

Artículo de reflexión

Diseño de la fase del planear de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Design of the planning phase of an occupational health and safety management system

Anyi Lorena Bernal Lozano¹ Johann Felipe Ordoñez Escobar², Millerlady Quintero Balanta³,

Recibido: 30 Marzo 2017

Aceptado para publicación: 20 Diciembre 2017

RESUMEN

Introducción: Los diversos cambios que se presentan a diario en las organizaciones frente a los escenarios de trabajo y la forma de producción, ayudan entender la necesidad de discutir acerca de mejores condiciones en la seguridad y salud en el trabajo. Históricamente se han desarrollado estrategias que proporcionan bienestar a los trabajadores en las empresas, situación que no es ajena a la realidad laboral colombiana.

Objetivo: diseñar la fase de planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la normatividad nacional vigente de Colombia en una mediana empresa de la ciudad de Cali.

Métodos: Estudio de tipo descriptivo documental aplicado. Resultados: el lugar objeto de estudio al iniciar el diseño de la fase planificación se encontraba en el proceso de ejecutar el cambio del programa de Salud Ocupacional al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; se desarrolló una evaluación que permitió reconocer el estado inicial y final después de ejecutar las estrategias para planificar y generar el cumplimiento de los estándares mínimos de la normatividad legal vigente en Colombia.

Conclusión: Para concluir a través de la evaluación inicial en seguridad y salud en el trabajo según los parámetros normativos se pudo verificar que la fábrica no cumplía con los estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo dando un porcentaje bajo y un estado crítico. Esta medición permitió identificar las condiciones reales lo que conllevó a la construcción de un manual y procedimientos necesarios en el diseño propuesto.

Palabras clave: Salud laboral, gestión de riesgos, gestión en Salud.

ABSTRACT

Introduction: The diverse changes that appear daily in the organizations in front of the scenarios of work and the form of production, help to understand the need to discuss about better conditions in the security and health in the work. Historically, strategies have been developed that provide well-being to workers in companies, a situation that is not alien to Colombian labor reality.

Objective: to design the planning phase of an occupational health and safety management system according to the current national regulations of Colombia in a medium-sized company in the city of Cali.

Methods: Study of descriptive type documentary applied. Results: the place of study at the beginning of the design of the planning phase was in the process of executing the change from the Occupational Health program to the occupational health and safety management system; An evaluation was developed that allowed to recognize the initial and final state after executing the strategies to plan and generate compliance with the minimum standards of the legal regulations in force in Colombia.

Conclusion: To conclude through the initial assessment in occupational safety and health according to the normative parameters it was possible to verify that the factory did not comply with the minimum standards in occupational safety and health, giving a low percentage and a critical state. This measurement allowed to identify the real conditions which led to the construction of a manual and necessary procedures in the proposed design

Key words: Occupational health, risk management, health management.

¹ Enfermera Profesional, Estudiante Especialización Salud Ocupacional, Universidad libre seccional Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

² Fisioterapeuta, Escuela Nacional del Deporte, Estudiante Especialización Salud Ocupacional, Universidad libre seccional Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia. jojan78899@hotmail.com

³ Fisioterapeuta, Escuela Nacional del Deporte, Estudiante Especialización Salud Ocupacional, Universidad libre seccional Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

INTRODUCCIÓN

En el mundo organizacional, las empresas y los empresarios tienen como principal enfoque la producción de bienes y/o servicios como desempeño económico, acompañado de un adecuado balance ambiental y responsabilidad social en pro de favorecer la seguridad y salud de sus colaboradores, quienes son parte importante dentro de la organización. Para ello es necesario contar con estrategias en prevención de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos, buscando evitar que se originen accidentes laborales y se desarrollen enfermedades laborales en las que se vea directamente afectada la calidad de vida del empleado. Para que esto se pueda cumplir, los empresarios tienen como principal objetivo desarrollar los elementos de seguridad y salud en el trabajo basados en el cumplimiento de la legislación pertinente y la evaluación y valoración del riesgo.

