

Realizar un diagnóstico que permita mejorar las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa G Y B Mallas Y Cerramientos de La Costa S.A.S en el Distrito Turístico y Cultural de Riohacha, La Guajira.

Edwar Alcides Núñez

José Jair Rodríguez

KerlisKelina Mendoza Ceballo

Shirley Sijona Redondo

Valentina Mora González

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Administración de Empresas

2021

Realizar un diagnóstico que permita mejorar las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa G Y B Mallas Y Cerramientos de La Costa S.A.S en el Distrito Turístico y Cultural de Riohacha, La Guajira.

Edwar Alcides Núñez

José Jair Rodríguez

KerlisKelina Mendoza Ceballo

Shirley Sijona Redondo

Valentina Mora González

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Directora:

Carolina Iveth Sánchez Osorio

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano.

Administración de Empresas

2021

Dedicatoria

A Dios que es nuestro aliento, fuente inagotable de fe y esperanza, a nuestros padres como apoyo incondicional, permanente y nuestra fuente de inspiración y a nuestro núcleo familiar la motivación y los deseos de superación para crecer y progresar siempre

Agradecimientos

En primer lugar, queremos agradecer a la tutora del curso Carolina Iveth Sánchez debido a su apoyo y guía constante en el desarrollo del trabajo, permitiéndonos apropiarnos los

conocimientos y componentes teóricos del curso.

De igual forma, queremos agradecer a la UNAD por ser una entidad que nos permitió continuar con nuestro proceso educativo formativo, teniendo acceso a estudios de calidad y gozando con una culminación exitosa de los componentes del programa profesional.

Por otro lado, agradecemos a nuestras familias que nos apoyaron desde el momento en el que decidimos iniciar con el proceso formativo, dándonos espacios para un crecimiento

profesional apropiado.

Finalmente, queremos agradecer a la empresa G y B Mallas Y Cerramientos De La Costa S.A.S que nos permitió tomarla como base y guía para el desarrollo de este trabajo de grado, y a su vez nos permitió sugerir soluciones a las problemáticas identificadas.

Resumen

La siguiente propuesta se efectuó a la empresa G y B Mallas Y Cerramientos De La Costa S.A.S en el distrito turístico y cultural de Riohacha, en la cual se realizará un diagnóstico que permita mejorar las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa. para lo cual se realizó una encuesta sobre las actividades que se realizan en cuanto a la seguridad y salud en trabajo, esta se realizó a 50 empleados de la empresa los cuales sirvieron de apoyo para elaborar el diagnóstico, permitiendo emitir conclusiones y recomendaciones para reducir en gran manera los riesgos, accidentes y enfermedades laborales.

Los resultados permitieron establecer el estado actual de la empresa en cuanto a la aplicación del SG SST, encontrando que las actividades se realizan de manera parcial, por lo que se requiere la urgencia de aplicar correctamente el SG SST.

El objetivo de este proyecto es cooperar de manera significativa, innovadora y con valor agregado al mejoramiento continuo y progresivo de las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo y la salud integral de la salud en el trabajo, que conlleva al fomento del mantenimiento del bienestar físico, mental, social y calidad de vida de los empleados.

Palabras Claves: Accidente de trabajo, enfermedad laboral, seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestión.

Abstract

The following proposal was made to the company G and B Mallas Y Cerramientos De La Costa SAS in the tourist and cultural district of Riohacha, in which a diagnosis will be made to improve the actions of the Occupational Health and Safety Management System in the company. For which a survey was conducted on the activities carried out in terms of safety and health at work, this was carried out on 50 company employees who served as support to prepare the diagnosis, allowing to issue conclusions and recommendations to reduce in great way the risks, accidents and occupational diseases.

The results made it possible to establish the current state of the company in terms of the application of the SG SST, finding that the activities are partially carried out, so the urgency of correctly applying the SG SST is required.

The objective of this project is to cooperate in a meaningful, innovative and value-added way to the continuous and progressive improvement of working conditions and the environment at work and the integral health of health at work, which leads to the promotion of the maintenance of well-being physical, mental, social and quality of life of employees.

Key Words- Management system, occupational health and safety, occupational accidents, occupational disease.

Tabla de contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Lista de Anexos.....	9
Introducción	10
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos	12
Planteamiento del Problema	13
Antecedentes del Problema.....	15
Contexto Mundial	15
Contexto Nacional	16
Justificación	18
Marco Teórico.....	21
Marco Legal	25
Metodología de Investigación.....	27
Método de investigación	27
Tipo de Investigación.....	27
Tipo de investigación general	27
Tipo de investigación específica.....	28
Población y muestra.....	28
Población.....	28
Muestra	28
Análisis estadístico.....	28
Resultados y Discusión.....	29
Diagnóstico	32

Conclusiones	36
Recomendaciones	37
Referencias.....	38
Anexos	40

Lista de Anexos

Anexo A. <i>Resultados de la encuesta realizada</i>	40
---	----

Introducción

En la actualidad, todas las empresas requieren tener a sus empleados cubiertos de todo riesgo, de tal forma que se mejore la seguridad y la salud de sus empleados a partir de metodologías que permitan prevenir los riesgos laborales evitando así accidentes y/o enfermedades profesionales que atenten contra la calidad de vida de los empleados y reduciendo de igual forma los costes económicos que se puedan generar.

El concepto de Sistemas de Gestión se utiliza con frecuencia en los procesos de toma de decisiones en las empresas y, sin saberlo, también en la vida diaria, ya sea en la adquisición de equipo, en la ampliación de la actividad comercial o, simplemente, en la selección de un nuevo mobiliario. La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse.

Toda práctica laboral, comparte determinados riesgos, de mayor o menor nivel que afecta a todas las partes interesadas en una empresa, es por esto que la preocupación frente a la seguridad y la salud laboral de una organización conllevan desarrollar e implementar medidas de control y así poder reducir esta afectación.

