

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD SOCIEDAD CULTURA Y CREATIVIDAD**

PROFESIONAL EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

**PROPUESTA DOCUMENTAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO DEL ESTADERO SAN JUANITO UBICADO EN LA
CIUDAD DE CÚCUTA, DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE PROFESIONAL EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL**

**PRESENTA
JUAN GABRIEL PUERTA HENAO
COD: 1511025032**

**ASESOR
JULIÁN ANDRÉS MARTÍNEZ RINCÓN**

ENERO 2020

INDICE GENERAL

1.	Resumen	1
2.	Palabras Claves.....	2
3.	Introducción.....	3
3.1.	Antecedentes	4
3.1.1.	Datos de la organización.....	6
3.2.	Justificación	8
3.3.	Alcance	9
3.4.	Planteamiento del problema.....	10
3.5.	Pregunta de investigación	11
3.6.	Objetivo general.....	11
3.6.1.	Objetivos Específicos	11
4.	Revisión de la Literatura.....	12
5.	Diseño Metodológico	25
5.1.	Enfoque Metodológico.....	25
5.2.	Tipo de Estudio	25
5.3.	Población.....	25
5.4.	Muestra	26
5.5.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	26
5.6.	Procesamiento y Análisis de la Información	27

5.7.	Investigación Aplicada.....	28
6.	Resultados.....	30
6.1.	Evaluación Inicial Según Obligaciones Mínimas Res. 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo. 30	
6.2.	Desarrollar la Propuesta Documental SGSST para MiPyMes.....	31
6.2.1.	Actas de responsabilidades en la implementación del SGSST	31
6.2.2.	Asignación de Recursos	32
6.2.3.	Afiliación al sistema de seguridad general de riesgo laboral	32
6.2.4.	Vigía de S.S.T.	32
6.2.5.	Cronograma de capacitación promoción y prevención	34
6.2.6.	Política de SST	34
6.2.7.	Objetivos del SST.....	34
6.2.8.	Especificaciones Legales.....	35
6.3.	Aplicar metodología propuesta en la G.T.I del SG – SST, MiPyMes del Ministerio del Trabajo para desarrollar propuesta documental SG - SST en el Estadero San Juanito	35
6.3.1.	Planeación anual del trabajo.....	35
6.3.2.	Perfil sociodemográfico	36
6.3.3.	Programa de Inducción y Reinducción	44
6.3.4.	Procedimiento exámenes médicos ocupacionales.....	45
6.3.5.	Investigación de AT	46

6.3.6.	Preparación para emergencias	48
6.3.7.	Procedimiento para proveedores o contratación de servicios	49
6.3.8.	Acciones preventivas o correctivas	50
7.	Discusión y Conclusiones.....	51
7.1.	Discusión	51
7.2.	Conclusiones	52
	Referencias Bibliografía	54

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Información de la Empresa</i>	6
Tabla 2. <i>Cotización</i>	6
Tabla 3. <i>Ocupación y áreas de trabajo</i>	7
Tabla 4. <i>Distribución por cargo</i>	26
Tabla 5. <i>Resultado Evaluación Inicial del SG – SST</i>	30
Tabla 6. <i>Informe actividades de Vigía de SST</i>	33

INDICE DE GRAFICAS

<i>Grafica 1. Cumplimiento de Estándares Mínimo SG - SST</i>	30
<i>Grafica 2. Edades de los trabajadores del Estadero San Juanito</i>	36
<i>Grafica 3. Estado civil de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	37
<i>Grafica 4. Género de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	37
<i>Grafica 5. Número de personas a cargo de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	38
<i>Grafica 6. Nivel de escolaridad de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	38
<i>Grafica 7. Tenencia de vivienda de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	39
<i>Grafica 8. Estrato de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	39
<i>Grafica 9. Ingresos de los trabajadores de Estadero San Juanito.</i>	40
<i>Grafica 10. Antigüedad en la Empresa de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	40
<i>Grafica 11. Antigüedad en el cargo actual de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	41
<i>Grafica 12. Tipo de contratación de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	41
<i>Grafica 13. Uso del tiempo libre de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	42
<i>Grafica 14. Diagnóstico de enfermedad de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	42
<i>Grafica 15. Tipo de enfermedad.</i>	42
<i>Grafica 16. Fumadores del Estadero San Juanito.</i>	43
<i>Grafica 17. Consume alcohol de los trabajadores del estadero San Juanito.</i>	43
<i>Grafica 18. Frecuencia de consumo de alcohol.</i>	43
<i>Grafica 19. Practica de deporte de los trabajadores del Estadero San Juanito.</i>	44
<i>Grafica 20. Frecuencia.</i>	44

ANEXOS

Anexo A. Encuesta Perfil Sociodemográfico.....	26
Anexo B. Estándares Mínimos Resolución 0312 de 2019 Equidad ARL.....	27
Anexo C. Matriz de Riesgos Estadero San Juanito.....	27
Anexo D. Acta Designación del Responsable del SGSST.....	31
Anexo E. Acta Compromiso del Personal Asignado del SGSST.....	31
Anexo F. Acta Compromiso de la Gerencia del SGSST.....	31
Anexo G. Acta compromiso de los Trabajadores del SGSST.....	31
Anexo H. Acta Compromiso Comité Convivencia Laboral.....	32
Anexo I. Acta Compromiso Vigía de SST.....	32
Anexo J. Asignación de recursos.....	32
Anexo K. Matriz de Asignación de Recursos.....	32
Anexo L. Afiliación al S.G.R.L.....	32
Anexo M. Acta Vigía S.S.T.....	33
Anexo N. Cronograma de capacitación Vigía de SST.....	33
Anexo O. Programa de capacitación de promoción y prevención.....	34
Anexo P. Política de S.S.T.....	34
Anexo Q. Matriz de Objetivos.....	34
Anexo R. Indicadores de Gestión.....	35
Anexo S. Matriz de Requisitos Legales.....	35
Anexo T. Plan de Trabajo Anual.....	35
Anexo U. Inducción y Reinducción.....	44
Anexo V. Acciones preventivas o correctivas.....	50

1. Resumen

El presente documento ha tenido como propósito es documentar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Estadero San Juanito de Cúcuta, departamento Norte de Santander, de acuerdo con la Guía Técnica de Implementación (G. T. I) del SGSST MiPyMes y la Res. 0312 de 2019 del ministerio del trabajo.

Así mismo permitirá abordar por medio de la investigación una situación problema identificada en el Estadero San Juanito de Cúcuta, departamento Norte de Santander, en cuanto a la obediencia de lo determinado en la ley de colombiana en el ámbito de la SST. Por lo tanto, teniendo en cuenta el análisis primario del sistema desarrollado en el Estadero San Juanito, se ha evidenciado la prioridad de desarrollar la documentación del SG-SST según G.T.I, MiPyMes y la Res. 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, buscando como meta el cumplimiento de la normatividad y el bienestar de la población trabajadora.

A través del SG-SST se pretende que el Estadero San Juanito de Cúcuta, departamento Norte de Santander, estructure y aplique las medidas de SST, teniendo en cuenta mejorar las condiciones del medioambiente laboral en el cual se desarrolla el trabajo con cada uno de los colaboradores, controlando los peligros y riesgos presentes en las cada una de las tareas ejecutadas en los puestos de trabajo con la implementación, el mantenimiento y mejoramiento continuo.

2. Palabras Claves

Seguridad laboral, salud en el trabajo, sistema de gestión, riesgo, promoción y prevención,

3. Introducción

El trabajo es un medio por el cual las personas satisfacen sus necesidades básicas, se ha convertido en un derecho y no solo un deber social, de tal manera que se define el mismo como una condición básica y fundamental de todo ser humano, el realizar una actividad en donde el hombre crea, transforma y asegura bienes y servicios, conlleva riesgos ocupacionales que pueden desencadenar consecuencias irreversibles afectando la salud integral de un trabajador, la persona que desempeñe una labor dentro de una organización, necesita un entorno óptimo para un desarrollo eficiente y eficaz de las tareas asignadas, logrando que de esta manera pueda gozar de una buena salud integral aportando así a la productividad de la empresa.

De allí nace la necesidad de dar la importancia que se debe a la SST, por tal razón en todo el mundo se han unido esfuerzos en la creación de políticas y normas que permitan mejorar los ambientes laborales proporcionando lugares seguros de trabajo, reduciendo las lesiones y patologías que se produzcan de origen profesional, llevando al crecimiento de la productividad de las empresas y el desarrollo de un país.

Este proyecto de investigación busca dar a conocer la propuesta documental del SGSST según la G.T. I del SGSST, MiPyMes y la Res. 0312 de 2019, Ministerio del Trabajo, lo cual conducirá al Estadero San Juanito de Cúcuta, N.de Santander, al cumplimiento de la legislación vigente en SST, teniendo como meta crear entre el empleador y empleados la esmero por cumplir las medidas en SST a través de una mejora de las condiciones medioambientales controlando los riesgos dentro del trabajo.

Es por lo anterior que se presenta la propuesta para elaborar el documento del SG-SST para el Estadero San Juanito de Cúcuta, departamento Norte de Santander, según la G.T.I del SG-SST,

MiPyMes y la Res. 0312 de 2019, Ministerio del Trabajo, llevando a la organización a comprometerse con la continuidad de la implementación del mismo, dando gestión al proceso metodológico, siguiendo todas y cada una de las recomendaciones que se expongan en el documento, promoviendo la SST y responsabilizando a los trabajadores de los deberes que tiene para el cumplimiento de dicho sistema.

El diseño de dicho sistema le permitirá al Estadero San Juanito de Cúcuta, departamento Norte de Santander, a gestionar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y físicos, de manera eficiente haciendo que la SST se convierta en la prioridad que conlleve a una excelente productividad.

3.1. Antecedentes

En los inicios del siglo XX en Colombia se empieza a conocer legislación sobre el cuidado de riesgos laborales en los trabajadores, el señor Rafael Uribe trata dicho tema naciendo allí la L. 57 de 1915 que habla acerca de accidentalidad y enfermedades profesionales siendo la primera ley que se crea en el país que hable de este tema.

Fue así como se formularon otras leyes en Colombia que buscaban mejorar las condiciones laborales en torno a los peligros expuesto presentes en las diferentes actividades en el país, las cuales lograron un cambio en la SST: “la Ley 46 de 1918 que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que

promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo”. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2010)

Es así como la SST en el país se ha fortalecido paralelamente con el desarrollo a nivel mundial generando que los estados tengan la obligación de proteger a los trabajadores garantizando la mejora social, empresarial y económico de un país, Colombia ha basado la actualización de la legislación en cuanto a seguridad laboral en patrones europeos enfocándose en la normatividad alemana y británica, partiendo de conceptos como riesgo, ocupación, y conceptos tan relevantes como control y prevención.

Con la L. 100 de 1993 acompañada del Dec. 1295 de 1994, nace el SGRP, el cual, definió el modelo para asegurar, por parte de los privados, con el objetivo de crear y promocionar la prevención de los accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP), anteriormente solo se reparaba los daños y no se prevenía para que no ocurrieran. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2010).

Al nacer este nuevo sistema se Establece la administradora de riesgos profesionales (ARP), serán las que realicen la asesoría con actividades de evaluación y prevención de riesgos profesionales y estarán pendientes de los pagos de tributos económicos a los afiliados.

Con la implementación de la legislación sobre SST en el país, se han implementado directrices para proteger eficientemente a los colaboradores según los riesgos presentes en los ambientes de trabajo, que pueden afectar negativamente su integridad de manera temporal o permanente.

Teniendo en cuenta la evolución de la SST se debe resaltar que los cambios establecidos a lo largo del tiempo han tenido un impacto relevante en la población trabajadora y en el comportamiento de los empleadores, puesto que se evidencia la mejoría de la calidad de vida en la población trabajadora.

3.1.1. Datos de la organización

Nombre: Estadero San Juanito

Identificación: NIT. 63.350.084-9

Representante Legal: Elsa Esther Ariza Lemus

Tabla 1. Información de la Empresa

Oficina Principal	Dirección	Teléfono	Ciudad
Estadero San Juanito	AV 29 # 13B-08 Urbanización Las Margaritas	5766445	Cúcuta Norte de Santander

Fuente: elaboración propia

Administradora de Riesgos Laborales: La Equidad Seguros

Clasificación del Riesgo: Para la actividad principal el Estadero San Juanito tiene el siguiente nivel de riesgo:

Tabla 2. Cotización

Riesgo	Cotización
II	1.044 %

Fuente: elaboración propia

Actividad Económica Principal: según la clasificación realizada por la ARL, la principal actividad del Estadero San Juanito es la determinada en el código 2551201 – Alojamiento en residencias, moteles, y amoblados hospedajes inferiores a un día, de acuerdo con el Decreto 1607 de 2002 del ministerio de salud, “*Por el cual establece la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales*”.

