como objetivo implementar un adecuado Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. La metodología que los autores plantearon para su desarrollo fue de tipo cualitativa, y utilizaron la entrevista como instrumento.

Considerando lo anterior se puede evidenciar que internacionalmente hay un interés por estudiar cuál es la efectividad y pertinencia de implementar un adecuado Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, puesto que es un tema de importancia para los colaboradores de una empresa; con la realización de este proyecto se implementó un Sistema de Seguridad y Salud en una empresa prestadora de servicios energéticos, un campo amplio y difícil en el que se pueden presentar innumerables accidentes de trabajo si no se controlan a tiempo los procesos y actividades llevados a cabo por los trabajadores mediante una política integral.

Con el desarrollo del trabajo en la organización Celalva S.A. de Ecuador se identificó que al implementar el sistema de la manera correcta, se puede generar una producción más eficiente, promoviendo el alcance de metas y el logro de nuevos estándares de calidad en el servicio prestado.

Del mismo modo, a nivel internacional se encuentra el trabajo titulado: Definición de la ruta de trabajo para diseñar el manual de sistema de gestión de en seguridad y salud en el trabajo SGSST para el fondo de empleados FEMEX del autor (González H.,2017) el cual tiene como objetivo: Diseñar el manual del sistema SGSST. La metodología que los autores plantearon para dar cumplimiento al objetivo fue cuantitativa, y utilizaron la encuesta como instrumento.

Así pues, el análisis realizado por González H. reafirma que las organizaciones se han visto en la necesidad de buscar una serie de sistemas sostenibles y rentables que les garanticen un mejor posicionamiento en el mercado a corto, mediano y largo plazo. Esta necesidad va de la mano con la creación de un adecuado SGSST, puesto que este es el conjunto de procesos y normativas que rigen el verdadero funcionamiento de una empresa y son los trabajadores el talento humano que en última instancia hace producir la organización y la lleva a posicionarse entre las mejores y de mayor calidad en los servicios; está en manos de este sistema y de su buena gestión, la protección de la vida y la minimización al máximo de los riesgos que atentan contra el bienestar del potencial humano de una compañía.

Nivel Nacional

A nivel nacional se encuentra el trabajo titulado: Diseño del programa de elementos de protección personal para la empresa ERM Colombia LTDA, de los autores: (MINTRABAJO, 2015), el cual tiene como objetivo: Dar a conocer las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la metodología que los autores plantearon para dar cumplimiento al objetivo fue cuantitativa y utilizaron la entrevista como instrumento. Gracias a este decreto y todas las anteriores normativas, se evidencia claramente la preocupación del Ministerio de Trabajo del Gobierno Colombiano por la protección de los derechos de los trabajadores y de las empresas por su necesidad de instaurar

un SGSST que pueda conducirlos hacia una mejor rentabilidad en la prestación de servicios a la comunidad, lo cual sirve como referente para el presente proyecto de investigación.

Nivel Regional

Se encontró un trabajo aplicado en el municipio de la Sierra Cauca, a una empresa del sector de la construcción a la cual le diseñaron el SG- SST realizado por los autores Agredo A, Ramírez J, Arroyo L. 2018. En su evaluación inicial de los estándares mínimos arrojó un 43,5% de cumplimiento y en la evaluación final de los estándares mínimos se obtuvo un 56% de cumplimiento, cuyo valor continúa siendo crítico. Esto muestra la necesidad de la implementación del SG-SST para el consorcio Sofía en aras de promover acciones de mejora e incrementar el valor del porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos en una futura evaluación de estos. La información anterior fue fundamental en el inicio de esta investigación demostrando que, aunque tiene el SG-SST, presenta un incumplimiento significativo de los estándares mínimos del Sistema.

Con base a lo anterior se puede destacar claramente la fuerte y amplia necesidad que se tiene en la región del Cauca de implementar un adecuado Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, puesto que se trata de una empresa caucana donde el índice de cumplimiento de las normativas de esta índole está muy por debajo del nivel esperado y esto se ver reflejado directamente en el nivel de eficiencia y eficacia del trabajo de la empresa.

Los porcentajes hallados en la evaluación de los estándares mínimos demuestran que se necesita de la implementación inmediata de una serie de cambios y transformaciones en las políticas del SG-SST de la empresa que permitan la consecución de un nuevo entorno laboral, un ambiente más seguro para los trabajadores, más productivo para la compañía y con más calidad en el servicio que se presenta al mercado laboral y los clientes.

A nivel local Viveros J, Orozco J & Cruz A 2012. Reportan las Condiciones de Salud y Trabajo en el Comercio Informal situado en las plazas de mercado del Municipio de Popayán, pues detectaron que la exposición mayor está en el riesgo ergonómico. Las condiciones de trabajo de los comerciantes informales de las plazas de mercado son precarias, considerando que no existen controles para el manejo de riesgos y peligros en este tipo de ambientes; la accidentalidad laboral fue relativamente baja lo que posiblemente se debe a tres grandes razones: subregistro entre los comerciantes, los cuales no reportan el evento o la contingencia, la falta de afiliación a una ARL y la inadecuada interpretación de la severidad del accidente; los autores sugieren la implementación de un programa de salud ocupacional permanente para los comerciantes informales de las plazas de mercado. Este estudio lleva a reconocer la importancia del seguimiento a la salud de estos trabajadores, la necesidad de priorizar cada situación particular y la obligación de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo al anterior planteamiento, y asegurando la implementación de un SGSST adecuado de la forma correcta para esta población en particular, se estaría contribuyendo de manera significativa en la contingencia y disminución progresiva de los riesgos laborales a los que estos trabajadores se ven constantemente expuestos. La principal forma en la que se podrían adecuar las normativas de seguridad laboral puede ser teniendo en cuenta los principios de ergonomía, una disciplina que se encarga de adaptar el trabajo a las principales necesidades del empleado y facilitar el análisis de las condiciones laborales, así como las posibles lesiones que las posturas, los movimientos y las fuerzas pueden ocasionar; y en este caso donde las condiciones laborales son tan precarias se hace necesario una intervención de salud y seguridad en el trabajo por parte de los entes encargados en el municipio de Popayán.

5. Marco conceptual

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo se puede mencionar que es una actividad multidisciplinaria con el enfoque de promover, prevenir, mitigar y proteger la salud física, mental y social de los trabajadores en su lugar de trabajo; buscando siempre condiciones óptimas para ejercer la labor diaria.

Cabe mencionar que tanto los empleadores como los trabajadores tienen múltiples responsabilidades en el SG-SST, por esta razón su participación y colaboración juegan un papel muy importante al momento de planear y ejecutar el sistema.

En la búsqueda de información se encuentran los siguientes conceptos relacionados con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

(Min trabajo, 2015; López-Botero & Ovalle-Castiblanco, 2016). En Colombia el Ministerio del Trabajo establece que todos los empleadores están en la obligación de implementar el SG-SST, con el fin de proteger la integridad del trabajador, este 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.

Planes de emergencia

(Consuegra, 2017). La gestión de la emergencia debe concretarse de manera planificada, concertada, participativa e integral, para reducir las condiciones de riesgo de desastres con el propósito de desarrollar las estrategias necesarias y las actividades que garanticen la seguridad, la

salud, el ambiente y las respuestas ante emergencias en la totalidad de las instalaciones que desarrollan una actividad productiva, de almacenamiento o comercializadora. De esta manera, se garantiza que cada instalación posea un plan coordinado de respuesta a emergencias, para minimizar el impacto a la comunidad, al ambiente y a los bienes materiales ante una circunstancia o evento inesperado, fundamentado en el logro de un mejoramiento continuo en la gestión de riesgos.

Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo a (Hernández, 2017; Palma et al., 2017). La Seguridad y Salud en el trabajo no se le otorga la importancia y prioridad que amerita; y en muchas empresas la utilidad final está por encima de la salud y bienestar laboral, sin medir las consecuencias que trae consigo la falta de prevención, La seguridad y salud en el trabajo persigue implementar un conjunto de medidas necesarias para la prevención de riesgos, con lo que se garantiza al trabajador condiciones seguras, decentes y dignas para el libre desarrollo de sus actividades.

Existen conceptos que están asociados s los riesgos que se puedan originar por las prácticas inseguras y son:

Acto Inseguro

De acuerdo con (Morgado, 2006) Toda actividad voluntaria, por acción u omisión que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida tanto por el Estado como por la empresa, que puede producir un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional pueden causar una situación insegura o incidente para el trabajador.

Ausentismo

Chiavenato (2003) indica que el índice de ausentismo laboral se debe a las ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no; esto conlleva a uno de los puntos que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir. Expone además que, para disminuir el ausentismo, las empresas han acudido a diversos tipos de sanciones, a estimular a los trabajadores que cumplen regularmente con sus obligaciones o a flexibilizar los horarios, reduciendo de este modo los motivos que los empleados tienen para faltar.

Existen riesgos como la alta rotación, baja productividad, conflictos y dificultades en la comunicación que generan la ausencia en el trabajo.

Accidentes laborales

Como lo explica (Urrego,2013) La accidentalidad laboral puede entenderse como los eventos laborales que producen daños o alteraciones en el individuo, estos accidentes en el trabajo se producen por una o por un conjunto de diversas actuaciones, que pueden ser previamente reconocidas y dominadas, a través de la identificación y prevención de las causas, que son relevantes en la materialización de dichos accidentes. Estas causas son aquellas que se presentan de forma inmediata o aquellas que se consideran básicas, estas últimas no están directamente relacionadas al momento en que presenta el suceso.

Evacuación

(RAE, 2021) define el objetivo de llevar a cabo una evacuación en caso de peligro es preservar la vida y la seguridad de las personas y, cuando corresponda, Sin embargo, hay que tener en cuenta que la implementación de un plan de evacuación es extremadamente importante para evitar graves consecuencias, ya que la desesperación por salir del lugar puede provocar desorden y caos, perjudicando a más personas que el propio siniestro. Se recomienda mantener la

calma, llevar a cabo simulacros previos en las empresas, tener salidas de emergencia, extintores de incendio, etcétera.

Emergencia

Según el (Decreto 1072 del 2015). 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 emergencia y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Enfermedad laboral

Guillén Subirán, C. (2014). Refiere que una enfermedad laboral es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Factores de riesgo

Para MENDEZ, L. (2013) Los factores de riesgos laborales son aquellos que se relacionan directamente con la actividad ejercida en el lugar de trabajo y mediante esta información clasificar cual fue la razón del accidente mediante trabajo multidisciplinario de distintos profesionales en materia de; Higiene, Medicina del trabajo, Ergonomía y la Psicología, con el objeto de poder mitigar a estos en el lugar de trabajo favoreciendo la seguridad en este.

Ante este panorama se han establecido elementos que sirvan de barrera, se encuentra la definición de:

Equipos de protección personal

Según BARRERA, G (2013). Los equipos de protección personal como su nombre lo indica, comprenden todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos tamaños que emplean los trabajadores para protegerse de posibles lesiones. Su función principal es la de resguardar las diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden causar una lesión o enfermedad Los equipos y los dispositivos de protección, son instrumentos esenciales de toda estrategia de control de riesgo y pueden ser de gran ayuda si se reconoce su importancia dentro de la jerarquía de control. El uso de equipos y dispositivos protectores debe apoyarse en un programa de protección personal que garantice su funcionamiento en las condiciones de uso previstas y quienes deben llevarla sepan usarla correctamente en su beneficio para realizar su actividad laboral

5.1 Marco Legal

Las leyes reglamentarias en salud ocupacional según la organización iberoamericana de seguridad social (OISS) en Colombia son: la Ley 57 de 1915, la que permite reparar los accidentes laborales que se presentan repentinamente o imprevistamente a causa de su trabajo; la Ley 96 de 1938, por la cual se crea los Ministerios de Trabajo, higiene y previsión social y Economía Nacional; Ley 1562 de 2012, esta modifico el sistema de salud ocupacional dictando nuevas disposiciones; Decreto 1447 de 2014, que expide la tabla de enfermedades laborales; Decreto 1072 del 2015, compila todas las normas de trabajo y “se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia”, (Safetya, 2015) y la

normatividad actual vigente que resalta la Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019. En la siguiente lista se indican las principales normas en materia de salud ocupacional y salud pública en orden cronológico.

• Ley 100 de 1993: Crea el Sistema Integral de Seguridad Social, conformado por El Sistema General de Pensiones, El Sistema General de Seguridad Social en Salud, El Sistema General de Riesgos Profesionales y El Programa de Servicios Sociales Complementarios

• Decreto 1831 y 1832/94: Determina las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales

• Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

• Ley 776 del 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgo Profesionales.

• Resolución 1401 de 2007: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

• Resolución 2346 de 2007, 1918 de 2009: Por la cual se regula la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

• Decreto 2566 de 2009: Por la que se Adopta la tabla de enfermedades profesionales.

• Ley 1562 de 2012: Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

• Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

• Decreto 1443 de 2014: Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

• Decreto 1477 de 2014: Por la cual se establece la nueva tabla de enfermedades laborales.

• Decreto 055 de 2015: Por la cual se establece la afiliación de estudiantes al SGRL.

• Decreto 1072 de 2015: Se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.

• Resolución 1111 de 2017: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

• Resolución 312 de 2019: Por la cual se define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG- SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen. Deroga la resolución 1111 de 2017.

De acuerdo con lo anterior, para la empresa METREX S.A, se tomó como referencia la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019, las cuales definen la importancia y los estándares mínimos del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, (SG-SST), para empleadores y contratantes. La implementación de esta última norma permitirá crear una ruta de trabajo para diseñar el manual de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, -SG-SST, para reducir el nivel de riesgos, de accidentes y enfermedades laborales con efectividad.

6. Metodología

6.1 Tipo de estudio

El desarrollo del trabajo se realizó bajo una metodología de investigación de enfoque mixto ya que este tipo de metodología permite mayor claridad para diagnosticar y aplicar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo -SGSST, en la empresa por ello, este tipo de estudios:

Representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas, además agregan complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques.

(Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.21)

6.2 Método de investigación

El tipo de investigación más adecuado para Realizar un diagnóstico de la efectividad del programa de seguridad y salud en el trabajo de dicha empresa de la ciudad de Popayán- Cauca es el método descriptivo, ya que su objetivo consiste en conocer la descripción exacta de actividades y procesos, de esta forma es como será posible describir puntualmente el contenido que se refleja en el manual de Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo -SGSST, de la empresa. Como lo menciona (Hernández Sampieri 2014) los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis. Este tipo de estudio describe situaciones y eventos, es decir cómo son y cómo se comportan determinados fenómenos, el cual mide o evalúa diferentes aspectos, tamaños o elementos del fenómeno a investigar. Aquí se eligen conceptos o variables y se mide cada uno de ellos de manera independiente para describir lo que se está investigando;

otorgando la posibilidad de realizar predicciones, aunque estas sean rudimentarias. El principal interés de este estudio es medir con la mayor precisión posible.

6.3 Técnicas de Recolección de Información

Para llevar a cabo esta investigación de tipo descriptivo con enfoque mixto, se hará uso de la encuesta como instrumentos para recolección de datos; la encuesta es un método de recolección de datos que permite extraer gran volumen de información para el análisis de un problema investigativo dado, así pues, está definida como:

Es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. La intención de la encuesta no es describir los individuos particulares quienes, por azar, son parte de la muestra sino obtener un perfil compuesto de la población. (Lebelt, 2013 p.4)

Por otra parte, se empleó la entrevista, definida según Folgueiras (s, f) como una técnica para la recolección de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma, sin embargo, aunque puede ser de diferentes tipos, se usó una entrevista estructurada.

En la entrevista estructurada se decide de antemano que tipo de información se requiere y con base a ello se establece un guion de entrevista fijo y secuencial. El entrevistador sigue el orden marcado y las preguntas están pensadas para ser contestadas brevemente. El entrevistado debe acoplarse a este guion preestablecido. (Folgueiras, s,f, p.3)

6.4 Población y Muestra

La población objeto de estudio con la que se refiere el presente trabajo incluye a 107 funcionarios de la empresa METREX S.A. dedicada a la fabricación y comercialización de contadores de gas ubicada en la ciudad de Popayán. Para conocer el número de encuestas a realizar el tamaño de la muestra vendrá determinado por la siguiente fórmula para poblaciones finitas, según Herrera (2011).

Aplicando la fórmula se determina un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%

Dónde:

N = Total de la población (107)

Z = 1.95 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)

q = 1- p (en este caso 1-0.5 = 0.50)

d = precisión

Al aplicar la fórmula el resultado de la muestra es n = 85

Finalmente, la fórmula arrojó que el número de encuestas a realizar a los empleados de la empresa Metrex S.A es de 85.

6.5 Sistematización de la información

Se empleó el programa de Excel como herramienta de sistematización de la información el cual permitió identificar los porcentajes de respuestas de los empleados de la empresa Metrex según variables de estudio.

7. Análisis de la información obtenida

Descripción y análisis de resultados obtenidos de las técnicas de recolección de información.

7.1 Descripción de resultados obtenidos de las técnicas para la recolección de información.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta realizada los días 5 a 16 abril del año 2023, a los colaboradores actuales de la empresa Metrex S.A.

Tabla 1

Ficha técnica de la encuesta

Ficha técnica de la encuesta realizada a colaboradores activos	
Realizada por	Sandra Milena Díaz Victoria María Yeraldin Figueroa Narváez
Población	Colaboradores actuales de nivel operativo, administrativo, técnico y bodega
Tamaño de la muestra	85
Fecha de aplicación de los instrumentos	5/04/2023 -16/04/2023
Técnica de recolección de la información	Encuesta digital (vía correo electrónico) empleando el formulario de Google
Objetivo de la encuesta	El objetivo de esta encuesta es determinar las variables que influyen sobre la efectividad del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Metrex S.A de la ciudad de Popayán- Cauca
Tipo de preguntas realizadas	Cerradas y de selección múltiple única respuesta

Número de preguntas del cuestionario	14

Fuente. Elaboración propia

Descripción de los resultados obtenidos:

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas a los colaboradores de Metrex

Tabla 2

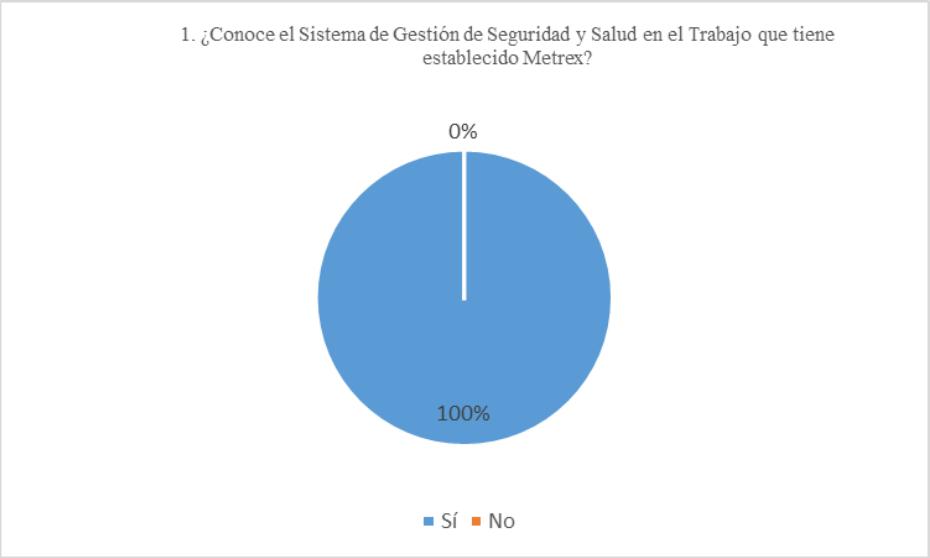
Conocimiento del SG-SST de Metrex

1. ¿Conoce el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene establecido Metrex?	Valor	%
Sí	85	100%
No	0	0%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 1

Conocimiento del SG-SST de Metrex



Fuente. Elaboración propia

El 100% de los encuestados (85 individuos) afirmaron conocer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) establecido por Metrex. Situación que identifica el esfuerzo que ha realizado la organización por dar a conocer el sistema al público de interés.