La empresa G y B Mallas Y Cerramientos De La Costa S.A.S acogiéndose a la normatividad vigente en Colombia, la cual estipula que es de obligatorio cumplimiento que toda compañía implemente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST),

que garantice la salud y el bienestar de los trabajadores en el área donde se desempeñan y de los visitantes externos que pudieran llegar a haber.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, por tal razón la empresa G y B Mallas Y Cerramientos De La Costa S.A.S deberá contar con un SG-SST, que elimina o reducen en gran medida cualquiera de los riesgos a los que se verían expuestos sus empleados durante los procesos de producción para poder hacerse acreedora de proyectos de licitación pública o privada.

Objetivos

Objetivo general

Realizar un diagnóstico que permita mejorar las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa G Y B Mallas Y Cerramientos de La Costa S.A.S en el Distrito Turístico y Cultural de Riohacha, La Guajira.

Objetivos específicos

Realizar la evaluación inicial de la planificación preventiva como componente del SG-SST que permita conocer el estado actual y las condiciones mínimas de trabajo.

Identificar los riesgos, existentes en G y B Mallas Y Cerramientos De La Costa S.A.S
Garantizar la capacitación de los trabajadores de G y B Mallas Y Cerramientos De La Costa S.A.S, en los aspectos de planificación preventiva por medio de programas de capacitación.

Planteamiento del Problema

La *seguridad y salud en el trabajo* actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad, esto es posible siempre y cuando se promueva y estimule en todo momento la creación de cultura alineándola a los planes de calidad, mejoramiento de los procesos, puestos de trabajo, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

La empresa G Y B Mallas Y Cerramientos de La Costa S.A. cuenta con una actividad económica relacionada a la fabricación de productos metálicos que cuentan con uso netamente estructural, contando con participación en actividades tanto en el distrito turístico como municipal del municipio. En la actualidad se reconoce que la empresa cuenta con varios trabajadores los cuales se dividen en administrativos, trabajadores y operarios, los cuales clasifican su nivel de riesgo en nivel I para la parte administrativa y nivel V para la parte operativa, debido a la actividad económica.

Dentro de este escenario, al identificando el riesgo con el que cuentan los trabajadores se ha resaltado que la empresa no cuenta con una política establecida para mejorar y asegurar la calidad de vida de sus trabajadores durante la realización de sus actividades, haciendo necesario vincular procesos de Seguridad y Salud en el trabajo que ayuden a minimizar riesgos y enfermedades laborales y adicionalmente se pueda contribuir a un incremento en la calidad del proceso, incrementando productividad y eficiencia de la empresa al vincular estrategias preventivas, mejorando condiciones de trabajo, seguridad y bienestar de los empleados.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa G Y B Mallas Y Cerramientos de La Costa S.A.S tiene entre sus propósitos diseñar, desarrollar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, logrando una reducción de los costos generados por los

accidentes y las enfermedades laborales, mejorar los servicios, aumentar su competitividad, realizar mayores alianzas y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan. Por lo tanto, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SGSST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en las diferentes áreas de la empresa.

Es por ello, que se resalta la necesidad de que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deba ser implementado por todos los empleadores, consistiendo en el desarrollo de procesos lógicos y por etapas, basados en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Antecedentes del Problema

Contexto Mundial

A lo largo de la historia de la humanidad, los científicos, médicos e incluso filósofos han debatido acerca de la salud de los trabajadores, este tema ha evolucionado debido al surgimiento de sistemas productivos los cuales son los pilares que soportan nuestra sociedad actual. Hipócrates un médico de la antigua Grecia, autor de “El Estudio Sistemático de la Medicina Clínica”, fue el primero en hablar sobre la salud en el trabajo, tanto así que pudo identificar cuáles eran consecuencias que el ambiente social, familiar y laboral puede generar en las personas, resaltando también como impactan en ellas de forma positiva el ejercicio físico y las costumbres sanas (Velandia & Pinilla, 2013).

También podemos citar a el médico italiano Bernardino Ramazzini quien en su tratado “De morbis artificum diatriba” Bernardino Ramazzini hizo el primer análisis del impacto que más de 54 profesiones tenían sobre la salud humana, llegando a identificar factores que eran causantes de dichas patologías en los trabajadores.

Por su parte en 1843 luego de estallar la primera revolución industrial, Friedrich Engels escribió el libro “Situación de las clases operarias en Inglaterra” en el cual hablo de la intensa explotación y condiciones precarias por la cual atravesaban los trabajadores en Inglaterra, generando con este un gran impacto en la legalización de la seguridad de los trabajadores (Chaloner & W. O. Henderson, 1989).

Tiempo después, en 1931, Herbert William Heinrich el libro “Prevención de accidentes laborales” en el cual a través de un modelo denominado “El triángulo de Heinrich” analiza cuales son las causas de los accidentes y los clasifica según su gravedad, convirtiéndose este en el primer tratado de Seguridad y Salud en Trabajo, siendo éste “un modelo estadístico enfocado en cómo analizar y predecir la accidentabilidad dentro de una empresa, basado en la cantidad y gravedad de los accidentes” (Salamanca, 2014).

Del mismo modo, Frank Gilbret en 1953 publicó el libro “Estudio de los movimientos”, en este establece cuales son los lineamientos que permiten optimizar los movimientos de los trabajadores reduciendo o eliminando los tiempos de traslados innecesarios, lo cual fue una gran contribución a la ergonomía, incluso expresa en su libro la necesidad de que el ambiente de trabajo se adapte a las personas para así conseguir óptimos niveles de productividad (Meyers, 2000).

Todas estas investigaciones tenían como objetivo principal mejorar la eficiencia de las empresas, pero de forma colateral contribuyeron a que el crecimiento industrial viniera de la mano de una protección por el recurso humano, expresando de hecho que los dos aspectos no tenían por qué ser disimiles, es decir el mejoramiento de las condiciones de trabajo repercute en la productividad y por ende en la rentabilidad de las organizaciones.

