

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.**

**Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad.
Programa Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud Laboral.**

**Determinación de la línea base para la implementación del Sistema de Gestión de
seguridad y salud en el trabajo de la empresa J.P. Colombia S.A.S**

**Informe Final Consultoría Científico-Técnica para Optar al Título de Especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Presenta:

**Yadira Martínez Giraldo
Nubia Stella Londoño Tabares**

Director

**Julián Andrés Martínez Rincón
Ingeniero electrónico, con Maestría en Dirección y Administración de Empresas MBA,
Lic. en S.O.:1637 del 16 de julio de 2013**

Septiembre 2023.

Criterios de Existencia

| | |
|--|--|
| Nombre del Informe | |
| Consultoría científico-técnica para determinar la línea basal para la implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y salud laboral y propuesta de mejoramiento para la empresa J.P Colombia S.A.S | |
| Nombres de las Investigadoras | Yadira Martínez Giraldo C.C. 43.157.444 Nubia Stella Londoño Tabares C.C. 1.036.630.926 |
| Número del contrato | 20230801052808 |
| Fecha y Lugar de Presentación | Septiembre 2023 – Itagüí Antioquia |
| Idioma | Español |
| Disponibilidad | |
| Nombre de la empresa | J.P COLOMBIA S.A.S |
| NIT | 900718241- 6 |
| Nombre del proyecto de investigación asociado | Determinación de la línea base para la implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa J.P. Colombia S.A.S. |
| Número de páginas | 31 |

Tabla de Contenido

| | Pág. |
|--|------|
| Resumen..... | 6 |
| Introducción | 8 |
| 1. Objetivos | 9 |
| 1.1. Objetivo General | 9 |
| 1.2. Objetivos Específicos..... | 9 |
| 2. Marco Referencial | 9 |
| 2.1 Marco Conceptual..... | 9 |
| 2.2 Marco Legal..... | 11 |
| 2.3 Marco Teórico..... | 13 |
| 2.4 Marco Contextual..... | 14 |
| 3 Marco Metodológico | 18 |
| 3.1. Diseño de Investigación de la Consultoría..... | 18 |
| 3.1.1. Fases de la Consultoría | 18 |
| 3.2. Población Objeto e impacto de la consultoría..... | 20 |
| 3.3. Técnica e Instrumentos | 21 |
| 3.4. Técnicas de actuación y de análisis de la información | 21 |
| 3.5. Presupuesto | 21 |
| 3.6. Cronograma..... | 22 |
| 4 Resultados. | 23 |
| 4.1 Diagnóstico Inicial Decreto 1072 de 2015..... | 23 |
| 4.2 Diagnóstico Inicial Resolución 0312 de 2019 | 23 |
| 4.3 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud. | 24 |
| 4.4 Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de. | 25 |
| 5 Conclusiones | 27 |
| 6 Recomendaciones..... | 28 |
| Referencias Bibliográficas | 29 |

Lista de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Matriz EFE empresa J.P COLOMBIA S.A.S</i> | 16 |
| Tabla 2. <i>Matriz EFI empresa J.P COLOMBIA S.A.S</i> | 16 |
| Tabla 3 <i>Fases de la consultoría</i> | 19 |
| Tabla 4 <i>Presupuesto</i> | 22 |
| Tabla 5 <i>Cronograma</i> | 22 |
| Tabla 6 <i>Resultados</i> | 24 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Entregables</i> | 11 |
|--|----|

Resumen

La investigación se realizó para la empresa **J.P COLOMBIA S.A.S.**, después de aplicar el diagnóstico inicial, se observa que la organización no tiene ejecutado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo – SG SST. De igual forma, no cuentan con una persona responsable para realizar esta actividad, por lo que no tienen suficiente conocimiento en el tema.

En el mismo sentido, los directivos de la empresa expresan la necesidad de adelantar la implementación del SG SST, con el propósito de mejorar las condiciones laborales de todos sus trabajadores.

Para contextualizar al empleador respecto a las obligaciones relacionadas con Seguridad y salud en el trabajo, lo primero que se realizó fue un acercamiento al Representante legal donde de una forma clara y concreta, se le explicó la importancia y los beneficios de iniciar la implementación del SG-SST, esto fue determinante al momento de realizar la consultoría ya que siempre se contó con el apoyo y disposición de la alta gerencia.

La MIPYME, actualmente genera más de 8 puestos de trabajo y tiene como objetivo la fabricación y comercialización de ropa interior y pijamas de hombre, mujer y niño, para luego ser comercializadas en el sector del centro de Medellín, más exactamente en la zona denominada “el hueco”.

Finalmente, la empresa tiene afiliados a todos sus trabajadores a la administradora de riesgos laborales con un centro de costo tipo II, y por fortuna no se han presentado accidentes de trabajo ni enfermedades de origen laboral.

Palabras Clave: Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, Peligro, Implementación, Prevención.

Abstract

The investigation was carried out for the company J.P COLOMBIA S.A.S., after applying the initial diagnosis, it is observed that the company has not implemented the occupational health and safety management system - SG SST. In the same way, they do not have a responsible person to carry out this activity, so they do not have enough knowledge on the subject.

In the same sense, the directors of the company express the need to advance the implementation of the SG SST, with the purpose of improving the working conditions of all its workers.

To contextualize the employer regarding the obligations related to Safety and health at work, the first thing that was done was an approach to the legal representative where, in a clear and concrete way, the importance and benefits of starting the implementation of the SG were explained. -SST, this was decisive when carrying out the consultancy since there was always the support and willingness of senior management.