Tabla 3

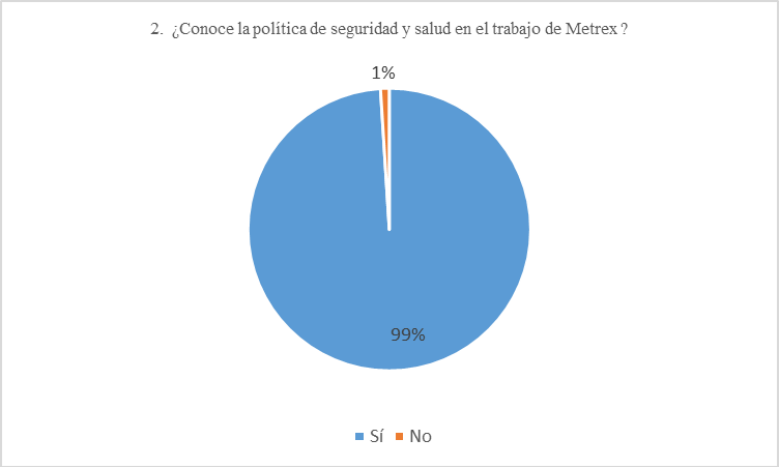
Conocimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo

2. ¿Conoce la política de seguridad y salud en el trabajo de Metrex?	Valor	%
Sí	84	99%
No	1	1%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 2

Conocimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo



Fuente. elaboración propia

Se puede observar que únicamente el 1% de los 85 encuestados admitió no estar familiarizado con la política de seguridad y salud en el trabajo implementada por Metrex. Por otro lado, el 99% restante afirmó tener conocimiento de dicha política.

Tabla 4

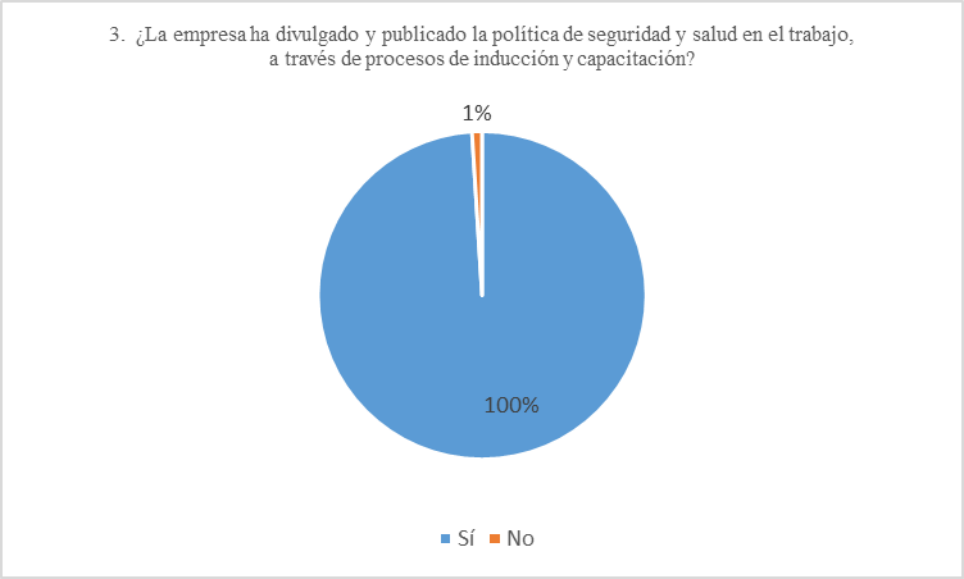
Divulgación de la política a través de procesos de inducción y capacitación

3. ¿La empresa ha divulgado y publicado la política de seguridad y salud en el trabajo, a través de procesos de inducción y capacitación?	Valor	%
Sí	85	100%
No	0	0%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 3

Divulgación de la política a través de procesos de inducción y capacitación



Fuente. Elaboración propia

Según el análisis de los datos proporcionados, el 100% de los 85 encuestados afirmaron que la empresa ha divulgado y publicado la política de seguridad y salud en el trabajo a través de procesos de inducción y capacitación, se identifica el ejercicio de la divulgación sin embargo el resultado en la compañía no es proporcional al nivel de la divulgación que refieren.

Tabla 5

Funcionamiento de la Brigada de Emergencias

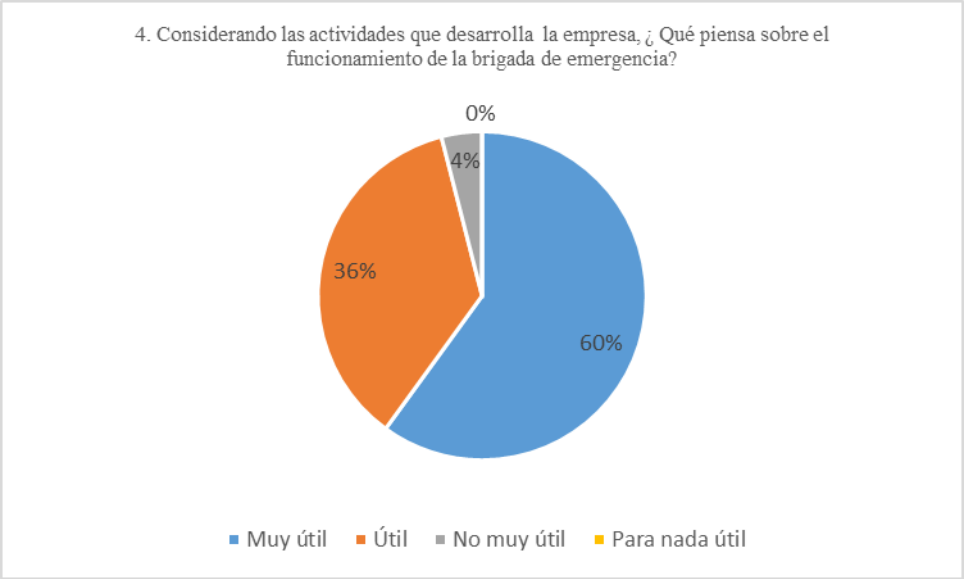
4. Considerando las actividades que desarrolla la empresa, ¿Qué piensa sobre el funcionamiento de la brigada de emergencia?	Valor	%
Muy útil	51	60%
Útil	31	36%
No muy útil	3	4%
Para nada útil	0	0%

Total	85

Fuente. Elaboración propia

Figura 4

Funcionamiento de la Brigada de Emergencias



Fuente. Elaboración propia

Al analizar las respuestas proporcionadas por los 85 colaboradores en relación a la utilidad de la brigada de emergencia, se observa lo siguiente: el 60% de los encuestados considera que la brigada de emergencia es muy útil, el 36% la percibe como útil, el 4% la considera no muy útil, a nivel general existe un reconocimiento del rol que la brigada desarrolla. Sin embargo, al conformarla no hay suficiente motivación para integrarla, por lo tanto es importante dar a conocer los beneficios que tiene la organización a través de programas de comunicación.

Tabla 6

Padecimiento de enfermedades laborales

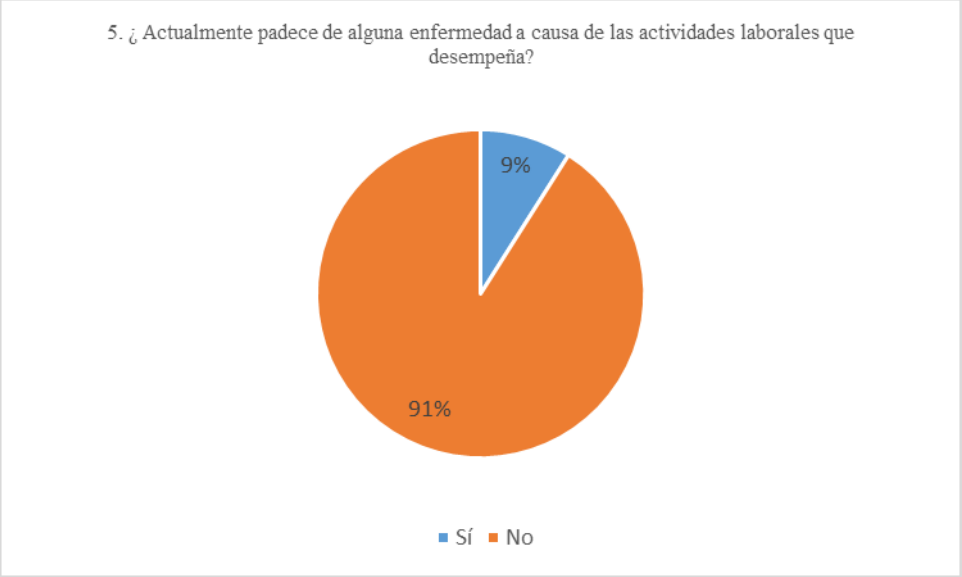
5. ¿Actualmente padece de alguna enfermedad a causa de las actividades laborales que desempeña?

	Valor	%
Sí	8	9%
No	77	91%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 5

Padecimiento de enfermedades laborales



Fuente. Elaboración propia

Al realizar un análisis de los datos de los 85 encuestados, se evidencia que el 91% de ellos no presenta ninguna enfermedad adquirida como resultado de sus labores desempeñadas. Por el contrario, el 9% restante informa padecer alguna enfermedad relacionada con su trabajo, es importante que la compañía refuerce las actividades considerando que el riesgo de las enfermedades laborales es latente.

Tabla 7

Accidentes de trabajo

6. ¿Ha presentado alguna vez accidentes de trabajo?	Valor	%
Muy frecuentemente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Poco frecuente	25	29%
Nunca	60	71%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 6

Accidentes de trabajo

Fuente. Elaboración propia

Tras analizar los datos de los 85 encuestados, se observa que el 71% de ellos afirmó nunca haber tenido un accidente de trabajo. Por otro lado, el 29% mencionó haber tenido

accidentes de trabajo en menor frecuencia, en una empresa de producción este dato representa una señal de alerta en relación a la forma cómo se está llevando a cabo el proceso operativo y en aras de disminuir esta cifra es importante promover el SGSST.

Tabla 8

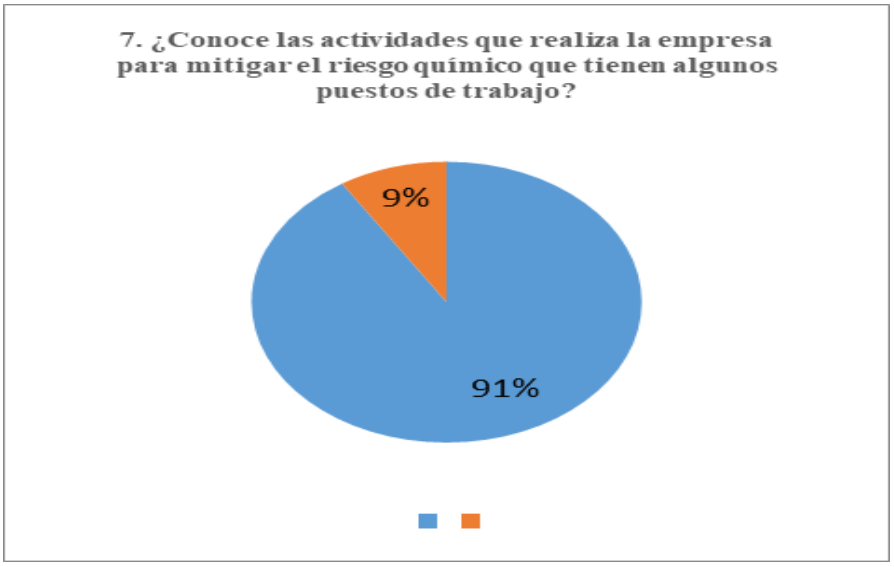
Actividades mitigación de riesgo químico

7. ¿Conoce las actividades que realiza la empresa para mitigar el riesgo químico que tienen algunos puestos de trabajo?	Valor	%
Si	77	91%
No	8	9%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 7

Actividades mitigación de riesgo químico



Fuente. Elaboración propia

El 91% de las personas está familiarizado con las actividades que la empresa realiza para mitigar el riesgo químico en algunos puestos de trabajo, mientras que solo el 9% no está al tanto de estas actividades, es necesario fortalecer las actividades de divulgación en aras de prevenir los riesgos que puedan devenir.

Tabla 9

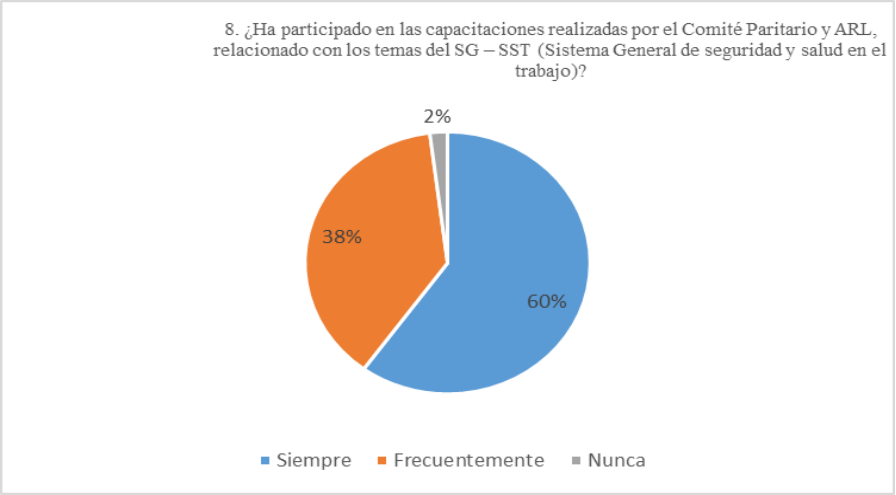
Participación en capacitaciones

8. ¿Ha participado en las capacitaciones realizadas por el Comité Paritario y ARL, relacionado con los temas del SG – SST (Sistema General de seguridad y salud en el trabajo)?	Valor	%
Siempre	51	60%
Frecuentemente	32	38%
Nunca	2	2%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 8

Participación en capacitaciones



Fuente. Elaboración propia

De los 85 colaboradores encuestados, el 60% indicó que siempre ha participado en las capacitaciones llevadas a cabo por el Comité Paritario y la ARL, relacionadas con los temas del SG-SST (Sistema General de seguridad y salud en el trabajo). El 38% manifestó participar frecuentemente en estas capacitaciones, mientras que únicamente el 2% nunca ha participado en ellas, al corroborar la pregunta con los encuestados refieren participar porque es obligatorio, es importante migrar este pensamiento a una participación consciente al considerarlo desde la gestión del sistema.

Tabla 10

Inversión en mantenimiento e infraestructura

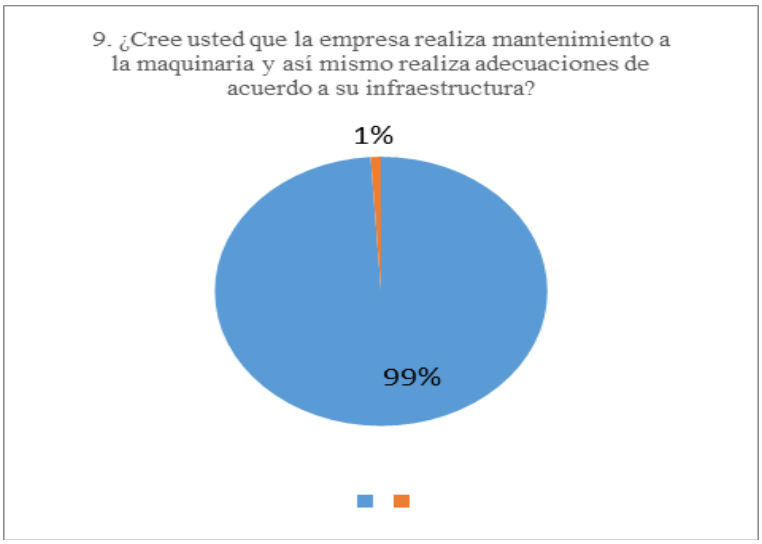
9. ¿Cree usted que la empresa realiza mantenimiento a la maquinaria y así mismo realiza adecuaciones de acuerdo a su infraestructura?	Valor	%
Si	84	99%
No	1	1%

Total	85

Fuente. Elaboración propia

Figura 9

Inversión en mantenimiento e infraestructura



Fuente. Elaboración propia

De los 85 colaboradores encuestados, el 99% está informado sobre los mantenimientos que se llevan a cabo en la maquinaria y la infraestructura de la empresa, mientras que el 1% restante no tiene conocimiento al respecto. En el sistema este aspecto es importante y hace parte de las actividades preventivas que toda organización debe desarrollar para que opere correctamente, promoviendo las garantías del espacio de trabajo de la mejor forma.