Contexto Nacional

En nuestro país los primeros avances sobre la seguridad y salud en el trabajo apenas vieron sus primeras luces a inicios del siglo XX, el cual adquirió cierta importancia porque otorgo a los empleadores la protección de sus empleados con respecto a los riesgos profesionales. Luego este punto se volvió obligatorio como parte de la seguridad social la cual fomentaba su promoción a las empresas, o cual lo llevo a ser considerado como uno de los fundamentos para entender la seguridad y salud en el trabajo.

También hay que mencionar que en la década de los 90`s se produjo una investigación llevada a cabo por Rafael Uribe sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales que eran comunes en el ámbito colombiano, la cual fue acogida por la sociedad y legislación colombiana la cual la convirtió en la primera ley que estaba dirigida a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, dado que antes de ello, el modelo laboral estaban casi que en

exclusivos basados en un sistema de explotación del trabajador, lo cual llevaba a procesos riesgosos, no higiénicos y también a que existía un nivel muy deficiente de mecanización.

Luego de esto Colombia recorrió el camino que habían hecho otros países en cuanto a preferir leyes que protegían a los trabajadores de los factores de riesgo en su entorno laboral, estas leyes estaban enfocadas en aspectos tales como:

- La higiene y sanidad
- Los seguros de vida de los trabajadores
- Los auxilios y beneficios laborales;
- Las indemnizaciones
- Las políticas de seguridad industrial e higiene.

Por otro lado el país vio la creación de instituciones de carácter público que tenían como objetivo administrar, gestionar y garantizar el cumplimiento de estas políticas, por ejemplo es importante mencionar al creación del Ministerio de trabajo, higiene y previsión social en 1938 que buscaba generar empleos de calidad, también la ley 39 de 1939, creada por el Ministerio de Protección Social que busca “coordinar, orientar y evaluar el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales”.

En 2011 la ley 1444, los convirtió en ministerios con estructura administrativa propia y están encargados de promover los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de forma sólida.

Justificación

El inicio de la seguridad se remonta a épocas primitivas, donde el hombre quiso conservar su cuerpo en perfecto estado de funcionamiento, tanto físico como mental.

La importancia de SG-SST en nuestro país ha tomado gran auge en los últimos años, debido a que el índice de accidentalidad ha aumentado considerablemente en las empresas, es por esto que la siguiente propuesta busca generar elementos claves que permitan el mejoramiento en la implementación del SG-SST de la empresa G y B Mallas Y Cerramientos De La Costa S.A.S para enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control y así asegurar un ambiente de trabajo seguro.

También incentiva la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, hacia una mejora continua de los procesos operacionales.

La importancia de la seguridad laboral en Colombia ha ganado alta relevancia, particularmente en el siglo XXI, debido al incremento de las accidentalidades generadas en las empresas, no sólo en el sector industrial y producción manufacturera, sino en todos los renglones económicos. Acorde a las cifras de Consejo Colombiano de Seguridad, en el mundo, se ha identificado que cerca de 317 millones de personas han tenido accidentes de trabajo y más de 2.3 millones han muerto anualmente por accidentes o enfermedades laborales acorde a lo comunicado por la Organización Internacional del Trabajo.

La salud y seguridad en el trabajo aborda el proceso de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones laborales, así como también la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Es decir, su importancia radica en que mejora las condiciones y el ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Los accidentes que pueden ocurrir al interior de las empresas generan un costo elevado para las mismas, el cual se calcula en términos económicos para los países en el mundo a causa de la accidentalidad laboral que puede alcanzar alrededor del 4% del PIB global cada año(Consejo Colombiano de Seguridad, 2015). Bajo esta premisa, Agencia Alemana de Colombia ha sido una organización vanguardista en la implementación de los sistemas integrados de gestión que cuentan con el objetivo de menguar y vigilar los riesgos laborales, aprovechar el tiempo evitando obstáculos en la operación, consolidar a la empresa ante las partes interesadas (Clientes internos y externos) y asegurar el cumplimiento de la normatividad colombiana son objetivos tangibles que se hacen concretos con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ha modelado.

Dentro de la seguridad y salud en el trabajo, se resalta la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo la cual describe los estándares que se deben seguir como mínimo para lograr el cumplimiento de las normas, los requisitos y los procedimientos mediante los cuales se debe establecer, registrar, verificar y controlar el ejercicio y desarrollo de las actividades relacionadas con los empleados y empleadores que se deben regir mediante el Sistema General de Riesgos Laborales(Resolución 1111 de 2017).

A pesar de que la incorporación de estos procesos es una actividad que se está llevando de una forma muy pertinente, aun es necesario inculcar en las empresas una cultura relacionada a climas laborales confiables. Según estadísticas de la *Dirección de Riesgos Laborales* del Ministerio de Trabajo se resaltó que para el año 2016 el 0,10 % de los empleados que se encuentran afiliados a los fondos de riesgos laborales contaron con una enfermedad laboral, de igual forma el 7 % contó con algún accidente laboral y el 0,005 % de los trabajadores fallecieron por accidentes en el trabajo(Mintrabajo, 2016)

Teniendo en cuenta lo anterior y la actividad económica que realiza la empresa G Y B Mallas Y Cerramientos de La Costa S.A.S, la cual puede ser clasificada de alto riesgo, es

necesario que se empiecen a vincular y apropiar conceptos de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan minimizar riesgos relacionados con enfermedades y accidentes laborales y a su vez reducir el impacto económico generado sobre la empresa al momento de contar con un accidente y/o enfermedad laboral.

Marco Teórico

Desde comienzos de la historia, el hombre ha buscado la manera de conseguir lo necesario para poder subsistir, desde el primitivo que debía cazar su comida, hasta la actualidad donde se trabaja un determinado tiempo para obtener una remuneración y suplir sus necesidades, desde el inicio de la civilización se han presentado los accidentes laborales, y es hasta ahora que se está tratando de evitarlos al máximo.

Si nos remitimos a la historia, el hombre primitivo elaboraba con sus propias manos, los instrumentos de trabajo, estando expuestos a muchos peligros como la radiación del sol, a material corto punzante, condiciones climáticas variables, animales salvajes, riesgos que los mantenían en constante peligro.