The MIPYME currently generates more than 8 jobs, and its objective is the manufacture and marketing of underwear and pajamas for men, women, and children, to be later marketed in the downtown sector of Medellin, more precisely in the area called " the hollow".

Finally, the company has all its workers affiliated to the occupational risk administrator with a type II cost center, and fortunately there have been no work accidents or occupational diseases.

Keywords. Management system and Safety at work, danger, implementation, prevention.

Introducción

En Colombia la implementación del SG-SST es obligatorio y esto está determinado en el (Ministerio del trabajo, 2015) Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. El objetivo es la prevención de accidentes y enfermedades ocasionadas por el trabajo, buscando una mejoría en las condiciones laborales de todos los trabajadores.

Existe un objetivo fundamental dentro del SG-SST que nos lleva a predecir, reconocer, calcular y controlar todos los peligros que afecten de alguna manera a los trabajadores y todo esto se cumple a través de etapas dentro de un proceso lógico, fundado en el avance continuo que contiene la política, la distribución, la programación, la aplicación, la valoración, la auditoría y las acciones de mejora.

En esta consultoría se busca realizar una línea base para el inicio de la ejecución del SG-SST de la empresa J.P COLOMBIA S.A.S., teniendo en cuenta que la empresa tiene un porcentaje de implementación menor al 10% de cumplimiento, lo que puede generar accidentes de trabajo y enfermedades laborales que comprometan el patrimonio de la entidad conforme lo establece el artículo 26 del Código Sustantivo del trabajo. Esta empresa se encuentra ubicada en el Municipio de Itagüí, cuenta con 8 trabajadores directos su actividad económica principal es la confección de prendas de vestir y su objeto social es la producción y comercialización de ropa interior y pijamas de hombre, mujer y niño. Para dar respuesta a la problemática, se estableció el siguiente objetivo general:

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Definir la línea base para iniciar la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa J.P Colombia S.A.S. durante el segundo semestre del año 2023.

1.2. Objetivos Específicos

- Reconocer el estado actual del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa J.P Colombia S.A.S a través de la aplicación de la autoevaluación de estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 en el mes de Julio de 2023.
- Identificar los riesgos prioritarios a los que están expuestos los empleados de la empresa J.P Colombia S.A.S en el mes de agosto de 2023.
- Elaborar un plan de mejoramiento para la intervención del riesgo que minimice la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades de origen laboral en el segundo semestre del año 2023.
- Diseñar una propuesta documental que aporte a JP Colombia S.A.S la base inicial para la implementación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2. Marco Referencial

2.1 Marco Conceptual.

Existe una definición clara que la entrega el Ministerio de trabajo donde explica de forma concreta que es el SG-SST y esto lo hace a través del Decreto 1072/2015 en su artículo 2.2.4.6.4 que dice: “El desarrollo de unos procesos lógicos y por etapas, basado en la mejora continua, con

el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”.

Además, este decreto establece que el SG-SST es de preciso cumplimiento, además que imparte los lineamientos y objetivos para que este cumplimiento se haga efectivo, todo esto se aplica al sector privado y sin importar la actividad económica y tipo de riesgo que realizan.

Complementa lo anteriormente citado la resolución 0312 de 2019, que dependiendo al número de trabajadores y el tipo de riesgo explica los estándares mínimos para todos los empleadores y contratantes en Colombia, y como se ha subrayado todo de obligatorio cumplimiento.

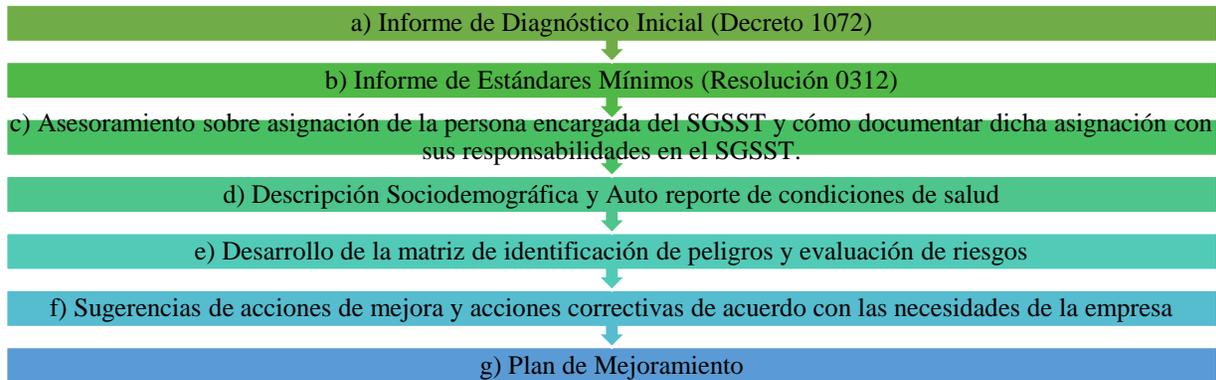
Teniendo en cuenta lo anterior se realizó la presente consultoría en la pequeña empresa J.P COLOMBIA SAS que cuenta con ocho trabajadores con contratos directos, además de contar con un riesgo II reportado por la administradora de riesgos laborales (ARL POSITIVA).