Tabla 11

Realización de capacitaciones en temas relacionados con SGSST

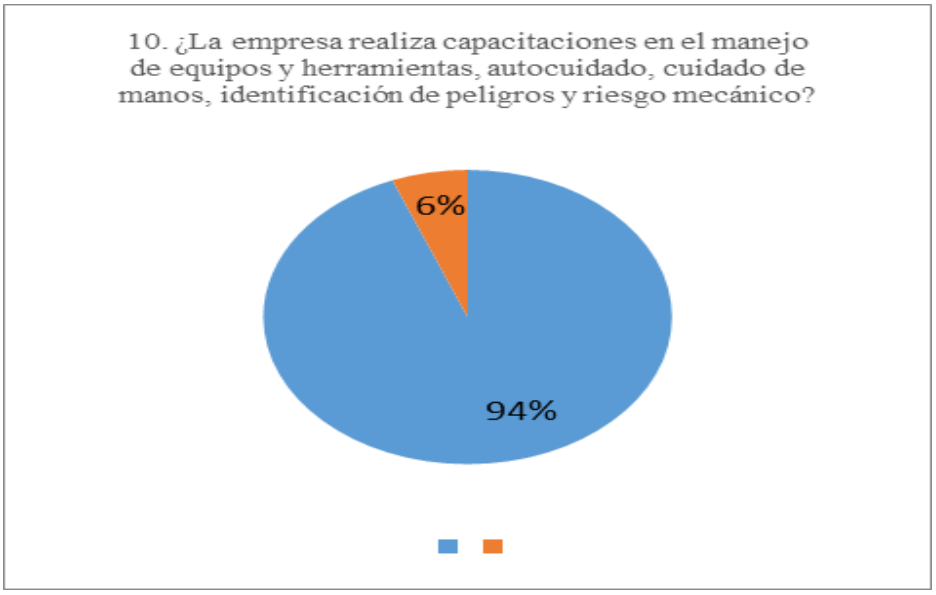
10. ¿La empresa realiza capacitaciones en el manejo de equipos y herramientas, autocuidado, cuidado de manos, identificación de peligros y riesgo mecánico?	Valor	%

Sí	80	94%
No	5	6%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 10

Realización de capacitaciones en temas relacionados con SG-SST



Fuente. Elaboración propia

Del total de 85 colaboradores encuestados, el 94% afirmó que la empresa ofrece capacitaciones en áreas clave como el manejo de equipos y herramientas, el autocuidado, el cuidado de las manos y la identificación de peligros y riesgo mecánico. Por otro lado, el 6% restante no tiene conocimiento acerca de la realización de estas capacitaciones lo que representa una oportunidad de mejora para el desarrollo del SGSST.

Tabla 12

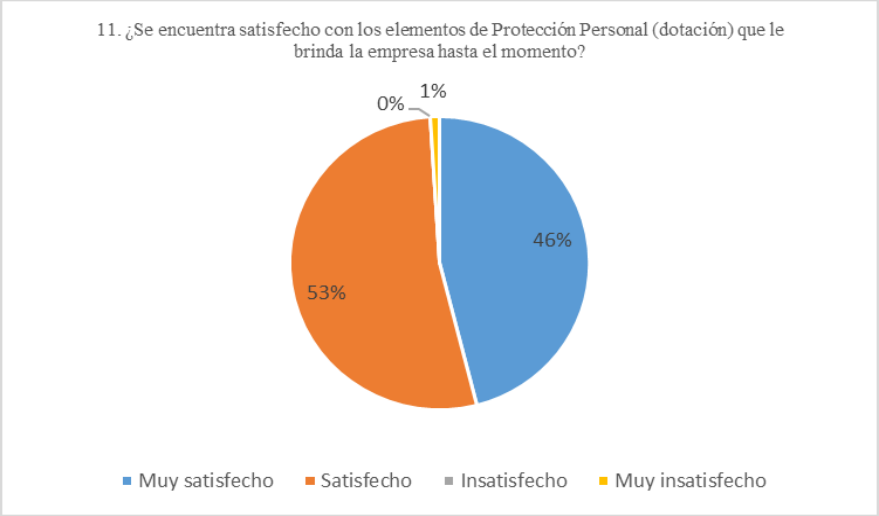
Elementos de Protección personal

11. ¿Se encuentra satisfecho con los elementos de Protección Personal (dotación) que le brinda la empresa hasta el momento?	Valor	%
Muy satisfecho	39	46%
Satisfecho	45	53%
Insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	1	1%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 11

Elementos de Protección personal



Fuente. Elaboración propia

Según las respuestas de los 85 colaboradores encuestados, el 46% indicó estar muy satisfecho con los elementos de Protección Personal (dotación) proporcionados por la empresa.

El 53% expresó estar satisfecho, lo cual indica que es un signo de alarma para el SG-SST de Metrex dado que no se obtuvo un 100% de respuestas en el ítem de muy satisfecho. Esto debe ser un punto a tener en cuenta para la gestión que adelanta la organización.

Tabla 13

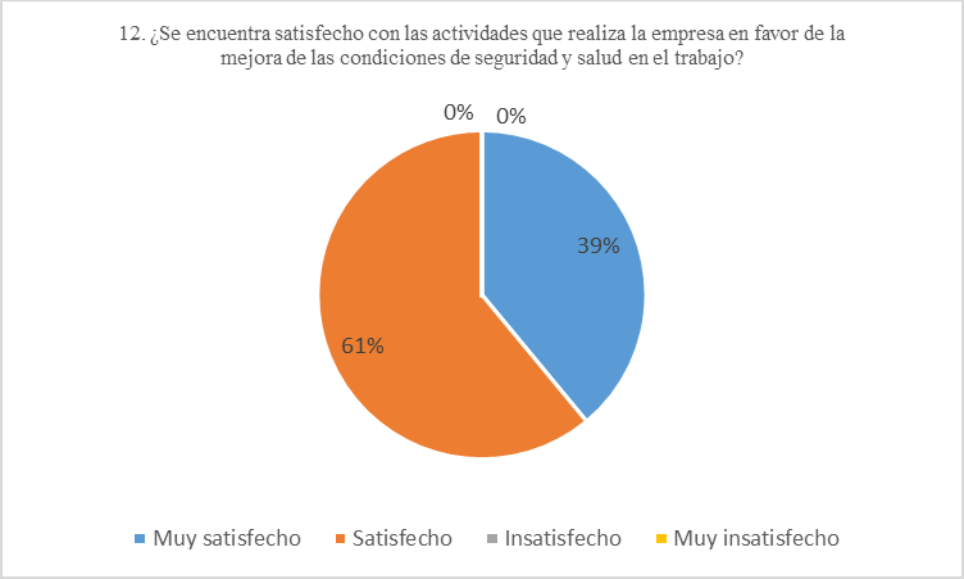
Nivel de satisfacción mejora de condiciones de trabajo

12. ¿Se encuentra satisfecho con las actividades que realiza la empresa en favor de la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?	Valor	%
Muy satisfecho	33	39%
Satisfecho	52	61%
Insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 12

Nivel de satisfacción mejora de condiciones de trabajo



Fuente. Elaboración propia

De los encuestados, el 39% indicó estar muy satisfecho con las actividades que la empresa lleva a cabo para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El 61% manifestó estar satisfecho, evidencia de que las actividades que realiza la empresa en favor del sistema de seguridad y salud en el trabajo no obtuvo el 100% de respuestas favorables. Esto indica que la compañía debe tener esto en cuenta para mejorar el nivel de satisfacción de sus colaboradores en pro del desarrollo de las condiciones laborales que les brinda. Por otro lado, ningún encuestado mostró insatisfacción, dato importante que reconoce el esfuerzo de la organización.

Tabla 14

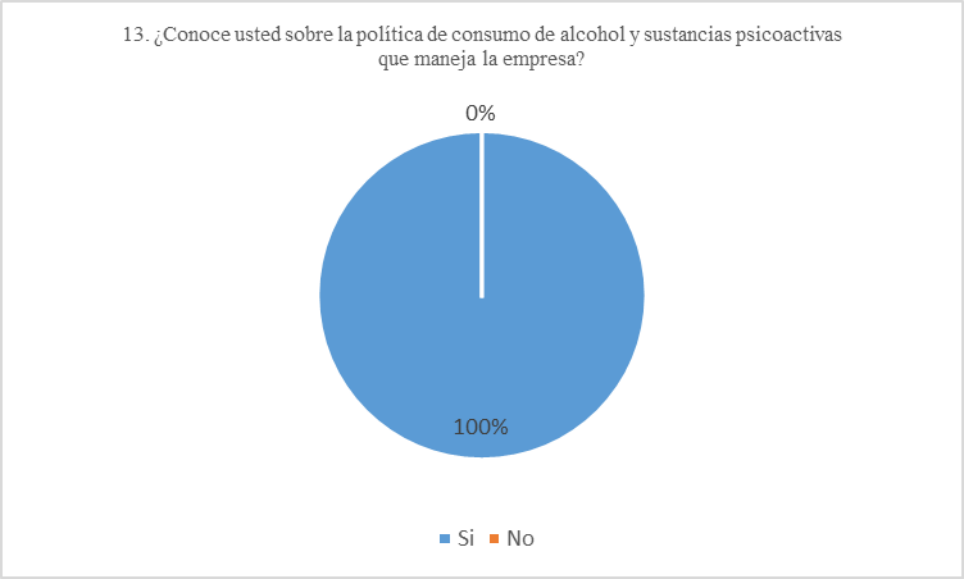
Conocimiento de la política de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas

13. ¿Conoce usted sobre la política de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas que maneja la empresa?	Valor	%
Si	85	100%
No	0	0%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 13

Conocimiento de la política de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas



Fuente. Elaboración propia

Todos los 85 encuestados afirmaron estar familiarizados con la política de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas implementada por la empresa, lo que representa el 100% de los encuestados. Ningún encuestado indicó desconocer dicha política.

Tabla 15

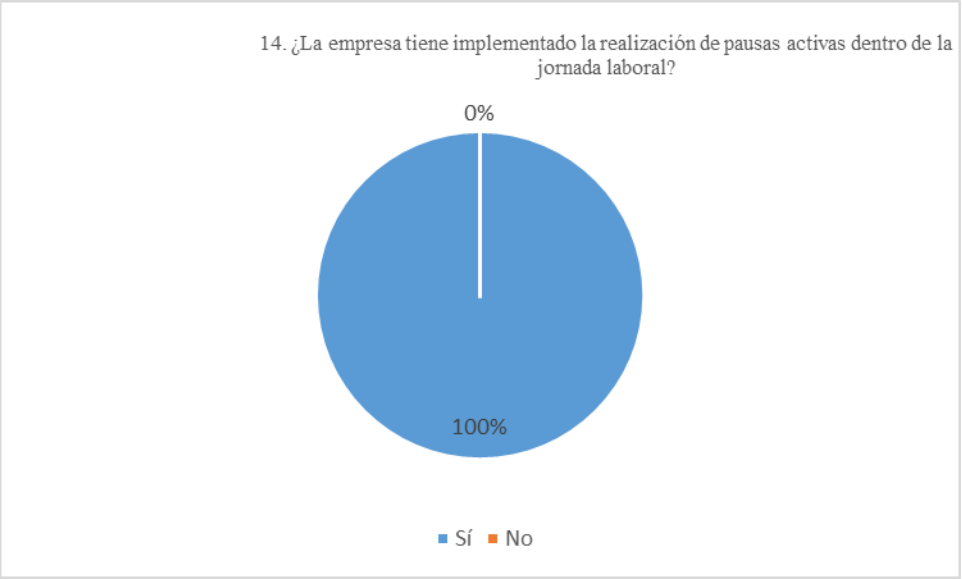
Implementación programa de pausas activas

14. ¿La empresa tiene implementado la realización de pausas activas dentro de la jornada laboral?	Valor	%
Sí	85	100%
No	0	0%
Total	85	

Fuente. Elaboración propia

Figura 14

Implementación programa de pausas activas



Fuente. Elaboración propia

Según el análisis de la tabla proporcionada, se observa que el 100% de los encuestados afirmaron que la empresa tiene implementada la realización de pausas activas dentro de la jornada laboral. Ningún encuestado indicó que la empresa no tiene implementadas estas pausas.

En general, los datos recopilados de los 85 encuestados refleja conocimiento y satisfacción en varios aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Metrex. El hecho de que el 100% de los encuestados afirmen conocer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) establecido por la empresa, así como la política de seguridad y salud en el trabajo, demuestra una buena comunicación y divulgación de estas políticas entre los empleados.

Además, los resultados muestran conciencia sobre la importancia de la prevención de riesgos químicos y la participación en capacitaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Es alentador observar que la gran mayoría de los encuestados no ha padecido

enfermedades o accidentes laborales, sin embargo, se obtiene una alerta que debe ser gestionada oportunamente por parte de la organización.

En cuanto a la satisfacción de los colaboradores, se destaca que la mayoría se siente satisfecha o muy satisfecha con elementos como la dotación de Protección Personal, las actividades para mejorar las condiciones de seguridad y salud, así como la implementación de pausas activas durante la jornada laboral.

Sin embargo, al realizar la revisión el nivel de avance del plan creado para dar cumplimiento al SGSST se evidencia que todas las actividades no fueron desarrolladas y no se cumplieron los objetivos al 100%, cuando se realiza esta pregunta de cierre del ejercicio de encuesta, los colaboradores informan que son conscientes de que deben mejorar en el desarrollo de su rol en relación al sistema.

8. Diagnóstico Estratégico

8.1 Contexto Organizacional

8.1.1 Perfil de la empresa

Datos de la empresa

Razón social: Metrex S.A.

Nit: 8170007248

Dirección: Calle 3 Parque Industrial Popayán Cauca

Número de empleados: 107

Año de fundación: 17 de diciembre de 1998

Historia de la empresa

Metrex S.A es una compañía ubicada en la ciudad de Popayán, capital del departamento del Cauca (Colombia), fue legalmente constituida en el año de 1996 bajo el nombre de Metrex Ltda. El 17 de diciembre se transformó en Metrex S.A. Bajo asamblea extraordinaria de abril de 1998, el capital autorizado fue ampliado con el objeto de dar participación dentro de la sociedad a Yazaki Corporation, Kanematsu Corporation y Tecnologías unidas Ltda., adoptando la compañía el nombre de Yazaki Metrex S.A.

De esta manera se dio inicio al proceso de construcción y puesta en marcha de la única planta de medidores para gas natural tipo domiciliario G 1.6, cuyo objetivo es el mercado de Colombia y América Latina. Fue así como en el mes de junio del año 1999 se dio inicio a la producción de medidores de gas en la planta de Popayán con la total asesoría y compromiso de nuestros socios y además proveedores de tecnología Yazaki Corporation.

Es una empresa multinacional Colombiana que tiene como principal objeto social: El

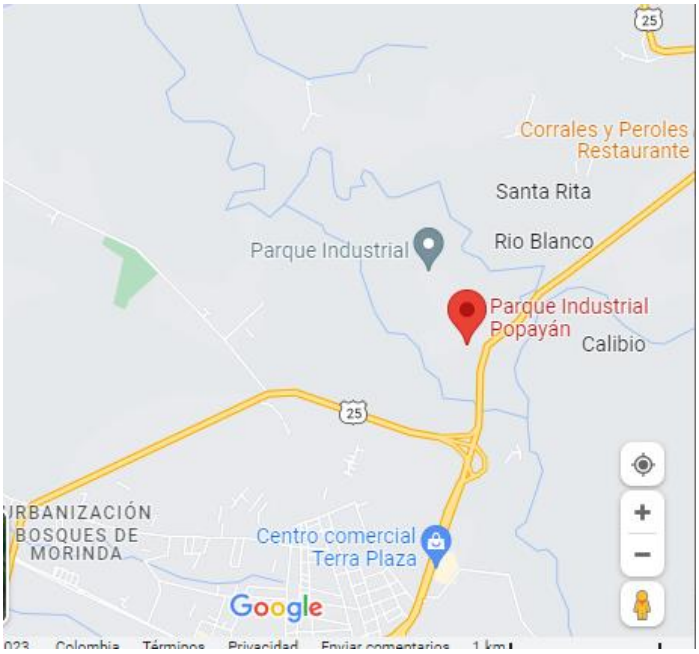
diseño, desarrollo, producción, ensamble y comercialización de elementos, productos, conjuntos y/o maquinaria, relacionados con la exploración, producción, generación, transporte y/o transmisión, distribución, comercialización, y sus usos finales, de agua y cualquier tipo de energía, en cualquier forma y estado, incluyendo pero sin limitarse a gas natural, gas natural vehicular y cualquier tipo de hidrocarburos y/o energía eléctrica, así como la ejecución de las actividades afines, conexas y/o complementarias.

Ubicación:

La empresa se encuentra ubicada en la zona Norte de la ciudad parque Industrial de Popayán, capital del departamento del Cauca (Colombia).

Figura 15

Ubicación Metrex



Fuente. Tomada de Google Maps

8.1.2 Portafolio de productos:

A continuación, se presenta el portafolio de medidores de gas ofrecido por la empresa Metrex S.A

Tabla 16

Portafolio de productos de la empresa Metrex S.A.

LÍNEA DE AGUA	
La línea de Medidores para agua cuenta con el respaldo de más de 10 años de investigación y experiencia metrológica, lo que nos permite ofrecerle un producto de calidad ampliamente reconocida, ya que cuenta entre otros con certificado de calibración emitido por nuestro laboratorio acreditado bajo los lineamientos de la NTC-ISO/IEC/17025, además de la certificación de producto ICONTEC, lo cual garantiza un producto seguro, confiable y elaborado con la mejor tecnología.	
VELOCIDAD R100-R160	**DESCRIPCIÓN**
	Cuerpo: composite o bronce **Tapa del visor:** Plástico **Visor:** Policarbonato de alta resistencia al impacto con protección UV Tipo análogo compuesto por 5 tambores para números entero, 5 tambores para decimales e intervalo de verificación de escala en el primer elemento.
VOLUMETRICO R100- R160	**DESCRIPCIÓN**
	Cuerpo: bronce **Visor:** vidrio Análogo 5 enteros,4 decimales e intervalo de verificación de escala en el primer elemento Sello de seguridad tipo mariposa.

VOLUMETRICO R 160- R 200-R 250	DESCRIPCIÓN
	Cuerpo: composite **Tapa del visor:** plástico **Marco del visor:** plástico **Visor:** policarbonato de alta resistencia al impacto con protección UV Tipo análogo compuesto por 5 tambores para números enteros, 2 tambores y 2 indicadores análogos tipo reloj para decimales e intervalo de verificación de escala en el primer digito.

VOLUMETRICO BRONCE R160 TX MAGNETICO	DESCRIPCIÓN
	Cuerpo: bronce **Visor:** vidrio Análogo, 5 enteros, 4 decimales e intervalo de verificación de escala en el primer elemento Sello de seguridad tipo mariposa

CAJA PLÁSTICA	DESCRIPCIÓN
	Material: polipropileno **Tapa:** 10mm **Pared:** 5mm Apertura de la tapa por medio de la llave especial **Resistencia de carga:** 1000 kg

LÍNEA DE ENERGÍA

Línea de medidores de energía son productos elaborados bajo las más estrictas normas de calidad nacionales e internacionales, para satisfacer las necesidades de los clientes permitiéndoles alcanzar un liderazgo permanente abasteciendo al mercado tanto en Colombia como en México, Perú, Ecuador, y otros países de la región.