Pasando a la historia de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), hubo pensadores que investigaron las enfermedades que se obtenían al realizar las actividades impuestas por los reyes o monarcas de la época, ya que solo los esclavos eran los que debían trabajar; en la edad antigua la minería era la actividad económica más explotada, por lo cual los colaboradores deben estar expuestos a las horas en las minas para extraer lo que solicitaban los reyes, y las minas más explotadas eran las de oro y plomo, por tal motivos tenían grandes niveles de mercurio y plomo en los cuerpos, lo que les generó graves intoxicaciones.

Uno de los golpes más fuertes e impactantes en la historia, fue la revolución industrial, debido a que las máquinas de vapor reemplazaron a muchos de los colaboradores que se tenían en las fábricas de esa época, y no solo eso sino que para poder sostener a esas máquinas, se necesitaba de grandes cantidades de carbón, por lo cual las personas que están laborando con ellos, tenían salarios muy bajos y jornadas laborales muy largas, en estas fábricas los principales colaboradores eran los niños y mujeres, puesto que se consideraba que la mano de obra de esta población no tenía un costo alto como la de los hombres que

realizaban diferentes actividades. Aquí los índices de accidentalidad aumentaron exponencialmente, puesto que eran personas inexpertas en la utilización de la maquinaria y que, al tener jornadas de trabajo tan largas, el nivel de concentración disminuía y provocaba los accidentes graves en las extremidades, niveles de estrés altos, lo que generaba predisposición con los demás compañeros, generando un grave clima organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario reconocer algunos conceptos que pueden encontrarse relacionados con el área de salud y seguridad en el trabajo:

- Trabajo, reconocido como toda actividad remunerada o no que se encuentra dedicada a la producción, comercialización, transformación, la venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos
- Riesgo, siendo aquel que hace referencia a la probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado
- Factor de riesgo, es aquella posible causa o condición que puede generar o ser responsable de cualquier lesión, enfermedad y/o daño
- Factor de riesgo psicosocial, son aquellas condiciones de tipo psicosocial en la que al llevar a cabo la identificación y evaluación se evidencian efectos negativos en la salud de los colaboradores o trabajadores
- Condiciones de trabajo, hace referencia a todos aquellos aspectos de tipo intra/extra laboral e individuales que se pueden encontrar presentes al realizar una labor que está encaminada a la producción de diversos bienes, servicios y/o conocimientos.
- Estrés, es aquella respuesta de los trabajadores desde un nivel fisiológico, psicológico y conductual, generado por la respuesta a las diversas demandas que pueden ser resultados con la interacción con sus condiciones de trabajo

- Carga física, es aquel esfuerzo que demanda una ocupación que se da generalmente en los términos físicos, implicando el uso de los sistemas osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- Carga mental, es aquel esfuerzo cognoscitivo que suelen implicar ciertas actividades y tareas.
- Carga psíquica o emocional, son aquellas experiencias de tipo psicoactivo relacionadas con las tareas o los procesos propios de los roles que se desempeñan por parte de los trabajadores.
- Carga de trabajo, son aquellas tensiones que se pueden encontrar al juntar la carga física, mental y psíquica.
- Efectos en la salud, son las alteraciones que se pueden manifestar debido a las consecuencias de cualquiera de las cargas previamente mencionadas y que generan el desarrollo de un cuadro o diagnóstico clínico.
- Efectos en el trabajo, hace referencia a las consecuencias en el medio laboral y los resultados del trabajo, incluyendo el ausentismo, accidentalidad, rotación, desmotivación, deterioro, deficiente clima laboral y demás (Rivera & Carrillo, 2018)

Todos estos conceptos pueden encontrarse abarcados por los sistemas de SG-SST, sin embargo, este puede abarcar diversas ramificaciones como lo es la planificación preventiva, área de interés para el desarrollo de la actividad.

La planificación de la actividad de forma preventiva corresponde principalmente a determinar las medidas que son requeridas para eliminar, reducir y controlar los riesgos, de tal forma que también se pueda designar los responsables que deben llevarlas a cabo, los recursos humanos, los materiales necesarios para su ejecución, el seguimiento y los plazos necesarios para su implantación (INSST, s.f).

Por lo anterior, es necesario declarar diversas políticas preventivas que puedan partir de principios tales como:

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que con dificultad se pueden evitar
- Combatir los riesgos que se encuentran en su origen
- Adaptar el trabajo al capital humano
- Tener en cuenta las metodologías de evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que abarque poco o ningún riesgo
- Planificar la prevención
- Adoptar diversas medidas que permitan anteponer la protección colectiva a la individual
- Dar instrucciones apropiadas a los trabajadores (FREMM, s.f)

Marco Legal

A través de los años en Colombia, se ha venido trabajando en prevenir y corregir los errores del pasado, a través de la normatividad que realizó el Ministerio de Trabajo donde se determinaron las disposiciones necesarias para garantizar un ambiente de trabajo adecuado y con las condiciones mínimas de Seguridad para que los riesgos de los colaboradores sean menores.

Las tasas de accidentalidad de Colombia en la última década fueron altas, por lo cual, se reformaron diferentes decretos para que los colaboradores se lograran beneficiar en sus puestos de trabajo.

En 1915, se dicta la ley 57, donde se establecen los tipos de incapacidades que puede presentar un colaborador, es aquí donde se establece el término de accidente laboral dentro de las organizaciones, y se indica cuando se debe hacer una indemnización al colaborar o pensionar.

Posteriormente en el año de 1950, se publica el código sustantivo del trabajo, donde se determinan todos los derechos, deberes, obligaciones y restricciones que tienen los colaboradores y los empleadores, al momento de dar inicio y/o finalización a un contrato, estableciendo cuales son causales de demanda a cualquiera de las partes, haciendo énfasis en las jornadas de trabajos, los días de descanso obligatorios, los días no remunerados, las licencias, etc.