Analizando las características del Estadero San Juanito, se determina lo siguiente que se encuentra localizado en el Sur Este de San José de Cúcuta, en la AV 29 # 13B-08 Urbanización Las Margaritas, zona residencial y administrativa, entre otras; tienen flujo de vehículos y personas. Esta edificación consta de una planta. En el sector se tienen los servicios necesarios de alcantarillado, agua potable, electricidad, teléfono y las vías de accesos peatonales y vehiculares es aceptables.

El predio del Estadero San Juanito está edificado con una estructura en concreto reforzado, mampostería en ladrillo de gres, cuenta con muros en bloque y ventanearía.

Tiene acabados diferentes en las habitaciones, las oficinas y depósitos, se observaron pisos embaldosados en las habitaciones y oficina, en la parte exterior de las habitaciones solo asbesto y cemento, la oficina es cerrada y quedan separadas de la recepción.

Ocupación y Áreas de Trabajo

A continuación, se presentan las áreas de la sede, según lo observado durante la visita de inspección:

Tabla 3. Ocupación y áreas de trabajo

<i>ÁREA</i>	<i>PISO</i>	<i>ACTIVIDAD POR PISO</i>
<i>RECEPCIÓN</i>	1	Recibir al cliente, y dirigirlo con la camarera según el servicio donde corresponda. Control de venta de productos. recibir dinero de pago de servicios prestado tomar las reservas y servicios de decoraciones Dar información.
<i>ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA</i>	1	control de pagos al personal manejo de personal manejo de inventario

		contabilidad
		nomina
		contratación
		Administración de las operaciones de la empresa, toma de decisiones.
<i>LAVANDERÍA</i>	1	lavado de sábanas, toallas y demás enseres para prestar servicios
<i>HABITACIONES</i>	1	prestar los servicios de la empresa
	1	prestar los servicios de la empresa
<i>HABITACIONES</i>	2	prestar los servicios de la empresa

Fuente: elaboración propia

Horarios Y Turnos De Trabajo

La organización usualmente labora de la siguiente manera:

Administración: de lunes a sábado de 08:00 a 12:00. Y de 14:00 a 18:00

Recepción: de lunes - sábado en turnos: Turno 1: 06:00 a 14:00; Turno 2: 14:00 a 22:00; Turno 3: 22:00 a 06:00; Domingos: Turnos de 24 horas se rotan entre los trabajadores.

Camareros y lavandería: en los siguientes turnos de lunes a jueves, Turno 1: 07:00 a 15:00; Turno 15: 00 a 23:00; viernes y sábados Turno 1: 07:00 a 19:00; Turno 2: 19:00 a 06:00; Turno 3: 16:00 a 19:00.

3.2. Justificación

Elaborar el proyecto de investigación nos permite establecer la importancia de la propuesta documental del SG-SST dentro de las compañías, es por lo anterior que se destaca la relevancia

en los diferentes actividades de la organización, al presentar la propuesta documental de dicho sistema en el Estadero San Juanito de Cúcuta, departamento Norte de Santander, se garantiza un ambiente seguro de trabajo que provoque un impacto en la conservación y cuidado de la salud integral de cada uno de los que allí laboran, buscando fundar la importancia en este tema para la una integridad optima de los colaboradores, definiendo con el proceso, la ejecución de barreras de control que intervengan directamente en cada uno de los riesgos y peligros hallados en tareas desarrolladas. Desarrollando una metodología que permite una determinar peligros y riesgos, para valorar, y determinar la prioridad en el control a implementar, buscando minimizar las consecuencias que traen la presencia de estos, evitando que sucedan accidentes de trabajo, además de minimizar la aparición o presencia de enfermedades laborales, llevando a la empresa a cumplir con los objetivos organizacionales y productividad.

Así mismo la propuesta documental del Sistema en base a la G.T.I del SGSST, MiPyMes y la Res. 0312 de 2019, Ministerio del Trabajo, hace que el Estadero San Juanito de Cúcuta, departamento Norte de Santander, inicie el proceso de cumplimiento con la legislación actual en temas SST en país, evitando sanciones económicas y penales.

3.3. Alcance

Esta propuesta documental se desarrolla teniendo en cuenta la G.T.I del SGSST, MiPyMes y la Res. 0312 de 2019 del ministerio del trabajo, aplica a la totalidad de trabajadores en el Estadero San Juanito. Para el cumplimiento de lo propuesto en el presente documento se hace vital la colaboración de los trabajadores, para la construcción de la Matriz de Riesgos, la ejecución del sistema, el cual se dirige al cuidado de su salud en un contexto general y calidad de vida de los colaboradores.

3.4. Planteamiento del problema

En cuanto a la SST en la ciudad de Cúcuta, muchas de las empresas no diseñan e implementan este sistema, la mayoría de los empleadores expresan su inconformidad por la inversión al cumplir con la normatividad vigente en SST, prefiriendo muchas veces arriesgarse a las sanciones legales, es así como se evidencia que muchas de las empresas que toman la decisión de elaborar y ejecutar un SG-SST lo hacen debido a que deben dar respuestas a las denuncias anónimas de algún trabajador o por la atención a las consecuencias de accidentes y enfermedades laborales graves, esta es una situación que se puede presentar en todos los niveles, tanto regional como nacional o mundial (Ministerio de Trabajo, 2013). A nivel mundial según los informes de la O.I.T, anualmente mueren un promedio de 6.500 personas mientras trabajan, esto por accidentes y enfermedades de origen laboral o profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior es importante que las empresas en Cúcuta, sepan de las consecuencias a nivel legal, económico y social que trae consigo el incumplimiento de la normatividad legal en SST, es por eso que el Estadero San Juanito siendo una empresa con servicios de alojamiento en Cúcuta, y teniendo en cuenta que en el desarrollo de sus actividades se presentan diferentes riesgos ocupacionales, es necesario presentar la propuesta documental en este tema conforme a la G.T.I del SGSST, MiPyMes y la Res. 0312 de 2019, Ministerio del Trabajo, no solo por el cumplimiento de la legislación Colombiana en el ámbito laboral, sino también por la toma de conciencia en la importancia del integralidad de los empleados y la repercusión que tiene la productividad de la organización.

El incumplimiento de la legislación actual en SST podría generar sanciones que afecten de manera irreversible la integridad de los trabajadores, por tal motivo es vital desarrollar esta propuesta documental en el Estadero San Juanito de Cúcuta, departamento Norte de Santander,

conforme a la G.T.I del SG-SST, MiPyMes y la Res. 0312 de 2019 Ministerio del Trabajo, promoviendo la integralidad de bienestar de los empleados y evitando principalmente que ocurran AT y la aparición de EP que deterioren negativamente la salud en general de los colaboradores.

3.5. Pregunta de investigación

¿El Estadero San Juanito cuenta con los documentos estipulados por el SG- SST, en cumplimiento con las obligaciones mínimas dentro de la Res. 0312 del 2019, Ministerio de Trabajo?

3.6. Objetivo general

Realizar una propuesta documental del SG-SST del Estadero San Juanito, de Cúcuta, N. de Santander, teniendo en cuenta la metodología de la G.T. I del SG – SST, MiPyMes y en el marco de la Resolución 0312 del ministerio del trabajo, EM – SST.

3.6.1. Objetivos Específicos

- Identificar el estado actual SST del Estadero San Juanito a través de la Evaluación Inicial.
- Elaborar los documentos y formatos para dicho sistema de gestión en el estadero San Juanito para dar respuesta a la Resolución 0312 del Ministerio del Trabajo.
- Proponer una estrategia o plan para desarrollar dicho S.G. para el Estadero San Juanito.

4. Revisión de la Literatura

La seguridad y la salud laboral ha tenido un cambio a lo largo de la historia, tomando a un más importancia a medida que pasa el tiempo, estableciendo mejoras a nivel normativo que busca optimizar las condiciones de trabajo y cumplir con uno de los objetivos más relevantes, con el fin de evitar que los trabajadores se accidentes, lesionen o enfermen por consecuencia de su trabajo, con el tiempo se ha determinado que estos hechos tiene directa relación y afectan la productividad de las empresas. Es así como se desarrollando la revisión de la literatura en la misma línea de investigación del presente proyecto con el fin de conocer resultados relevantes que amplíen la perspectiva en la investigación.

Nery Amparo Gonzales Gonzales en él 2009, elabora un proyecto para un SG de SSO, bajo la NTC- OHSAS 1800, para la empresa WILCOS S.A, dedicada a la fabricación de cosméticos, con el fin de ayudar a la bajar los riesgos a los que diariamente se exponen los empleados, a la vez que ayuda al mejoramiento de la productividad. En conclusión, la elaboración de sistema de SSO fuera viable ya que se logró un VNA 0.35. (González, 2009)

Juliana María Eraso Cháves en el 2014 realizo un proyecto de promoción en la salud y la SST haciendo uso de una revisión bibliográfica sobre las diferencias que existen entre lo conceptual y práctico dentro de GST y la promoción de la salud. Concluyo que teóricamente entre estos dos procesos hay una unión que ayuda a la SST en las personas que trabajan todo en el mundo, por medio de S.G. que nacen desde la promoción misma. También menciona que estos dos conceptos teóricos interactúan para logran el mismo fin, aunque pueden tener diferencias en el momento de colocarlos en práctica, ya que, aunque existen acuerdos teóricos entre ambos al momento de llevarlas a la realidad denotan que los esfuerzos para conseguir trabajos en condiciones seguras y saludables sigue siendo un problema sin resolver, donde la muerte a causa de accidentalidad y

enfermedad laboral cobran la vida de miles de personas en todo el mundo. En conclusión, se puede decir que la promoción y la gestión de la SST en muchas ocasiones chocan y en otras se complementan y de esto dependerán los resultados ya que cuando se demuestran proyectos de promoción sitiados con poca participación, inversión de dineros y tiempo la SST difícilmente será una realidad, además de que si se realizan sistemas de gestión solo con el fin de cumplir legalmente sin tener como objetivo el recurso humano tampoco se podrá cumplir con la finalidad de este. (Cháves, 2014).

Natalia Benavides M, Daniela Cánchala O. Y Leydi Hernández R. 2019, presentan un proyecto para crear un SG-SST en el HOTELES GPS ubicado en Cali, conforme al Dec. 1072 del 2015 M. Trabajo en su capítulo 6, y la resolución 0312 del 2019, con el desarrollo del mismo se documentó la pesquisa demandada por el Dec. 1072 del 2015, acordes a la actividad económica de Hoteles GPS, se procedió a efectuar dentro del HOTEL GPS la búsqueda de peligros y riesgos con su valoración según la metodología GTC 45 y para su ejecución se tuvo en cuenta la participación de los trabajadores, lo cual permitió establecer las medidas de control permitentes a cada riesgo. Este proceso llevo a identificar una alta incidencia de exposición al riesgo Biomecánico en el área administrativa, esto a causa de las posturas prolongadas y los movimientos repetitivos de miembros superiores, al igual que las posturas forzadas y prolongadas de forma continua por parte de las camareras. Otro de los riesgos importantes se presenta en el área de mantenimiento quienes realizan actividades de trabajo en alturas en acomodaciones de la fachada. Seguidamente para conocer el estado de la organización posterior al diseño SGSST, se evaluaron nuevamente los 60 Estándares Mínimos, dando ahora como resultado un porcentaje de cumplimiento del 55%, el cual continúa siendo crítico, sin embargo, este resultado denota el

interés por la alta gerencia de dar cumplimiento a lo establecido por la norma en cuanto al diseño, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema. (Natalia Muñoz, 2019).

Julio Cesar López Pamplona realiza un sistema de gestión en S.O tomando como referencia lo emanado en la (OHSAS 18001 versión 2007) para la empresa ROCEM PLAST LTDA, determino la adquisición de una certificación llevándolos a crecer organizacionalmente, dando paso al control de los riesgos involucrados en SSO, llevando a la reducción de los indicadores de ATEL, a su vez, protegiendo a los empleados de los efectos nocivos inherentes a los riesgos ocupacionales. (Pamplona, 2014).

