

Propuesta de plan de mejora para el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la empresa Calzado Vitola del municipio de Chinú Córdoba para el año 2024

Estudiantes:

Camilo Andrés Bernal Causil

Elvis David Salas Rodríguez

Kelly Johanna Herazo Reyes

María Angélica Muñoz Ojeda,

Yeny Johanna Ramos Carreño

Asesor

Andrea Mosquera Guerrero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

2024

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto a Dios, quién ha dado la capacidad, habilidad y sabiduría para realizarlo, ha guiado nuestros pasos durante todo este tiempo, por su inquebrantable amor y provisión. Ha sido luz en la oscuridad y fuerza en los momentos difíciles. A Él por su dirección celestial en la vida y por hacer posible que se haga realidad nuestro sueño.

A nuestros padres que nos han dado la existencia; y en ella la capacidad de superarnos en donde nos han deseado lo mejor en cada paso en este camino difícil y arduo de la vida donde hemos superado diferentes obstáculos. Gracias por el apoyo, por su presencia y la ayuda a construir a forjar las personas que somos hoy.

A nuestros familiares, maestros, amigos; que en el andar por la vida nos hemos encontrado, porque han sido parte fundamental para motivar nuestros sueños y esperanzas en consolidar este proyecto. Gracias a todos los que han recorrido este camino con cada uno de los presentes, ya que nos han enseñado a ser mejores seres humanos.

Agradecimientos

Gratitud infinita siempre a Dios, quien permite todas las cosas, y nos proporciona oportunidades para crecer y hacer posible nuestros sueños, gracias a Él por su respaldo, por regalarnos la sabiduría para llevar a cabo este proyecto.

A cada tutor que nos ha acompañado durante este maravilloso recorrido, en especial muchas gracias a nuestro director de diplomado Ricardo Carabali y tutora Andrea Mosquera por cooperar en nuestro crecimiento y formación académica, por orientarnos para llevar a cabo la realización de este Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano.

A nuestras familias, amigos, compañeros de estudio y a cada una de esas personas que han sido pieza clave en este proceso de estudio, apoyando, ayudando y enriqueciendo nuestro conocimiento a lo largo de toda nuestra carrera.

Resumen

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa calzado Vitola S.A.S va más allá de simplemente dar cumplimiento a normativas legales, es un compromiso moral y ético con el bienestar y la integridad física y mental de cada uno de los empleados de la organización.

El presente trabajo evalúa de forma estratégica el entorno laboral y las condiciones de trabajo en la empresa de calzado Vitola S.A.S, haciendo hincapié en su SG-SST y como este emerge como base no solo cumplir normativas legales, sino que también para proteger la integridad física y mental de cada uno de los trabajadores, estableciendo las directrices y estándares que guiaran cada una de las actividades laborales que puedan presentar un riesgo para la integridad o salud de los empleados. Adicionalmente se busca que este sistema sea difundido a todos los niveles de la organización, para que todo el personal de la empresa comprenda de la mejor forma sus responsabilidades y roles. Adicionalmente se busca crear un enfoque en el que prevalezca un sentido compartido de pertenencia en el que cada integrante de la empresa se sienta comprometido a contribuir a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, independientemente de su cargo. El propósito general es diseñar un plan de mejora que permita el funcionamiento del SG-SST, que ayude a crear un ambiente laboral seguro y estable para todos los empleados, así como una cultura organizacional en la que todo el personal de la empresa este orientado hacia un mismo objetivo logrando así el bien común tanto para la empresa como para los empleados.

Palabras Claves: Accidentes, Bienestar, Riesgos, Mejora, SGSST

Abstract

The implementation of a Safety and Health Management System (SG-SST) in Vitola S.A.S shoe company transcends mere legal compliance, embodying a moral and ethical commitment to the physical and mental well-being of every employee.

This strategic initiative evaluates the work environment and conditions, emphasizing the SG-SST as a foundation not only for meeting legal requirements but also for safeguarding the physical and mental integrity of all workers. The system establishes guidelines and standards to guide every activity that may pose a risk to employee health and safety. Furthermore, this project aims to disseminate the SG-SST to all organizational levels, ensuring that every employee understands their responsibilities and roles. By fostering a shared sense of ownership, the system encourages each employee to contribute to workplace safety and health, regardless of their position.

The ultimate goal is to design and implement an SG-SST that creates a safe and stable work environment, cultivating an organizational culture where all employees strive towards a common objective, benefiting both the company and its employees.