Con la ley 9 de 1979, se empieza a utilizar el término de salud ocupacional, donde prioridad a la salud de los colaboradores, indicando que ellos, son los principales factores para que las organizaciones permanezcan siendo productivas, además para garantizar el sostenimiento socio-económico del país. En ese mismo año se crea la resolución 2400 donde se termina la importancia de un reglamento de higiene y seguridad industrial en cada una de

las organizaciones, para determinar el cumplimiento con todo lo establecido conforme a la salud ocupacional de los colaboradores.

El Decreto 614 de 1984, estable el plan nacional de seguridad ocupacional, donde se inicia en las organizaciones el diseño del programa de salud ocupacional en las mismas, para dar cumplimiento a los requerimientos establecidos por dicho decreto.

El comité paritario de salud ocupacional conocido como COPASO, inicia a implementarse en las organizaciones a partir de la Resolución 2013 de 1984.

El decreto 1443 de 2014, donde se hace el cambio de Salud ocupación a Seguridad y Salud en el trabajo, puesto que no solo se debe procurar por tener a los colaboradores con un estado de salud sano, sino de brindarles todas las condiciones apropiadas para la realización de las actividades que deba ejercer durante su horario laboral. Posteriormente este decreto es adoptado en su totalidad en el Decreto 1072 de 2015 que es el decreto único del trabajo, donde están definidas todas las obligaciones que tienen las organizaciones para con los colaboradores, explicando desde la función de las ARL, CCF y las penalidades que se pueden adquirir por el desacato a lo establecido en el decreto; hasta las obligaciones y responsabilidades que tienen los colaboradores.

Para realizar un diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, acorde a los requisitos internacionales, se debe tener en cuenta la norma británica OHSAS 18001:2007, en su numeral 4 donde se especifica cómo se debe realizar todo el proceso de diseño e implementación del mismo, con base en el ciclo PHVA, actualmente se realiza un cambio a esta norma OHSAS 18001:2007; puesto que las necesidades de las organizaciones han cambiado y el proceso de certificación debe hacerse de forma uniforme, por lo cual, la actualización de esta norma, es la ISO 45001:2018, la cual fue publicada el 12 de marzo del presente año, y tendrá un proceso de transición para las organizaciones certificadas en Seguridad y Salud Ocupacional de 3 años, como es lo establecido por todas las normas ISO.

Metodología de Investigación

Método de investigación

Esta propuesta investigativa tendrá los siguientes momentos:

1. Formulación y planteamiento del problema.
2. Revisión bibliográfica y documental
3. Redacción de objetivos
4. Caracterización y selección de las fuentes de información (Muestra)
5. Construcción, selección y aplicación en campo de instrumentos de investigación
6. Triangulación y análisis de la información.
7. Elaboración de conclusiones y recomendaciones.

Tipo de Investigación

Esta investigación planteara aspectos relevantes de la seguridad y salud en el trabajo tomando como principal fundamento las porcentualidades dadas dentro de las investigaciones realizadas.

Tipo de investigación general

El tipo de investigación de este estudio será de tipo **cuantitativo**, mediante la aplicación de encuestas en cada área de acuerdo a la necesidad específica de información, para evaluar fenómenos observables a través de técnicas estadísticas, de manera que se tomaran aspectos porcentuales en donde se analizaran, tabularan y graficaran los resultados.

Frente a lo anterior es importante el diseño de una encuesta para aplicar directamente a los empleados que desarrollan su diario vivir en la organización, conformada por 5 preguntas cerradas que abordarían temas como salud integral, bienestar físico, accidentes laborales, salud ocupacional y mental.

Tipo de investigación específica

El tipo de metodología utilizada para esta investigación de manera específica será, de tipo correlacional, con el objeto de lograr determinar el impacto laboral por causa de las enfermedades y nivel de afectación a la seguridad y salud en el trabajo en la empresa evaluada.

Población y muestra.

Población

Está constituida por los diferentes miembros que conforman la Empresa G Y B Mallas Y Cerramientos de La Costa S.A.S en el Distrito Turístico y Cultural de Riohacha, La Guajira.

Muestra

La muestra será de tipo no probabilístico de muestro intencional, lo que significa que se tomarán una muestra inicial de un sector específico para su estudio, en este caso la Empresa G Y B Mallas Y Cerramientos de La Costa S.A.S en el Distrito Turístico y Cultural de Riohacha, La Guajira.

Análisis estadístico.

De acuerdo con el análisis estadístico planteado en esta investigación se realizará de tipo descriptivo. Dentro del análisis estadístico se analizarán los datos hallados de la empresa propuestas y luego estos datos se tabularán o graficarán con el objetivo de obtener la información más relevante posible relacionada con el planteamiento del problema que nos ayude a encontrar puntos de interés y se puedan proponer estrategias de mejoramiento.

Resultados y Discusión

Con el ánimo de reconocer el estado actual de la empresa con respecto a su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se les pregunto a los trabajadores que si conocían el plan de lo cual un 82% aseguraron conocerlo y un 18%, es decir que 1 de cada 5 trabajadores desconoce el plan, esto se puede deber a que no se ha socializado a profundidad o que los trabajadores que lo desconocen o son nuevos o no han asistido a las reuniones en la que este proceso se ha hecho.

Esto nos lleva al segundo punto de nuestro cuestionario en el cual se indaga si se ha comunicado en la empresa, divulgado y publicado una política de seguridad y salud en el trabajo, a través de procesos de capacitación e inducción, muchas empresas aprovechan las etapas selección de personal, inducción y capacitación para poder adentrar al nuevo empleado en su política de SST, vemos que desde los empleados un 86% dice haberla recibido y otro 14% que no, algo que a todas luces resulta al menos incongruente toda vez que se considera que todos deben pasar por las fases antes mencionadas.

En la pregunta 3, vemos que el 78% por de los trabajadores cuentan que nunca ha sucedido un accidente de trabajo, pero 9 de ellos dicen que ocurre al menos 1 cada tres meses, mientras dos dicen que es entre 0 y 6 meses. Aquí es importante aclarar que la medida del tiempo de la ocurrencia de un accidente dependerá de la perspectiva del trabajador, y de si estuvo presente o no al momento de producirse el mismo. Muchas veces las empresas de este tipo tienen diversas obras por lo que es difícil conocer si se presenta en otro lado un accidente. También resulta importante que los trabajadores reconozcan la diferencia entre accidente e incidente, pues no son los mismos.