María Silva Rodríguez con María Nellys Martínez Jiménez en el 2016, presentaron un proyecto para crear el SG-SST en base con al decreto (1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo) complementándolo con las (OSHAS 18001 versión 2007) para la compañía ANGELES OFS, teniendo como objetivo el mostrar y enseñar SGSST unido al de ambiente (SSTA), este usado y mantenido en la organización. En conclusión, después de realizar el respectivo análisis de la sucursal en Colombia, se evidencio el poco cumplimiento del (Decreto 1072 del 2015 ministerio del trabajo) respecto al SG- SST. Debido a esto fue necesario establecer un plan estratégico que permitirá diseñarlo e implementarlo, dentro de las fechas establecidas por el gobierno colombiano a través del Ministerio del Trabajo. Se realizó una etapa diagnostica con la evaluación inicial, se buscaron los requisitos legales para generar un cronograma que permitiera alcanzar los objetivos del SG -SST, los cuales fueron alcanzados en totalidad permitiendo el alcanzar el objetivo general alineado con las (OSHAS 18001 versión 2007). (Maria Nellys, 2016)

Andrés Felipe Sopó Fierro en el 2016, realizo un proyecto de aplicación y diseño (SG-SST) de maderas CABUYO S.A.S, arrojando como conclusión que el establecer y realizar dicho sistema de gestión dentro de la empresa da gran importancia debido a que es una medida correctiva a los

diferentes riesgos a los que están expuesto los trabajadores al realizar las tareas diarias. (Fierro, 2016).

Alexander Chacón Álvarez 2016, presenta un proyecto y documentación del SG-SST, para empresa contratista en construcción civil Construcciones López Barón SAS, en obediencia a la legislación en SST, concluyendo así que documentando el SG – SST y con el paso del tiempo se ve los beneficios obtenidos por la empresa al comprometerse con la vida de sus colaboradores, dando solución a la problemática presente en la empresa después de realizar el respectivo diagnóstico del sistema que permitió el control y mitigación del problema (Alvarez, 2016).

Carlos Andrés Robayo Rico 2017, desarrolla el registro del SG-SST para TEOREMA SHOES establecida en Cúcuta, N. de Santander, con el fin de elaborar la documentación pedida por el ministerio del trabajo bajo el Dec. 1072 del 2015, en lo referente al SG-SST, se concluyó después de realizar un análisis primario, el bajo cumplimiento de TEOREMA SHOES en lo referente al Dec. 1072 del ministerio del trabajo, debido a que no poseían los documentos exigidos, además de que las condiciones laborales no eran las adecuadas según la norma, por tal motivo se prioriza el inicio del documento del SG de SST para dar cumplimiento a las fechas estipuladas por la normatividad colombiana y por la parte más importante ayudar a la empresa a identificar riesgo y peligros, poder hacer seguimiento a los IT y AT y mejorar el contexto en cuanto a seguridad en el entorno laboral, evitando así sanciones y dando cumplimiento al decreto anterior mencionado. Es de esta manera que al ser aprobado el documento con todas sus características por parte de la organización se inicia el movimiento del SG-SST cumpliendo con EL Dec. 1072 del 2015 (ministerio del trabajo). (Rico, 2017)

En todos los anteriores procesos se evidencia las diferentes metodologías que se han establecido tanto a nivel internacional como nacional para el diseño del SG – SST ha sido así que

se evidencian antecedentes que permiten conocer como se ha evolucionado SST en el mundo; a través del tiempo el progreso de optimizar la SST ha sido complejo, enfocando la mirada en un hecho de carácter mundial importante que condujo cambios relevantes en la industria del trabajo, como lo fue la Revolución Industrial sucedida en Europa durante el siglo XVIII, la cual se produce a partir de la introducción de máquinas en los procesos laborales que interactuaban directamente con el trabajador, que permitía un nivel de producción más efectivo, así mismo originaron nuevas consecuencias que afectaron negativamente al trabajador en su integralidad, destacándose el acrecimiento en la ocurrencia de ATEP, debido a nuevos agentes agresores que intervenían en la tarea desarrollada en el trabajo.

Seguidamente a los acontecimientos se presentaron protestas en la comunidad trabajadora contra las presentes condiciones laborales, generando por primera vez conciencia en la preservación y protección de la integralidad de los colaboradores, lo anterior se determinó según dos aspectos importantes; el primero es el derecho de todo trabajador a la preservación y promoción de la salud y la segunda tiene que ver con el aspecto económico por su relación directa con la productividad. (Organizacion Internacinal del Trabajo, 2017)

“Por otro lado a nivel internacional en 1919 y como parte del tratado de Versalles, que termino con la primera guerra mundial, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tenía por objetivo principal la justicia social para alcanzar una paz universal y permanente, queriendo concientizar a nivel mundial magnitud y las consecuencias que acarrear los accidentes, las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo”. (Organizacion Internacinal del Trabajo, 2017) .

En 1945 al conformar las Naciones Unidas, se habló de la posibilidad de crear una organización mundial dedicada a la salud, la cual se materializó el 7 de abril de 1948 con la constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La OMS y la OIT se articularon, mediante el Comité de Salud Ocupacional dándole el reconocimiento a lo referente a SST, la relación de la promoción de la salud concretamente a las condiciones laborales reciente, durante varios años las acciones correspondientes a la promoción de la salud y las actividades de SO se ejecutaban en paralelamente, es recientemente se ha interrelacionado haciéndose aún más fuerte en la normatividad dada a nivel internacional. (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Ha sido así que el tema en mención ha ido evolucionando a través del tiempo, estableciendo normas y procedimientos que lleven a implantar entornos seguros de trabajo, teniendo en cuenta que la salud es un tema de vital relevancia que preocupa desde siempre, y es fundamental la seguridad para lograr un bienestar integral mejorando el desempeño laboral, “es por eso que existen convenios internacionales y marcos jurídicos nacionales que recuperan los avances científicos y tecnológicos en materia de seguridad y salud, seguridad e higiene en el trabajo, cuidado de ambiente y protección civil.” (Velasco, 2017).

A pesar de los esfuerzos por mejorar las condiciones de trabajo, los daños a las personas por consecuencia de su trabajo aumentan de manera alarmante según la Organización Internacional del Trabajo, “puesto que en el 2014 calculo que los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, causan más de 2.3 millones de muertes al año, de las cuales más de 350.000 son por accidentes de trabajo, y aproximadamente 2 millones por enfermedades profesionales” (Velasco, 2017). Es de considerarse que esto afecta negativamente no solo la productividad de las empresas

y la economía de un país, sino también el bienestar emocional dentro de la familia de los trabajadores afectados por los riesgos laborales, los cuales se definen como una “concepción integradora y expansionista ya que el estudio no se centra solo de un riesgo proveniente de manera directa de un proceso de trabajo sino que obliga a incluir en el análisis de las personas en situación laboral otras dimensiones que se condicionan e influyen de forma indirecta en el desarrollo de la labor en el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2017). Un trabajador puede ser afectado por uno o varios riesgos dentro de su entorno laboral, los cuales se pueden evaluar determinando la prioridad de intervención en los mismos estableciendo el nivel de frecuencia y de exposición al mismo, concluyendo con las posibles consecuencias que podrían generar la presencia incontrolada de los riesgos, estos pueden dañar la integridad psicofísica de los trabajadores, es por lo anterior que se hace necesario escuchar a los trabajadores con respecto a los riesgos que les afectan siendo estos conscientes de los mismos, obteniendo una perspectiva subjetiva directamente del afectado, dando un enfoque individual del riesgo y el trabajador, permitiendo adoptar medidas correctivas eficientes que controlen los riesgos de manera que no afecten al trabajador.

Una de las estrategias importantes por mencionar es la promoción de la salud, que Según la O.M.S y la Organización Panamericana de la Salud OPS, “la promoción de salud se reconoce como una vía para alcanzar niveles de salud deseables para toda la Humanidad” (Organización Panamericana de Salud, 2001). “Por tanto la promoción de la salud se ha extendido al campo laboral pues el trabajo es uno de sus determinantes” (Organización Mundial de la Salud, 2001) “que a su vez persigue la productividad de las organizaciones”. (Guerrero J, 2007).

La promoción de la salud se plantea como un asunto de reducción de peligros y riesgos en la salud del trabajador para su óptimo mantenimiento, y en concordancia en lo dicho por la O.M.S,

“se resalta que la salud del trabajador y su bienestar dependen de mantener un balance entre los campos físico, mental y social” (Sorensen G, 2011)

Muchos coinciden con promover de manera efectiva la salud en los ambientes laborales, Esto radica en conseguir que los trabajadores y empresas sean capaces de alcanzar sus metas, de suplir las necesidades por medio de un proceso de cambio del entorno de una forma equitativa, con recursos y oportunidades que permitan a la persona obtener un grado máximo de salud, ya que las personas por sí solas muchas veces no pueden controlar los factores que determinan su salud.

El promover una seguridad y salud plena requiere un compromiso individual y colectivo sistemático, integral y dinámico bajo una política social basada en un compromiso individual que se repliegue a todos los espacios de la organización y en el estado en general. Con esta decisión se logra obtener una mejora de la productividad de la organización además de optimizar la calidad de vida de los colaboradores. (Organizacion Mundial de la Salud, 2001).

Teniendo en cuenta que el trabajo es considerado principalmente como un derecho humano y una necesidad desde el ámbito social puesto que allí crea, reproduce y transforma bienes y servicios que benefician una sociedad, y aportan al desarrollo de un país, es allí donde se crea la importancia del diseño de un SG- SST, como un esfuerzo más para construir entornos laborales saludables teniendo por definición “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no a la simple ausencia de la enfermedad” (Organizacion Mundial de la Salud, 2010).

Para entender el proceso de dicho Sistema de Gestión, es importante conocer los términos que le involucran, teniendo como uno de ellos la gestión el cual se identifica como el “proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de una organización, y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas” (Kadi

O, 2012), la gestión por tanto se convierte en un paso fundamental para lograr los objetivos establecidos en dicho sistema, partiendo de una planeación del proceso, dicha gestión tiene por objetivo evaluar y mejorar los resultados referentes a los accidentes de trabajo, desarrollando una prevención eficaz ante los riesgos y peligros en el lugar de trabajo (Organización Internacional de Trabajo, 2001) .

Es de considerar que junto al desarrollo de la producción en gran escala, el adelanto tecnológico y la globalización se ha incrementado la cantidad de accidentes y enfermedades en el trabajo, trayendo con ellos consecuencias graves y letales, derivados de las condiciones inseguras del trabajo (Sotolongo, 2011), afectado no solo al individuo que desarrolla la tarea encomendada, sino también aquellos que conforman su núcleo familiar así mismo a la sociedad en general.

Lo anterior se ha dado a pesar de los esfuerzos que a nivel internacional se hacen por priorizar la disminución de incidentes, AT y EL, promoviendo el cuidado a nivel integral de los empleados, “integrando un proceso dentro de las empresas como el sistema, con el fin de alcanzar las metas establecidas dentro de las empresas impactando así en la calidad de vida de los trabajadores” (Sotolongo, 2011).

Los SG- SST se dirigen a las aplicaciones de las medidas de prevención y protección que se ejecutan eficientemente con una coherencia pertinente conforme al diagnóstico de riesgos profesionales, iniciando con la creación de la política en SST, donde se determinan lo que se va a tener en cuenta en materia del cuidado integral del trabajador.

Siendo así, es importante que los empleadores lleven a práctica con rigurosidad esos elementos que sustentados en teorías garanticen la salud integral de los trabajadores, teniendo en cuenta el compromiso y responsabilidad de cada una de las partes de materializar la

reglamentación dada para lograr los objetivos en SST. “Donde en el transcurso de salud - enfermedad, pretende la coyuntura de interfaces entre grupos sociales y obedece de la forma de vida, la calidad de vida y el acceso de las personas a los bienes y servicios”. (Organización Mundial de la Salud, 2001) .

En Colombia el ministerio de trabajo buscando el bienestar integral de la población trabajadora, genera una serie de normas incorporando de otros países y estableció el SG-SST, que es desarrollado y ejecutado por las directivas de la organización sin exención alguna, este fue definido jurídicamente mediante el Decreto 1072 de 2015, (Ministerio de Trabajo, 2019), es así como uno de los factores importantes del sistema es la responsabilidad tanto de empleadores como de trabajadores siendo vital para alcanzar los objetivos de la SST.

Teniendo en cuenta lo anterior en Colombia en el marco legal se define la SST más recientemente en el Decreto 1072 de 2015 del ministerio del trabajo, en su artículo 2.2.4.6.3. “disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores, tiene por objeto mejorar las condiciones y medioambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Luis Eduardo Garzon, Ministerio de Trabajo, 2015).