SCEL 161M TIPO RESIDENCIAL	DESCRIPCIÓN
	Cuerpo: Policarbonato con 10% de vidrio, retardante a la llama con resistencia dieléctrica. **Terminal:** Cobre Energía activa en kwh Sello hermético por soldadura con ultrasonido.

5(60) A TIPO RESIDENCIAL	DETALLE

Base: Resina Fenólica resistente al calor y a la llama cuerpo y bloque.
Terminales conforme a las normas BS 5685 o DIN 43857.
Visor: policarbonato transparente de alta resistencia al impacto, con protección UV.

LÍNEA DE GAS

Línea para medidores para gas cuenta con instrumentos concebidos para medir e indicar el volumen de gas que pasa por ellos, de manera continua, e incluyen un dispositivo menor que acciona un dispositivo indicador.

G1.6 TIPO DIAFRAGMA	DETALLE
	Odómetro: digital con 5 tambores enteros y 3 decimales **Tipo de lectura:** en metros cúbicos (m3) **Visor:** polyacetal de alta resistencia al impacto y protección UV **Peso:** 1.46 kg

G1.6 LECTURA REMOTA	DETALLE
	Odómetro: digital con 5 tambores enteros y 3 decimales **Tipo de lectura:** en metros cúbicos (m3) **Visor:** polyacetal de alta resistencia al impacto y protección UV **Peso:** 1.46 kg

G 2.5 TIPO DIAFRAGMA	DETALLE
	Odómetro: digital con 5 tambores enteros y 3 decimales **Tipo de lectura:** en metros cúbicos (m3) **Visor:** polyacetal de alta resistencia al impacto y protección UV **Peso:** 1.83kg

G4 LECTURA REMOTA	DETALLE
	Odómetro: digital con 5 tambores enteros y 3 decimales **Tipo de lectura:** en metros cúbicos (m3) **Visor:** polyacetal de alta resistencia al impacto y protección UV **Peso:** 2.25 kg aproximadamente

REGULADOR PARA GAS MTX -2	DETALLE

	Cuerpo: Inyección de aluminio (ALCD 8) **Diafragma:** Nitrilo **Peso:** 215gr **Pintura de acabado:** pintura electrostática color gris
REGULADOR M4 ½´´x ½´´	**DETALLE**
	Cuerpo: Inyección de aluminio (ALCD 12.1) **Diafragma:** Nitrilo **Peso:** 310 gr **Pintura de acabado:** pintura electrostática color gris
REGULADOR M4 M26 x ½´´	**DETALLE**
	Cuerpo: Inyección de aluminio (ALCD 12.1) **Diafragma:** Nitrilo **Peso:** 310 gr **Pintura de acabado:** pintura electrostática color gris

Fuente. Elaboración propia

8.2 Contexto Estratégico Organizacional

8.2.1 Misión Metrex

Proveer al mercado nacional e internacional, productos y servicios de alta tecnología y de excelente calidad, que superen las expectativas de los clientes.

8.2.2 Visión Metrex

Ser en el año 2028 un aliado estratégico para el mercado global, líder en la fabricación y comercialización de equipos, maquinaria y accesorios de alta precisión para la medición y el consumo de flujos y fluidos; siendo reconocida como una organización de un equipo humano competente, enfocada al desarrollo de soluciones innovadoras, con un alto estándar de servicio y gran solidez financiera.

8.2.3 Valores Metrex

- **Ética.** Transparencia en cada una de las actitudes que se ejecutan.
- **Respeto.** Es la actitud continua de cumplir con los compromisos y acuerdos adquiridos con todos los grupos de interés, valorando y entendiendo las necesidades de los mismos.
- **Trabajo en equipo.** Capacidad para trabajar efectiva e interrelacionada mente para alcanzar los objetivos de la organización.
- **Calidad.** Acción de agregar valor en la ejecución de los procesos para entregar al cliente un producto con altos estándares y excelencia en el servicio, ofreciendo un efecto diferenciador en el mercado logrando la fidelización de clientes.
- **Innovación.** Es la habilidad de crear ambientes dónde se fomente la experimentación, la creatividad y el aprendizaje continuo como fuentes de crecimiento del negocio y del capital humano.

8.2.4 Políticas Metrex

- **Política de Calidad.** En METREX S.A. nos especializamos en la fabricación y comercialización de equipos de medición de flujo de alta precisión y prestación de soporte técnico, buscando la satisfacción de nuestros clientes y la rentabilidad para nuestros accionistas, mediante el desarrollo de tecnología y manufactura de productos que superen sus requisitos, trabajando con un equipo de colaboradores competente, según lineamientos de la norma internacional ISO 9001 y la mejora continua de nuestros procesos.
- **Política de Laboratorio.** La Presidencia de la compañía a través de la Dirección Técnica de los Laboratorios de medidores para agua, gas y energía, está comprometida con el cumplimiento de las buenas prácticas profesionales para la calibración y/o ensayo, siguiendo los lineamientos de la NTC ISO/ IEC 17025, la normatividad legal vigente, y lo pactado con el cliente, buscando siempre la mejora continua, eficacia y eficiencia del sistema de gestión, con el propósito de garantizar la satisfacción del cliente y la imparcialidad en las actividades del laboratorio, prestando servicios de alta calidad, confiabilidad y confidencialidad, con personal competente que garantiza el cumplimiento de las políticas y procedimientos del sistema de gestión para el desarrollo de sus actividades.
- **Política de Seguridad.** METREX S.A a través del sistema de Gestión en Control y Seguridad, está comprometida con el mejoramiento continuo en las prácticas de prevención y control de actividades ilícitas; tales como y sin limitarse a, el lavado de activos, la financiación del terrorismo, narcotráfico, corrupción y soborno entre otros, basados en un sistema integral de riesgos, asegurando legalidad y transparencia en el desarrollo de su objeto social, garantizando la seguridad de la cadena de suministro internacional.
- **Política de Responsabilidad Social.** METREX S.A provee al mercado

soluciones innovadoras para la medición de flujos y fluidos, con un alto estándar de calidad y servicio, soportados en procesos de alta tecnología, eficientes y bajo impacto ambiental; impulsando el desarrollo económico y social de sus grupos de interés, a través de relaciones basadas en los principios de ética, respeto, colaboración, trabajo en equipo y la protección de medio ambiente.

- **Política de seguridad y salud en el trabajo**. METREX S.A. tiene el compromiso de proporcionar a todos sus colaboradores condiciones seguras y saludables. A su vez, es responsabilidad de los colaboradores y terceros permanecer vigilantes en sus puestos de trabajo, realizando las tareas de manera segura y utilizando sus elementos de protección personal, cumpliendo las leyes y regulaciones aplicables y reportando oportunamente condiciones peligrosas, incidentes y accidentes ocurridos.
- La empresa tiene como eje de su estrategia corporativa un talento humano motivado, comprometido y seguro, por tal razón hace esfuerzos diarios para brindar seguridad y tranquilidad a sus colaboradores en el ejercicio de sus labores diarias, implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, seleccionando una ARL que brinde el soporte técnico e intelectual para diseñar e implementar acciones en pro del personal de la compañía.
- De igual forma, incentiva y apoya la conformación del COPASST, de la Brigada de Emergencia, del Comité de Convivencia Laboral y del COE, buscando que todos los aspectos de la salud y la seguridad estén cubiertos y se tengan respuestas apropiadas en caso que los colaboradores requieran atención de alguno de estas figuras.
- **Política de prevención de tabaco y sustancias psicoactivas.** Metrex S.A. es una empresa dedicada a la fabricación de dispositivos de medición de flujos y fluidos, debido a sus procesos de producción y actividad económica, no se encuentra exento de la posible incidencia

en la distribución y/o consumo de tabaco alcohol o sustancias psicoactivas (SPA) dentro de la organización, y se involucra a través de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a estudiar, prevenir y controlar las posibles causas o consecuencias derivadas de esta situación, realizando seguimiento continuo a cualquier hallazgo dentro de la empresa, comprometiéndose a facilitar los medios necesarios que permitan promulgar buenas relaciones laborales, hábitos de vida saludable, incentivos beneficios que despierten en cada funcionario la motivación y actitud para la realización de sus actividades laborales aportando al fortalecimiento de su autoestima y a la disminución de conductas auto lesivas.

8.2.5 Estructura Organizacional

El organigrama que se presenta a continuación es una representación gráfica de la estructura de la empresa, en la cual se muestran las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas.

Organigrama Empresa Metrex S.A. Como se puede evidenciar se agruparon las actividades habituales de la empresa en diferentes áreas; la administrativa y de finanzas y la comercial, dentro de una estructura vertical lo cual establece relaciones de jerarquía, autoridad y responsabilidades, con el fin de que la empresa pueda cumplir con sus funciones.

Áreas de la Empresa Metrex S.A.

- Asamblea
- Junta Directiva
- Presidencia
- Producción
- Comercial
- Técnica

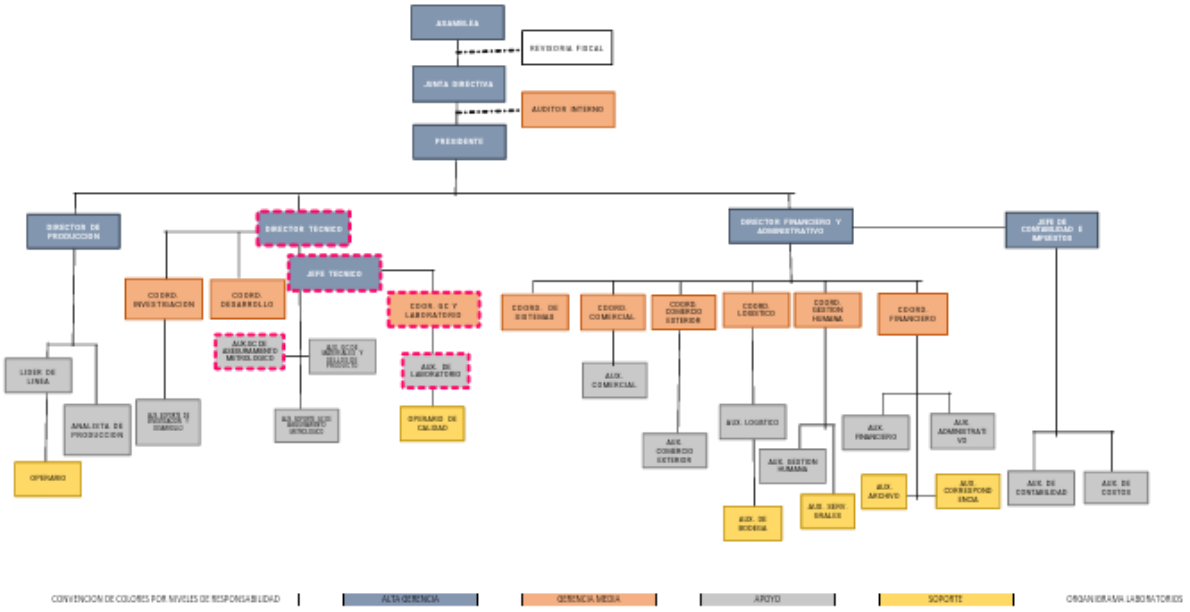
- Financiera y Administrativa
- Contabilidad e Impuestos

Organigrama Empresa Metrex S.A.

El organigrama que se presenta a continuación es una representación gráfica de la estructura de la empresa, en la cual se muestran las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas.

Figura 16

Organigrama de la empresa Metrex



Fuente. Proporcionada por la empresa Metrex *S.A.*

8.3 Análisis Situacional de la Organización

8.3.1 Análisis Externo

Matriz Efe

En la siguiente tabla se resumen las oportunidades y amenazas que se presentan en la actualidad para la empresa junto con su calificación y su valor ponderado.

Tabla 17

matriz Efe

No.	MATRIZ DE EVALUACION DE FACTORES EXTERNOS (EFE)	PONDERACIÓN	CLASIFICACIÓN	RESULTADO PONDERADO
	OPORTUNIDADES			
	A través del cumplimiento normativo se puede garantizar entornos de trabajo saludables y seguros para el óptimo desarrollo de las tareas.	0,11	4	0,44
	Consolidar la imagen de prevención de riesgos ante clientes, proveedores y entidades gubernamentales.	0,09	3	0,27
	Poder de negociación con las compañías aseguradoras, y brindar un buen asesoramiento en las medidas de prevención de riesgos laborales y para reparar los daños en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.	0,12	4	0,48
	Por medio de las capacitaciones de brigada de emergencia por parte del personal especializado de bomberos voluntarios los colaboradores se preparan	0,11	3	0,33

ante cualquier riesgo y enfermedad laboral que se pueda presentar dentro y fuera de la empresa.			
A través de campañas de salud realizadas por distintas entidades se busca promover los buenos hábitos alimenticios, cuidados y detección de padecimientos de los colaboradores.	0,12	4	0,48
SUBTOTAL	**0,63**		**2,24**
AMENAZAS			
	0,12	1	0,12
Sanciones o demandas por incumplimiento de requisitos legales.			
Revisión actualización por el COPASST los requisitos legales de Salud y Seguridad en el Trabajo aplicados a la compañía	0,06	2	0,12
Cambios en la normatividad relacionada a Salud y Seguridad en el trabajo	0,11	2	0,22
Exigencia de certificación del SG-SST por parte de proveedores, clientes o entidades gubernamentales	0,08	1	0,08
SUBTOTAL	**0,37**		**0,54**
VALOR TOTAL	**1**		**2,78**

Fuente. Elaboración propia

Análisis de las oportunidades frente a la calificación obtenida en la EFE

El análisis externo realizado en la empresa ha identificado diversas oportunidades que podrían tener un impacto positivo en su desempeño en términos de seguridad y salud en el trabajo. Mediante la matriz de Evaluación de Factores Externos (EFE), se han obtenido los

resultados ponderados de estas oportunidades, revelando que la empresa se encuentra en una posición moderada para aprovecharlas.

Una de las oportunidades con mayor puntuación (0.48) se refiere a la posibilidad de disminuir los índices de enfermedades laborales que afectan la salud de las personas y generar implicación en la gestión laboral de las empresas. Esto sugiere que la empresa tiene la capacidad de abordar los indicadores de enfermedades laborales mediante la aplicación de la normatividad de SGSST, lo cual es fundamental para garantizar entornos de trabajos saludables y seguros.

Otra oportunidad relevante (0.48) es el poder de negociación con las compañías aseguradoras y el acceso a un buen asesoramiento en medidas de prevención de riesgos laborales, así como para reparar los daños en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Esta oportunidad destaca la capacidad de la empresa para influir en una Administradora de Riesgos Laborales y recibir capacitación para mejorar la seguridad y el bienestar de sus empleados.

Además, se identifica la oportunidad de cumplir al 100% con las actividades del SG-SST y servir como ejemplo para otras empresas del sector (puntuación de 0.33). Esto demuestra que la organización tiene la capacidad de cumplir con las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que podría establecerla como un modelo a seguir para otras empresas de la misma industria. La consolidación de la imagen de prevención de riesgos ante clientes, proveedores y entidades gubernamentales es otra oportunidad identificada (puntuación de 0.27). En este sentido, la empresa tiene la capacidad de mejorar su reputación y posicionarse como una entidad comprometida con la prevención de riesgos, lo cual podría mejorar su posición en el mercado y aumentar su competitividad.

Por último, se ha identificado la oportunidad de recibir apoyo y asesoría de una

Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para el desarrollo de actividades en SST, con una puntuación de 0.24. Al aprovechar esta oportunidad, la empresa puede recibir orientación especializada de una ARL para mejorar su eficiencia y eficacia en las prácticas de seguridad y salud en el trabajo, lo que tendría un impacto positivo en las competencias de sus colaboradores y su capacidad para atender de manera satisfactoria a los clientes.

Análisis de las amenazas frente a la calificación obtenida en la EFE

El análisis externo EFE realizado también ha identificado cuatro amenazas que podrían impactar negativamente el desempeño de COPASST, ya que la puntuación total para estas amenazas en la matriz EFE es de 0.54, lo que expone que la organización se encuentra en una situación donde los factores externos podrían impactar negativamente su operación en el futuro. En ese sentido, la amenaza con la puntuación de 1 y una ponderación de (0.08) se refiere a la exigencia de certificación del SG-SST por parte de proveedores, clientes o entidades gubernamentales, lo cual expone que existe una probabilidad de que la empresa enfrente una demanda o sanción por parte de estas entidades debido a la falta de certificación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La segunda amenaza con una puntuación de 2 y una ponderación de (0.12) se refiere a la revisión y actualización por parte del COPASST de los requisitos legales de Salud y Seguridad en el Trabajo aplicados a la compañía, esta amenaza expone que la empresa podría enfrentar sanciones o demandas por parte del COPASST si no cumple con los requisitos pertinentes en el marco normativo vigente. En cuanto a la tercera amenaza identificada se relaciona con cambios en la normatividad relacionada a Salud y Seguridad en el trabajo, con una puntuación de 2 y una ponderación de (0.22). Mediante esta calificación en esta amenaza la empresa podría enfrentar dificultades para cumplir con los nuevos requisitos legales relacionados con la seguridad y salud

en el trabajo, esto podría impactar negativamente su desempeño en el futuro. La cuarta amenaza identificada fue calificada con 2 y ponderación igual (0.12) se refiere a las sanciones o demandas por incumplimiento de requisitos legales, mediante el análisis de esta amenaza la empresa podría enfrentar diferentes sanciones o demandas si no cumple con los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Como se puede evidenciar a la luz de la evaluación realizada la organización enfrenta algunas amenazas en términos de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en relación con el cumplimiento de los requisitos legales lo cual podría impactar significativamente a la empresa si se llegasen a realizar procesos de auditoría interna. Por otro lado, la amenaza más relevante se relaciona con cambios en la normatividad, lo que sugiere que la empresa deberá estar atenta a los cambios en los requisitos legales del momento para evitar sanciones o demandas por incumplimiento ante COPASST.

8.3.2 Análisis Interno

Matriz EFI

En la siguiente tabla se resumen las fortalezas y debilidades encontradas después de haber realizado la evaluación del factor interno para la empresa.