Y estudiando la legislación colombiana como la Resolución 0312 /2019 se realizó dentro de la consultoría en la empresa J.P COLOMBIA S.A.S. la evaluación de estándares mínimos de cumplimiento del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, todo esto enfocado en las empresas de menos de diez trabajadores y con riesgo I, II y II.

Además, se determinó como entregables dentro de la consultoría lo siguiente:

Figura 1

Entregables



El Ministerio de Trabajo establece que llevar a cabo la implementación del SG-SST trae grandes mejoras dentro de las empresas, donde se percibe buenos espacios laborales, los trabajadores se sienten a gusto y sus vidas tienen buena calidad, baja tasa de ausentismo por enfermedad, baja tasa de accidentes y mortalidad por accidentes de trabajo y el acrecentamiento de la producción.

La presente consultoría tiene como propósito perseguir Objetivos más directos e inmediatos, es por ello por lo que la investigación aplicada persigue a través de los datos obtenidos una caracterización de la empresa y sus empleados, brindando una solución a la ausencia del SG-SST.

2.2 Marco Legal.

Se establece el marco legal dentro de la presente consultoría lo siguiente:

- **Resolución 2400/1979:** Determina que es obligación que todos los empleadores en Colombia garanticen la seguridad y la salud de sus trabajadores.
- **Resolución 2013/1986:** Regula la organización y funcionamiento de los COPASST, instituyendo los objetivos y funcionamiento del Comité y de los miembros.

- **Resolución 1792/1990:** Instaura los límites permitidos para la interpretación ocupacional al ruido.
- **Decreto Ley 1295/1994:** Dispone de manera determinada la distribución vigente de salud ocupacional conexas con la previsión de los accidentes de trabajo y enfermedades.
- **Resolución 1401/2007:** Determina deberes y exigencias mínimas para iniciar la exploración de incidentes y accidentes en ambientes laborales, con el objetivo de establecer posible procedencia, hechos y escenarios que los han concebido, además de realizar las acciones enmendadoras enfocadas a prescindir o disminuir las circunstancias de riesgo e impedir su realización y repetición.
- **Resolución 2346/2007:** Reglamenta la realización de exámenes médicos ocupacionales, además del manejo y de lo que debe contener las historias clínicas ocupacionales.
- **Resolución 2646/2008:** Establecen obligaciones y compromisos para la determinación, valoración, prevención, mediación y seguimiento a factores de riesgo psicosocial y regulación del comienzo de las investigaciones producidas por el estrés laboral.
- **Resolución 1956/2008:** Reglamenta disposiciones frente a la utilización de cigarrillo y tabaco.
- **Circular 0038/2010:** Reglamenta disposiciones a los espacios sin humo y libres de sustancias psicoactivas en las empresas.
- **Resolución 0652/2012:** Determina como se realiza la distribución y el ejercicio del Comité de Convivencia Laboral tanto para empresas públicas como para empresas privadas.
- **Decreto 1474/2014:** Consigna la lista de Enfermedades Laborales.

- **Decreto 1072/2015:** Expone las disposiciones y reglamentaciones concernientes a los riesgos laborales y recopila las normas de las reglamentaciones existentes en materia laboral.
- **Resolución 0312/2019:** Instaura los Esquemas Mínimos del SG-SST que pertenecen al agregado de obligaciones, reglas y ordenamientos de un cumplimiento forzoso, que deben ser asumidas por empleadores.

2.3 Marco Teórico.

La actividad multidisciplinaria que indaga las circunstancias recomendables para los trabajadores al momento de practicar sus labores es la seguridad y la salud de los trabajadores ya que busca la manera de comenzar, suscitar, avisar, prevenir, aminorar y salvaguardar a todos los trabajadores en sus entornos laborales.

Los empleadores son fundamentales y cuentan con múltiples e importantes responsabilidades, al momento de implementar el sistema ya que juegan un papel primordial en la planeación y en la ejecución del SG-SST.

Antes del Decreto 1443 de 2014 la seguridad y salud en el trabajo se llamaba salud ocupacional y la Resolución 1111 de 2017 determinó los estándares mínimos para implementar el (SG-SST) para empleadores y contratantes.

Una disposición fundamental es el Decreto 1072 de 2015 que constituye los lineamientos que establece la ley para los empleadores y trabajadores necesarios para la implementación del SG-SST,

El artículo 2.2.4.6.21 del decreto 1072 de 2015, determina las guías que se valoran en el proceso de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, por medio de datos cuantificados que fueron observados de manera cíclica se determina el avance

del sistema y se establece la reducción de accidentes y enfermedades laborales en los entornos laborales.

Para el año 2019 fue muy importante con la llegada de la Resolución 0312, donde se cambiaron los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), donde se instaura pautas que ofrezcan la posibilidad de acomodarse a la situación y necesidad de cada empleador y empresa, es así como establece el alcance de los garantes del diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST para las compañías teniendo en cuenta el número de trabajadores y el nivel de riesgo (Mintrabajo, 2019).

En la Resolución 0312 de 2019 el procedimiento de apreciación cambia según el tamaño de la empresa, actividad y nivel de riesgo. (Safetya, 2019), los individuos que sólo refieren el curso virtual de 50 horas simplemente podrán gestionar el SG SST de empresas de I, II, III de menos de 10 trabajadores.

La consultoría está basada en una pequeña empresa de menos de 10 trabajadores, donde no ha iniciado la ejecución del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, además de poco conocimiento del tema es por ello que al realizar nuestra consultoría proponemos una solución inmediata para la empresa JP COLOMBIA SAS, y el inicio de una política de protección a sus trabajadores.