En Colombia la cultura de SST en las microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas, es baja y algunas ocasiones nulas, ya que solo tiene la ARL como apoyo para establecer medidas de prevención ante los riesgos presentes dentro de las empresas, se vio la necesidad de estructurar el SG-SST con la G.T I del SG-SST MiPyMes del Ministerio de Trabajo, para micro empresas, pequeñas y medianas empresas, “la cual está basada en los

principios del ciclo PHVA, de tal manera que logre la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (Ministerio de Trabajo, 2018), dando un nivel de responsabilidad a las empresas en el diseño e implementación este sistema.

Para Schvarstein el término responsabilidad se refiere a “aquello por lo cual uno se siente internamente responsable, e involucra el juzgarse a sí mismo con relación a los propios ideales y conciencia, y a su vez, plantea que el carácter social se refiere en general a una característica de las relaciones humanas”. (Schvarstein, 2003).

Por tanto, es necesario que las partes se involucren y participen de la SST, puesto que el gozar de un bienestar personal y empresarial y cumplir con los ideales personales depende de la responsabilidad en el cumplimiento de lo establecido en la seguridad laboral.

Entendiendo así que mediante el SG-SST se pueden lograr mejores resultados en la reducción de accidentes y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta que según el proceso desarrollado a través de ciclo PHVA, con el fin de dar seguimiento a los resultados de forma continua, esto conlleva una Planificación, un Hacer, Verificar y Actuar. (Organización Internacional de Trabajo, 2001).

Es importante por lo tanto tener claro que la GSST, proporciona una forma para mejorar los efectos en incidentes y accidentes dentro de la organización, gracias a búsqueda eficaz de riesgos peligros laborales. (Organización Internacional de Trabajo, 2001).

La orientación del SG-SST, tiene en cuenta la ejecución en Promoción y Prevención de forma coherente, por lo cual se determinan las políticas, compromisos etc. se tienen en cuenta los elementos devaluación en peligros y riesgos, así mismo que se tenga una participación de los

trabajadores en este proceso dando un desarrollo social en el modelo de gestión mejorando su bienestar (salud y seguridad).

La aplicación de dicho sistema tiene indudablemente resultados favorables tanto para la organización como para el empleado y la sociedad en general, conociendo que mejora los ambientes de trabajo haciendo de ellos un lugar más seguro, influyendo en el bienestar de los trabajadores de manera positiva, así como en la calidad de vida laboral, por ende, aumenta la productividad de la empresa ya que se disminuyen la tasa de ausentismos por enfermedad o accidentes de trabajo, y accidentes mortales. Es por lo anterior que podemos concluir que la adecuada planeación y desarrollo del SG-SST es primordial en el desarrollo de un país y el crecimiento económico del mismo, interviniendo directamente en la sociedad en general.

Es por esto por lo que Colombia ha implementado el Plan Nacional de SST “que se concibe como la herramienta de gestión de virtud de la cual se priorizan las necesidades que actualmente tiene el país respecto al área de salubridad laboral” (Ministerio de Trabajo, 2020). En Colombia se percibe su enfoque a fortalecer herramientas para el sistema, dejando un poco de lado la intervención científica – técnica en el trabajador, que busque mejorar las condiciones laborales, permitiendo gozar de unas condiciones óptimas de salud; lo anterior se concluye al tener como referencia que los planes de SST en Colombia se han formado bajo modelos externos, apartando en cierta manera el deber ser de la disciplina. Arrojando una conclusión importante dentro del estudio desarrollado en la universidad Nacional de Colombia en cuanto al Plan Nacional de S.S.T. desarrollado por Mariana Aguilón Ramírez, definiendo que “lo importante del desarrollo de un sistema integrado de información que muestre el estado real de la seguridad y salud en el trabajo en el país, que permita tomar medidas correctivas oportunas y se dirija hacia un

sistema de seguridad y salud laboral, decente, ecuánime con todas las garantías para el trabajador”. (Ramírez, 2014).

A pesar de los cambios estructurales que puedan traer aquellas normativas internacionales modelos, para definir la normatividad colombiana en el ámbito SST el eje central de todos estos procesos es cuidar integralmente a los empleados, y poder contar con sistemas que permitan lograr las metas eficientemente y dando herramientas didácticas para el desarrollo de los mismos, llevando a las empresas y los trabajadores a adquirir compromisos con el cuidado de la salud integral y su responsabilidad en el proceso.

5. Diseño Metodológico

5.1. Enfoque Metodológico

La finalidad del presente documento es la propuesta documental del SG-SST en el Estadero San Juanito de Cúcuta, departamento Norte de Santander; usando la metodología propuesta en la G.T.I del SG-SST para MiPyMes, y teniendo en cuenta la Res. 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que establece las obligaciones mínimas, es así como se recolecta la información de manera apropiada y segura, desarrollando una investigación de tipo descriptivo – cualitativo, así mismo logrando un diagnostico actual en dicho campo y la documentación del mismo para el Estadero San Juanito.

En esta propuesta documental es importante realizar la planificación del proceso existiendo como el eje más relevante del sistema, puesto que se establece la Política preventiva, los objetivos, se identifica las disposiciones legales por cumplir, se establecen compromisos y responsabilidades, permitiendo el desarrollo de un diagnostico primario para determinar el estado actual del Estadero San Juanito.

5.2. Tipo de Estudio

La investigación abordada en el presente documento es de tipo descriptivo – cualitativo, pues según Tamayo y Tamayo (1997), la define como aquella que “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos”. Es así como se logra identificar características fundamentales en base a la SST y proponer la documentación de este en el Estadero San Juanito de Cúcuta, N.de Santander.

5.3. Población

La población en estudio es el total de trabajadores del ESTADERO SAN JUANITO:

Tabla 4. *Distribución por cargo*

DISTRIBUCIÓN POR CARGO	
DEPENDENCIA	NO. FUNCIONARIOS
Recepción – camarero	4
Camarero	2
Servicios generales	2
Administrativo	1
Total	9

Fuente: elaboración propia

5.4. Muestra

La población total de trabajadores del Estadero San Juanito es de nueve (9) personas, entre recepcionistas, camareros, servicios generales y administrador, se puede evidenciar que la población objeto de estudio no es numerosa, por lo tanto no es necesario aplicar muestra, tomando el 100% de la población para el desarrollo de la investigación.

5.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

En la toma de los datos se utilizó la siguiente herramienta:

Encuestas: Este instrumento esta validado por el Fondo de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia (Ministerio de Trabajo), se localiza en la siguiente página web www.fondoriesgoslaborales.gov.co; utilizada para la recolección de datos personales y antecedentes de salud de la población del Estadero San Juanito, se desarrollará el estudio sociodemográfico de la población anteriormente mencionada, (Ministerio de Trabajo, 2019) (ver anexo)

Anexo A. Encuesta Perfil Sociodemográfico.

Evaluación inicial en SST: Esta se desarrolla en la empresa, basados en los estándares mínimos, determinando el cumplimiento en cuanto a los ítems establecidos según la Resolución 0312 de 2019 del ministerio del trabajo “por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”. (La Equidad Seguros , 2019).

Para desarrollar el análisis inicial se usó el instrumento de la Administradora de Riesgos Laborales la Equidad Seguros a la cual está afiliado el Estadero San Juanito de Cúcuta, N. de Santander. (Ver anexo)

Anexo B. Estándares Mínimos Resolución 0312 de 2019 Equidad ARL

Identificación y análisis de riesgo (Matriz de Riesgos): Se desarrolla la caracterización y valoración de los riesgos a través de inspecciones planeadas y entrevista a los trabajadores de manera individual. (ICONTEC INTERNACIONAL GTC 45, 2010). (Ver anexo)

Anexo C. Matriz de Riesgos Estadero San Juanito

5.6. Procesamiento y Análisis de la Información

Al recopilar los datos se evidencia la necesidad de desarrollar la propuesta documental del sistema, conforme a la G.T. del SG-SST, MiPyMes y la Res. 0312 de 2019 (E.M del SG – SST), ministerio del trabajo. Se han establecido una serie de actividades que lleven al cumplimiento del objetivo, como inspecciones planeadas, aplicación de encuestas, entrevistas al personal, identificación y evaluación peligros y riesgos, según los requisitos mínimos, analizando los datos obtenidos se evidencia que existen una serie de peligros dentro de cada labor desarrollada en la

empresa, los cuales aún no tiene un control pertinente para evitar la presencia de enfermedad laboral o la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior es útil la propuesta documental de dicho sistema conforme a la Guía Técnica y la Resolución mencionada para en el Estadero San Juanito de Cúcuta, N. de Santander, cumpliendo con la legislación vigente en SST en el país y cuidando la integralidad de los colaboradores.

5.7. Investigación Aplicada

El SG-SST, se determina en la ejecución de un enjuiciamiento dialéctico y por etapas, que se soporte principalmente en una progreso constante, con el fin de intervenir en los peligros y riesgos presentes en la empresa que afecten al salud integral de los trabajadores, la guía elaborada por el Ministerio de Trabajo MiPyMes es útil para el desarrollo del sistema por pasos de manera práctica, la guía se basa en la en el Dec. 1072 de 2015, ministerio del trabajo.

La ejecución de este sistema está basada en los principios del proceso P.H.V.A., estableciéndose como un medio que consiente en la diligencia de cada paso del sistema y que se desarrolla en toda la organización. Contiene el mismo cuatro etapas:

Planear: Esquematizar la forma de la optimizar la SST, evaluando que cosas no se están realizando adecuadamente o que hay por corregir, proponiendo opciones de mejora. Se deben tener en cuenta preguntas: ¿cómo y cuándo se hará? ¿El dónde y con quién? ¿Para qué se elaborara?; ¿Cómo se hará la evaluación de lo encontrado? ¿Qué datos se utilizarán?

Hacer: Desarrollar las medidas que se han planificado previamente, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: Hacer lo proyectado; tomar los datos necesarios; Documentar todo lo que se pudo y no hacer.

Verificar: Evaluar las acciones, procesos y procedimientos implementados para verificar su cumplimiento y resultados respecto a las metas planteadas.

Actuar: Establecer planes de acción y mejora para alcanzar de actividades propuestas respecto a la SST. (Ministerio de Trabajo, 2018)

6. Resultados

6.1. Evaluación Inicial Según Obligaciones Mínimas Res. 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

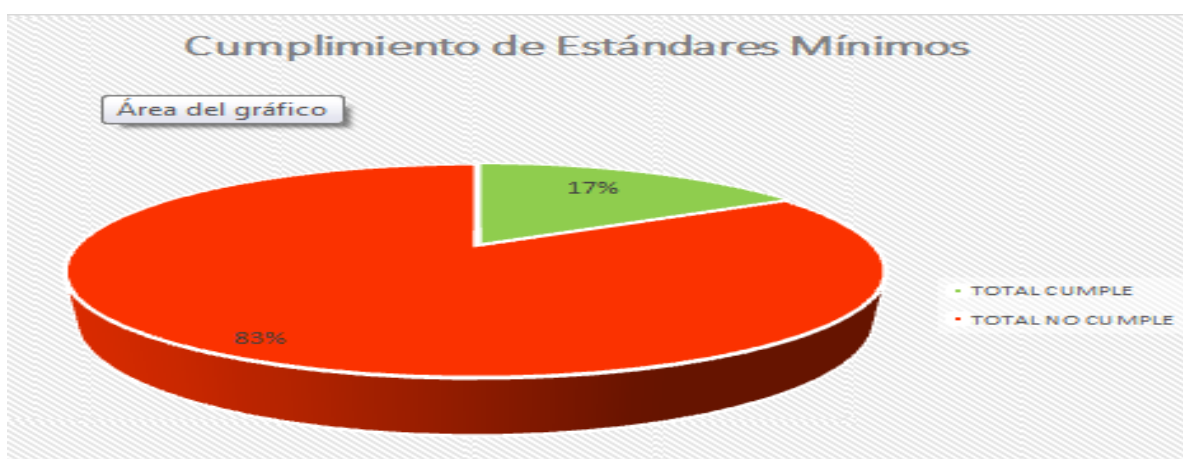
Al realizar la evaluación inicial de SST del Estadero San Juanito basado en las obligaciones mínimas, según la Res. 0312 de 2019 del ministerio de trabajo (Anexo B), formato obtenido de la (ARL), correspondiente a la afiliación de la empresa La Equidad Seguros, se evidencio un 17% de cumplimiento, dando una calificación critica, a continuación, se muestra tabla y la gráfica resultante de la misma.