Tabla 18

Matriz EFI

No.	MATRIZ EFI FORTALEZAS	PONDERACIÓN	CLASIFICACIÓN	RESULTADO PONDERADO
	La compañía cuenta con el recurso financiero para desarrollar los planes y programas.	0,11	4	0,44
	La empresa cuenta con el apoyo de la alta gerencia en el	0,11	4	0,44

compromiso y la asignación presupuestal.			
Cuenta con documentación que apoya la implementación de un SG-SST de manera correcta.	0,09	4	0,36
Los puestos de trabajo cuentan con procedimientos de higiene y aseo	0,09	3	0,27
Cumplimiento del decreto y resolución de SST	0,11	3	0,33
SUBTOTAL	**0,51**		**1,84**
DEBILIDADES			
Falta de capacitaciones enfocadas hacia el conocimiento de la estructura de un SGSST y su implementación como requisito legal	0,11	2	0,22
Poco personal capacitado para la realización y el cumplimiento de sus objetivos.	0,09	1	0,11
No se realizan las suficientes actividades de capacitación en cuanto a riesgo laboral y uso de EPP para el personal.	0,11	2	0,22
Incumplimiento en el plan de seguridad del trabajo de los últimos 2 años.	0,09	1	0,09
Personal insuficiente para llevar a cabo las actividades mencionadas en el plan.	0,09	1	0,09
SUBTOTAL	**0,49**		**0,73**

VALOR TOTAL	**1**	**2,57**

Fuente. Elaboración propia.

Análisis de las fortalezas frente a la calificación obtenida en la EFI

En relación con las fortalezas detectadas, las primeras indican que la compañía cuenta con el recurso financiero para desarrollar los planes y programas la puntuación fue de (4) con una ponderación igual a (0,44), en ese sentido, la disponibilidad de recursos disponibles indica que la empresa tiene una buena capacidad de inversión, lo que expone que se encuentra en una posición favorable para hacer frente a los desafíos futuros en materia de capacitación y certificación.

La segunda fortaleza en la empresa es que cuenta con el apoyo de la alta gerencia en el compromiso y la asignación presupuestal, cuya calificación fue de 4 con una ponderación de (0,44), el apoyo de la alta gerencia es una fortaleza importante, ya que demuestra un liderazgo comprometido con la seguridad de los colaboradores. Además, esto puede motivar a los empleados a seguir el ejemplo de la alta gerencia y tomar medidas para garantizar un ambiente de trabajo seguro. La tercera fortaleza, es que la organización cuenta con documentación que apoya la implementación de un SG-SST de manera correcta recibiendo una calificación de (4) con una ponderación de (0,36) se consideró como una fortaleza importante, ya que indica que la empresa tiene políticas y enfoques bien definidos para la seguridad y salud ocupacional.

La cuarta fortaleza es que los puestos de trabajo cuentan con procedimientos de higiene y aseo, cuya calificación fue de (3) recibiendo una ponderación de (0,27) lo que expone que la organización está tomando medidas para garantizar un ambiente de trabajo limpio y seguro para sus empleados lo cual va de la mano con la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, la última, fortaleza en la empresa es el cumplimiento del decreto y resolución de SST la cual se le dio una

calificación igual a (3) con una ponderación de (0,33) considerándose esta como una fortaleza importante, ya que indica que la empresa está tomando medidas para cumplir con los requisitos legales en materia de seguridad y salud ocupacional.

Análisis de las debilidades frente a la calificación obtenida en la EFI

La primera debilidad que se considero fue la falta de capacitaciones enfocadas hacia el conocimiento de la estructura de un SGSST y su implementación como requisito legal, cuya calificación dada fue de (2) con una ponderación de (0,22). A través del análisis de esta debilidad se puede evidenciar que la compañía no ha brindado la suficiente capacitación a su personal en cuanto al conocimiento necesario para implementar y estructurar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en cumplimiento con los requisitos legales.

La segunda debilidad evaluada fue el poco personal capacitado para la realización y el cumplimiento de sus objetivos cuya calificación fue igual a (1) con una ponderación de (0,11). Por medio de esta debilidad se puede entender que la empresa cuenta con un personal limitado capacitado para llevar a cabo las actividades necesarias en cuanto a la implementación del SG-SST, provocando una limitación en la capacidad para cumplir con sus objetivos y metas en cuanto a la seguridad y salud de sus trabajadores. La tercera debilidad considerada fue que no se realizan las suficientes actividades de capacitación en cuanto a riesgo laboral y uso de EPP para el personal recibiendo una calificación igual a (2) con una ponderación de (0,22). En ese sentido se puede comprender que la empresa no está brindando suficientes actividades de capacitación en cuanto a la identificación y prevención de riesgos laborales, así como en el uso de equipos de protección personal (EPP) necesarios para minimizar el riesgo de accidentes laborales, lo cual puede aumentar el riesgo de lesiones y enfermedades profesionales en los trabajadores, y por

ende afectar la productividad y eficiencia de la empresa en el largo plazo.

La cuarta debilidad es el incumplimiento en el plan de seguridad del trabajo de los últimos 2 años está recibió una calificación igual a (1) con una ponderación de (0,09), como fue calificada como una debilidad de impacto mayor expone que la organización no ha cumplido con el plan de seguridad del trabajo de los últimos dos años, lo que puede afectar la eficacia y eficiencia de las actividades de SST, lo cual puede incidir en mayor exposición a sanciones por parte de las autoridades correspondientes. La quinta debilidad es el personal insuficiente para llevar a cabo las actividades mencionadas en el plan recibe una calificación igual a (1) con una ponderación de (0,09). A la luz de esta debilidad y su influencia negativa fuerte en la empresa argumenta que no cuenta con el personal suficiente para llevar a cabo las actividades necesarias en cuanto a la implementación y cumplimiento del plan de seguridad del trabajo, lo que puede afectar su eficacia y eficiencia en la prevención de riesgos laborales y promoción de la seguridad y salud en el trabajo, la cual puede culminar en sanciones, multas entre otros.

Finalmente la calificación final de los factores internos recibe una puntuación igual a (2,57) con lo que se puede concretar que la organización tiene fortalezas importantes con las que puede hacer frente a las debilidades actuales, en aras de mejorar su eficiencia y eficacia en la implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, con lo cual se pueden elaborar planes, programas y acciones que permitan aprovechar al máximo sus fortalezas y poder asumir sus responsabilidades frente este marco normativo exigido por las instituciones de vigilancia y control de las SGSST.

8.4 Análisis DOFA

8.4.1 Matriz DOFA

Tabla 19

Listado de fortalezas y debilidades (Análisis DOFA)

FORTALEZA S "F"		DEBILIDADES "D"	
F1	La compañía cuenta con el recurso financiero para desarrollar los planes y programas	D1	Falta de capacitaciones enfocadas hacia el conocimiento de la estructura de un SGSST y su implementación como requisito legal
F2	La empresa cuenta con el apoyo de la alta gerencia en el compromiso y la asignación presupuestal	D2	poco personal capacitado para la realización y el cumplimiento de sus objetivos
F3	Cuenta con documentación que apoya la implementación de un SG-SST de manera correcta	D3	No se realizan las suficientes actividades de capacitación en cuanto a riesgo laboral y uso de EPP para el personal
F4	Los puestos de trabajo cuentan con procedimientos de higiene y aseo	D4	Incumplimiento en el plan de seguridad del trabajo de los últimos 2 años
F5	Cumplimiento del decreto y resolución de SG-SST	D5	Personal insuficiente para llevar a cabo las actividades mencionadas en el plan

Tabla 20

(Continuidad) listado de oportunidades, (estrategia FO) y (estrategia DO) (Análisis DOFA)

OPORTUNIDADES "O"	ESTRATEGIAS (FO)	ESTRATEGIAS (DO)
O1 avés del cumplimiento nativo se puede garantizar rnos de trabajo saludables guros para el óptimo rrollo de las tareas	Estrategia de Cumplimiento Promocional (F1, F2, F3, F4, F5) (O1, O2) Estrategia de Alianzas Estratégicas (F1, F2, F3, F4, F5) (O3, O4)	Estrategia de Capacitación Integral (D1, D2, D3, D4, D5) (O1) Estrategia de Alianzas Regulatorias (D1, D2, D3, D4, D5) (O3, O4)
O2 Consolidar la imagen de prevención de riesgos ante clientes, proveedores y entidades gubernamentales.		
O3 Poder de negociación con las compañías aseguradoras, y brinden un buen asesoramiento en las medidas de prevención de riesgos laborales y para reparar los daños en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.		
O4 Por medio de las capacitaciones de brigada de emergencia por parte del personal especializado de bomberos voluntarios, los colaboradores se preparan ante cualquier riesgo y enfermedad laboral que se pueda presentar dentro y fuera de la empresa.		

Tabla 21

(continuidad) Listado de Amenazas (estrategias FA) (estrategias DA) (Análisis DOFA)

	AMENAZAS "A"	ESTRATEGIAS (FA)	ESTRATEGIAS (DA)
A1	Sanciones o demandas por incumplimiento de requisitos legales	Estrategia de Gestión Proactiva (F1, F2, F3, F4, F5) (A1, A2, A3, A4) Estrategia de Alianzas Seguras (F1, F2, F3, F4, F5) (A4)	Estrategia de Talento Calificado (D1, D2, D3, D4, D5) (A1) Estrategia de Contingencia Legal (D1, D2, D3, D4, D5) (A1)
A2	Revisión actualización por el COPASST los requisitos legales de Salud y Seguridad en el Trabajo aplicados a la compañía		
A3	Cambios en la normatividad relacionada a Salud y Seguridad en el trabajo		
A4	Exigencia de certificación del SG-SST por parte de proveedores, clientes o entidades gubernamentales		

Fuente. Elaboración propia de los autores, ajustada de *Realpe* (2023) basado en *Fred David* (1997) conceptos de planeación estratégica.

Formulación de estrategias DOFA

Estrategias FO (Fortalezas-Oportunidades): Estrategia de Cumplimiento Promocional (F1, F2, F3, F4, F5) (O1, O2)

Actividades

- Desarrollar campañas de comunicación destacando el cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo.
- Promover la imagen de la empresa como un lugar seguro y saludable para trabajar ante clientes, proveedores y entidades gubernamentales.
- Participar en eventos, ferias y conferencias relacionadas con la prevención de riesgos laborales para consolidar la imagen de la empresa y generar contactos comerciales.

Estrategia de Alianzas Estratégicas (F1, F2, F3, F4, F5) (O3, O4)

Actividades

- Negociar acuerdos con compañías aseguradoras para obtener asesoramiento especializado en medidas de prevención de riesgos laborales y en el manejo de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Establecer alianzas con consultores o empresas especializadas en la gestión de riesgos laborales para recibir capacitación y asesoramiento en la implementación de medidas preventivas.
- Participar en programas de capacitación por parte de personal especializado de bomberos voluntarios para fortalecer los conocimientos ante cualquier riesgo que se pueda presentar dentro y fuera de la compañía en gestión de seguridad y salud en el trabajo**.**

Estrategias DO (Debilidades-Oportunidades):

Estrategia de Capacitación Integral (D1, D2, D3, D4, D5) (O1)

Actividades

- Diseñar programas de capacitación internos o contratar servicios externos especializados para formar al personal en la estructura y funcionamiento de un SGSST, así como en el conocimiento de los riesgos laborales y el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP).
- Establecer un plan de capacitación anual que aborde las necesidades identificadas en el análisis de riesgos y en las exigencias normativas.
- Fomentar la participación activa de los colaboradores en las capacitaciones y promover una cultura de aprendizaje continuo en seguridad y salud en el trabajo.

Estrategia de Alianzas Regulatorias (D1, D2, D3, D4, D5) (O3, O4)

Actividades

- Establecer contactos con entidades gubernamentales encargadas de la regulación laboral y participar activamente en la revisión y actualización de los requisitos legales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Contratar servicios de consultores o expertos en regulaciones laborales para realizar revisiones periódicas y garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes.
- Participar en asociaciones o gremios relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo para acceder a información actualizada sobre cambios en la normatividad y compartir buenas prácticas con otras empresas del sector

Estrategias FA (Fortalezas-Amenazas):

Estrategia de Gestión Proactiva (F1, F2, F3, F4, F5) (A1, A2, A3, A4)

Actividades

- Establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que promueva

la identificación proactiva de riesgos y la implementación de medidas preventivas.

- Realizar auditorías internas regulares para identificar debilidades y áreas de mejora en el sistema de gestión y tomar acciones correctivas de manera oportuna.
- Mantenerse actualizado sobre los cambios en la normatividad relacionada con la seguridad y salud en el trabajo y adaptar el sistema de gestión en consecuencia.

Estrategia de Alianzas Seguras (F1, F2, F3, F4, F5) (A4)

Actividades

- Evaluar a los proveedores en función de su compromiso y cumplimiento de normas de seguridad laboral y establecer alianzas preferenciales con aquellos que cumplan con los estándares requeridos.
- Incluir cláusulas de seguridad laboral en los contratos con proveedores y clientes, de manera que se promueva un enfoque conjunto hacia la prevención de riesgos y el cumplimiento normativo.
- Participar en programas de certificación o reconocimiento en seguridad y salud en el trabajo que sean valorados por proveedores, clientes o entidades gubernamentales.

Estrategias DA (Debilidades-Amenazas):

Estrategia de Talento Calificado (D1, D2, D3, D4, D5) (A1)

Actividades

- Identificar las necesidades de capacitación y formación del personal en relación con la estructura y requisitos de un SGSST y contratar o asignar recursos suficientes para cubrir esas necesidades.
- Establecer programas de desarrollo profesional para el personal existente y

promover la contratación de nuevos empleados con experiencia y conocimientos en seguridad y salud en el trabajo.

- Monitorear el cumplimiento de requisitos legales y normativos relacionados con la capacitación en seguridad laboral y realizar acciones correctivas en caso de incumplimiento.

Estrategia de Contingencia Legal (D1, D2, D3, D4, D5) (A1)

Actividades

- Desarrollar un plan de contingencia que contemple medidas para enfrentar sanciones o demandas legales relacionadas con el incumplimiento de requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo.
- Asesorarse con expertos legales especializados en regulaciones laborales para desarrollar estrategias de defensa y minimizar el impacto de posibles sanciones.

Implementar medidas preventivas y de control de riesgos laborales para reducir la probabilidad de enfrentar sanciones o demandas, incluyendo revisiones periódicas y actualizaciones de los protocolos de seguridad.

8.4 Análisis, Basado en el Cumplimiento de la Norma de la Revisión de la Información Recolectada

A continuación, se presentan los objetivos del Plan de Seguridad y salud en el trabajo para el año 2021 y 2022, se detallan los objetivos y el porcentaje de cumplimiento obtenido para cada año.

Tabla 22

Nivel de cumplimiento del Plan SST Metrex S.A 2021

AÑO 2021	
OBJETIVO	**PORCENTAJE CUMPLIMIENTO**
Continuar con la gestión para el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos para un SGSST	100%
Continuar con la implementación de los protocolos de bioseguridad encaminados al manejo de COVID dando cumplimiento a la normatividad y los lineamientos que se generen a nivel nacional, departamental y municipal	98%
Priorizar la intervención del Peligro Biológico al que están expuestos los colaboradores de la organización debido al COVID	100%
Vincular al COPASST y al comité de convivencia en las labores inherentes al SG-SST tales como inspecciones, actividades recreativas y deportivas y demás que permitan fortalecer el funcionamiento de los comités dentro de la empresa	100%
Brindar espacios continuos de capacitación y formación al personal para adquirir los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes acordes para la implementación integral del SG-SST	100%

Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los actores del SG-SST	100%
Realizar acciones encaminadas a la mejora continua del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	100%

Fuente. Elaboración propia

A través de la revisión en cuanto a al cumplimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia del año 2021, se videncia que todos los objetivos en su mayoría fueron alcanzados lo que expone que la gestión y acción para ese año fueron excelentes en términos de alcance y cumplimiento con las metas trazadas, sin embargo el único objetivo que no se logró culminar fue continuar con la implementación de los protocolos de bioseguridad encaminados al manejo de COVID dando cumplimiento a la normatividad y los lineamientos que se generen a nivel nacional, departamental y municipal, sin embargo la calificación del mismo fue igual al 98% lo que en valores absolutos demuestra una gestión direccionada hacia el cumplimiento de los planes de SG-SST.

Tabla 23

Nivel de cumplimiento del Plan SST Metrex S.A 2022

AÑO 2022	
OBJETIVO	**PORCENTAJE CUMPLIMIENTO**
Incrementar calificación de auditoría interna con auditor externo	86%

Intervenir el riesgo biomecánico identificado como prioridad en la organización	80%
intervenir el riesgo químico identificado como prioridad en la organización	80%
Diagnosticar el riesgo psicosocial de los colaboradores de la empresa	100%
Intervenir el riesgo psicosocial de la empresa identificado como prioridad	80%
intervención de peligro de condiciones de seguridad identificado como prioridad	100%
Disminuir los niveles de detección de consumo entre los colaboradores de la empresa	80%
Mantener los niveles de Accidentes de trabajo por debajo de los del año 2021	100%

Fuente. Elaboración propia

Para la vigencia del año 2022 la empresa tiene un contraste en comparación con el año anterior debido a que el 50% de los objetivos no se cumplieron en su totalidad lo que expone una disminución de la eficacia, esto es un escenario no muy favorable para la empresa dado que ante el incumpliendo de los objetivos de seguridad y salud, puede aumentar la probabilidad de incurrir en sanciones, multas entre otras. En definitiva, se nota una diferencia al tomar como ejemplo la gestión y administración de las acciones realizadas en el año 2021.