2.4 Marco Contextual

La empresa JP COLOMBIA SAS, NIT 900718241-6, es una pequeña empresa, ubicada en el Municipio de Itagüí, actualmente tiene 8 trabajadores y su actividad económica principal es la Fabricación de prendas de vestir y su objeto social la producción y comercialización de ropa interior y pijamas de hombre, mujer y niño.

Al realizar el análisis del sector textil en Colombia y validar las condiciones actuales de la empresa se considera necesario analizar en conjunto los conceptos de calidad, productividad y costos para que se logre potenciar la empresa en el mercado nacional puesto que se evidencia que ha bajado la productividad, la razón principal fue el cambio del distribuidor de los insumos para el tema de reducir costos, esto afectó la calidad de las prendas de vestir y a su vez la satisfacción del cliente final.

a. Criterios de Existencia.

Se suscribió un contrato de consultoría entre el Politécnico Gran Colombiano y la empresa J.P COLOMBIA S.A.S, donde su objeto es la determinación de la línea base del sistema de gestión y seguridad en el trabajo y propuesta de mejora.

La empresa cuenta con 8 trabajadores todos afiliados a la ARL POSITIVA, donde ha recibido capacitación y asesoría por parte de esta ARL, pero pese a esta asesoría la empresa no ha iniciado la implementación del SG – SST.

b. Datos de la empresa asesorada.

La empresa JP COLOMBIA SAS tiene un CIIU1410 Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel. Fue creada el día 22 de febrero de 2016, con su domicilio principal es Cra 55 B # 72 A -136 Municipio de Itagüí, Antioquia.

c. Contexto de la empresa.

Para obtener información importante del diagnóstico externo e interno de la empresa J.P COLOMBIA S.A.S., con proporción a sus oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades se utilizó la **matriz EFE** (Matriz de factores externos) y **matriz EFI** (Matriz de factores internos), con ellas ponderamos los elementos reconocidos, alcanzando a priorizar aquellos de mayor impacto, todo esto oportuno para los lineamientos de evaluación de la empresa y cumpliendo la

Resolución establecida en la 0312/2019.

Teniendo en cuenta la matriz EFE se determinan las oportunidades, que son siete (7) estándares de la Resolución 0312/2019 que son de obligatorio cumplimiento para la empresa J.P COLOMBIA S.A.S, esto lo determina el nivel de riesgo y el número de trabajadores dentro de la empresa. Como se observa en tablas 1 y 2 respectivamente.

Tabla 1

Matriz EFE empresa J.P COLOMBIA S.A.S

| Matriz EFE empresa J.P COLOMBIA S.A.S | Valor | Clasificación | Valor ponderado |
|---|------------|---------------|-----------------|
| Oportunidades | | | |
| 1. Cumplimiento de 7 estándares para pequeñas empresas. | 0.15 | 3 | 0.27 |
| 2. La empresa tiene una excelente ubicación, para fácil acceso de empleados y clientes. | 0.09 | 3 | 0.45 |
| 3. Competividad frente a otras empresas del gremio | 0.10 | 4 | 0.40 |
| 4. Mejor servicio. | 0.10 | 3 | 0.30 |
| 5. Ayudas con otras empresas para tomar asesoría en SGSST | 0.08 | 2 | 0.16 |
| Amenazas | | | |
| 1. Insuficiente presupuesto | 0.15 | 1 | 0.15 |
| 2. Decrecimiento de la economía | 0.15 | 4 | 0.60 |
| 3. Orden público | 0.10 | 3 | 0.30 |
| 4. Condiciones ambientales | 0.08 | 2 | 0.16 |
| 5. Baja oferta de servicios | 0.08 | 2 | 0.16 |
| Total | 1.0 | | 2.95 |

Tabla 2.

Matriz EFI empresa J.P COLOMBIA S.A.S.

| MATRIZ EFI Empresa J.P COLOMBIA S.A.S. Valor | Clasificación | Valor ponderado |
|--|---------------|-----------------|
|--|---------------|-----------------|

| Fortalezas | | | |
|---|------------|---|-------------|
| 1. Recurso humano Competente | 0.15 | 4 | 0.6 |
| 2. Relaciones laborales armoniosas. | 0.09 | 3 | 0.27 |
| 3. Horarios de trabajo Justos | 0.15 | 4 | 0.6 |
| 4. Buenos sueldos | 0.10 | 3 | 0.3 |
| 5. Meta de mejora continua | 0.08 | 3 | 0.24 |
| Debilidades | | | |
| 1. No cumplimiento de la ley. | 0.6 | 2 | 0.2 |
| 2. Poco recurso humano | 0.09 | 1 | 0.09 |
| 3. Desconocimiento de SGSST | 0.08 | 2 | 0.16 |
| 4. No he realizado un plan anual en SGSST | 0.10 | 1 | 0.10 |
| 5. La valoración del riesgo no ha tenido en la empresa. | 0.10 | 2 | 0.12 |
| Total | 1.0 | | 2.68 |

La empresa J.P COLOMBIA S.A.S., se encuentra en una excelente ubicación comercial, de fácil acceso para los trabajadores, proveedores y clientes, pese a que la economía en la actualidad no pasa por su mejor momento, la calidad ha sido fortaleza para sostener sus clientes, lo que le da seguridad económica a largo plazo, además que la empresa ha realizado acciones con el fin de bajar costos del proceso de producción logrando ser más productivos, eficientes y entregando un mejor servicio a sus consumidores.