Tabla 5. Resultado Evaluación Inicial del SG – SST

Total cumple	1	Porcentaje de cumplimiento	17%
Total, no cumple	5		
Total, criterios evaluados	6	Clasificación	Critico

Fuente. Elaboración propia

Gráfica 1. Cumplimiento de Estándares Mínimo SG - SST



Fuente: Elaboración propia

La evaluación detalló los siguientes resultados:

Se cumple únicamente con la afiliación a Salud, Pensión, y Riesgos Laborales, para el 56% correspondiente a cinco trabajadores, puesto que el 44% restante que corresponde a 4 trabajadores no tiene un contrato definido, ya que cubren turnos en servicios generales y de camareros.

Por otro lado, no se evidencia la asignación de la persona con el perfil adecuado para diseñar y ejecutar el SG-SST, ni un cronograma anual de capacitaciones o un plan de trabajo anual, no se realizan las evaluaciones médicas ocupacionales y no se han reconocido y evaluado los riesgos y peligros que puedan existir en cada una de las tareas dentro de las actividades desarrolladas en la empresa, por ende, no se establecen medidas para controlar las condiciones inseguras.

Según lo anterior la organización se encuentra en un nivel crítico frente a las obligaciones mínimas según Res. 0312 de 2019, ministerio del trabajo, es por lo anterior que es prioritario tomar las medidas correctivas para cumplir con lo mínimo establecido en la norma.

6.2. Desarrollar la Propuesta Documental SGSST para MiPyMes

6.2.1. Actas de responsabilidades en la implementación del SGSST

Las actas de responsabilidad dentro del sistema se desarrollan con el fin de definir los compromisos y responsabilidades de las partes que intervienen en el desarrollo del SGSST.

Estableciendo puntualmente las responsabilidades y dando a conocer las mismas a cada uno de los involucrados en el acatamiento de los objetivos del SGSST. (Ver Anexos)

Anexo D. Acta Designación del Responsable del SGSST

Anexo E. Acta Compromiso del Personal Asignado del SGSST

Anexo F. Acta Compromiso de la Gerencia del SGSST

Anexo G. Acta compromiso de los Trabajadores del SGSST

Anexo H. Acta Compromiso Comité Convivencia Laboral**Anexo I. Acta Compromiso Vigía de SST****6.2.2. Asignación de Recursos**

La asignación de recursos se realiza para determinar el dinero destinado para diseñar e implementar dicho sistema en concordancia con los objetivos planteados en el mismo. (Ver anexos)

Anexo J. Asignación de recursos**Anexo K. Matriz de Asignación de Recursos****6.2.3. Afiliación al sistema de seguridad general de riesgo laboral**

Se realiza la relación de los trabajadores determinando el nombre, la cedula la entidad promotora de salud a la cual se encuentran afiliados, el fondo de pensiones de cada trabajador y la Administradora de riesgos laborales, cada uno con su respectivo cargo. Lo anterior para tener la información del personal y saber que todos estén afiliados a salud, pensión y R. Laborales cumpliendo con lo determinado por la ley, y en caso que se necesite los datos se tenga con pertinencia la información. (Ver anexo).

Anexo L. Afiliación al S.G.R.L.**6.2.4. Vigía de S.S.T.**

La Res. 2013 de 1986, ministerio del trabajo y protección social menciona que el objetivo del Vigía de SST es participar activamente en pro de la de prevención de la salud, le corresponde

divulgar e informar sobre sobre las actividades programadas dentro del SG – SST. Así mismo deben así mismo debe propender por la participación de todas las personas dentro de dicho sistema. (Social, 1986)

El artículo 12 de la Resolución 2013 de 1986 ministerio del trabajo y protección social, establece que vigía de SST debe reunirse al menos una vez al mes, de esto se deriva que el mismo debe propender por dar desarrollo a las acciones mensuales, es así como el empleador debe contar con soporte que demuestren la dinámica del vigía. (Social, 1986). (Ver anexo)

Anexo M. Acta Vigía S.S.T

El vigía desarrolla acciones mensuales las cuales, con un informe de resultados, a continuación, se establece el modelo del informe.

Tabla 6. Informe actividades de Vigía de SST

FECHA	
OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	
<ul style="list-style-type: none"> • informe de condiciones inseguras. • informe sobre accidentes e incidentes de trabajo. • informe de capacitación en SST. • informe de registros referentes a inspecciones programadas. 	
DESARROLLO DEL INFORME	

Fuente: Elaboración Propia

Se desarrolla un programa de capacitación para el vigía de SST (Ver anexo)

Anexo N. Cronograma de capacitación Vigía de SST

6.2.5. Cronograma de capacitación promoción y prevención

Se desarrolla un cronograma de capacitación mensual de promoción y prevención dirigido al personal del Estadero San Juanito de Cúcuta del departamento Norte de Santander, se ejecuta con el fin de desarrollar directrices de intervención que involucren actividades de promoción y prevención, buscando educar o capacitar los trabajadores y así poder mitigar los riesgos descritos y evaluados en la organización, dentro de los cuales se destacan los riesgos biológicos, químicos ergonómicos y psicosociales. (Ver anexo)

Anexo O. Programa de capacitación de promoción y prevención

6.2.6. Política de SST

La política es conocida por los colaboradores que interactúan en la sociedad independientemente del tipo de contratación, es importante que en esta se evidencie el nivel de compromiso del empleador con la SST, llevando a la promoción de un ambiente que propenda por estilos de trabajo saludables. (Ver anexo)

Anexo P. Política de S.S.T

6.2.7. Objetivos del SST

Tomando como principio el análisis preliminar se diseña la política del SG-SST del Estadero San Juanito de Cúcuta, N. de Santander, y en coherencia con la misma, se ha determinado una serie de objetivos con el fin de planear de forma trascendental la verificación y cumplimiento del SGSST, estos objetivos permiten su medición así mismo el control de la efectividad de este. (Ver Anexos)

Anexo Q. Matriz de Objetivos

Anexo R. Indicadores de Gestión

6.2.8. Especificaciones Legales

Las responsabilidades de la organización es cumplir con la legislación en el S.S.T. ajustables a la entidad.

Se define la forma de saber si se cuenta con la documentación legal (Consultar legislación y reglamentación, Registrar en la Matriz, Comunicar a toda la organización, Actualizar los requisitos legales, Evaluar Cumplimiento legal) que certifica la inserción y estudio oportuno de nuevas exigencias que le apliquen al Estadero San Juanito, llevando a un ciclo de exploración y acatamiento de las obligaciones reglamentarias y de otra índole, (Ver anexo).

Anexo S. Matriz de Requisitos Legales

El procedimiento consiste en los siguientes pasos:

6.3. Aplicar metodología propuesta en la G.T.I del SG – SST, MiPyMes del Ministerio del Trabajo para desarrollar propuesta documental SG - SST en el Estadero San Juanito

6.3.1. Planeación anual del trabajo

En el desarrollar la planeación anual de trabajo se establecen actividades para el cumplimiento en un 100% de las obligaciones mínimas según Res. 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, estas actividades teniendo en cuenta los recursos dispuestos en la planeación del SG – SST. Determinando la responsabilidad del cumplimiento. (Ver anexo)

Anexo T. Plan de Trabajo Anual

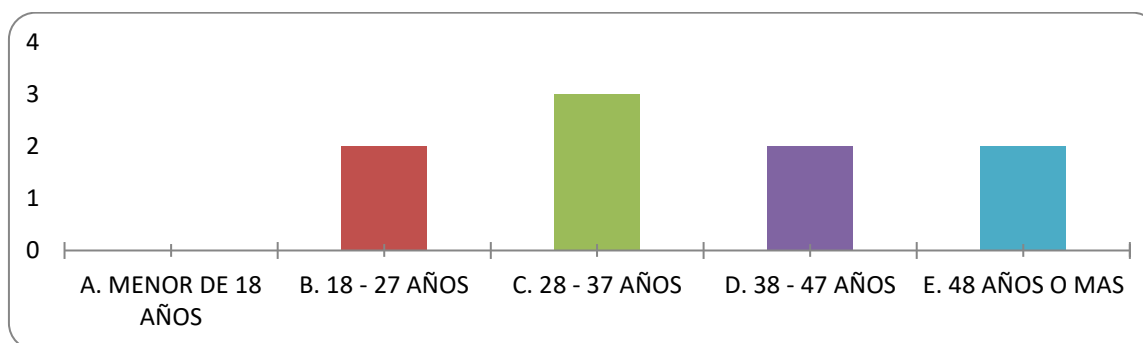
Se debe implementar dicho sistema en base a la metodología propuesta en el plan anual desarrollado para la empresa desarrollando las actividades programadas como:

- Desarrollar indicadores según aplique mensual o anualmente.
- Realizar las inspecciones de seguridad planeada
- Realizar programas de vigilancia epidemiológica
- Establecer plan de emergencia

6.3.2. Perfil sociodemográfico

El perfil sociodemográfico es útil desarrollarlo puesto que permite conocer las condiciones generales de la población en la parte social y demográfica, así mismo se convierte en una herramienta importante para la propuesta documental de dicho sistema, que se desarrollara durante el proyecto.

Grafica 2. *Edades de los trabajadores del Estadero San Juanito*

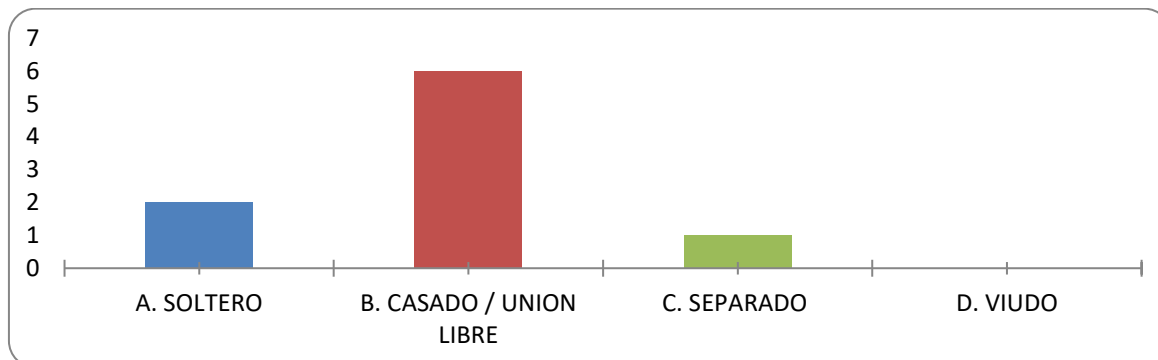


Fuente: Elaboración propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 22% tienen edades entre 18 y 27 años, el 33% tiene edades entre 28 y 37 años, otro 22% tiene edades entre 38 y 47 años y otro 22% tiene edades de 48 o más años, teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que las edades del personal del Estadero San Juanito están en un rango mayor de joven

adulto que establecen entre los 28 y 37 años de edad, para todos es importante desarrollar acciones de PyP de la salud.

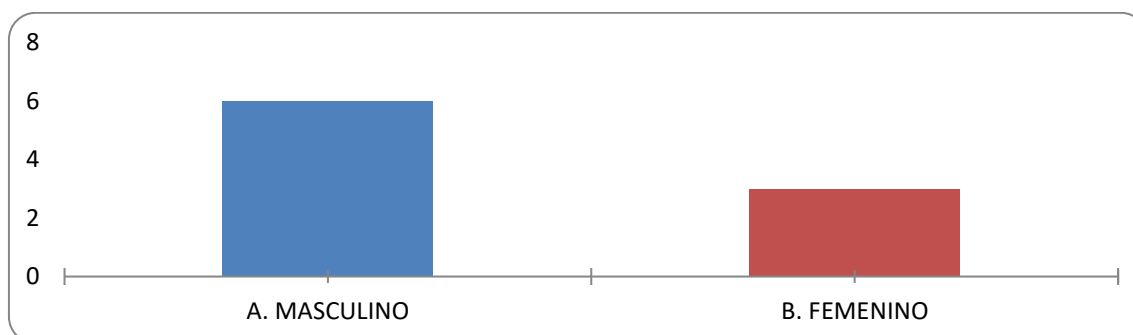
Grafica 3. Estado civil de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 22% tiene un estado civil como solteros, el 66% es casado o vive en unión libre, el 1% está divorciado, teniendo en cuenta lo anterior se puede deducir que la mayor parte de los trabajadores se encuentran casado o en unión libre, teniendo una familia conformada mínimo con pareja.