De acuerdo con estimaciones a nivel mundial realizadas por la OIT cada año cerca de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo; siendo 2.34 millones las que mueren debido a accidentes graves o enfermedades laborales.¹ Así mismo la Organización Mundial de la Salud OMS estima que en muchos países, más de la mitad de trabajadores están empleados en el sector informal, lo que genera falta de protección social, atención sanitaria y aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.²

En nuestro país según FASECOLDA entre los años 2014 y 2016 se presentó un aumento de accidentalidad en los trabajadores, lo cual se puede atribuir a que aumentó la cultura del reporte de accidentes de trabajo por la nueva normatividad en SST.³ También se puede observar que entre el año 2016 y 2017 hubo una disminución del 7% en cuanto a la accidentalidad laboral, aunque las cifras en Colombia continúan siendo altas.^{4,5} Esta disminución y la presentación de la tasa de accidentes y enfermedades laborales se debió a los cambios legislativos que han exigido mayor compromiso de las compañías colombianas y que por tanto la expectativa durante el último año es que hayan empezado a implementar un sistema de gestión que permite una mejor identificación de los peligros y riesgos, control sobre ellos, creación de un plan de capacitación, entrenamiento del personal entre otras actividades necesarios, lo que puede conllevar a que se presenten menos accidentes en las empresas y un adecuado proceso de transición de programa de salud ocupacional a sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa objeto de este trabajo de grado es una fábrica de calzado en cuero, que contó desde su fundación en el año 2012 hasta el momento del desarrollo de este proyecto con un programa de salud ocupacional, el cual contribuyó al bienestar de los 85 trabajadores que efectúan el proceso productivo. Con base en lo anterior, es importante resaltar que la empresa en la cual se llevó a cabo esta propuesta, tuvo como necesidad la actualización y transición de su programa de salud ocupacional a un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lograrlo se propuso ejecutar un diagnóstico inicial que permitiera medir el estado base de los requisitos y con el resultado obtenido reconocer las condiciones de la compañía para la elaboración de los procedimientos correspondientes a la fase del planear del SG-SST conforme a la normatividad vigente - Decreto 1072 de 2015 y

Resolución 1111 de 2017, todo esto con la finalidad de favorecer el adecuado control de los peligros y riesgos, la salud y bienestar de los trabajadores y una cultura de seguridad industrial.

Contexto histórico

El constante cambio global, avances tecnológicos y la adaptación del ser humano al mundo actual, ha conllevado que ocurran ajustes en el campo laboral. Cambios que durante diferentes décadas de la historia de la humanidad han aumentado a su vez agentes de riesgos para la salud. Esta dinámica ha conllevado a la necesidad de la creación de normas, actividades, programas y hasta sistemas de salud bien diseñados que favorezcan entornos seguros y saludables en el trabajo.

Europa y la legislación laboral. La primera gran etapa de evolución social, económica e industrial fue la Revolución Industrial, reconocida como aquel período histórico que se desarrolló desde la segunda mitad del siglo XVIII, hasta principios del XIX, donde pasaron innumerables transformaciones y se comenzaron a implementar leyes para la protección de los trabajadores como exigencia a los cambios que empezaron a vislumbrarse en la sociedad de la época.⁶

Norte América y su liderazgo durante la segunda revolución industrial. Posterior a la tecnificación de procesos en Europa, apareció en Estados Unidos la Segunda Revolución Industrial, que inició en 1870 y se extendió hasta 1914, con una serie de desarrollos dentro de la industria química y eléctrica, donde se enfocaron en el diseño de puesto de trabajo para obtener el máximo provecho de las capacidades de los obreros, manteniendo incentivos a los trabajadores, y dio importancia al factor humano para lograr una buena productividad.⁷

Todas estas propuestas dieron aportes significativos que al pasar de los años demandó la protección del trabajador de una manera más decisiva, ejemplo de ello, es la importancia que tuvo el 29 de diciembre de 1970, cuando el presidente Nixon firmó la Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales (la Ley OSHA), la cual se estableció la OSHA.⁷

Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina. México fue uno de los primeros países en implementar un modelo desarrollado a base de los aportes de las investigaciones de la Medicina Social Latinoamericana. Su concepto de Salud y Enfermedad Laboral tenía la participación del trabajador que era el directamente encargado de la transformación de su realidad laboral.⁷