Por ser una pequeña empresa una amenaza importante es que no cuenta con personal suficiente por lo que los trabajadores deben realizar varias funciones que no le corresponden a su cargo, además en el gremio de las empresas de confección existe un gran avance en la implementación del Sistema de gestión y seguridad en el trabajo que las hace más competitivas, por lo que la empresa J.P COLOMBIA S.A.S., debe intervenir de manera urgente el no cumplimiento de la implementación y ejecución del SG – SST ya que actualmente la mayoría de

proveedores exigen evidencia de los avances del Sistema de gestión de las empresas con las que contratan servicios.

3 Marco Metodológico

3.1. Diseño de Investigación de la Consultoría.

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista, (2010) “La investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad, basándose fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto”. (p. 50)

El desarrollo de la consultoría para la empresa JP COLOMBIA SAS se basó en un enfoque empírico-analítico, que según Arteaga, (2015) “busca métodos que actúan de forma simultánea, tanto cualitativos como cuantitativos para lograr sus objetivos” ya que emplea métodos que ofrecen datos estadísticos relevantes que contienen información veraz y a su vez detalla todas las características de lo observado.

El método empírico-analítico es un tipo de exploración científica que se fundamenta en la experiencia y la lógica, aborda la realidad de los hechos que son observables a partir de la experiencia, la cual es un factor primordial en el empirismo.

En cuanto al **tipo de investigación**, para el desarrollo de la consultoría en la empresa JP COLOMBIA SAS, se utilizó una exploración mixta, se aplicaron instrumentos que demandan e instituyen contenidos y fundamentos de representación cualitativo y cuantitativo.

Ahora bien, para el proceso de la consultoría en la empresa JP COLOMBIA SAS, la **metodología** aplicada que se estableció en la investigación fue explicativo ya que se detalla y expone la información recopilada, a través de los instrumentos aplicados.

3.1.1. Fases de la Consultoría

La metodología que se aplicó fue la Millan Kubr (Kubr, 1997) quien define que la consultoría favorece al progreso de las reglas y conocimientos profesionales en la empresa y suministra información y disposición a las personas y a las empresas que anhelen iniciar las actividades de asesoramiento, como se puede observar en la tabla 3.

Tabla 3

Fases de la consultoría

| Fases | Descripción |
|--|---|
| <p>FASE I</p> <p>Iniciación:</p> | <p>– El primer contacto con la empresa, en este caso J.P COLOMBIA S.A.S., donde se realiza el diagnostico preliminar, se planea, propone y firma la consultoría mediante un contrato.</p> <p>Como objetivo en la primera fase de la consultoría es la reunión de la empresa J.P COLOMBIA S.A.S. y el consultor, donde se toman decisiones y se establecen parámetros de la consultoría, se nombran los representantes, se establece la importancia y alcance del problema, se fija como se encuentra la empresa en la actualidad, aspectos de mejora y análisis de las pretensiones, además de los objetivos que esperan, información base y de apoyo, presupuesto y que limites se proponen, se delimita la estrategia y se planean las tareas y por último se procede a la generación y firma del contrato.</p> |
| <p>FASE II</p> <p>Diagnóstico:</p> | <p>– En esta fase de diagnóstico se determina el problema, así como las identificaciones de ubicación, extensión y perspectiva, se realiza la recolección de antecedentes y se estudian por completo, por medio de un análisis cuantitativo de la información, empleando instrumentos estadísticos de primera mano, como la entrevistas informales y formales con los interesados interesadas, es así como se interpreta y se comprende qué información es necesaria y clara, además de la evaluación de los problemas observados, con el fin de determinar las preferencias que revela la información compilada e identifica la procedencia de los</p> |

problemas en la empresa, por último en esta fase se comparte con la empresa las impresiones que deja esta investigación.

FASE III – Plan de Acción: Con la información analizada se planifica medidas y se elaboran soluciones con distintas opciones, para entregar una propuesta de cómo se va a realizar la implementación de dichas mejoras a la empresa.

En esta fase creamos un procedimiento de trabajo donde se establece las labores a realizar en un término de tiempo determinado, utilizando los recursos asignados para conseguir el objetivo propuesto.

FASE IV- Implementación: Preparamos los escenarios para la ejecución de cada trabajo, en los plazos establecidos, obedeciendo al tipo de acción que puede ser directa para avalar los recursos y preparación del personal y acciones indirectas que se ejecutan el proceso investigativo para llevar un procedimiento particular para llevar a las acciones directas, al efectuar cada acción se deben emplear diferentes técnicas para planear e intervenir los avances, se debe realizar un rastreo que estime los avances del cumplimiento para ir corrigiendo los desvíos existentes.

FASE V- Evaluación Término: En esta fase se realizan varias actividades como la presentación y aprobación de los documentos conclusivos, además se instauran responsabilidades mutuas y planes de seguimiento, después de perfeccionadas estas actividades el consultor se retira de la empresa y la consultoría queda terminada.

3.2. Población Objeto e impacto de la consultoría.

Se establece la población y el impacto de la consultoría en la empresa J.P COLOMBIA S.A.S. en 8 trabajadores directos, donde sus cargos corresponden a dos emparadoras, dos vendedores, una secretaria, un asesor comercial, un cortador y una diseñadora.