Estrategias formuladas a partir del cuadro comparativo de cumplimiento del plan de SG-SST

Estrategia 1: Fortalecimiento de la implementación de protocolos de bioseguridad y gestión del riesgo para el año 2023

Actividades/acciones

- **Evaluación y actualización de los protocolos de bioseguridad:** realizar una revisión de los protocolos de bioseguridad existentes y actualizarlos de acuerdo con la normatividad y los lineamientos vigentes a nivel nacional, departamental y municipal. Asegurarse de que los protocolos sean claros, comprensibles y estén fácilmente disponibles para todos los colaboradores.
- **Capacitación y concientización:** brindar capacitaciones regulares sobre los protocolos de bioseguridad y promover la conciencia y responsabilidad individual en su cumplimiento. Educar a los colaboradores sobre las medidas preventivas necesarias para reducir el riesgo de contagio de enfermedades, incluido el covid-19.
- **Monitoreo y auditorías internas:** establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar la implementación de los protocolos de bioseguridad. Realizar auditorías internas periódicas con la participación de un auditor externo para identificar posibles áreas de mejora y asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos.
- **Comunicación efectiva:** establecer canales de comunicación claros y eficientes para informar a los colaboradores sobre cualquier actualización o cambio en los protocolos de bioseguridad. Fomentar una cultura abierta en la que los colaboradores puedan plantear preguntas o inquietudes relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Estrategia 2: Abordar los riesgos prioritarios y promover la salud mental y emocional de

los colaboradores

Actividades/acciones

- **Plan de intervención de riesgos prioritarios:** desarrollar un plan de intervención específico para abordar los riesgos identificados como prioritarios en la organización, como el riesgo biomecánico, el riesgo químico y el riesgo psicosocial. Asignar recursos adecuados para implementar medidas de control efectivas y realizar un seguimiento regular de su implementación.
- **Evaluación del riesgo psicosocial:** realizar una evaluación completa del riesgo psicosocial de los colaboradores de la empresa para identificar factores que puedan afectar su bienestar mental y emocional. Utilizar los resultados de la evaluación para desarrollar estrategias de intervención y programas de apoyo adecuados.
- **Promoción de la salud mental y emocional:** implementar programas de bienestar y salud mental en el lugar de trabajo, como sesiones de capacitación sobre manejo del estrés, actividades de promoción de la salud y programas de apoyo psicológico. Fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- **Evaluación y mejora continua:** realizar seguimientos periódicos para evaluar la efectividad de las medidas implementadas y realizar ajustes según sea necesario. Establecer indicadores clave de desempeño relacionados con la salud y seguridad en el trabajo para medir el progreso y la mejora continua.

A continuación, se realiza el diagnóstico del cumplimiento normativo del sistema el cual

arrojó los siguientes resultados:

Tabla 24

Lista de chequeo Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo

LISTA DE CHEQUEO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DATOS DE LA EMPRESA

Cantidad de Trabajadores: 107

Actividad económica de la empresa: fabricación y comercialización de contadores de gas
Dirección de la empresa: Popayán Cauca

		ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST			
No		**ADMINISTRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**%**
1	Art. 6 hasta 6.5.11 de la Resolución 04/2007	La empresa tiene formado, registrado y se reúne e l comité de salud y seguridad en el trabajo.	x		70
2	Art. 8 hasta 8.4 del Reglamento 522-06	La empresa cuenta con el programa de salud y seguridad en el trabajo	x		100
3	Art. 6.2.1 Resolución 04/2007	Existe el personal adecuado y capacitado de seguridad y salud en el trabajo	x		40
4	Art. 9.1 Reglamento 522-06	Existe una política general de prevención de riesgos Laborales		x	
5	Art. 7-15 Reglamento 522-06	La empresa tiene identificados sus peligros y evaluados sus riesgos	x		100
6	Art. 8 Reglamento 522-06	Existe Reglamento interno de seguridad y salud en el Trabajo	x		100
7	Art. 11.3 Reglamento 522-06	La empresa cuenta con un procedimiento para que los trabajadores informen sobre peligro grave o inminente para la seguridad y salud	x		100

		II- INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES	CUMPLE	NO CUMPLE	%
1	Art. 9.3 Reglamento 522-06	La empresa informa a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están expuestos	x		100
2	Art. 9.1 y 9.2 Reglamento 522-06	Son visibles en la empresa de materiales de información, educación y comunicación sobre Prevención de Riesgos Laborales y/o Salud Laboral.	x		100
3	Art. 9.3 Reglamento 522-06	Los trabajadores reciben en la inducción información sobre prevención de accidentes y enfermedades de acuerdo a su trabajo específico.	x		100
4	Art. 9.6 Reglamento 522-06	La empresa cuenta con un programa permanente de educación sobre prevención de riesgos laborales.	x		90
5	Art. 9.4 Reglamento 522-06	Los trabajadores han sido instruidos en el uso de los extintores y combate contra incendios.	x		95
		III- SERVICIOS BÁSICOS-INSTALACIONES SANITARIAS	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**%**
1	Art. 1.16 Resolución 04/2007	Los trabajadores tienen acceso permanente a agua potable.	x		100
2	Art. 1.19 Resolución 04/2007	Existen instalaciones sanitarias en buen estado (limpieza y funcionamiento).	x		100
3	Art. 1.20 Resolución 04/2007	La empresa cuenta con un botiquín de primeros auxilios y/o servicios de primeros auxilios.	x		100
4	Art. 1.19.2 Resolución 04/2007	Existen baños separados para hombres y mujeres.	x		100
5	Art. 1.1 y 1.4 Resolución 04/2007	Los lugares de trabajo están limpios y ordenados de acuerdo al tipo de producción.	x		95
6	Art. 1.19 Resolución 04/2007	Las instalaciones sanitarias tienen agua, jabón y papel higiénico.	x		95
		IV- PREPARACIÓN PARA LAS EMERGENCIAS.	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**%**

1	Art. 8 Reglamento 522-06	La empresa cuenta con brigada de emergencias.	x		100
2	Art. 4 hasta 4.3 Resolución 04/2007	La empresa cuenta con señalizaciones	x		100
3	Art. 1.40 Resolución 04/2007	Existen extintores de acuerdo a la superficie a Proteger	x		95
4	Art. 8 Reglamento 522-06	Cuenta la empresa con un plan contra incendios.	x		95
6	Art. 6.1.1 Reglamento 522-06	Existe personal entrenado en primeros auxilios	x		70
7	Art. 1.36 Resolución 04/2007	Existen vías de evacuación y salidas de emergencia	x		100
9	Art. 1.36 Resolución 04/2009	Se encuentran despejadas las vías de evacuación y las salidas de emergencia.	x		95
		V- EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**%**
1	Art. 5.1.3 Resolución 04/2007	Los trabajadores usan correctamente los equipos de protección personal de acuerdo a las tareas	x		50
2	Art. 5.1.2 Resolución 04/2007	Los trabajadores disponen de equipo de protección personal de acuerdo a las tareas	x		40

Fuente. Elaboración propia

Análisis punto I administración de la prevención de riesgos laborales

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se pueden hacer las siguientes apreciaciones: la empresa tiene formado, registrado y se reúne el comité de salud y seguridad en el trabajo. El 70% de los criterios se cumplen. Esto significa que la empresa cumple en la mayoría de los criterios evaluados en relación con la formación, registro y reuniones del comité de salud y

seguridad en el trabajo. Por otro lado, la empresa cuenta con el programa de salud y seguridad en el trabajo. El 100% de los criterios se cumplen, lo cual expone que actualmente la empresa cumple en todos los criterios evaluados en relación con el programa de salud y seguridad en el trabajo. En cuanto a la existencia del personal adecuado y capacitado de seguridad y salud en el trabajo. El 40% de los criterios se cumplen, lo anterior significa que la empresa cumple en una minoría de los criterios evaluados en relación con la contratación de personal adecuado y capacitado de seguridad y salud en el trabajo, exponiendo debilidad en este apartado.

En relación con la existencia de una política general de prevención de riesgos laborales. El 100% de los criterios no se cumplen. Esto significa que la empresa no cumple en ninguno de los criterios evaluados en relación con la política general de prevención de riesgos laborales. Por otro lado, la empresa tiene identificados sus peligros y evaluados sus riesgos. El 100% de los criterios se cumplen, lo cual indica que la empresa cumple en todos los criterios evaluados en relación con la identificación y evaluación de peligros y riesgos laborales.

De igual manera, existe un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. El 100% de los criterios se cumplen con lo que se evidencia de la existencia de un documento que contempla aspectos relacionados con la SGSST en relación con criterios evaluados. De igual manera la empresa cuenta con un procedimiento para que los trabajadores informen sobre peligro grave o inminente para la seguridad y salud. Exponiendo que el 100% de los criterios se cumplen en este punto. Lo anterior expone que la organización cumple en todos los criterios evaluados en relación con el procedimiento para que los trabajadores informen sobre peligros graves o inminentes para la seguridad y salud en el desarrollo de sus actividades laborales.

Análisis punto II- información y formación a los trabajadores

Con base a los resultados de la lista de chequeo que se ha proporcionado, podemos hacer

las siguientes observaciones:

Actualmente, la empresa informa a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están expuestos. El 100% de los criterios se cumplen, con lo anterior se logra comprender que la empresa cumple en todos los criterios evaluados en relación con la información que proporciona a los trabajadores sobre los riesgos laborales a los que están expuestos lo cual puede incidir en la prevención y mejora de las acciones de sus colaboradores en relación con los posibles impactos impositivos en la empresa. De igual forma, si son visibles en la empresa materiales de información, educación y comunicación sobre prevención de riesgos laborales y/o salud laboral. El 100% de los criterios se cumplen, significando que la organización cumple en todos los puntos evaluados en relación con la visibilidad de materiales de información, educación y comunicación sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Asimismo, los trabajadores reciben en la inducción información sobre prevención de accidentes y enfermedades de acuerdo a su trabajo específico. Dado que el 100% de los criterios se cumplen. Esto argumenta que la unidad estratégica cumple en todos los puntos evaluados en relación con la información que proporciona a los trabajadores durante la inducción sobre prevención de accidentes y enfermedades relacionados con su trabajo específicamente por departamento, especialización y su puesto. De igual manera, la empresa cuenta con un programa permanente de educación sobre prevención de riesgos laborales. Ya que el 90% de los criterios se cumplen, lo anterior expone que la organización cumple en la mayoría de los criterios evaluados en relación con el programa permanente de educación sobre prevención de riesgos laborales.

En cuanto si los trabajadores han sido instruidos en el uso de los extintores y combate contra incendios. El 95% de los aspectos evaluados se cumplen, lo anterior indica que la empresa

cumple en la mayoría de los criterios evaluados en relación con la instrucción que proporciona a los trabajadores en el uso de los extintores y combate contra incendios.

Análisis punto III- servicios básicos-instalaciones sanitarias

Los trabajadores tienen acceso permanente a agua potable. El 100% de los puntos se cumplen, indicando que la empresa cumple en todos los criterios evaluados en relación con el acceso de los trabajadores al agua potable. Asimismo, existen instalaciones sanitarias en buen estado (limpieza y funcionamiento). El 100% de los criterios se cumplen en este apartado, significando así que la organización cumple en los aspectos evaluados en relación con las instalaciones sanitarias, su estado de limpieza y su funcionamiento en la organización. Por otro lado, la empresa cuenta con un botiquín de primeros auxilios y/o servicios de primeros auxilios. Donde el 100% de los puntos evaluados se cumplen. Lo cual argumenta que actualmente la organización cumple en todos los criterios evaluados en relación con la disponibilidad de un botiquín de primeros auxilios y/o servicios de salud inmediata para aquellos incidentes relacionados con los accidentes dentro del trabajo.

Por otra parte, existen baños separados para hombres y mujeres. Ya que el 100% de los criterios se cumplen en este aspecto, de esta forma en tomando en cuenta que las variables evaluadas en relación con la existencia de baños separados para hombres y mujeres. Asimismo, los lugares de trabajo están limpios y ordenados de acuerdo al tipo de producción, dado que el 95% de los puntos evaluados se cumplen. Lo anterior argumenta que actualmente la empresa cumple en la mayoría de los aspectos calificados en relación con la limpieza y el orden de los lugares de trabajo de acuerdo al tipo de área en la empresa. Por último, las instalaciones sanitarias tienen agua, jabón y papel higiénico. Exponiendo así que el 95% de los puntos observados cumplen con ello. Esto significa que la empresa cumple en la mayoría de los criterios

evaluados en relación con la disponibilidad de agua, jabón y papel higiénico en las instalaciones sanitarias.

Análisis punto IV- preparación para las emergencias.

La empresa cuenta con brigada de emergencias, mediante el análisis se determinó que sí cumple con este requisito al 100%. Esto significa que la empresa tiene un equipo de personas capacitadas y entrenadas para responder a situaciones de emergencia, lo que aumenta la seguridad y la preparación ante posibles contingencias. Asimismo, la organización cuenta con señalizaciones ya que se concluyó que sí cumple con este requisito a los 100% dadas la calificación positiva en los criterios que se evaluaron. Lo anterior expone que actualmente la empresa tiene señalizaciones claras y visibles que indican la ubicación de los equipos de emergencia y las rutas de evacuación, lo que facilita la respuesta rápida y segura ante situaciones de emergencia.

Por otra parte, la existencia de extintores de acuerdo a la superficie a proteger, se conoció que la organización cumple con este requisito al 95% dados los puntos evaluados, lo cual expone que en las áreas designadas cuenta con los extintores que corresponden a las necesidades específicas y las superficies a proteger dentro de la operatividad de la operación. Sin embargo, existe un margen de mejora del 5% en términos de asegurarse de que todos los extintores estén debidamente actualizados y mantenidos para cumplir con todas las condiciones de seguridad ante cualquier evento. Asimismo, la organización cuenta con un plan contra incendio ya que se determinó que la empresa cumple con este requisito al 95%. Indicando la existencia de un plan establecido para hacer frente a situaciones de incendio y contingencias similares. No obstante, existe un margen de mejora del 5% en términos de asegurarse de que el plan se actualice y se revise regularmente para garantizar su efectividad. También existe personal entrenado en

primeros auxilios, porque se determinó que la empresa cumple con este requisito al 70%, pero aunque la empresa cuenta con personal capacitado en primeros auxilios, el porcentaje de cumplimiento es bajo en comparación con los otros requisitos, ante esta baja calificación en este criterio es importante que la empresa se asegure de que todo su personal esté capacitado y entrenado en primeros auxilios para garantizar una respuesta adecuada en caso de emergencias.

Por otro lado, en cuanto a la existencia de vías de evacuación y salidas de emergencia, se conoció que la empresa cumple con este requisito al 100% ya que actualmente cuenta con vías y salidas de emergencias claramente señalizadas y visibles, lo que garantiza una rápida evacuación en caso de emergencia. Por otro lado, se encuentran despejadas las vías de evacuación y las salidas de emergencia, así que la organización cumple con este requisito al 95% ya que las vías están despejadas y libres de obstáculos. No obstante, existe un margen de mejora del 5% en términos de asegurarse de que se mantengan despejadas en todo momento.

9. Plan de Acción

Considerando los resultados anteriores es importante promover los siguientes aspectos:

Fortalecimiento de aspectos clave, Promoción y divulgación de políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo: Continuar fortaleciendo la comunicación y divulgación de las políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo a través de diversos canales, como reuniones periódicas, carteles informativos, correos electrónicos y sesiones de capacitación adicionales.

Reconocimiento y recompensa a los colaboradores que cumplen los estándares de seguridad y salud: Implementar programas de reconocimiento, incentivos o premios para reconocer y recompensar a los colaboradores que cumplen y superan los estándares de seguridad y salud en el trabajo. Esto fomentará una cultura positiva de seguridad y motivará a los empleados a seguir practicando comportamientos seguros.

Implementación de programas de seguimiento y evaluación periódica de las políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo: Establecer programas de seguimiento y evaluación periódica para garantizar la efectiva implementación de las políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye llevar a cabo auditorías internas, revisiones de cumplimiento normativo y encuestas regulares para evaluar la percepción y el conocimiento de los empleados sobre estas políticas.

Mejora de aspectos que requieren fortalecimiento:

Identificación y abordaje proactivo de las preocupaciones o insatisfacciones de los colaboradores: Identificar las causas de las preocupaciones o insatisfacciones expresadas por los colaboradores y abordarlas de manera proactiva. Esto implica realizar encuestas adicionales, sesiones de retroalimentación y diálogo con los empleados, y establecer un sistema de gestión de sugerencias para recopilar y abordar los comentarios y preocupaciones del personal.

Reforzamiento de la comunicación y capacitación en aspectos específicos de seguridad y salud en el trabajo: Fortalecer la comunicación y capacitación sobre aspectos específicos que han demostrado ser menos conocidos o comprendidos por los empleados. Esto puede incluir sesiones de capacitación adicionales, la creación de materiales informativos y actualizaciones regulares sobre los cambios o mejoras implementados en las políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

Establecimiento de un sistema de gestión de riesgos más robusto y proactivo: Implementar un sistema de gestión de riesgos más sólido y proactivo para identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes y emergentes en el entorno laboral. Esto implica realizar evaluaciones de riesgos periódicas, desarrollar planes de acción para mitigar los riesgos identificados y mejorar continuamente los controles y medidas preventivas.

Tabla 25

Propuesta del Plan de Acción

PLAN DE ACCION: ORIENTACION AL LOGRO				
OBJETIVO: Cumplir al 100% el Plan del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo a 31 diciembre 2023.	**INDICADOR** (Número de actividades realizadas del plan de SG-SST/ Número total de actividades programadas del plan de SG-SST)*100			
RESPONSABLE	**ACTIVIDADES**	**PRESUPUESTO**	**Fecha Inicio de actividad**	**Fecha fin actividad**
Responsable del SG-SST	Construir un procedimiento de elaboración y aprobación por parte de la gerencia del plan de seguridad y salud en el trabajo, dejando constancia que debe ser aprobado y socializado en el mes de diciembre con el fin de garantizar recursos para el siguiente año en el presupuesto y contar con un plan aprobado desde el primer mes del año siguiente. (enero)	$ 600.000	1 de junio 2023	30 de junio 2023
		$ 400.000	1 de junio 2023	16 de junio 2023
		$ 250.000	16 de junio 2023	30 de junio 2023
		$ 300.000	3 de julio 2023	7 de julio 2023
	Identificar las actividades y el nivel de avance a la fecha.	$ 250.000	1 de junio 2023	30 de julio 2023

	Priorizar las actividades que pueden desarrollarse en el corto plazo.	$ 200.000	1 de junio 2023	31 diciembre 2023
	Identificar las actividades que han sido postergadas o que no tienen nivel de cumplimiento con el fin de desarrollarlas, identificando los recursos económicos, personal requerido y las capacitaciones necesarias.	$ 800.000	1 de junio 2023	31 de diciembre 2023
	Realizar un convenio con las universidades que tengan en sus programas académicos formación en SG-SST con el fin de apoyar la gestión que se realiza en el proceso en aras de dar mayor alcance al cumplimento del plan y poder obtener ideas constructivas para su construcción y ejecución.			
	Realizar seguimiento periódico al cumplimiento del plan considerando			

	el cronograma establecido. Incluir en el cronograma de actividades de la auditoría interna un proceso de seguimiento al plan de SG-SST con el fin de identificar el nivel de cumplimiento del mismo.	