En el año 1975 se realizó el Anuario de la OIT donde se incluyeron datos sobre accidentes mortales ocurridos en nueve países del continente, dando muestra de la magnitud del problema al que la región debía enfrentarse porque la salud y el bienestar son factores que permiten el desarrollo económico, social y sostenible de la población trabajadora y sociedad en general.⁸ Del mismo modo en el año 1998 la Organización Panamericana de la Salud elaboró el Plan Regional de Salud de los trabajadores, donde se incluyó la promoción de acciones para disminuir y eliminar agentes y factores de riesgo; coincidiendo con los objetivos propuestos por la Organización Mundial de la Salud sobre la Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional para Todos.⁹

Programa de Salud Ocupacional. Posteriormente los continuos lineamientos OIT a nivel global permitió que Colombia creara diferentes mecanismos legales para garantizar la efectividad y permanencia de las mejores condiciones de seguridad y salud en las empresas del país. La resolución 1016 de 1989 define a los programas de salud ocupacional como “la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria”.¹⁰

Modelos de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los modelos de la gestión de los agentes de riesgo en el ambiente laboral a través de la historia, se han enfocado en el desarrollo de un sistema con mejora continua que se articule a la estructura, organización y administración de las empresas, donde el objetivo fundamental es proteger la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control del medio ambiente. A nivel internacional las normas de mayor reconocimiento en los sistemas de gestión han sido, para el cumplimiento de exigencias de satisfacción del cliente y proveer productos y servicios de alta calidad ISO 9001: 1994;¹¹ Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001: para el plan de manejo ambiental en cualquier organización con el objetivo de las mejores prácticas ambientales en los procesos de la organización.¹¹ Posteriormente las OSHAS publican la norma 18000 que orienta el establecimiento de requisitos mínimos de mejores prácticas en gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinado a permitir en una organización control de riesgos para SST y mejorar el desempeño.¹¹

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en el año 2001 “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001”. Estas directrices son principios acordados a nivel internacional para proporcionar el desarrollo de una cultura de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones.¹²

Seguridad y salud en Colombia Seguido a la implementación de la Ley 57 1915 surgieron otras leyes que impulsaron el fortalecimiento en la protección de los trabajadores ante peligros y riesgos en el desarrollo de su trabajo, aquellas tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia.¹⁰ Entre los años 1918 y 1946 se crearon diferentes leyes las cuales dictaminaban las medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, reglamentación de la enfermedad profesional, auxilios vacaciones y contratación laboral, creación del Ministerio de Protección Social, creación de Instituto de Seguros Sociales. A partir del año 1950 hasta 1984 se empezaron a crear los Decretos que acompañarían y reforzarían el cumplimiento de dichas leyes creando el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Sanitario Nacional y protección frente a riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos y eléctricos.¹⁰ En 1989 se creó la resolución que reglamento la organización y funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas del país bajo los subprogramas Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

En el año 1993 se aumentó la legislación nacional con la

creación de la Ley 100 mediante la cual se implementó el Sistema de Seguridad Social integral en Colombia perfeccionando la legislación con el Decreto – ley 1295 de 1994 el cual creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, la Ley 1562 de 2012 Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Decreto 1443/ 2014 mediante el cual el gobierno nacional adopta medidas para la administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo como estrategia hacia un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.¹⁰

Teniendo en cuenta el gran impacto de los cambios legislativos en materia de salud ocupacional en el país, en el año 2015 el Ministerio del Trabajo presentó el Decreto Único Reglamentario para el sector trabajo, Decreto 1072 que aborda toda la estructuración del sector trabajo, inspección vigilancia y control, riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, normatividades referentes al empleo y demás disposiciones generales en favor de mejores condiciones del trabajador.¹³ Igualmente, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017,¹⁴ donde estableció estándares mínimos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes; a su vez contempla tiempos por fases para el desarrollo del mismo, la propuesta es la siguiente:

- a) Fase de evaluación inicial: Junio a agosto de 2017
- b) Plan de mejoramiento: Septiembre a diciembre de 2017
- c) Ejecución del SG-SST: Enero a diciembre de 2018
- d) Seguimiento y plan de mejora: Enero a marzo de 2019
- e) Inspección, Vigilancia y Control: abril de 2019 en adelante