El impacto que se tiene con la consultoría es determinante ya que logro encaminar al representante legal acerca de las pautas del sistema, programando la ejecución para el trabajo,

además de la intervención y mejoras para el cumplimiento efectivo que tiene que realizar la empresa en el Sistema de gestión y seguridad en el trabajo.

3.3. Técnica e Instrumentos

Según, Arias (2006), “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.53) y Rodríguez, (2008) que expresa que las técnicas “son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” (p.10)

Por lo tanto se determina en la presente consultoría como medios utilizados para recoger la información de la empresa J.P COLOMBIA S.A.S, la técnica de la observación que ayudo a la recaudación de información, obteniendo datos de manera visual y escribiendo lo encontrado para ser examinada y tenida en cuenta en la investigación, fue así como se realizaron tres visitas a la empresa, se realizó una observación documental donde se efectuó la exploración de las carpetas de todos los trabajadores, además para recibir información de los trabajadores y al ver que la empresa no contaba con exámenes de ingreso, anuales y de egreso que nos brindara resultados reales se utilizó la encuesta que nos brinda la posibilidad de tener información relevante para nuestra consultoría.

3.4. Técnicas de actuación y de análisis de la información

Las técnicas de actuación y de análisis de la información se basaron en el autor Cortes (2018), la seguridad del trabajo se ocupa de analizar los riesgos de accidentes, detectando sus causas principales para de esta forma estudiar la forma más adecuada para su reducción o eliminación.

3.5. Presupuesto

Para el desarrollo de nuestra consultoría se realiza un presupuesto donde se establecen los gastos como papelería, transporte, horas de trabajo entre otros:

Tabla 4

Presupuesto

| Ítem | Concepto | Cantidad | Precio | Total |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------|---------------|---------------------|
| 1 | Documentos | 30 | \$ 200 | \$ 6,000 |
| 2 | Viáticos | 3 | \$ 40,000 | \$ 120,000 |
| 3 | Horas de Trabajo | 120 | \$ 10,000 | \$ 1,200,000 |
| 4 | Horas del trabajo del tutor | 50 | \$ 100,000 | \$ 5,000,000 |
| 5 | Internet | 1 | \$ 100,000 | \$ 100,000 |
| Total presupuesto | | | | \$ 6,426,000 |

3.6. Cronograma

En la tabla 5 se detalla el cronograma de la consultoría

Tabla 5

Cronograma

| Actividad | Año 2023 | | |
|---|-----------------|------------|------------|
| | Jul | Ago | Sep |
| Caracterización de la empresa | 14/07/2023 | | |
| Confirmación de la propuesta | 16/07/2023 | | |
| Declaración de la propuesta | 17/07/2022 | | |
| Solicitud documentación | 19/07/2022 | | |
| Firma de propuesta de consultoría | 21/07/2023 | | |
| Contrato | | 01/08/2023 | |
| Justificación, descripción, planteamiento y formulación. | | 02/08/2023 | |

| | |
|--|-------------------|
| Objetivos, general y específicos | 02/08/2023 |
| Marco referencial | 03/08/2023 |
| Marco legal, contextual y metodológico | 03/08/2023 |
| Resultados | 01/08/2023 |
| Análisis inicial Decreto 1072 de 2015 | 01/08/2023 |
| Análisis estándares mínimos | 01/08/2023 |
| Asesoramiento asignación y documentación responsable SG-SST | 01/08/2023 |
| Descripción sociodemográfica y auto reporte de condiciones de salud | 01/08/2023 |
| Asesoría y desarrollo – Matriz IPERC | 02/08/2023 |

4 Resultados

4.1 Diagnóstico Inicial Decreto 1072 de 2015

El día 01 de julio de 2023 se aplicó una herramienta diagnóstica que permite evaluar el cumplimiento de los lineamientos legales del Decreto 1072 de 2015, el resultado de la empresa fue de un cumplimiento menor al 10% en cuanto a la implementación del SG SST. Se compartieron los resultados al Representante legal con el fin de informar el estado actual de la empresa en cuanto al SG SST que es obligatorio para todas las empresas en Colombia y para hacerle extensiva la información de la importancia del cuidado de la salud de los trabajadores en materia de peligros que desencadenen accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral. (ver apéndice 1. Diagnóstico inicial)

4.2 Diagnóstico Inicial Resolución 0312 de 2019

El día 08 de julio de 2023 se realiza la evaluación de estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, con el objetivo de evaluar la obediencia de la normatividad en SST y poder determinar un plan de trabajo que permita a la empresa cumplir con la legislación mencionada.

De acuerdo a lo que respondió el Representante Legal del cumplimiento de los estándares mínimos, que para J.P Colombia S.A.S son 7, el porcentaje actual es menor al 10% de cumplimiento, lo que da un resultado crítico donde se requiere intervención urgente para iniciar el proceso de implementación del SG SST, el representante legal informa su compromiso para iniciar con toda la parte del cumplimiento de la normatividad aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. (ver apéndice 1. Diagnóstico inicial)

4.3 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud.