Keywords: Accidents, Welfare, Hazards, Improvement, SGSST

Tabla de Contenido

Introducción	11
Planteamiento del problema.....	14
Justificación	16
Objetivos	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos	19
Antecedentes	20
Marco teórico	25
Marco Legal	32
Metodología de la Investigación.....	38
Resultados	45
Situación actual en relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola del Municipio de Chinú Córdoba para el año 2024.	45
Estrategias para el mejoramiento Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola para el año 2024.	59
Plan de acción que se enfoque en el cumplimiento de Estándares Mínimos para el mejoramiento integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola para el año 2024.....	64

Conclusiones	71
Recomendaciones	74
Bibliografía	76
Apéndice	82

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Matriz FODA Calzado Vitola</i>	60
Tabla 2 <i>Plan de Acción Calzado Vitola</i>	65
Tabla 3 <i>Presupuesto de Plan de Acción Calzado vitola</i>	71

Lista de figuras

Figura 1	<i>Representante del SG-SST que cumpla con todas las responsabilidades del Sistema</i>	45
Figura 2	<i>Afiliaciones al Sistema General de Riesgos Laborales</i>	46
Figura 3	<i>Conformación de COPASST y Comité de Convivencia Laboral</i>	46
Figura 4	<i>Valoraciones medicas ocupacionales</i>	47
Figura 5	<i>Proceso ante un accidente laboral</i>	48
Figura 6	<i>Mediciones de los riesgos ambientales, químicos, etc.</i>	49
Figura 7	<i>Elementos de Protección Personal dentro de las fechas legalmente establecidas</i>	49
Figura 8	<i>Mantenimiento a equipos, maquinaria e infraestructura periódicamente</i>	50
Figura 9	<i>Brigadas de prevención y promoción</i>	51
Figura 10	<i>Acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG-SST</i>	51
Figura 11	<i>Tabla de Matriz de Estándares Mínimos</i>	53

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Cuestionario</i>	82
---	----

Introducción

Hernández, Monterrosa & Muñoz (2017), afirman que: La seguridad en el trabajo tiene como objetivo la implementación de medidas, pautas y procesos en el contexto de actividades necesarias para prevenir riesgos emanados del trabajo en condiciones dignas, decentes y justas, donde las personas puedan realizar una actividad laboral con seguridad y donde se posibilite una contribución para ello que le sirva para su progreso.

Según lo anterior se puede decir que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (también, SG-SST) juega un papel fundamental en toda compañía, no solo por su importancia en la protección de los trabajadores, sino también por su impacto en la productividad y el bienestar organizacional. Es una herramienta fundamental dentro del campo de la administración de empresas, pues ayuda a prevenir accidentes dentro del entorno laboral y promueve las buenas prácticas del personal para el autocuidado y cuidado de la organización, de ahí su vital cumplimiento dentro de las normas legales que rigen dicho sistema, por medio del cumplimiento de Estándares Mínimos del SG-SST.

El SG-SST, en las empresas que operan en la actualidad se ha convertido en un tema de mucho interés, pues trabaja en pro de uno de los recursos más importantes de ésta, como lo es el recurso humano, buscando su integridad, seguridad, cuidado, a su vez protege las condiciones mínimas que debe tener un ambiente laboral para que sea productivo. Es por ello que esta investigación busca contribuir al desarrollo y cumplimiento del Sistema en otras empresas, mostrando los problemas presentes y la forma de contrarrestarlos con acciones que modelen un mejoramiento constante en las organizaciones actuales.

En base a lo anterior se decide investigar a la empresa Calzado Vitola, es una empresa con reputación en el sector del calzado, es preferida por promover calidad en sus productos y

desarrollo regional. Sin embargo, a pesar de su éxito la empresa tiene importantes obstáculos dentro del SG-SST, Lo cual es una situación preocupante debido a que este es requerimiento fundamental para garantizar el bienestar de su personal y la sostenibilidad de sus operaciones, por tal motivo este proyecto busca formular un plan para mejorar el funcionamiento del SG-SST en la empresa Calzado Vitola del Municipio de Chinú Córdoba para el año 2024.

Es por ello que esta investigación se enfoca en el cumplimiento de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, abarcando cada uno de los Ítem que lo comprenden, con el fin de evaluar su implementación e impacto dentro de la empresa, también se profundizará en temáticas que son muy influyentes como son: bienestar laboral, riesgos laborales, así como las normativas que rigen este Sistema, como es el decreto 1072 de 2015 y demás.

Por otra parte, para la implementación de acciones se tendrá en cuenta el ciclo de mejora continua PHVA, el cual es fundamental dentro de los procesos de las empresas dado que sus resultados son bastante óptimos.

Para la obtención de información se tendrá en cuenta la metodología cualitativa y cuantitativa, pues se medirá por medio de la técnica de observación el cumplimiento de los empleados en sus operaciones, así como las condiciones del ambiente laboral. También se implementará la tabla de valores y calificación de los Estándares Mínimos del SG-SST, resultados que se analizarán por medio de un análisis descriptivo y que permitirán puntuar y demarcar el estado actual de Calzado Vitola.