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. A partir del Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.4.4, y la Resolución 1111 de 2017, entenderemos el SG-SST como el proceso por el cual se desarrolla una mejora continua de pasos lógicos y por etapas, fundamentado en la constante mejora, en las cuales se incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y gestiones de mejora, buscando anticipar, valorar y auditar, con el fin de reconocer, valorar y vigilar, los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.^{13,14}

Fase de Planificación del SG-SST. Se entiende como planificación un proceso premeditado y con una ejecución ordenada y estructurada de las actividades presentes y futuras con el fin de desarrollar un objetivo determinado en una organización, está enlazada con la toma de decisiones, con la filosofía y con las políticas de la empresa.¹⁵

La planificación, se basa en aplicar técnicas que nos llevan a decidir qué es lo que se debe hacer, como se debe hacer y cómo se evalúa aquello que debe hacerse, posterior a haberlo realizado. Según la normatividad vigente relacionada con el decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.17 la planificación está dirigida a:

- I. Cumplir con la legislación a nivel Nacional que se encuentra vigente para riesgos laborales.
- II. Fortalecer los componentes del SG-SST.
- III. La mejora continua en los resultados en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.

Resolución 1111 de 2017. Mediante la cual estableció los estándares

mínimos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Estos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, sin importar su tamaño o tipo de riesgo. Según esta resolución el Ministerio de Trabajo define a “los estándares mínimos como un conglomerado de normas, exigencias y procedimientos por medio de los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, que debe ser precisa para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”.¹⁴

Adicionalmente, se debe comprender que el aspecto central de esta resolución es la aplicabilidad a todos aquellos que tienen empleados y/o manejen una relación civil, administrativa y comercial y que por ende el cumplimiento de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser una prioridad de la organización.

A continuación, se cita quienes por cumplimiento de ley adquieren la responsabilidad de ejecutar el sistema de gestión:

- Empleadores públicos y privados.
- Trabajadores dependientes e independientes. Contratantes (civil, administrativo y comercial).
- Organizaciones de economía solidaria. Sector cooperativo.
- Agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores a ARL.
- Empresas de servicios temporales.
- Estudiantes afiliados al SGRL.

Hay que mencionar, además, que la expedición de los estándares mínimos se da a partir de la necesidad de tener unos criterios de evaluación para todos los representantes del Sistema General de Riesgos Laborales en el marco del Sistema de la Garantía y Calidad de Riesgos Laborales.

Es necesario recalcar que acatamiento de esta norma le proporciona el derecho a la empresa de recibir un reconocimiento oficial por parte del Ministerio de Trabajo quienes certifican que una empresa cumple con estos estándares mínimos.¹⁵

MATERIALES Y METODOS

El estudio se desarrolló en torno al cumplimiento de los principios básicos del código de ética, promulgado por la Comisión Internacional de Salud ocupacional y se ajustó a los principios de la declaración de Helsinki. Es un estudio de tipo descriptivo documental aplicado, que tuvo como finalidad diseñar la fase del planear de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el trabajo basado en la normatividad vigente, en una empresa del calzado de Santiago de Cali; lo anterior se abordó con tres fases de la siguiente manera.

Fase I Preparación

Revisión bibliográfica en bases indexadas, normatividad vigente sobre SG-SST en Colombia, lineamientos en seguridad y salud en el trabajo propuestos por OIT, OPS y OMS, construcción del proyecto, acercamiento inicial y reunión de concertación del proyecto para establecimiento de acuerdos con la empresa

y cronograma de actividades, revisión y aprobación del comité de ética de la institución educativa; posteriormente inició la planificación del SG-SST. Se propuso variables de tipo cuantitativo nominal para darle valor a los estándares mínimos que da el Ministerio del Trabajo; con los cuales se puede visualizar un estado porcentual del ciclo PHVA.