PLAN DE ACCION: EMPODERAMIENTO	
OBJETIVO: Incrementar en un 20% la participación de los colaboradores en el plan de SG-SST al 30 de diciembre de 2023.	**INDICADOR** (Número de actividades realizadas del plan de SG-SST/ Número total de actividades programadas del plan de SG SST) *100

RESPONSABLE	**ACTIVIDADES**	**PRESUPUESTO**	**Fecha Inicio de actividad**	**Fecha fin actividad**
Responsable del SGSST	Motivar al personal y hacerlos partícipes de los planes de la empresa a corto y mediano plazo a través de sesiones cortas de información en las pausas activas.	$3´000.000	1 de julio 2023	30 de septiembre 2023
	Alentar a los empleados y poner en evidencia su buen desempeño y resultados obtenidos durante las actividades	$4´500.000	1 de julio 2023	30 de septiembre 2023

	realizadas a través de un cuadro de honor.			
	Motivar a los empleados a que realicen formación relacionada con el SG-SST y especializaciones de acuerdo a su conocimiento y experiencia laboral.	$3´614.141	1 de julio 2023	30 de julio 2023
	Estimular a los colaboradores para mejorar el rendimiento en el desarrollo de sus actividades laborales.	$2´500.000	1 de julio 2023	31 de agosto 2023

Fuente: Elaboración propia

PLAN DE ACCION: MEJORA DE PROCESOS ENTORNO AL SG-SST

OBJETIVO: Cumplir al 100% las actividades programadas entorno a la mejora de procesos del SST a 30 de diciembre de 2023	**INDICADOR** (Número de actividades realizadas del plan de SG-SST/ Número total de actividades programadas del plan de SG-SST) *100

RESPONSABLE	**ACTIVIDADES**	**PRESUPUESTO**	**Fecha Inicio de actividad**	**Fecha fin actividad**
Responsable del SG-SST	Definir las funciones y responsabilidades para aquellos que vayan a realizar las actividades. (Personal de la planta, administrativos).	$600.000	1 de agosto 2023	14 de agosto 2023
	Establecer el procedimiento para identificar los riesgos	$700.000	15 de agosto 2023	21 de agosto 2023

	y enfermedades asociadas a las actividades de la organización.			
	Establecer la metodología para identificar los requisitos legales de SG-SST que aplican para las actividades de la empresa.	$500.000	1 de septiembre 2023	8 de septiembre 2023
	Elaborar la matriz para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos asociados a las actividades de la empresa.	$400.000	11 de septiembre 2023	15 de septiembre 2023
	Determinar los controles que permitan prevenir, disminuir o eliminar riesgos, accidentes y enfermedades más significativos de la empresa.	$300.000	18 de septiembre 2023	30 de septiembre 2023

Fuente: Elaboración propia

PLAN DE ACCION: FORMACION CONTINUA				
OBJETIVO: Aumentar en un 30% el porcentaje de cumplimiento del plan de capacitaciones que apoya al plan de seguridad y salud en el trabajo al 30 de diciembre de 2023.	**INDICADOR** (Número de capacitaciones realizadas del plan de SG-SST/ Número total de capacitaciones programadas del plan de SG-SST) *100			
RESPONSABLE	**ACTIVIDADES**	**PRESUPUESTO**	**Fecha Inicio de actividad**	**Fecha fin actividad**

Responsable del SGSST	Mantener actualizados los conocimientos del COPASST y empleados en cuanto a requisitos legales de SG-SST aplicables para la organización, prevención de riesgo y enfermedades y uso de elementos de protección personal	4´000.000	2 de octubre 2023	30 de diciembre 2023
	Elaborar un cronograma y plan de seguimiento de capacitaciones para la prevención de riesgos y enfermedades laborales asociados a las actividades realizadas de acuerdo al manual de funciones.	$602.357	2 de octubre 2023	6 de octubre 2023
	Cumplir con el correcto funcionamiento del SG-SST para que sean aplicables a sus actividades, teniendo (Competencia, formación y toma de conciencia)	$602.357	9 de octubre 2023	13 de octubre 2023
	Realizar seguimiento periódico al cumplimiento del plan considerando el cronograma establecido.	$819.794	16 de octubre 2023	20 de octubre 2023

Fuente: Elaboración propia

PLAN DE ACCION: COMUNICACIÓN PARA EL SG-SST
INDICADOR

OBJETIVO: Fortalecer la comunicación mejorando las condiciones laborales, el ambiente y la salud en el trabajo para el bienestar físico, mental y social de los empleados, dando cumplimiento en un 100% al plan de comunicaciones que apoye el SG-SST a 30 de diciembre de 2023	(Total de actividades realizadas del plan de comunicación/total de actividades programadas del plan de comunicación) *100			
RESPONSABLE	**ACTIVIDADES**	**PRESUPUESTO**	**Fecha Inicio de actividad**	**Fecha fin actividad**
Responsable del SGSST	Crear canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.	$602.357	23 de octubre 2023	27 de octubre 2023
	Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones, internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.	$300.000	1 de junio 2023	30 de diciembre 2023
	Realizar mensajes e infografías que puedan ser compartidas a través de los correos electrónicos y los chats institucionales.	$348.000	1 de junio 2023	12 de junio 2023
	Diseñar un espacio en la intranet relacionada con SG-SST	$2´170.029	1 de junio 2023	16 de junio 2023

	Diseñar boletines informativos virtuales con el fin de transmitir las cifras más relevantes relacionados con SG-SST (indicadores, niveles de cumplimiento)	$406.000	13 de junio 2023	26 de junio 2023
	Realizar un concurso por áreas con el fin de identificar el nivel de conocimiento de los colaboradores sobre el plan de SG-SST	$1´204.714	1 de noviembre 2023	10 de noviembre 2023
	Comunicar creativamente a los colaboradores el plan de incentivos que tiene la compañía en relación al cumplimiento del SG-SST	$361.414	13 de noviembre 2023	15 de noviembre 2023
Cierre del proyecto		$30´331.163		

Fuente. Elaboración propia

Teniendo en cuenta el plan de acción, se elaboran las siguientes propuestas para dinamizar la realización de las actividades propuestas:

Programa de Recompensas y Reconocimiento de SG-SST: Implementar un sistema de recompensas y reconocimientos para aquellos empleados que muestren un compromiso excepcional con las políticas de SG-SST y que aporten ideas innovadoras para mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Programa de Feedback Continuo: Crear un sistema de retroalimentación que permita a los empleados expresar sus preocupaciones y sugerencias en relación con la SG-SST de manera anónima y segura, la información puede ser invaluable para identificar áreas de mejora.

Entrenamiento de Emergencia y Simulacros: Realizar regularmente capacitaciones de respuesta a emergencias y simulacros para garantizar que todos los empleados sepan cómo actuar en caso de incidentes de seguridad o emergencias de salud en el lugar de trabajo.

Sesiones de Bienestar: Implementar sesiones regulares de bienestar que incluyan actividades como yoga, meditación, y talleres de manejo del estrés. Estas actividades pueden ayudar a mejorar la salud mental y física de los empleados, y a su vez, incrementar su productividad y satisfacción en el trabajo.

Encuestas de Salud y Seguridad: Realizar encuestas regulares para medir la percepción de los empleados acerca de las políticas y prácticas de SST en la empresa. Este feedback puede ser usado para ajustar y mejorar las políticas y prácticas existentes.

10. Conclusiones

El plan de acción propuesto presenta un enfoque multifacético en torno a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), buscando no solo la implementación de protocolos de seguridad, sino también la promoción de la cultura de la salud laboral, lo cual especialmente importante en el contexto actual de los desafíos emergentes en el mundo laboral moderno. En ese sentido, la estrategia principal del plan radica en la identificación y priorización de las actividades críticas relacionadas con la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, subrayando la importancia de un análisis meticuloso y la optimización de los recursos disponibles. El mismo, involucra o incluye la colaboración con las universidades se destaca como un enfoque visionario, puesto que no solo abre canales para la transferencia de conocimiento actualizado, sino que también permite a la empresa beneficiarse de nuevas perspectivas y enfoques innovadores para manejar los desafíos de la SG-SST.

Es importante reconocer el rol que lleva a cabo el personal en la implementación exitosa de las medidas de SST. Por tanto, promover la motivación del personal y la participación en los planes de la empresa son elementos claves y que se deben de tener en cuenta, puesto que esto se lograra a través de una serie de medidas que incluyen sesiones informativas, formación continua, y programas de reconocimiento y recompensa para el buen desempeño en los colaboradores. En ese sentido, para garantizar una gestión de riesgos eficaz, el plan propuesto establece medidas para identificar y evaluar los riesgos laborales y enfermedades asociadas con las actividades de la empresa, así pues, también propone que este plan de acción cuente con la implementación de controles eficaces para mitigar los riesgos y enfermedades más significativos en la empresa basados en un enfoque proactivo garantizará un entorno laboral más seguro y saludable,

reduciendo las posibilidades de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Finalmente, se debe reconocer la importancia de la comunicación efectiva, la recolección de inquietudes, aportaciones de los trabajadores y la respuesta a las mismas puesto que las mismas se destacan como aspectos fundamentales. Con base en ello es necesario la creación de canales efectivos de comunicación y la promoción de la cultura de la SST a través de varios medios, incluyendo correos electrónicos, chats institucionales y la internet. Es así que este plan de acción integral aborda con eficacia los desafíos de la SG-SST, promoviendo un enfoque de gestión de riesgos, la participación de los empleados y la comunicación eficaz.

Garantizar un entorno laboral seguro y saludable, se traducirá en una mayor eficiencia, productividad y satisfacción laboral, combinado con un presupuesto considerable y una programación detallada, colocará a la empresa en una excelente posición frente a sus competidores actuales, en aras de mejorar sus prácticas de SST, reafirmando su compromiso con el bienestar de sus empleados.

11. Recomendaciones

Se recomienda que la empresa METREX siga este plan de acción de manera sistemática y metódica. Sin embargo, cabe recordar que este es un proceso continuo que debe ser revisado y ajustado regularmente en respuesta a los cambios en la organización y en el entorno laboral. Por lo tanto, es fundamental mantener la adaptabilidad y la mejora continua en el núcleo de su enfoque de SGSST, para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable a largo plazo.

Frente al plan anual de trabajo, se recomienda realizar medición de los avances, con el fin de ajustar las acciones en el tiempo pertinente, para que estas se puedan desarrollar de una manera consciente y real, teniendo en cuenta los plazos establecidos.

Si bien, el responsable para el desarrollo del SG-SST es un requisito que debe ser cumplido, se considera completamente necesario y pertinente involucrar a todos los individuos de la organización, generando conciencia frente a la seguridad y salud en el trabajo como responsabilidad de todos los actores de la empresa y no como tarea de una sola persona.

12. Bibliografía

Agredo, A. Ramírez, J. Arroyo, L. (2018). Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con base al decreto 1072 de 2015 en una empresa del sector de la construcción del municipio de la Sierra Cauca. (Especialización), universidad católica de Manizales, Colombia.

Arce, C. C. (2017). Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según la Ley 29783 para la empresa Chimú Pan SAC. (Tesis de pregrado) universidad nacional de Trujillo Perú.

Barrera, G. (2013). Equipos de protección personal. El Salvador, Centroamérica.

Benavidez, N. Cánchala, D. Hernández, L. (2019). Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Hoteles GPS. (Especialización) Universidad Católica de Manizales, Colombia

Bermúdez, J. Camacho, D. Méndez, L. Neira, N. Ramírez, A. (2019). Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa TUYA S.A., (Diplomado) universidad nacional abierta y a distancia -UNAD.

Bestratén, M. (2003). Seguridad en el trabajo. (4ª. ed. corr. y aum.). Madrid, España

Céspedes, J. (2005). Propuesta de plan de seguridad e higiene industrial para las operaciones del tráfico y movimiento de trenes de la empresa ferroviaria Andina S.A., (Tesis inédita), Universidad Católica Boliviana San Pablo, Bolivia

Chiavenato, (2003) Administración de Recursos Humanos, 5º Edición. Editorial McGraw Hill.

Colombia, C. d. (24 de 01 de 1979). Alcaldía Bogotá. Recuperado el 11 de 11 de 2017, de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177

Colombia, E. C. (11 de 07 de 2012). Alcaldiabogota. Recuperado el 12 de 11 de 2017, de Alcaldiabogota : http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365

Colombia, E. C. (15 de 11 de 1915). Alcaldiabogota. Recuperado el 11 de 11 de 2017, de Alcaldiabogota: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12998

Colombia, E. p. (07 de 07 de 2009). Alcaldiabogotá. Recuperado el 12 de 11 de 2017, de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36783

Colombia, e. p. (15 de 04 de 2013). AlcaldiadeBogotá. Recuperado el 11 de 11 de 2017, de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=52627

Congreso. (1993). Obtenido de https://www.habitatbogota.gov.co/transparencia/normatividad/normatividad/ley-99-1993

Congreso. (1993). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Congreso. (2016). LEY Nº 29783. Obtenido de http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el- 75 Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo .pdf

Consuegra, J. (2017). Guía para la gestión de los riesgos tecnológicos para las empresas adherentes al proceso APELL del D.E.I.P Barranquilla. Prospectiva, 15(2), 96-106.

Destraten, M. (2003). Seguridad en el trabajo. (4ª. ed. corr. y aum.). Madrid, España

Folgueiras, P. (s, f). La entrevista.

Fontecha A, Sánchez L, Benítez M (2020) Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa Edgar Villalobos s.a.s (Especialización) Universidad ECCI, Bogotá, Colombia.

González H (2017) Definición de la ruta de trabajo para diseñar el manual de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo -SG SST para el fondo de empleados femex. de la empresa Metrex S. A (tesis de pregrado) universidad cooperativa, Popayán Colombia.

Guillén Subirán, C. (2014). El desafío de la gestión de las enfermedades profesionales: solvitas perambulum. Medicina y Seguridad del Trabajo, 60, 144-156.

Hernández Sampieri (2014) Metodología de la Investigación, México D.F. Editorial McGraw Hill.

Hernández, Palma et al (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. Advocatus, (28), 35-42

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4ª. ed.), México.

Herrera (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano. International Journal of Psychological Research, 4(1), 40-47.

http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf

https://dle.rae.es/evacuar

https://gabriellebet.files.wordpress.com/2013/01/tecnicas-de-recoleccic3b3n4.pd

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b8a54-0da7-0f24- f7e6169c178

Jiménez K. A., (2017) Implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional para una empresa de servicios en mantenimientos eléctricos CELALVA S.A(Tesis de pregrado) Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil -Ecuador

José Manuel Barranco Gámez (2018): “El accidente de trabajo. Aspectos generales”, Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales (abril 2018).

Lebelt, G P4. (2013). Técnicas de recolección de datos.

Méndez, L. (2013). La seguridad industrial y su incidencia en los accidentes laborales del área de calzado plástico de la empresa Plasticaucho de la ciudad de Ambato.

Ministerio del Trabajo (2015). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Guía técnica de implementación para mi pyme. Disponible en

Ministerio del trabajo. (01 de abril de 2021). Mintrabajo. Obtenido de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgoslaborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo

Ministerio. (1994). Decreto 1295 del 22 de junio de 1994. https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-yjurisprudencia/51-decretos/60-decreto-1295-de-1994.

Ministerio. (2007). Resolución 1401. https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resolucionescirculares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/2394-resolucion-1401-de-2007.

Mintrabajo. (2019). Obtenido de https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Morgado (2006). Curso de análisis de seguridad por puesto de trabajo, Editorial CONI, Caracas, Venezuela.

Normatividad en sst. Disponible en: https://safetya.co/preguntas-frecuentes-sobre- el-decreto1072-de-2015

Palma, H. H., Assia, F. M., & Rojas, D. M. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. Advocatus, (28), 35-42.

RAE. (26 de febrero de 2021). Diccionario de la Real Academia. Recuperado de:

Romero, I. y González, S. (2008). "Análisis de los riesgos operativos y ocupacionales en las áreas del departamento de sistemas industriales de la Universidad de Oriente-Núcleo Anzoátegui". (Tesis inédita) Universidad de Oriente Venezuela.

Safetya (2015) Preguntas frecuentes sobre el Decreto 1072 de 2015, Categorías:

Urrego, Wilfredo. (2013) Cartilla de Salud Ocupacional No. 5. SENA

13. Anexos

Anexo 1. Formato de encuesta aplicado a los colaboradores

Diagnóstico de la efectividad del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Metrex S.A de la ciudad de Popayán- Cauca.

Cordial saludo,

Por medio de la presente encuesta queremos identificar el nivel de percepción del colaborador acerca del programa de seguridad y salud en el trabajo de Metrex SA.

Agradecemos su disposición en el diligenciamiento de la presente encuesta

1. ¿Conoce el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene establecido Metrex?

- SI
- NO

2. ¿Conoce la política de seguridad y salud en el trabajo de Metrex?

- SI
- NO

3. ¿La empresa ha divulgado y publicado la política de seguridad y salud en el trabajo, a través de procesos de inducción y capacitación?

- SI
- NO

4. Considerando las actividades que desarrolla en la empresa ¿Qué piensa sobre el funcionamiento de la brigada de emergencia?

- Muy útil
- Útil
- No muy útil
- Para nada útil

5. ¿Actualmente padece de alguna enfermedad a causa de las actividades laborales que

desempeña?

- SI
- NO

6. ¿Ha presentado alguna vez accidentes de trabajo?

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Poco frecuentemente
- Nunca

7. ¿Conoce las actividades que elabora la empresa para mitigar el riesgo químico que tienen algunos puestos de trabajo?

- SI
- NO

8. ¿Ha participado en las capacitaciones realizadas por el Comité Paritario y ARL, relacionado con los temas del SG – SST (Sistema General de seguridad y salud en el trabajo)?

- Siempre
- Frecuentemente
- Nunca

9. ¿Cree usted que la empresa realiza mantenimiento a la maquinaria y así mismo realiza adecuaciones de acuerdo a su infraestructura?

- SI
- NO

10. ¿La empresa realiza capacitaciones en el manejo de equipos y herramientas, autocuidado, cuidado de manos, identificación de peligros y riesgo mecánico?

- SI
- NO

11. ¿Se encuentra satisfecho con los elementos de Protección Personal (dotación) que le brinda la empresa hasta el momento?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

12. ¿Se encuentra satisfecho con las actividades que realiza la empresa en favor de la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

13. Conoce usted sobre la política de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas que maneja la empresa?

- SI
- NO

14. ¿La empresa tiene implementado la realización de pausas activas dentro de la jornada laboral?

- SI
- NO

Gracias por su disposición

Anexo 2 Resultados de la aplicación de la encuesta estructurada a la responsable del SG-SST

Objetivo: Identificar el grado de desarrollo del SGSST para la empresa Metrex desde la perspectiva del coordinador del sistema

Somos estudiantes del décimo semestre del programa Administración de Empresas de la IUCMC, por medio de la presente entrevista buscamos obtener información relacionada con el

nivel de cumplimiento de la entidad en relación al SGSST

Gracias por su atención y disposición en su diligenciamiento

Nombre: María Trinidad Navia López

Cargo: Coordinadora de Gestión Humana

Profesional en Psicología

Especialista: Seguridad y salud en el trabajo

1. **¿Cuánto tiempo lleva en la organización?**

La coordinadora de gestión humana lleva 12 años en la empresa.