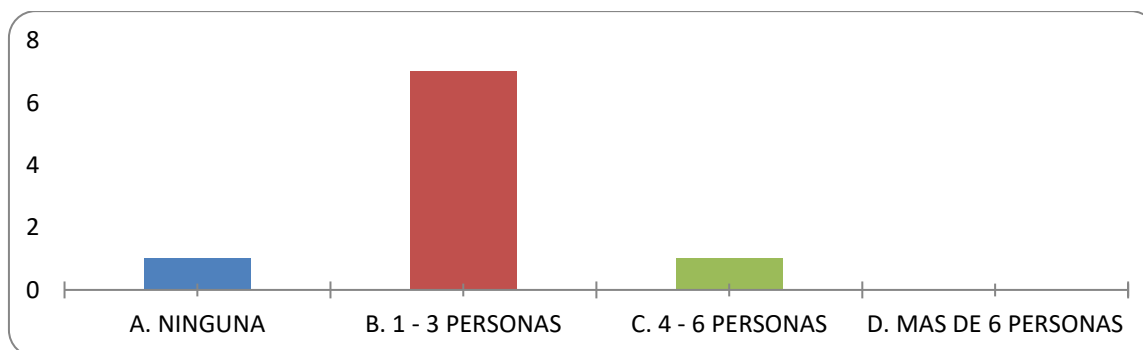
Grafica 4. Género de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 66% son hombres y el 33% son mujeres, predominando con una mayor proporción la población masculina en la empresa.

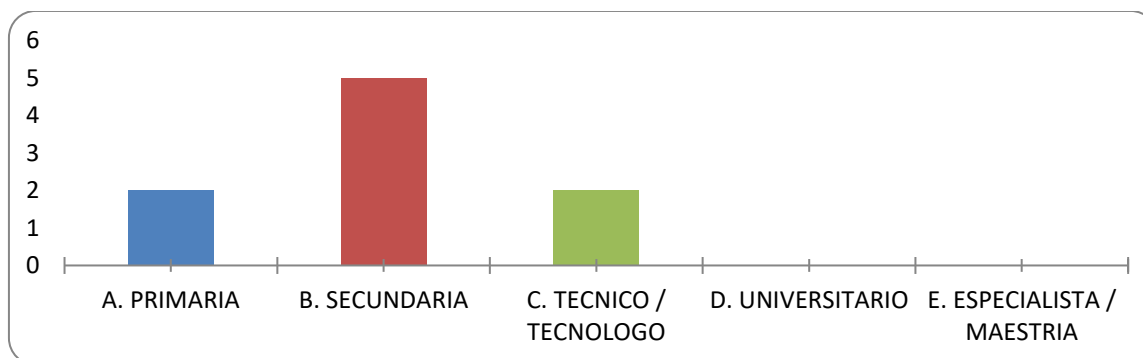
Grafica 5. Número de personas a cargo de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 11% no tiene personas a cargo, el 77% tiene una a tres personas a cargo y otro 11% tiene de 4 a 6 personas a cargo, siendo así se evidencia que la mayor parte de la población cuenta con más de una persona a cargo.

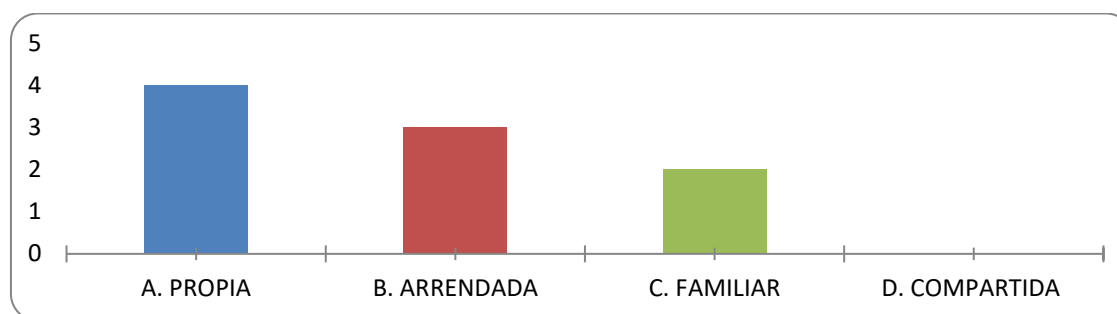
Grafica 6. Nivel de escolaridad de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 22% estudio hasta primaria, el 55% estudio hasta secundaria y el 22% restante tiene estudios técnicos o tecnológicos, por tanto, se deduce que todo el personal tiene una formación básica por lo tanto saben leer y escribir.

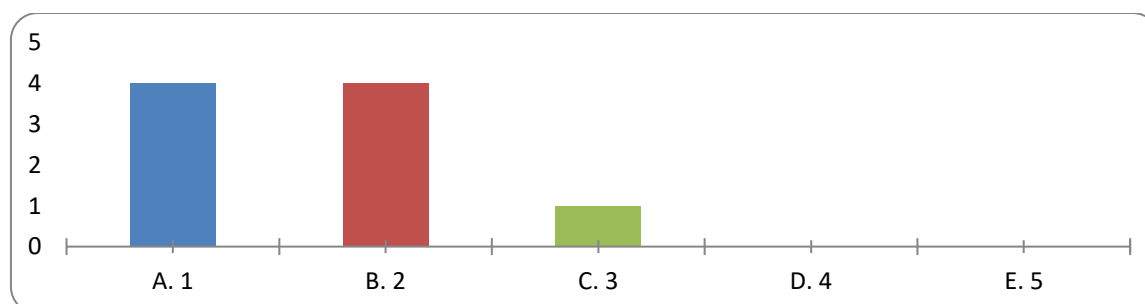
Grafica 7. Tenencia de vivienda de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 44% cuenta con casa propia, el 33% viven en casa arrendada y el 22% viene en casa familiar, se evidencia que predomina la tenencia de casa propia dentro de los trabajadores del Estadero San Juanito.

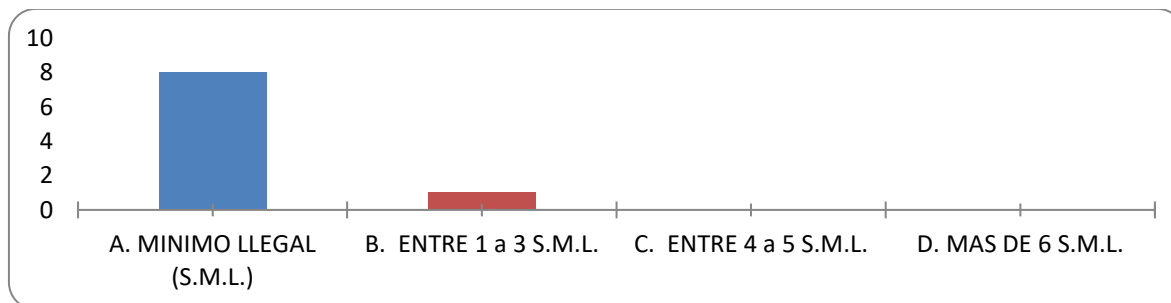
Grafica 8. Estrato de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores un 44% viven en estratos uno, otro 44% viven en estrato dos y el 11% restante viven en un estrato tres, por lo tanto predominan dentro de la población trabajadores del Estadero San Juanito los estratos uno y dos.

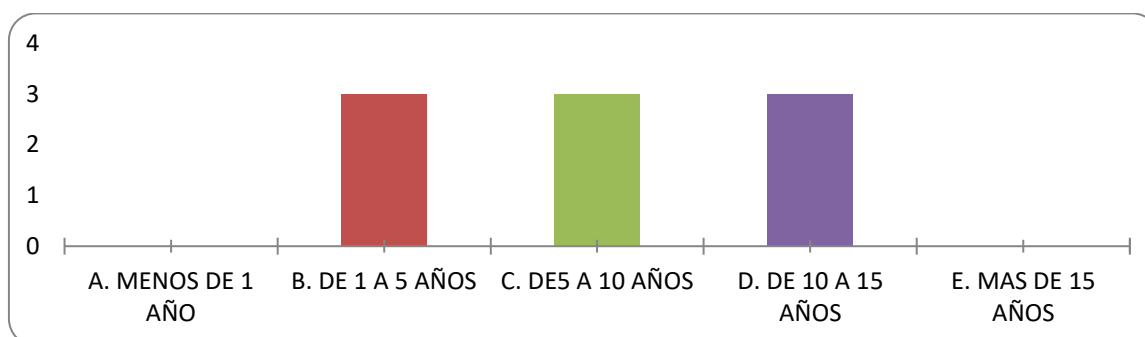
Grafica 9. Ingresos de los trabajadores de Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 88% tiene como ingreso económico un SMLV y el 11% tiene como ingreso económico entre uno y tres SMLV, por lo tanto predomina aquellos trabajadores que ganan un SMLV en el estadero San Juanito.

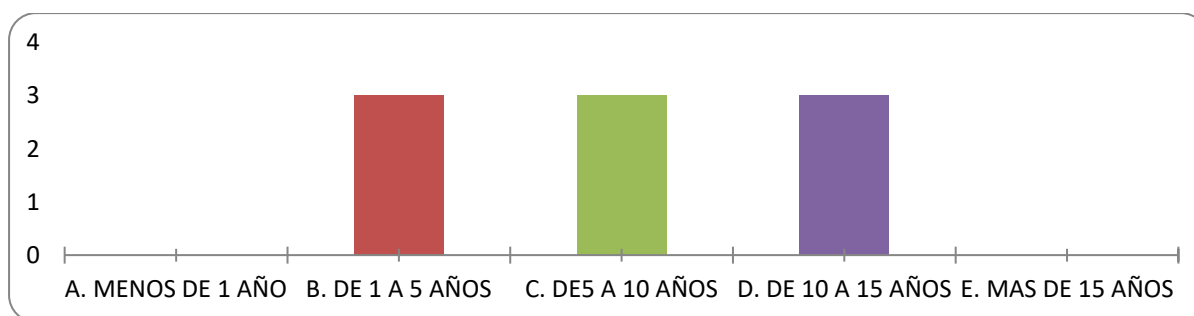
Grafica 10. Antigüedad en la Empresa de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 33% tiene en la entidad entre uno y cinco años, otro 33% tiene entre cinco y diez años de antigüedad, y el otro 33% tiene entre diez y quince años, siendo así todos cuentan con una antigüedad de más de cinco años.

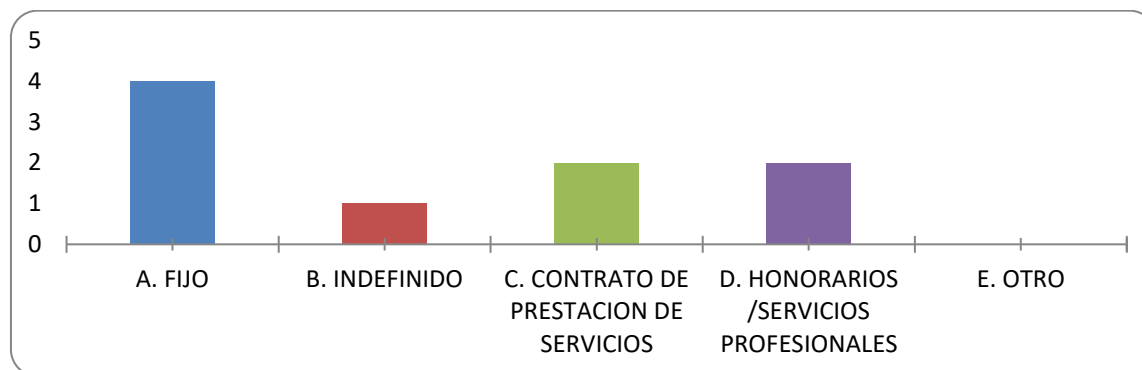
Grafica 11. Antigüedad en el cargo actual de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 33% tiene en el cargo una antigüedad entre uno y cinco años, otro 33% tiene entre cinco y diez años en el cargo, y el otro 33% tiene entre diez y quince años de antigüedad en el cargo, siendo así todos tiene una experiencia paralela en el cargo.

Grafica 12. Tipo de contratación de los trabajadores del Estadero San Juanito.

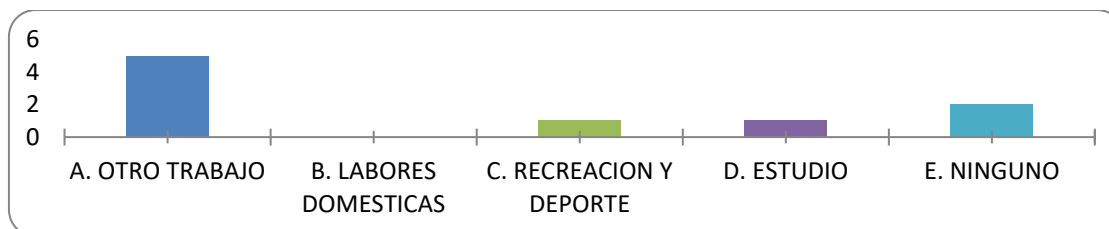


Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 44% cuenta con contratación a término fijo, el 11% cuenta con una contratación indefinida, el 22% cuenta con una contratación de prestación de servicios y otro 22% cuenta con una contratación por horas, evidenciando los porcentajes es necesario que se determine un tipo de contratación que

permita cumplir con la legislación laboral vigente en Colombia, definiendo un tipo de contratación legal dentro del Estadero San Juanito.