Fase II Diagnostico

El Capítulo 7 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, estableció el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, requiriendo por parte de los integrantes, el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como en el desarrollo y aplicación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Para realizar el diagnóstico situacional de la empresa objeto de estudio en cuanto al SG-SST, se tomó la herramienta de evaluación inicial del ministerio del trabajo de Colombia que tiene en cuenta el esquema y los parámetros de los estándares mínimos para el Sistema de Gestión propuesto en el año 2015 en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072¹³ junto con la resolución 1111 de 2017¹⁴, normatividad que ofrece pautas sobre los elementos que debe cumplir en cada una de las etapas del ciclo PHVA y la determinación de un periodo de tiempo para aplicar dependiendo el número de trabajadores que se encuentren en ellas.

Descripción del instrumento de evaluación inicial. La normatividad vigente nacional determina que el empleador y/o contratante en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo debe planificar y hacer efectivo un Sistema de Gestión con un esquema de mejora continua alimentada por los cambios necesarios en el área de seguridad y salud; para ello el ciclo de Deming (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) es el acorde para cumplir este enfoque de la mejora continua que permite establecer un proceso de bienestar de la salud de los empleados y la seguridad de la empresa.

Por consiguiente, fue necesario plasmar una línea de base del sistema con los resultados de una evaluación inicial que permitió conocer el estado real de la empresa en seguridad y salud en el trabajo y la debida intervención, identificando las necesidades y prioridades en seguridad y salud en el trabajo y cumplir objetivamente con los requisitos legales.

Para cumplir con tal fin se tomó la herramienta de evaluación inicial establecida en la Resolución 1111 de 2017¹⁴ que orienta sobre los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleadores y contratantes, reconociendo según la resolución formulada por el Ministerio de Trabajo como un conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo en el sistema general de riesgos laborales.

Esta evaluación plantea la estructura del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo según el Ciclo PHVA; la primera fase PLANEAR contempla como requisito los estándares de

designación de Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST, Evaluación inicial del SG-SST, Plan Anual de Trabajo, Conservación de la documentación, Rendición de cuentas, Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, Comunicación, Adquisiciones, Contratación, Gestión del cambio, dando un valor de calificación del 25%.

Seguidamente la fase II del ciclo PHVA que corresponde al HACER con un porcentaje de calificación del 60% incluye en su valoración los ítems Gestión de la salud como aquella encargada de verificar condiciones de salud en el trabajo, registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo y el favorecer mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores; el segundo ítem gestión de peligros se enfoca en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y las medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos; finalmente riesgos y gestión de amenazas tiene como tarea el desarrollo del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

La tercera fase III VERIFICAR contiene la auditoria y gestión de los resultados con un valor 5% y la fase IV de ACTUAR comprende el mejoramiento mediante todas las acciones preventivas y correctivas con base en los resultados hallados en el SG-SST con valor porcentual del 10% de evaluación.

Fase III Estructuración

Esta última fase tuvo como objeto la construcción de un Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que contenga todos los elementos necesarios correspondientes a la fase planear con relación al diagnóstico inicial realizado, tomando como guía los estándares mínimos del Ministerio del Trabajo del decreto 1072/2015 y la resolución 1111/2017.

Al finalizar la elaboración escrita de los procedimientos, matrices y documentos pertenecientes al Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para el cumplimiento de los estándares requeridos dentro de la fase de planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, se llevó a cabo una segunda evaluación con la herramienta establecida en la Resolución 1111 de 2017 con el objetivo de conocer el porcentaje obtenido después de la intervención realizada.

RESULTADOS

Posterior a la elaboración de la documentación requerida para sustentar los estándares de la fase de planificación, la empresa logró mejorar de 7.5% de la evaluación inicial a 17% en la evaluación final de esta fase.

Los resultados de la segunda valoración llevada a cabo posterior a la planificación del SG-SST, muestra un mejoramiento de la fase hacer debido al desarrollo de algunos de los estándares pertenecientes a esta fase; la medición en la valoración inicial dio

23% que aumentó al 31.5% posterior a la intervención de este proyecto.

Los resultados obtenidos en el estándar Gestión de los resultados correspondiente al requisito y fase verificar que hace referencia a los resultados tenidos del Sistema de gestión, se encontró que posterior a la intervención llevada a cabo con el proyecto se logró un mejoramiento del 1.25 % de cumplimiento, debido al diseño de indicadores de estructura, proceso y resultado para hacer la medición necesaria de actividades proyectadas en el sistema de gestión que deben tener una verificación y evaluación en su ejercicio.