2. **¿Desde hace cuánto es líder del proceso de SG SST?**

Es líder del proceso desde hace 12 años.

3. **¿Cuenta con el apoyo suficiente para llevar a cabo el plan propuesto en favor del cumplimiento del SGSST?**

Afortunadamente, el proceso ha tenido el apoyo total de la Junta Directiva y Presidencia, ya que el sistema de seguridad y salud en el trabajo es un tema de convicción que se requiere de las organizaciones que los trabajadores tengan y cuenten con las mejores condiciones.

4. **¿Cuáles considera que han sido los aspectos positivos que se han obtenido en la organización con la implementación del SGSST?**

Entre los aspectos positivos que se han obtenido en la organización se encuentran:

- Se ha logrado crear conciencia en el personal con el uso adecuado de los elementos de protección personal, ya que si el trabajador tiene una buena salud se va a ver beneficiada la empresa.
- El ausentismo ha disminuido en gran manera.
- El personal ahora se interesa por participar en los programas de integración que realiza la empresa y también quieren participar en los comités de convivencia laboral y Copasst

5. **¿Cuáles son los obstáculos que no han permitido alcanzar el nivel de avance y las metas del SGSST?**

El principal obstáculo que no ha permitido alcanzar los niveles de avance del sistema es el tiempo, ya que muchas veces las capacitaciones no se pueden realizar las fechas establecidas, cada

área se programa para realizar sus actividades y de esa manera se encuentran en contra de todos los procesos, los directores tienen sus exigencias en cuanto a sus procesos y metas para alcanzar, por esto se ha optado por realizar actividades cortas, creación de folletos, pausas activas y creativas para tratar de dar a conocer el tema objetivo y teniendo en cuenta los tiempos permitidos.

6. **¿Cuáles son los retos en la implementación del SG SST para la organización?**

- Entre los retos encontramos los cambios normativos y legales que se presentan y se actualizan continuamente.
- Plan estratégico de seguridad vial.
- Concientizar a las personas a generar una cultura de cuidado como autores viales.

7. **¿Cuáles son las oportunidades de mejora que ha detectado como líder del programa?**

En oportunidades de mejora encontramos:

- Programas en salud mental.
- Sistema de vigilancia en el riesgo biomecánico. Esto implica: las cortaduras, atrapamiento, epidemiología, ruido, discapacidad auditiva.
- Riesgo químico, actualización de fichas técnicas, plan de capacitaciones.
- Realización de afiches y pictogramas de productos químicos y cancerígenos que actualmente se usan en los procesos de la planta de producción para informar al personal sobre sus riesgos y cuidados en su adecuado uso.

Tabla 26

Resultados aplicación Matriz cumplimiento normativo del SGSST

TEMA A APLICAR	NORMATIVIDAD	AÑO PUBLICACIÓN	ARTÍCULOS	VIGENTE	EMITIDA POR	REQUISITO Y/O EXIGENCIA LEGAL	APLICABILIDAD EN LA EMPRESA		EVALUACIÓN		COMO SE CUMPLE	RESPONSABLE Y/O PROCESO
							SI	NO	CUMPLE	NO CUMPLE		
SISTEMA DE GESTION EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Resolución 399 de 2016	2016	toda	si	Ministerio del trabajo	Por tercer año consecutivo los aprendices del Sena en fase práctica recibirán el 100% de un salario mínimo legal vigente, equivalente a $689.455 por concepto de apoyo de sostenimiento. Así lo determinó el Ministerio del Trabajo con la Resolución 399 de 2016, que define el valor del mencionado apoyo, conforme a la Ley 789 de 2002 que establece que cuando la cifra anual de desempleo sea de un dígito, los		**X**		**X**		

						aprendices que tienen Contrato de Aprendizaje recibirán por apoyo de sostenimiento un mínimo. La tasa promedio de desempleo para el 2015 fue del 8.9%; y para el mismo año, del total de personas ocupadas, el 24,6% fueron jóvenes entre 18 y 28 años, y el 26% de los nuevos empleos generados fueron ocupados por esta población.						
	Decreto 614 de 1984	1984	Art. 1-7, 9, 14-19, 27-30	Si	Presidencia de la República	Definiciones, Política de salud ocupacional, contenido del programa de salud ocupacional, evaluación y monitoreo del programa de salud ocupacional (6 meses).	**X**		**X**		La empresa METREX SA, se obliga a promover y garantizar la constitución y el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformid	**COORDINADORA DE SG-SST**

											ad por lo establecido en el decreto.	
	Decreto 1530 de 1996	1996	Art. 9	Si	Presidencia de la República	Contratación de los programas de salud ocupacional por parte de las empresas. Para el diseño y desarrollo del programa de salud ocupacional de las empresas, éstas podrán contratar con la entidad administradora de riesgos profesionales a la cual se encuentren afiliadas, o con cualesquiera otra persona natural o jurídica que reúna las condiciones de idoneidad profesional para desempeñar labores de salud ocupacional y debidamente certificadas por autoridad competente. No	**X**		**X**			**COORDINADORA DE SG-SST**

						obstante lo anterior, el diseño y desarrollo del programa de salud ocupacional deberá acogerse a la reglamentación para el programa y evaluación del mismo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En su defecto, se deberá acoger a lo proyectado por la ARP en desarrollo de la asesoría que le debe prestar gratuitamente para el diseño básico del programa de salud ocupacional						
	Circular Unificada de 2004	2004	B3	Si	Dirección Territorial de Riesgos Profesionales.	El empleador en compañía de la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado, deberá garantizar que todos	X		X			

						sus trabajadores reciban mediante cualquier mecanismo de comunicación, ya sea escrito o audiovisual como mínimo la siguiente: 1. Política de salud ocupacional de la empresa en la cual trabaja el afiliado, firmada por el representante legal. 2. Derechos y deberes del trabajador en el Sistema General de Riesgos Profesionales.						
	Decreto 1443 de 2014	2014	toda	Si	Ministerio del trabajo	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"El Gobierno definió las directrices que se deberán tener en cuenta para implementa	X		X		Se estudia cómo fueron los hechos y cómo actúa la persona involucrada.	Coordinadora de Gestión Humana y especialista en Seguridad y salud en el trabajo.

						r el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estas previsiones deben ser aplicadas por los empleadores públicos y privados; los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, y las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo. Las empresas de servicios temporales también deberán tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. El SG-SST incluye la						

						política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad en el trabajo. Así, el empleador o contratante deberá establecer, por escrito, una política de SST con alcance sobre todos sus centros de trabajo y empleados, sin importar su forma de contratación o vinculación, incluyendo a los contratistas y subcontratistas. La norma regula los requisitos de esa política, sus objetivos y la organización del sistema.						

						Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST para lo cual, a partir de la publicación del Decreto 1443 de 2014 deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en dicha disposición. El plazo para ello es el siguiente: **a)** Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores. **b)** Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores. **c)** Treinta						

						(30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores. Hasta que se venzan los plazos establecidos en el artículo 37 del Decreto 1443 de 2014, las empresas deberán dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 de 1989.						
	Decreto 0171 de 2016	2016	Todo el decreto	Si	Ministerio del trabajo	Artículo 1. Modificación del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 el cual quedará así: "Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier	X		X			

						modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.						
	Decreto 683 de 2018	2018	Todo	Ministerio de Trabajo		Por el cual se deroga el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Decreto 583 de 2016	X		X			
	Decreto 052 de 2017	2017	Toda	si	Ministerio del trabajo	Amplía a Mayo 31 de 2017 el plazo para	X		X			

						sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación: Fase 1: Evaluación inicial, Fase 2: Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Fase 3: Ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo,... Fase 4: Seguimiento y Plan de Mejora, y Fase 5: Inspección, vigilancia y control						
	Resolucion 144 de 2017	2017	2.2.4.2.5.2	si	Ministerio del trabajo	Ministerio del Trabajo. Por medio de la cual	X		X			

						se adopta el formato de identificación de peligros establecidos en el artículo 2.2.4.2.5.2 numerales 6.1 y 6.2 del Decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones.						
	Resolucion 1111 de 2017	2017	TODO	si	Ministerio del trabajo	Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes, deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos. El resultado obtenido obligará o no a realizar un Plan de Mejora. El Plan de Mejora debe contener como mínimo lo siguiente: ... a) Las actividades	X		X			

						concretas a desarrollar. b) Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora. c) El plazo determinado para su cumplimiento. d) Los diferentes recursos administrativos y financieros. e) Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en las empresas.						
	Circular 026 de 2018	2018	TODO	si	Ministerio del trabajo	Dar cumplimiento la numeral 144 del Acuerdo Nacional Estatal 2017,	X		X			

						estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (definidos bajo la Res.1111 de 2017						
SISTEMA DE GESTION EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Resolucion 0312 de 2019	2019	TODO	Si	Ministerio del trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	**X**		**X**			
	Decreto 052 de 2017	2017	ART 24	Si	Ministerio del trabajo	Comprobar ante las autoridades competentes de SO, si es necesario, mediante estudios evaluativos, que se cumplen las normas de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para la protección de la salud de los trabajadores. Art. 24	**X**		**X**			
	Decreto 614 de 1984	1984	ART 24	Si	Ministerio del trabajo	Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes	**X**		**X**		Cuando ocurre el accidente la coordinadora de gestión	COORDINADORA DE SG-SST

						de trabajo y las enfermedades profesionales que se presenten. Art. 24					humana informa a la ARL	
	Decreto 614 de 1984	1984	ART 24	Si	Ministerio del trabajo	Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos, sus efectos y las medidas preventivas correspondientes. Art. 24	X		X		El área de gestión humana se encarga de brindar capacitaciones y brindar toda la información al personal	COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto 614 de 1984	1984	ART 24	Si	Ministerio del trabajo	Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos para la prevención de los riesgos profesionales. Art. 24	X		X		Actualmente en la empresa se brindan cursos a través de una plataforma virtual donde los colaboradores pueden realizar los cursos.	COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto 614 de 1984	1984	ART 24	si	Ministerio del trabajo	Permitir que representantes de los trabajadores participen en las visitas de inspección e investigación que practiquen las autoridades de SO . Art. 24	X		X		La empresa le brinda el tiempo a los colaboradores seleccionados para que participen en las visitas	COORDINADORA DE SG-SST

	Ley 1393 de 1993	1993	ART 32	si	Congreso de la República	Los empleadores deberán informar a los empleados sobre los aportes pagados a la protección social o garantizar que estos puedan consultar que tales sumas hayan sido efectivamente abonadas. Art.32	X		X			COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto Ley 1295 de 1994	1994	ART 24	si	Ministerio del trabajo	Determinar clasificación de la clase de riesgo de la empresa con ARP. . Art. 24	X		X		La empresa y la ARL determina la clase de riesgo al momento de la afiliación.	COORDINADORA DE SG-SST
	Ley 100 de 1993	1993	ART 15, 17. 18. 20, 22, 133, 161, 161, 204, 210, 271.	Si	Congreso de la República	Afiliación obligatoria de las personas vinculadas mediante contrato de trabajo al sistema general de pensiones, efectuar cotizaciones durante la vigencia de la relación laboral, descontar el aporte al trabajador, informar novedades. Por omisión de	X		X			COORDINADORA DE SG-SST

						pagos después de 10 años de servicio se asume la pensión, de contar con la edad requerida, podrá recibir sanciones por incumplimiento. Art. 15, 17, 18, 20, 22, 133, 161, 204, 210, 271						
	Ley 100 de 1993	1993	ART 208	Si	Congreso de la República	La prestación de los servicios de salud derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo deberá ser organizada por la EPS. Art. 208	X		X			COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto 1530 de 1994	1994	ART 1	Si	Presidencia de la República	Posibilidad de clasificar cada centro de trabajo con clase de riesgo diferente. Art. 1		X				COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto 1530 de 1994	1994	ART 10	Si	Presidencia de la República	Afiliar a la ARP, pensiones y salud a los trabajadores permanentes y asegurarse que	X		X			COORDINADORA DE SG-SST

						eventualmente empresas temporales hagan lo propio con trabajadores en misión. Art. 10 y parágrafo						
	Decreto 1530 de 1994	1994	ART 12 Y 14	Si	Presidencia de la República	Las empresas de servicios temporales tienen a su cargo el pago de aportes de los trabajadores que suministren a la Organización y la realización de los exámenes médicos. Art. 12, 14		X				COORDINADORA DE SG-SST
	Resolución 2318 de 1996	1996	Toda	Si	Ministerio de Salud y Protección Social	Licencia en Salud Ocupacional. Reglamenta la expedición de licencias en salud ocupacional para personas naturales y jurídicas. Vigilancia y control. Todos		X				COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto 806 de 1998	1998	ART 8, parágrafo 57, 80, 81.	Si	Presidencia de la República	En los casos de mora en pago de aportes al Plan Obligatorio		X			EN EL CASO DE LA EMPRESA, NO CUMPLE	COORDINADORA DE SG-SST

						de Salud, se debe asumir y garantizar la prestación de servicios de salud a los trabajadores que lo requieran. La afiliación será suspendida después de un mes de no pago de la cotización. Art. 8 parágrafo, 57, 80, 81					PORQU E LA EMPRESA SIEMPRE PAGA PUNTUAL MENTE SUS APORTES	
	Decreto 806 de 1998	1998	ART 26, 65, 73	Si	Presidencia de la República	Afiliar al Sistema de Seguridad Social en Salud a todas las personas nacionales o extranjeras vinculadas mediante contrato de trabajo y realizar el pago de aportes y publicar mensualmente los pagos a los trabajadores. Art. 26, 65, 73	X		X			COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto 806 de 1998	1998	ART 45 Y 68	Si	Presidencia de la República	Afiliación a la EPS, es libre y voluntaria por parte del afiliado y debe ser informada	X		X			COORDINADORA DE SG-SST

						por escrito al empleador al momento de la vinculación o cuando se traslade. Realizar la afiliación a la EPS mediante el diligenciamiento del formulario. Art. 45, 68						
	Decreto 806 de 1998	1998	ART 79	Si	Presidencia de la República	Reportar dentro del mes siguiente las novedades de retiro a la EPS. Art. 79	X		X			COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto 1406 de 1999	1999	ART 1, 5, 7.	Si	MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	Los aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral deberán inscribirse en el registro que, para los distintos riesgos que administren, conformarán las entidades administradoras así mismo deberán presentar, con la periodicidad, en los lugares y dentro de los plazos que correspond	X		X			COORDINADORA DE SG-SST

						a conforme a su clasificación, una declaración de autoliquidación de los aportes correspondientes a los diferentes riesgos cubiertos por aquél, por cada una de las entidades administradoras.. . Art.1,5,7.						
	Decreto 873 de 2001	2001	ART 3 Y 5	Si	Presidencia de la República	Adoptar disposiciones adecuadas y apropiadas a los riesgos, establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo (servicios de funciones preventivas para asesorar al empleador y trabajador en la preservación de un ambiente de trabajo seguro y adaptación del trabajo a las capacidades humanas). Art. 3, 5	X		X			COORDINADORA DE SG-SST

	Decreto 873 de 2001	2001	ART 12	Si	Presidencia de la República	La SO no debe significar para el trabajador pérdida de ingresos, debe ser gratuita y en los posible en horas de trabajo. Art. 12	X		X			COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto 873 de 2001	2001	ART 13	Si	Presidencia de la República	Informar a los trabajadores sobre los riesgos a la salud de su trabajo. Art. 13	X		X			COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto 1607 de 2002	2002	2	Si	Presidencia de la República	Cotizar al SGRP de acuerdo al la actividad económica de la empresa y clase de riesgo.	X		X			COORDINADORA DE SG-SST
	Decreto 4369 de 2006	2006	ART 13 Y 14	Si	Ministerio de Salud y Protección Social	Reglamenta la actividad de empresas de servicios temporales. La empresa de servicios temporales está obligada a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros constituida en Colombia, a favor de	X		X			COORDINADORA DE SG-SST

						los trabajadores en misión, para amparar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones. En caso de iliquidez deberá depositarse en el Ministerio de Protección Social. La empresa de servicios temporales informará a la empresa usuaria dentro de los 10 primeros días de mes la afiliación efectuada a seguridad social integral de sus trabajadores que se han desempeñado en misión en el mes inmediatamente anterior. También es responsable la empresa de servicios temporales de las obligacione						

						s del programa de salud ocupacional para trabajadores de planta y en misión, en virtud del Decreto 1530 de 1996. La empresa usuaria debe suscribir siempre por escrito los contratos con las Empresas de Servicios Temporales y en ellos se hará constar que la Empresa de Servicios Temporales se sujetará a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo para efecto del pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos de los trabajadores. Igualmente, deberá indicar el nombre de la compañía aseguradora, número						

						de la póliza, vigencia y monto de la misma, con la cual se garantizan las obligaciones laborales de los trabajadores en misión. La empresa usuaria verificará que las Empresas de Servicios Temporales respondan por la salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión. Art. 13, 14						
	LEY 1393 DE 2010	2010	Capitulo III Artículos 26 a 33 sobre los aportes a la Seguridad Social.	Si	Congreso de la República	La celebración y cumplimiento de las obligaciones derivadas de contratos de prestación de servicios estará condicionada a la verificación por parte del contratante de la afiliación y pago de los aportes al sistema de protección	X		X			COORDINADORA DE SG-SST

						social, conforme a la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional. Las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud deben hacerse sobre la misma base de las cotizaciones efectuadas al Sistema de Riesgos Profesionales y pensiones.						
	Ley 1429 de 2010	2010	ART 22	Si	Congreso de la República	PUBLICACIÓN REGLAMENTO DE TRABAJO. Se modifica el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la	X		X			COORDINADORA DE SG-SST

						fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.						
	Ley 1429 de 2010	2010	ART 17,18,24	Si	Congreso de la República	Establece incentivos, inclusive tributarios, en la creación de nuevas empresas. Simplifica trámites comerciales. Crea el sistema nacional de demanda de empleo y orienta la formalización y generación de empleo en los sectores rural y urbano, grupos vulnerables y personas con bajos ingresos. Simplifica trámites laborales relacionados con objeción al reglamento interno de trabajo, precisa	X		X			COORDINADORA DE SG-SST

						descuentos prohibidos, autoriza pagar en suma de dinero o compensar hasta la mitad de las vacaciones siempre que se realice un acuerdo por escrito entre trabajador y empleador.						

Fuente. Elaboración propia