Los accidentes y los incidentes pueden conllevar a lesiones o aparición de enfermedades por lo que es importante reconocer si dentro de la empresa este tipo de situaciones se están presentando, dentro de los encuestados aparece que el 12% de ellos

consideran que sus actuales padecimientos o estados de salud están asociados al puesto de trabajo que actualmente desempeñan por lo que es una situación revisar pues consideramos que es un valor muy alto.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es el organismo técnico de participación entre la empresa y trabajadores para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Los Comités Paritarios son obligatorios en empresas con más de 25 trabajadores y deben estar integrados por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores. Dentro de la empresa el 88% de ellos conocer acerca de la existencia del comité paritario, esta cifra es muy cercana a la cifra de los trabajadores que conocen la política de GS-SST de la empresa.

En la pregunta 6 se hace referencia a la relevancia que tienen las capacitaciones realizadas por el comité paritarios y la ARL en cada uno de los trabajadores, con ello, se encuentra que 46 de los encuestados, es decir, el 92 %, hallan relevante e importante la información que se les ha socializado, lo cual promueve una apropiación fácil y eficiente de cada uno de los conceptos y el manejo de los SST.

Lo anterior lleva a la pregunta 7 en la cual se hace referencia a la señalización que tiene la empresa en torno a los peligros, donde se puede evidenciar que el 96 % aseguran afirmativamente que la empresa cuenta con la debida señalización, lo que permite reducir los accidentes que se puedan presentar a su interior.

Por otro lado, es necesario destacar que cerca del 48 % de los encuestados destacan que la empresa realiza los correspondientes mantenimientos preventivos a los equipos, donde solo el 4 % asegura que no es así, lo cual rectifica el compromiso que tiene la compañía en la seguridad de sus trabajadores, propiciando espacios adecuados para su desarrollo con los equipos en su mejor estado.

Seguido a ello se evidencia que el 96 % de los trabajadores asegura que la empresa realiza las capacitaciones adecuadas y pertinentes relacionadas con el uso de equipos y herramientas, lo cual reduce considerablemente el mal manejo al interior de la compañía reduciendo e identificando los peligros a nivel mecánico que se puedan encontrar.

Finalmente, se puede evidenciar que el 94 % de los trabajadores se encuentran satisfechos con los elementos de protección personal brindada por la empresa, lo cual permite reconocer su amplio esfuerzo por asegurar la salud y la seguridad de sus trabajadores al interior de la empresa.

Diagnóstico

Con el ánimo de reconocer el estado actual de la empresa con respecto a su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se les pregunto a los trabajadores que si conocían el plan de lo cual un **82%** aseguraron conocerlo y un **18%**, es decir que 1 de cada 5 trabajadores desconoce el plan, esto se puede deber a que no se ha socializado a profundidad o que los trabajadores que lo desconocen o son nuevos o no han asistido a las reuniones en la que este proceso se ha hecho.

En este contexto, observamos una oportunidad de mejora a cargo del funcionario responsable de la gestión de Seguridad y Salud en la organización evaluada, en el sentido de adelantar campañas de acompañamiento, actualización, capacitación y orientación al 100% del personal. Importante resaltar que, una empresa que no implemente el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de forma adecuada, efectiva y de acuerdo a la normatividad puede verse enfrentada a multas y sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

Esto nos lleva al segundo punto de nuestro cuestionario, en el cual se indaga si se ha comunicado en la empresa, divulgado y publicado una política de seguridad y salud en el trabajo, a través de procesos de capacitación e inducción, muchas empresas aprovechan las etapas selección de personal, inducción y capacitación para poder adentrar al nuevo empleado en su política de SST, vemos que desde los empleados un 86% dice haberla recibido y otro 14% que no, algo que a todas luces resulta al menos incongruente toda vez que se considera que todos deben pasar por las fases antes mencionadas.

Recordemos que legalmente el empleador debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades

laborales. Para ello, debe desarrollar un **programa de capacitación** que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo.

En la pregunta 3, vemos que el 78% por de los trabajadores cuentan que nunca ha sucedido un accidente de trabajo, pero 9 de ellos dicen que ocurre al menos 1 cada tres meses, mientras dos dicen que es entre 0 y 6 meses. Acá es importante aclarar que la medida del tiempo de la ocurrencia de un accidente dependerá de la perspectiva del trabajador, y de si estuvo presente o no al momento de producirse el mismo. Muchas veces las empresas de este tipo tienen diversas obras por lo que es difícil conocer si se presenta en otro lado un accidente. También resulta importante que los trabajadores reconozcan la diferente entre accidente e incidente, pues no son los mismos.

Los accidentes y los incidentes pueden conllevar a lesiones o aparición de enfermedades por lo que es importante reconocer si dentro de la empresa este tipo de situaciones se están presentando, dentro de los encuestados aparece que el 12% de ellos consideran que sus actuales padecimientos o estados de salud están asociados al puesto de trabajo que actualmente desempeñan por lo que es una situación revisar pues consideramos que es un valor muy alto.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es el organismo técnico de participación entre la empresa y trabajadores para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Los Comités Paritarios son obligatorios en empresas con más de 25 trabajadores y deben estar integrados por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores. Dentro de la empresa el 88% de ellos conocen acerca de la existencia del comité paritario, esta cifra es muy cercana a la cifra de los trabajadores que conocen la política de GS-SST de la empresa.

En la pregunta 6 se hace referencia a la relevancia que tienen las capacitaciones realizadas por el comité paritarios y la ARL en cada uno de los trabajadores, con ello, se encuentra que 46 de los encuestados, es decir, el 92 %, hallan relevante e importante la información que se les ha socializado, lo cual promueve una apropiación fácil y eficiente de cada uno de los conceptos y el manejo de los SST.