La evaluación y calificación del último estándar de la fase actuar en la segunda medición, refiere que se mantiene el resultado en 0% de su cumplimiento, debido a que de momento no se han generado ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora a través de los resultados obtenidos en la fase anterior.

La empresa se encuentra en su primera evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo en un puntaje de 30.5 % de 100% ubicándose en un estado crítico. Al terminar el proyecto y ser reevaluado para conocer los avances, su segunda evaluación permite vislumbrar un aumento de 19.0 % que da como resultado una mejora al 49.8 % que sigue siendo por debajo del 60.0 % de cumplimiento mínimo exigido que indica que sigue en un estado crítico del sistema de gestión.

DISCUSIÓN

La manufactura es bien conocida como la transformación de materias primas a productos elaborados que son demandados para satisfacer las necesidades humanas; sin embargo, es claro que el proceso manufacturero sin importar su producción artesanal o industrial tiene inherente un sin número de peligros y riesgos para la población trabajadora.

Con respecto a la formalidad del sector de calzado en Colombia cabe mencionar que otras investigaciones tuvieron hallazgos que lamentablemente persiste en el sector la informalidad laboral e incumplimiento con la totalidad de obligaciones por igual con sus trabajadores en normatividad laboral, situación que se convierte en un reto para mejorar al máximo este sector económico con responsabilidad social para el desarrollo del país.¹⁶

Sin embargo, la compañía participe de este proyecto de grado ha manifestado su preocupación por crecer en el sector evadiendo la premisa de informalidad e incumplimiento de las responsabilidades laborales que se ha encontrado en otras investigaciones.

Para ello se resalta el esfuerzo de la alta gerencia en realizar contratación con todas sus prestaciones y evitar que se presenta los casos de compañías homónimas, donde el empleado no es vinculado como lo exige la legislación nacional vigente.

En segundo lugar, en materia de riesgos laborales la empresa contaba con la administración de su Programa de Salud Ocupacional que al abordarse se encontró con debilidades, pero operativo. En este caso la óptica de la alta dirección era trabajar

lo mejor posible para prevenir y controlar los peligros y riesgos presentes, aunque al evaluar lo contenido en el programa fueron evidentes las debilidades por mejorar.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante mencionar que la transición de las compañías de programas de salud ocupacional a sistemas de gestión es un proceso que requiere tiempo, acompañamiento administrativo y recursos económicos para ponerlo en funcionamiento.¹⁷ Se encontró que en un primer momento la empresa solamente mostró un interés por obtener una serie de documentos adjuntos para cumplir con las exigencias de ley, situación que como se contrasta en otros estudios, es una constante en los diferentes sectores económicos y empresariales del país, debido a que realizan este proceso de transición solo por cumplir la norma y evitar sanciones.¹⁸

En tercer lugar, es de citar que el SG-SST se fundamenta en el ciclo PHVA que es integral y cíclico; y para obtener el máximo resultado la compañía deberá superar los retos y dificultades para lograr la implementación del sistema de gestión en todas sus fases siguiendo lo que dice las directrices de la OIT¹² y del Ministerio del Trabajo.¹³

De manera que, se recomendó a la empresa de calzado, continuar con el desarrollo de las fases siguientes, con una visión más integral de la salud ocupacional, la participación de los empleados, la articulación de los resultados, verificación de lo implementado con el sistema de gestión y poner en marcha la mejora continua, para construir día a día una compañía saludable y en el tiempo rentable.

CONCLUSIONES

Mediante la evaluación inicial en seguridad y salud en el trabajo según los parámetros normativos en el decreto 1072 de 2015 y la lista de chequeo de la resolución 1111 de 2017, se encuentra que el panorama para la mayoría de las pequeñas y medianas empresas en Colombia, se basa en el no cumplimiento de los requisitos mínimos en SST encontrándose con porcentajes bajo y estados críticos.