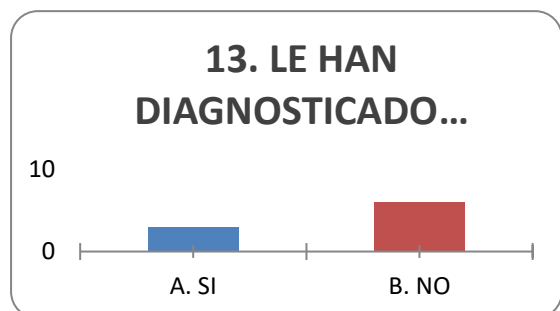
Grafica 13. Uso del tiempo libre de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

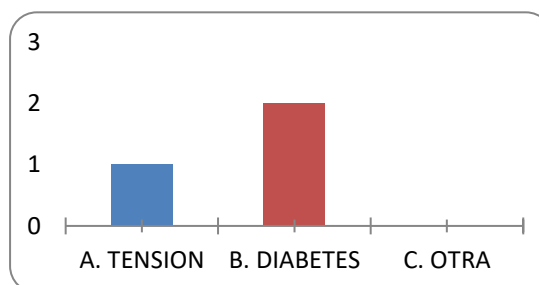
El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 55% hace en su tiempo libre otro trabajo, el 11% usa su tiempo libre para recreación y deporte, otro 11% usa su tiempo libre para estudiar y un 22% de los trabajadores no hace nada definido en su tiempo libre.

Grafica 14. Diagnóstico de enfermedad de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

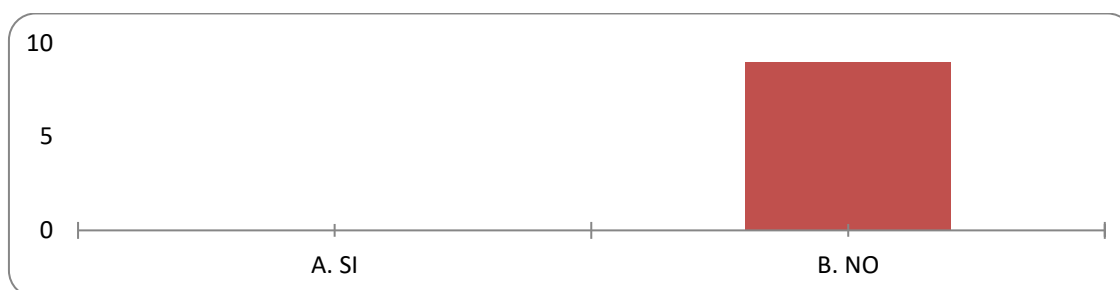
Grafica 15. Tipo de enfermedad.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 33% si le han diagnosticado alguna enfermedad y el 66% no tiene enfermedad diagnosticada, del el 33% que le han diagnosticado enfermedades un trabajador sufre de tensión alta, y los otros dos trabajadores le han diagnosticado diabetes.

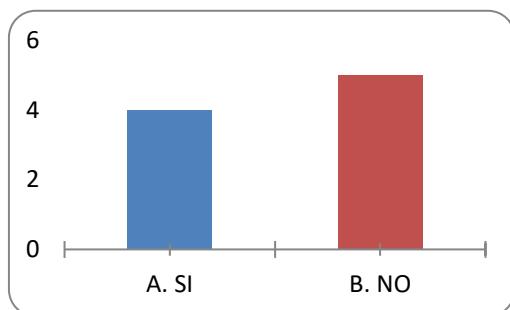
Grafica 16. Fumadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

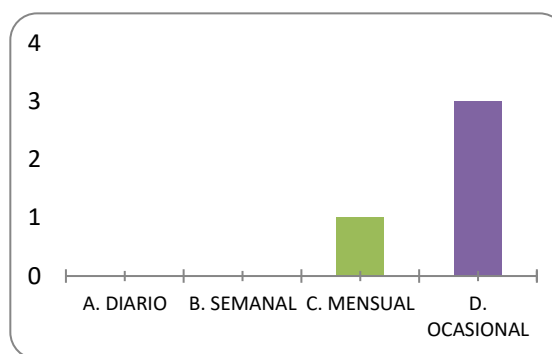
El 100% de los empleados del Estadero San Juanito no fuman.

Grafica 17. Consume alcohol de los trabajadores del estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

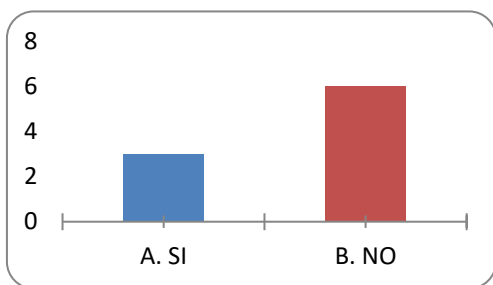
Grafica 18. Frecuencia de consumo de alcohol.



Fuente: Elaboración Propia

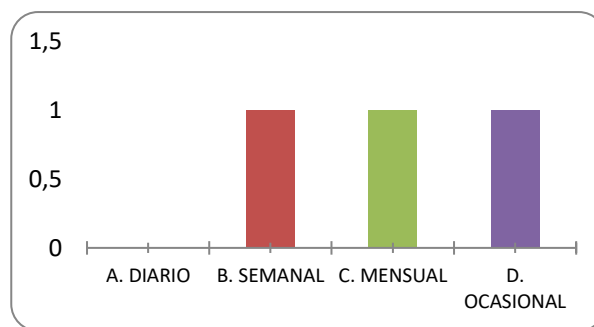
El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 44% si consume bebidas alcohólicas y el 55% manifiesta no consumir bebidas alcohólicas, del porcentaje que consume alcohol, tres trabajadores lo hacen ocasionalmente y uno lo hace mensualmente.

Grafica 19. Practica de deporte de los trabajadores del Estadero San Juanito.



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 20. Frecuencia.



Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los empleados del Estadero San Juanito que corresponde a 9 trabajadores el 33% practica algún deporte y el 66% no practica ningún deporte, de los trabajadores que practican deportes uno lo hace semanalmente, otro lo hace mensualmente y otro lo realizan ocasionalmente, se puede evidenciar que la mayor parte de la población trabajadora es sedentaria, es importante desarrollar actividades de (P y P) en la salud.

6.3.3. Programa de Inducción y Reinducción

Este programa de inducción y reinducción se realiza con el objetivo de procurar una mejor integración del trabajador a todos los procesos que desarrolla la empresa, estableciendo desde su inicio un sentido de pertenencia en prioridad con la SST, permitiendo así la apropiación del rol en cuanto a su papel dentro del cumplimiento de los objetivos de dicho sistema en el estadero San Juanito de Cúcuta, N. de Santander.

Anexo U. Inducción y Reinducción

6.3.4. Procedimiento exámenes médicos ocupacionales

a. Examen médico de ingreso

Todo aspirante sin excepción, a un cargo por contrato directo en la empresa, deberá practicarse el examen médico de ingreso antes de la firma del contrato. Con el fin de establecer condiciones de la salud de importancia para el cargo a desarrollar y así el empleador tenga presente si está apto o no para el cargo o debe tener en cuenta recomendaciones puntuales para su desarrollo.

b. Exámenes médico periódicos

Todo trabajador de la empresa deberá realizarse los exámenes médicos periódicos, teniendo en cuenta el contexto laboral, y los riesgos de exposición y el tiempo de duración de los contratos.

Es responsabilidad del médico especialista de la IPS contratada que realiza el examen periódico ocupacional informar al trabajador respecto a su estado de salud y realizar las respectivas remisiones y es responsabilidad del trabajador acatar las recomendaciones emitidas por el médico. Una vez la empresa reciba del proveedor el informe de condiciones de salud y los conceptos individuales de aptitud, la Administración deberá hacer la gestión para la mejora de condiciones de trabajo y salud sugeridas, dejando evidencia por escrito.

En los casos en que la remisión se realice por sospecha o presencia de enfermedad general, la asistencia del trabajador es de carácter voluntaria y la Administración se limitará a la información. Sin embargo, en los casos en que se requiere la valoración médica para confirmar o descartar la presunción de enfermedad laboral, la asistencia del trabajador será obligatoria y el analista de SST realizará seguimientos periódicos a dichas remisiones.

c. Examen médico de retiro

Todo trabajador que se retire de la empresa deberá realizarse un examen médico de egreso previa entrega de la autorización por la administración a fin de estipular las situaciones de salud

en el momento del retiro. “De acuerdo con el numeral 7 del art. 57 del CST “Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente”.

Se hace la valoración médica ocupacional de retiro, se halla una supuesta patología laboral o consecuencias de sucesos laborales no determinados sucedidos durante la época en que la persona trabajó, la Administración elaborará y presentará el correspondiente reporte.

d. Archivo de los conceptos de aptitud e historia clínica

La Administración recibe los resultados de los conceptos emitidos por el proveedor, el cual deberá tener la custodia y conservar los documentos tiempo no menor a 20 años partiendo del instante se termine la relación del trabajador con la empresa.

Se puede conservar en archivos electrónicos o en forma física en papel que garantice en todo momento el cuidado de la información.

La guarda y custodia de las historias clínicas se encuentra a cargo de la IPS contratada, la cual es registrada en formatos externos, en ningún caso la empresa tendrá la tenencia o archivo de las historias clínicas de los trabajadores.

6.3.5. Investigación de AT

a. Investigación de incidente / accidente:

Procedimiento que se desarrolla debido a el suceso de un incidente o accidente de origen laboral, en el que se sigue una serie de pasos con el fin de conocer el origen del suceso para su prevención, evitando de esta forma que vuelva a ocurrir el mismo echo, mejorando de forma

conjunta la integridad del empleado y la producción de la Entidad. (Res. 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

b. Accidente de trabajo

Todo echo que ocurra al trabajador mientras desempeña sus labores y que ocasione en las mismas lesiones en su cuerpo, o una perturbación que cause su muerte o invalidez. También es aplicable en aquellas situaciones en las que el trabajador este bajo órdenes del empleador fuera de su lugar de trabajo, además de ser adaptable cuando el empleador proporcione el traslado y transporte de los empleados. (Resolución 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

c. Incidente

Echo que pudo ser un casi un accidente, en el que no se generan pérdidas en la parte humana, ambiental o de propiedad (maquinaria, vehículos, instalaciones físicas) (Resolución 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

d. Reporte del accidente

Al momento de la ocurrencia del A.T la persona involucrada reportará lo sucedido a su jefe inmediato por leve que sea este, el jefe informará al encargado de SST el cual procederá según el tipo de lección a prestar los primeros auxilios y el diligenciamiento del FURAT, detallando de forma precisa lo ocurrido, suministrando en su totalidad la información del documento. Si el accidente requiere atención medica se le informara a la ARL para la coordinación de la atención en hospital o clínica, para dicha atención se requiere carné de la ARL, cedula de ciudadanía y copia del FURAT. El tiempo máximo para reportar un accidente de trabajo es de 2 días hábiles

e. Proceso de investigación

El jefe inmediato en compañía del cargado del SST y el vigía en SST realizarán la investigación del A.T. en un lapso menor a 15 días. Se efectuarán una entrevista del trabajador involucrado y el personal del área de trabajo, además de hacer una inspección del lugar del accidente para determinar las causas del hecho, realizarán una revisión de la hoja de vida del trabajador en busca de evidencias como el número de capacitaciones recibidas en temas de SST, uso de EPP etc. Para finalizar se realiza un análisis de casualidad del echo bajo la NTC 3701.

La deducción de la indagación se documenta en el formato “Investigación de Incidentes y Accidentes de ARL LA EQUIDAD”.

6.3.6. Preparación para emergencias

Alcance

El estadero san Juanito de Cúcuta, N. de Santander, esta expuso a peligros de origen natural y antrópico como temblores, incendios, inundaciones etc. Debido a esto se hace necesaria la implementación de un plan de emergencia para la atención de este tipo de eventos que ayude a disminuir las pérdidas humanas, ambientales y a la propiedad, procurando así retornar de la manera más rápida a la continuidad del negocio.