Importante fortalecer este aspecto ya que los objetivos del **Comité Paritario** son los de asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección; vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Lo anterior lleva a la pregunta 7 en la cual se hace referencia a la señalización que tiene la empresa en torno a los peligros, donde se puede evidenciar que el 96 % aseguran afirmativamente que la empresa cuenta con la debida señalización, lo que permite reducir los accidentes que se puedan presentar a su interior.

La meta evidente es que el 100% de los integrantes de la empresa las conozcan, ya que es un mecanismo de control de riesgos conformado por un sistema de señales, que buscan tener el control de posibles riesgos y accidentes en las áreas de trabajo y a los trabajadores les ayuda a prevenir accidentes y posibles enfermedades, cooperar, llevar control y supervisión social para una implementación exitosa.

Por otro lado, es necesario destacar que cerca del 48 % de los encuestados destacan que la empresa realiza los correspondientes mantenimientos preventivos a los equipos, donde solo el 4 % asegura que no es así, lo cual rectifica el compromiso que tiene la compañía en la seguridad de sus trabajadores, propiciando espacios adecuados para su desarrollo con los equipos en su mejor estado.

Debemos fortalecer este aspecto ya que el mantenimiento representa un arma importante en seguridad laboral, ya que un gran porcentaje de accidentes son

causados por desperfectos en los equipos que pueden ser prevenidos. También el mantener las áreas y ambientes de trabajo con adecuado orden, limpieza e iluminación.

Seguido a ello se evidencia que el 96 % de los trabajadores asegura que la empresa realiza las capacitaciones adecuadas y pertinentes relacionadas con el uso de equipos y herramientas, lo cual reduce considerablemente el mal manejo al interior de la compañía reduciendo e identificando los peligros a nivel mecánico que se puedan encontrar.

Finalmente, se puede encontrar que el 94 % de los trabajadores se encuentran satisfechos con la indumentaria de protección personal brindada por la empresa, lo cual permite reconocer su amplio esfuerzo por asegurar la salud y la seguridad de sus trabajadores al interior de la empresa.

En ese contexto, importante resaltar que no solo es asignar los elementos necesarios para la protección de los empleados, sino también generar canales de supervisión y control estrictos frente al uso de los mismos, para resguardar la salud y seguridad de los trabajadores, frente a los riesgos que existen en las diferentes áreas de trabajo.

Conclusiones

Se realizó una evaluación inicial de G y B Mallas Y Cerramientos De La Costa S.A.S, para verificar las condiciones reales de la empresa en sst, arrojando como resultado que se debe realizar mejoras al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, encontrándose de esta manera sus trabajadores en estado de vulnerabilidad frente a un posible accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Se llegó a determinar que el principal objetivo del SG-SST, es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud en el trabajo.

Los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo corresponden a aspectos claves en el desarrollo productivo de cualquier tipo de empresas, primordialmente aquellas en las que su actividad productiva involucra que los trabajadores se encuentren ampliamente expuestos a riesgos y peligros propios de la misma.

El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

Se hace necesario adelantar campañas de acompañamiento, actualización, capacitación y orientación al 100% del personal. Importante resaltar que, una empresa que no implemente el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de forma adecuada, efectiva y de acuerdo a la normatividad se somete a serios problemas legales.

Recomendaciones

Una vez terminada la propuesta sobre el diagnóstico del SG – SST en G y B Mallas Y Cerramientos De La Costa S.A.S. del Distrito turístico y cultural de Riohacha, se sugiere lo siguiente:

Promover constantemente las capacitaciones de sus trabajadores en cada una de las actividades que se realizan al interior de la misma, y así poner en práctica todos los conocimientos adquiridos al momento de desarrollar sus actividades laborales.

Hacer auditorías internas en la empresa para mantener una mejora continua.

Implementar adecuadamente el SG – SST.

Contar con un responsable de la seguridad y salud en el trabajo que cuente con las capacidades y tenga las facultades para ejercer esta función.

Una vez ingrese por primera vez a la empresa algún empleado, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, deberá recibir inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Referencias

- Amorocho, L. F. R. (2018.). *Propuesta del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) en la empresa nacional de electricoshhltda., cumpliendo con lo establecido en el decreto 1072 DEL 2015.* 76.
- Chaloner, W. & Henderson, W. (1989) *Industry and Innovation: Selected Essays*. Editorial Roulledge.
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. *Decreto 2663 de 1950.* 07 de junio de 1950 (Colombia)
- Colombia. Ministerio de trabajo. Decreto 1072, última actualización (15, abril, 2016). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Libro 2 Parte 2 Título 4 del Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). Bogotá. 89p.
- Consejo Colombiano de Seguridad (2015) *Contenido Técnico.* <https://ccs.org.co/contenido-tecnico/>
- Decreto 1443 de 2014 [Ministerio de Trabajo]. A través del cual el Ministerio del Trabajo dicta las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 31 de julio de 2014
- Decreto 614 de 1984 [Ministerio de Trabajo]. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el País. Marzo 1984.
- FREMM (s.f) *Acción preventiva y planificación de la prevención.*
http://www.fremm.es/riesgoslaborales/autonomos/que_es_la_accion_preventiva.html
- INSST (s.f) *¿Qué es la planificación de la actividad preventiva?*<https://www.insst.es/-/que-es-la-planificacion-de-la-actividad-preventiva->
- Ley 57 de 1915. Sobre reparaciones por accidentes del trabajo. 15 de noviembre de 1915. D. O. No. 15646

Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan medidas sanitarias. 24 de enero de 1997. D. O. No.

51818

Meyers, F (2000) Estudio de tiempos y movimientos. Editorial Prentice Hall.

Mintrabajo (2016) *Fondo de riesgos laborales*. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/fondo-de-riesgos-laborales>

Nunes, I. (s.f) *Aspectos Generales de seguridad y salud en el trabajo*

(SST)[https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Resolución 1111 de 2017 [Mintrabajo] Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

27 de marzo de 2017

Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Bonilla, N., Hernández, Y. & Silva, G. (2018)

Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios*. 39(28).

Pp. 31

Salamanca (2014) *Siniestralidad laboral*.