Con el transcurrir de los años Colombia ha demostrado ser un país que se mantiene en la constante búsqueda de estrategias para incrementar la seguridad y estabilidad de los trabajadores y demás integrantes del sector productivo, pero no solo es necesario reglamentar la operación y establecer normas y decretos, también es necesario crear mecanismos los cuales garanticen la concientización frente la importancia de la correcta implementación buscando el bien común.

Mediante la implementación del Decreto 1072 de mayo del 2015 y los estándares mínimos de la Resolución 1111 de 2017, el Estado Colombiano se acerca cada vez más al cumplimiento de estándares internacionales concernientes a la Seguridad y Salud en el Trabajo, mostrándose como un estado que piensa y quiere hacer crecer cada vez más la prevención de los riesgos más que la reacción a incidentes y accidentes ya ocurridos.

Para las empresas del país sin importar su tamaño, actividad

económica y clase de riesgo es necesario que asuman con criterio y responsabilidad su posición frente a la implementación del Sistema de Gestión, apartando un pensamiento solo a la obligatoriedad, a uno enfocado en el altruismo del beneficio que repercute tener seguridad de los trabajadores y en la competitividad de la empresa a nivel nacional o internacional.

REFERENCIAS

1. Seguridad y salud en el trabajo.orgt. Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra; 2016. Citado mayo 2017. Disponible en: <http://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>.
2. OMS. Protección de la salud de los trabajadores. Washington DC; 2017. Citado noviembre 2017. Disponible en: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health>.
3. Consejo Colombiano de Seguridad. En Colombia cada minuto se accidenta 1 trabajador. Bogotá; 2014. Citado mayo de 2017. Disponible en: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=509:accidentalidad&catid=291&Itemid=822.
4. Revista Safety. Tasa de accidentalidad laboral en Colombia 2016. Bogotá; 2017. Citado octubre de 2017. Disponible en: <https://safetia.co/tasa-de-accidentalidad-en-colombia-2016/81>.
5. Revista Dinero. Así quedó el balance de accidentes y enfermedades laborales en 2017; 2018. Citado mayo de 2018. Disponible en: <https://www.dinero.com/edicionimpresa/pais/articulo/accidentes-y-enfermedades-laborales-en-2017/255313>.
6. Lizandro W, Gallegos A. Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. Rev Cubana Salud Trabajo. 2012; 13 (3): 45–52.
7. Marinin M. Fundamentos de la Salud Ocupacional. Manizales: Universidad de Caldas; 2004. pp 82.
8. Goelzer B. La higiene ocupacional en América Latina: Una guía para su desarrollo. Washington, D.C.: OPS; 2001.
9. Conferencia Interamericana del Ministerio de Trabajo, Lima Perú, Organización Panamericana de la Salud (OPS), Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria y Ciencias del Ambiente (CEPIS); 1978, P. 9-14
10. Lizarazo AC, Fajardo J, Berrío S, Quintana L. Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Pontificia Universidad Javeriana; 2011.
11. Nueva ISO. Bogotá: La nueva ISO 9001:2015 y el Círculo de Deming, 30 julio 2013 [citado mayo de 2017]. Disponible en: <https://www.nuevaiso-9001-2015.com/2013/07/la-nueva-iso-90012015-y-el-circulo-de-deming/>.

12. Oficina Internacional del Trabajo. Directrices relativas a los sistemas de Gestión de la Seguridad y la salud en el trabajo. Ginebra: ILO.OSHA. P.10 -20; 2001.
13. Ministerio del Trabajo. Decreto Único Reglamentario Trabajo. Bogotá; 2015. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>.
14. Ministerio del Trabajo. Estándares Mínimos del SG-SST. Bogotá; 2017. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/resoluciones/2017>.
15. Enclave Rae. Planificación. Madrid; 2017. Citado: mayo de 2017. Disponible en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=planificaci%C3%B3n>.
16. Universidad del Rosario. Sector calzado en Colombia, caso de estudio y consideración de modelos de negocios en las empresas de calzado. Bogotá: Universidad del Rosario; 2013. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/4929>.
17. Molano VJH, Arévalo PN. De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Innovar. 2013; 23(48): 21-31.
18. Vega N. Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. Cuadernos de Saúde Pública. 2017; 33(6): e00062516.