Objetivo

Instituir lineamientos para la identificación, vigilancia y atención de planificada, apropiada, pertinente y al mínimo costo posible, los acontecimientos producidos por eventos naturales, tecnológicos o antrópicos, que se presenten en las diligencias propias del Estadero San Juanito, garantizando la protección de la vida, el ambiente y la continuidad del negocio.

Es necesario elaborar un plan de emergencia con la asesoría de un especialista en el tema en concordancia con la normatividad nacional e internacional referente a planes de emergencia por mencionar algunas.

NFPA 101 Código de Seguridad Humana, capítulos 11 al 42.

NFPA 1600 Programas de Manejo de Desastres/Emergencias y Continuidad de Negocios.

GTC 202/06 Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio.

NTC-5254 Gestión de Riesgo.

NOTA: dentro del plan anual de trabajo en el mes de julio se tiene contemplado la documentación del plan de emergencia. Para cumplir con lo establecido en el decreto 1072 de 2015 del ministerio del trabajo.

6.3.7. Procedimiento para proveedores o contratación de servicios

a. Objetivo

Definir las responsabilidades en SST a proveedores y contratistas, que tengan relación contractual vigente con Estadero San Juanito.

b. Alcance

Dirigido a las empresas y personas naturales o jurídicas, contratadas para prestar un servicio o efectuar una labor dentro del Estadero San Juanito.

c. Actividades y procedimiento

- El camarero realiza una solicitud a la gerencia sobre faltantes de productos e insumos para la prestación del servicio, o algún tipo de novedad de mantenimiento dentro de las instalaciones

- Una vez hecho el requerimiento el Gerente realiza dos (2) cotizaciones, puede ser con empresas que suministren insumos y productos o personas independientes.
- Se verifica la disponibilidad, el costo de menor valor y la mejor calidad de insumos, productos o servicios.
- El Gerente revisa las cotizaciones y según su criterio selecciona una opción dando el visto bueno para la compra.
- El gerente realiza la compra o contratación del producto o servicio.

6.3.8. Acciones preventivas o correctivas

El Estadero San Juanito determinara un plan de acción teniendo en cuenta los siguientes pasos:

Identificar y descubrir el hallazgo, desarrollar el estudio de causas, precisar un método de acción, efectuar acciones definidas, evaluar y comprobar el método de acción, dar cierre a las acciones preventiva o correctiva.

Anexo V. Acciones preventivas o correctivas

7. Discusión y Conclusiones

7.1. Discusión

Los resultados del presente proyecto se evidencian en la propuesta documentada al SG – SST, teniendo como base la Metodología propuesta en la G.T.I. del SG-SST de MiPyMes, determinando como punto diferencial a los proyectos abordados en la revisión de la literatura, puesto que en ninguno evidencia esta guía como propuesta metodológica para la documentación del sistema, el uso de dicha guía, permitió que dentro del proceso ejecutado se tuviera un acercamiento con los colaboradores y las directivas de la entidad, dando a conocer aspectos importantes de la SST, instaurando las responsabilidades de las directivas y trabajadores, en cuanto a los deberes y compromisos en el cumplimiento de los objetivos de dicho sistema.

Dentro de la investigación se evidenciaron ciertas debilidades puesto que, por ser una empresa pequeña, no se presta la importancia que debería a la SST, es allí donde se dificultó el registro del SG – SST.

Teniendo en cuenta los proyectos revisados enfocados en la misma dirección del presente proyecto, se evidencia un común denominador en los empresarios que solo ven la SST como un consumo y no como una transformación al conservar la integralidad de los empleados, evidenciándose en las evaluaciones iniciales el desinterés en SST, por la baja obediencia de las obligaciones mínimas de dichas empresas. Así mismo al desarrollar dicha evaluación en el Estadero San Juanito según las obligaciones mínimas del SGSST de la Res. 0312 de 2019 del ministerio de trabajo, se demuestra la baja obediencia de la organización a lo establecido por la ley, por lo que fue pertinente sugerir la propuesta documental de dicho sistema, aplicando la metodología propuesta en la G.T.I del SGSST, MiPyMes del ministerio del trabajo, es allí donde se pudo identificar y evaluar los riesgos y peligros presentes en la empresa y así mismo se

establecen métodos de vigilancia que permitan mitigar los riesgos y optimizar las escenarios laborales, garantizando la salud integral de los empleados, este es uno de las metas principales de los diferentes proyectos documentados y revisados en diferentes empresas de distintas actividades económicas.

Mucho de los proyectos que tienen esta misma línea de investigación, lograron resultados importantes en la documentación del SG SST, en dicho sistema diseñado para el ESTADERO SAN JUANITO se consiguió documentar y desarrollar un trabajo conjunto con el empleador y los trabajadores, dando a conocer el costo beneficio de cumplir con la normatividad establecida en la legislación colombiana sobre SST, objetivo implícito dentro del proceso desarrollado en el Estadero San Juanito.

Quedando la propuesta documental del SG –SST del Estadero San Juanito de la ciudad de Cúcuta departamento Norte de Santander, se espera su implementación y evaluación cumpliendo con cada una de las etapas propuestas en la planeación y así mismo dando una dinámica pertinente al mismo, llegando al alcance de los objetivos propuestos.

7.2. Conclusiones

Al desarrollar este proyecto se pudo evidenciar que no todas las empresas de la ciudad de Cúcuta tienen el SG SST, a pesar de estar incumpliendo con lo establecido en dicha normatividad, se arriesgan a sanciones jurídicas y económicas, lo que hace aún más difícil el cumplimiento de los objetivos en tal materia, por los cual se han unido esfuerzos a nivel internacional enfocándose en la reducción de la ocurrencia de ATEP, creando protocolos y normas que lleven a cumplir este objetivo, pero a pesar de estos esfuerzos son altos los índices de lesionados en el trabajo, las empresas desconocen el costo – beneficio de contar con un SG –SST,

y solo prestan la importancia necesaria hasta el momento que son denunciados anónimamente o ATEL graves.

El desarrollo del proyecto permitió ejecutar una evaluación inicial del Estadero San Juanito que determino el porcentaje de cumplimiento del SG SST, según los estándares mínimos emanados por la Res. 0312 de 2019 ministerio del trabajo, donde se demostró el estado crítico de la empresa, pues solo en parte cumplen con la inscripción SGRL, por lo que se hizo prioritario la presentación de la propuesta documental de dicho sistema, según la metodología de la G.T.I del SG-SST de MiPyMes del ministerio de trabajo, queriendo así iniciar al proceso de cumplimiento de la normatividad de SST al Estadero San Juanito, que a su vez conlleven al perfeccionamiento de los entornos laborales de sus trabajadores, proporcionando ambientes seguros de trabajo y cuidando la salud integral de los trabajadores, teniendo en cuenta que esto tendrán una relación directa con el crecimiento productivo y económico de la empresa que la llevara así mismo a cumplir con lo establecido en la legislación colombiana vigente en este tema.

Fue así como se realizó la propuesta documental de dicho Sistema teniendo en cuenta la G.T.I del SG-SST de MiPyMes dada por el ministerio del trabajo, y cumpliendo con las obligaciones mínimas exigidas en la Res. 0312 de 2019 del ministerio del trabajo.

Lo anterior permite desarrollar y aplicar cada una de las estrategias establecidas para intervenir en los riesgos identificados y evaluados dentro de la empresa, conociendo los controles existentes de los mismo para la propuesta documental del SG - SST en el Estadero San Juanito. Cabe resaltar que es pertinente desarrollar las evaluaciones según lo establecido en los lineamientos a medir de la gestión, desarrollando mejoras continuas que permitan avanzar en la optimización de la calidad de vida de los trabajadores del Estadero San Juanito de la ciudad de Cúcuta del departamento Norte de Santander.

Referencias Bibliografía

- Alvarez, A. C. (2016). *Diseño Y Documentacion Del Sistema De Gestion En Obras Civiles*. Bogota, Colombia: Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Cháves, J. M. (2014). *La Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo y Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo: Revisión Bibliográfica*. Bogota, Colombia: Universidad Nacional de Colomba.
- Decreto 1072. (11 de julio de 2015). *Decreto 1072*. Bogota: Ministerio de Trabajo.
- Fierro, A. F. (2016). *Proyecto De Aplicación Diseño Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (Sg-Sst) Para La Empresa Maderas Cabuyo S.A.S*. Bogota, Colombia: Universidad Distrital Francisco Jose De Caldas.
- González, N. A. (2009). *Diseño Del Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud Ocupacional, Bajo Los Requisitos De La Norma Ntc-Ohsas 18001 De La Empresa Wilcos S.A*. Bogota, Colombia.
- Guerrero J, y. P. (2007). *Productividad, Trabajo y Salud, La perspectiva psicosocial*. *Revista Colombiana de Psicología*, 203- 234.
- ICONTEC INTERNACIONAL GTC 45. (2010). *Guia Tecnica Colombiana 45*. Bogota: INCONTEC.
- Kadi O, E. M. (2012). *Pensamiento estratégico para la gestión pública*. Obtenido de una confluencia sobre la planificación, organización, dirección y control.: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/view/1664/3398>

La Equidad Seguros . (2019). Administradora de Riesgos Laborales. Bogota.

Luis Eduardo Garzon, Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto 1072*. Bogota: Presidencia de la Republica de Colombia.

Maria Nellys, M. J. (2016). Diseño Y Desarrollo Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Enfocado En El. Bogota, Colombia: Universidad Distrital Francisco Jose De Caldas.

Ministerio. (24 de junio de 1994). Decreto ley 1295 de 1994.

Ministerio de Trabajo. (2013). *Panorama de la Salud Laboral en Colombia*. Bogota: Mintrabajo.

Ministerio de Trabajo. (2018). *Guia Tecnica de Implementacion MiPymes*. Bogota: Ministerio de Trabajo.

Ministerio de Trabajo. (2019). *Mintrabajo*. Obtenido de www.mintrabajo.gov.co

Ministerio de Trabajo. (2019). *mintrabajo*. Obtenido de mintrabajo: www.mintrabajo.gov.co

Ministerio de Trabajo. (16 de Enero de 2020). *El Empleo es de Todos Mintrabajo*. Obtenido de El Empleo es de Todos Mintrabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021>

Natalia Muñoz, D. O. (2019). Diseño Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo En La Empresa Hoteles Gps Ubicado En La Ciudad De Cali Basado En El Capitulo 6 Del Decreto 1072 Del 2015 Y La Resolución 0312 Del 2019. Cali, Colombia: Universidad Católica De Manizales.

Naumanen P, L. J. (2009). Workplace Health Promotion Activities of Finnish Occupational Health Nurses. *Public Health Nursing*, 218-228.

Organizacion Iberoamericana de Seguridad Social. (29 de 09 de 2010). *OISS*. Obtenido de <https://oiss.org>

Organizacion Internacinal de Trabajo. (2011). *SGSST Una Herramienta Para la Mejora Continua*. Organizacion Internacinal de Trabajo.

Organizacion Internacinal del Trabajo. (2017). *Inspeccion de Seguridad Y Salud en el Trabajo*. Buenos Aires (Argentina): Santa Fe.

Organizacion Internacional de Trabajo. (2001). *Directrices Relativas a los Sistemas de Gestion*. Ginegra: ILOOSH.

Organizacion Mundial de la Salud. (2001). *Promoción de la salud en las Américas*. Washington,: Mensaje del Director en: Informe Anual del Director.

Organizacion Mundial de la Salud. (2010). *Entorno Laboral Saludable: Fundamentos y Modelos de la OMS*. OMS.

Organizacion Panamericana de Salud. (2001). *Promoción de la salud en las Américas*. Washington: Mensaje del Director en: Informe Anual del Director.

Pamplona, J. C. (2014). Desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado (normas ohsas 18001:2007) en la compania rocem plast ltda. Bogota, Colombia: Universidad Libre.

- Ramírez, M. C. (2014). ESTADO DEL ARTE DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COLOMBIA. Bogota.
- Rico, C. A. (2017). Documentación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Para La Empresa Teorema Shoes En La Ciudad De San José De Cúcuta – Norte De Santander . Cucuta, Colombia: Universidad Libre.
- Schvarstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones*. Buenos Aires (Argentina).
- Social, M. d. (6 de junio de 1986). Resolución 2013 de 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Ministerio del Trabajo y Protección Social.
- Sorensen G, L. P. (2011). Workshop Report and Recommendations. Framing Healthmatters. *Preventing Chronic Disease in the Workplace*, 197-207.
- Sotolongo, S. M. (2011). *Procedimiento para la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector empresarial cubano*. Cuba.
- Velasco, A. A. (2017). *Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral*. Mexico: Universidad de Guadalajara.