Tabla 6

Resultados

| Etapa | Actividad | Resultado |
|----------------------------|--|---|
| Inicio | Contacto inicial | Presentación de propuesta - Firma de contrato de consultoría. |
| Diagnóstico Inicial | Chequeo de diagnóstico de estándares mínimos | Diagnóstico de cumplimiento de estándares |
| | Entrevistas y revisión documental | Realización del descripción sociodemográfica y condiciones de salud |
| | Identificación de peligros y valoración de riesgos | Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos. |
| Capacitación | Asesoría al representante legal | Designación de la persona del SG.SST |
| Planificación | Elaboración del plan anual | Preliminar informe de consultoría- Cronograma- |
| Terminación | Revisión, evaluación y entrega | Entrega de todo el material y firma de satisfacción de la empresa |

En la consultoría realizada a la empresa se encontró una gran falencia al momento de iniciar el análisis del perfil sociodemográfico ya que J.P COLOMBIA no contaba con exámenes ocupacionales, pese a la importancia que tienen al momento de realizar el perfil porque nos muestra la representación sociodemográfica y el diagnóstico de las circunstancias de salud que se encuentran los trabajadores.

Los formatos que se realizaron para el diagnóstico se trazaron para compilar los datos de los colaboradores como base e investigación cuantitativa.

En la encuesta sociodemográfica se fundó en el estándar 3.1.1 de la Resolución 0312 de 2019 que consiste en “Identificar las características de la población trabajadora edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, se recolectó la información actualizada de todos los trabajadores del último año y se describió de forma socio demográfica a los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) en función de lo que establece el Decreto 1072 de 2015.

Las encuestas se realizaron a ocho trabajadores que son la población total de la empresa J.P COLOMBIA S.A.S, cuyo resultado estableció las particularidades sociodemográficas como edad, género, estado civil, nivel educativo lo que permitió crear un plan para el personal, que radica en ofrecer capacitación sobre los modos de vida y prácticas saludables, capacitación sobre nutrición equilibrada, capacitación sobre motivación personal y en espacios laborales, además de una brigada donde se determine el peso y presión arterial y algo muy importante la práctica de exámenes ocupacionales, además de instruir en el beneficio del deporte, programando un día de aeróbicos y deporte para mantener y mejorar la salud de los trabajadores. (ver apéndice 4. Descripción Sociodemográfica)

4.4 Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.

Se realiza inspección de puestos de trabajo para toma de evidencias fotográficas y entrevista con los empleados de la empresa J.P Colombia S.A.S, de esta manera poder identificar los peligros, validar condiciones de los puestos de trabajo y prácticas que realizan los empleados. Se indaga si había controles ya existentes no documentados para la intervención del riesgo, se generan recomendaciones para intervención a los peligros y se documentan en la Matriz de identificación de peligros. (Ver apéndice 5. Matriz de identificación de peligros)

4.5 Plan de Mejoramiento para la empresa

Este plan de mejoramiento tiene como objetivo corregir las falencias encontradas en los resultados de la evaluación y análisis de estándares mínimos, su alcance es para todos los trabajadores independientes de la empresa y como meta inicial lograr el cumplimiento del 80% de las actividades propuestas, mencionando que está basado en la Resolución 0312 de 2019.

Este plan contiene diversos aspectos necesarios que se deben llevar a cabo dentro de la organización, detallando el numeral de la norma a aplicar, con la actividad o tarea a elaborar, el nivel de cumplimiento, el responsable de la acción, las evidencias y las observaciones.

Además, contiene 26 acciones que se encargan de asignar a un responsable del Sistema de Gestión de SST, de sus recursos para trabajar, la integración de la empresa al programa, creación de grupos de trabajo COOPASST, quienes se encargarán de la convivencia de los trabajadores, seguidamente, deberán coordinar programas de capacitación de resguardo, establecer lineamientos, el plan anual de trabajo.

Este grupo debe documental y archivar todos los documentos relacionados a su actividad, conocer a cada empleado para analizar sus condiciones de salud, tareas de promoción de la salud y el excelente ambiente laboral, evaluaciones, restricciones y recomendaciones médicas ocupacionales, reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello; tienen la

tarea de investigar sobre incidentes, accidentes y enfermedades siempre que sean diagnosticadas como laborales.

Continuando con lo anterior, este equipo experto entre sus reportes debe mostrar análisis estadístico, mediciones de las frecuencias de los accidentes, de mortalidad por tal causa, de enfermedades continuas, del ausentismo de los trabajadores por causa médica, de peligros y valoración de riesgos, del mantenimiento de las instalaciones, equipos, herramientas, elementos de protección personal, entre otras acciones de prevención de emergencias, siendo todas las actividades que se especifican dentro del plan.

5 Conclusiones

Se estableció que la empresa J.P COLOMBIA S.A.S, no tenía implementado el SG-SST por el alto de desconocimiento legal y el poco valor que le deban al tema.

Al realizar el proceso de consultoría en la empresa J.P COLOMBIA S.A.S. la alta gerencia entendió el valor y reconoció porque necesita implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG – SST.

Se cumplió con todos los objetivos de la presente consultoría desde el diagnóstico inicial hasta el plan de mejoramiento.

Con relación al estudio sociodemográfico y el estudio de condiciones de salud, se determinó las particularidades y rasgos de los trabajadores de la empresa J.P COLOMBIA S.A.S, que en el momento cuenta con condiciones de salud adecuadas, sin ninguna enfermedad laboral y accidentes laborales, pero una proporción significativa de los trabajadores ostenta sobrepeso y hábitos de vida saludable que es importante intervenir, lo que lleva a la empresa a enfocarse en estrategias de prevención de enfermedad y la regularidad de los controles.