<https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/es/prevencion-riesgos-laborales/siniestralidad-laboral-salamanca-2014.html>

Velandia, J.& Pinilla, N. (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. *Revista de ciencias administrativas y sociales INNOVAR*. 23(48).

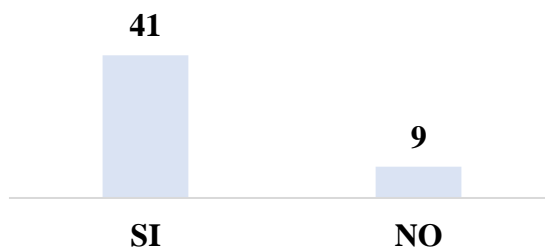
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81828690003>

Anexos

Anexo A. Resultados de la encuesta realizada

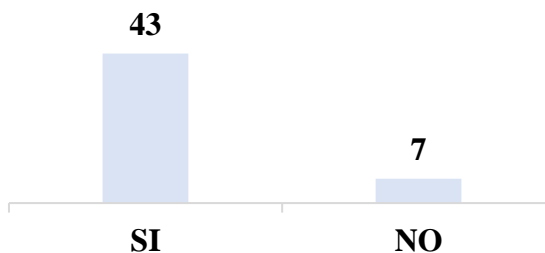
1. ¿Conoce usted sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Conoce el SST



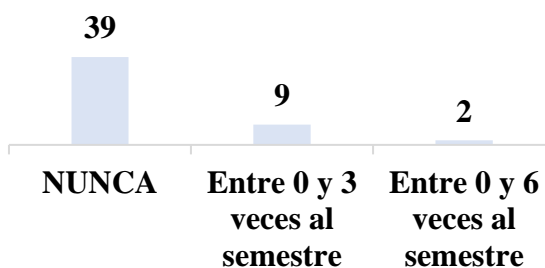
2. ¿Se ha comunicado en la empresa, divulgado y publicado una política de seguridad y salud en el trabajo, a través de procesos de capacitación e inducción?

Difusión



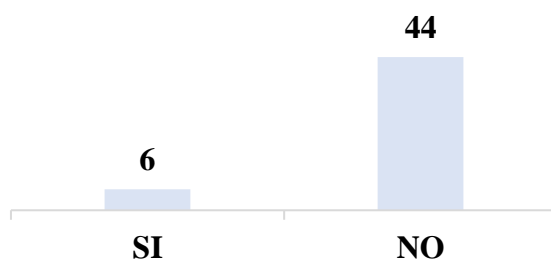
3. ¿Con qué frecuencia ha presentado accidentes de trabajo?

Accidentes



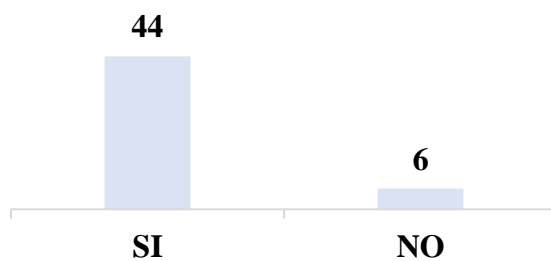
4. ¿Usted padece de alguna enfermedad que considere que es consecuencia de su trabajo?

Enfermedades



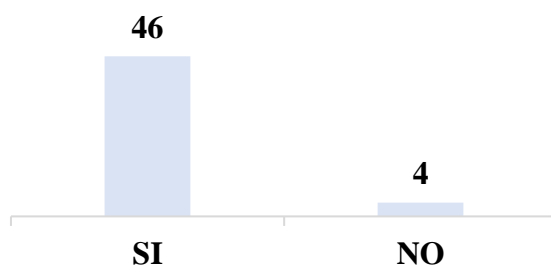
5. ¿Usted conoce acerca del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, quienes son los responsables y cuál es su función dentro de la empresa?

COMITÉ



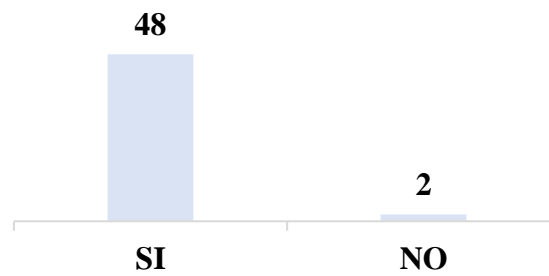
6. ¿Le parecen interesantes las capacitaciones que realiza el Comité Paritario y ARL, relacionado con los temas del SG – SST?

Capacitación



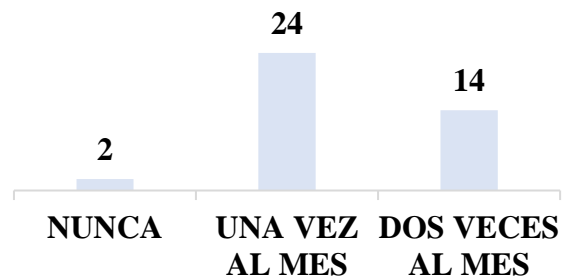
7. ¿Cuenta la empresa con señalización informativa y advertencias de peligros?

Señalización



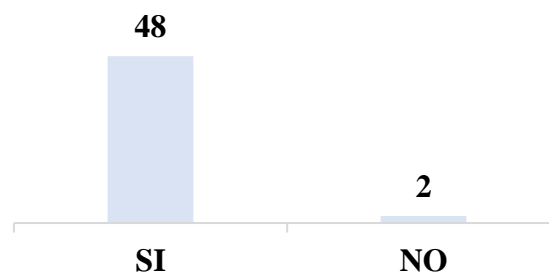
8. ¿Con qué frecuencia se realizan en la empresa los mantenimientos preventivos y correctivos a la maquinaria?

Mantenimientos



9. ¿En la empresa se realizan capacitaciones para el adecuado uso de equipos y herramientas, autocuidado, cuidado de manos, identificación de peligros y riesgo mecánico?

Capacitaciones



10. ¿Se siente satisfecho con los elementos de protección personal brindados por la empresa?

Elementos de protección