Por último se realizó toda la documentación determinada en el objeto de la presente consultoría, la cual fue el diagnóstico inicial (Decreto 1072) (Londoño Tabares, 2023), informe de estándares mínimos (Resolución 0312), asesoramiento sobre asignación de la persona encargada del SGSST , informe de descripción sociodemográfica y auto reporte de condiciones de salud, asesoría y desarrollo de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (Matriz IPERC) y por ultimo sugerencias de acciones de mejora y acciones correctivas de acuerdo con las necesidades de la empresa (Plan de mejoramiento), los cuales fueron entregados y explicados a la empresa, donde se obtuvo un compromiso de seguir alimentando el sistema y de ejecutar todo el plan de mejoras.

6 Recomendaciones

Las recomendaciones que establecemos para la empresa J.P COLOMBIA S.A.S son: primero que la persona que se asignó como garante del sistema de Gestión y seguridad en el trabajo, realice el curso de 50 horas, además que cuente con el soporte y acompañamiento del representante legal al momento de seguir la línea base que se les entrego para la iniciación de la implementación del SG-SST, también se realiza la recomendación de seguir alimentando el sistema , cumpliendo con el cronograma de actividades y el plan de trabajo, para beneficiar el sostenimiento de lo determinado en la implementación de oportunidades de mejora, para los espacios laborales de la empresa J.P COLOMBIA SAS.

Estimular, capacitar y acompañar a los colaboradores para que se involucren en el sistema de gestión y seguridad en el trabajo, además que tengan una excelente disposición al efectuar las valoraciones y que ellos contribuyan con opiniones que ayuden a mejorar su salud, y sobretodo se concienticen de cumplir las recomendaciones y los lineamientos que le son entregadas.

Referencias Bibliográficas

- Bedoya, (2018). Guía para elaborar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://www.achs.cl>
- Bustamante, F. (2015). Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/5375>
- Calderón, (2018). Higiene y Seguridad Industrial. Revista ILO. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Congreso de Colombia, (2016). Ley N.º 29783. Portal Munlima. Obtenido de <http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-trabajo>.
- Cortés, J. (2018). Seguridad y Salud en el trabajo: Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales (11ª). TEBAR. Obtenido de: <https://www.casadellibro.com.co/libro-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-tecnicas-de-prevencion-de-riesgos-laborales>.
- Delgado, A. (2017). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST) en la Institución Educativa Byron Gaviria. Repositorio Uniminuto. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6139/UVDTSO>
- Gaviria, J. (2019). Propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Repository UCC. Obtenido de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17457/1/2019_propuesta_dise%C3%B1o_sistema.pdf
- González, F. (1995). Ley 31 de 1995. Revista BOE. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista, (2010). Metodología de la investigación. Revista de Derechos humanos. Obtenido de:

<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Herrera, (2017). Guía para la selección y aplicación de técnicas PHA. Obtenido de <file:///C:/Users/Edna%20Herrera/Downloads/Gu%C3%ADa%20para%20la%20selecci%C3%B3n%20y%20aplicaci%C3%B3n%20de%20t%C3%A9cnicas%20PHA.pdf>

Ministerio de Trabajo, (2015). Decreto 1072 de 2015. Portal Ministerio de Ambiente. Obtenido de <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/sistema-de-gestion-deseguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Ministerio de Trabajo, (2019). Resolución 0312 de 2019 estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Portal Ministerio de Trabajo. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co>

Ministerio de Trabajo, (2015). Decreto 1072 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Portal Ministerio de Trabajo. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co>

Mariño, Castro y Carrillo, (2016). Sistema de Gestión Laboral. Repositorio Industrial. Obtenido de:

<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/4316/%20CruzCarrilloAndr%E9sFel>

[ipe2016.pdf;jsessionid=613A0711821B13A1B50A374C2DD2A8F4?sequence=1](https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/4316/%20CruzCarrilloAndr%E9sFel/ipe2016.pdf;jsessionid=613A0711821B13A1B50A374C2DD2A8F4?sequence=1)

Mintrabajo, (1994). Decreto 1295. Portal ARL SURA. Obtenido de: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/60-decreto-1295-de-1994>.

Mintrabajo, (2015). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Portal Ministerio del trabajo. Obtenido de: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.

Mintrabajo, (2017). Resolución 1111 de 2017. Portal Ministerio del trabajo. Obtenido de: https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_no._1111_de_2017.aspx

Ministerio de Salud y Protección Social, (2012). Leyes 1562 de 2012. Secretaria Senado. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Ministerio del Trabajo, (2014). Decreto 1477 de 2014. Portal Ministerio del Trabajo. Obtenido de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto o.

Montealegre, D. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

Molano & Arévalo, (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, págs. 23(48), 21-31.

Pedraza, K. (2016). Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, basados en la integración de la norma OSHAS 18001:2007. Repositorio Escuela de Ingeniería. Obtenido de: <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/Lobo%20Pedraza%2C%20Karen%20Liseth%20-%202016.pdf>

Polanco, A. (2016). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. Repositorio Unilibre. Obtenido de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/>.

Zúñiga, G. (2004). Conceptos básicos en Salud Ocupacional y Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia. Portal Angelfire. Obtenido de http://www.angelfire.com/co4/gino_zc/index.html#_Toc70281480

Gestión Humana, (2022). Salud y seguridad en el trabajo. Revista Gestión Humana. Obtenido de: <https://www.gestionhumana.com/salud-y-seguridad-en-el-trabajo-gestion-e-implementacion-del-sg-sst>.