Dentro del desarrollo de este proyecto se encontrarán algunas secciones que ayudarán a tener una visión clara de la investigación, es decir: una breve presentación de la empresa Calzado

Vitola, de donde se identificó el planteamiento del problema y pregunta de investigación. A su vez Objetivos General y Específicos, que aportan un enfoque y meta a alcanzar; también un marco teórico donde se conocerá a la luz de las teorías algunos comportamientos, sucesos y resultados actuales de la empresa, comparados a lo que afirman los autores; de igual manera un Marco Legal que respalda a los empleados en cada uno de sus derechos y a las empresas en las condiciones mínimas que debe ofrecer a su personal. Por otro lado, se expondrá el tipo de Metodología que se requiere para llevar a cabo la investigación, y por último los resultados obtenidos y conclusiones.

Todo esto permite de los estudiantes y futuros profesionales puedan identificar problemáticas reales y plantear alternativas viables para el mejoramiento dentro de las empresas, este proyecto es benéfico para el área del conocimiento de Administración tanto en teoría como en la práctica, pues destaca las capacidades que debe tener todo administrador de empresas para detectar, analizar y desarrollar acciones en pro del desarrollo y sostenimiento organizacional llevando a cabo prácticas para la promoción de una cultura de prevención y la implementación de tareas específicas para reducir accidentes y enfermedades laborales.

Planteamiento del problema

A lo largo de la historia, el trabajo se ha constituido como uno de los aspectos más fundamentales en la vida del hombre, se han podido notar cada uno de los avances de éste y la forma como impacta el contexto del ser humano, dado a que a través del trabajo son suplidas muchas necesidades en los individuos dentro de cada entorno donde éste desempeña un rol específico, es decir, a nivel personal, social, familiar, cultural, etc...

Cuando las actividades laborales son llevadas a cabo, estas en su mayoría de veces implican un riesgo que puede afectar el área física y psicológica de los empleados, es por ello que se tiene una normativa que regula el cumplimiento de unos Estándares Mínimos en el SG-SST, la cual vela por el bienestar, cuidado, promoción y prevención de actividades y acciones obligatorias para disminuir el riesgo a un nivel muy bajo, de tal forma que las personas dentro de sus labores se sientan en un ambiente saludable, seguro y confiable y de esta forma asegurar un mayor índice de productividad.

Según información obtenida dentro de la empresa Vitola SAS, se encuentra que no se cumple al 100% estos Estándares Mínimos del SG-SST, lo cual permite hallar una necesidad o problema latente en el funcionamiento pro activo de la empresa, esto puede generar a futuro accidentes y/o enfermedades laborales, es por ello que se hace indispensable examinar detalladamente las causas de este flagelo, con el fin de proponer acciones enfocadas a la promoción de un alto grado de bienestar y a su vez se prevenga el alto riesgo de accidentabilidad y/o enfermedad laboral.

Una cultura organizacional deficiente y mal estructurada que no da suficiente importancia a la seguridad y la salud en el trabajo es señalada como una de las posibles razones de este

incumplimiento, así mismo la supervisión y el control insuficientes de las operaciones relacionadas con la SG-SST están permitiendo que las deficiencias sigan sin corregirse.

Por último, se debe tener en cuenta que cuando no se cumple al 100% los estándares mínimos de SG-SST, en una empresa puede haber falta de comprensión o resistencia al cambio por parte de la dirección y el personal. Esto puede dificultar la comprensión de la importancia de dar prioridad a la seguridad y la salud en el trabajo y la introducción de mejoras significativas en este ámbito. A partir de lo analizado, se puede plantear el siguiente problema:

¿Cómo será el plan para mejorar el funcionamiento del SGSST en la empresa Calzado Vitola para el año 2024?

Justificación

Considerando a Chiavenato, I. (1999). Quien señala que, “desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para preservación de la fuerza laboral adecuada”, se puede decir teóricamente que esta investigación demuestra que dentro de la administración de recursos humanos es necesaria la implementación de un adecuado SG-SST, pues la fuerza laboral es la que mueve la empresa y es así como todos los esfuerzos deben estar enfocados en el bienestar del personal de trabajo.

Así mismo, Betancourt en su texto para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo, considera que: En el campo de la seguridad y salud de los trabajadores existen dos ámbitos de intervención, el uno circunscrito a las condiciones del centro laboral y el otro a las manifestaciones de la salud de las personas; en la práctica se genera una línea divisoria que aísla a un ámbito de otro y dificulta una acción integrada en este campo” (citado por Universidad Nacional de Colombia, 2012).

Según esto, este proyecto aporta gran valor a esta teoría pues declara la importancia de suplir al empleado un ambiente agradable y sano no solo en lo laboral sino en el entorno personal, pues en el caso que se separen estos dos aspectos, generaría un desequilibrio en el bienestar del personal, situación que afecta de forma proporcional a la empresa.

El presente proyecto es efectuado en base a las necesidades que suele presentar el recurso humano al interior de las empresas en lo que respecta al área de Salud y Seguridad en el Trabajo, lo cual busca que se proteja en todo momento el bienestar e integridad del personal, siendo éste proceso el garante de un ambiente sano y agradable para llevar a cabo labores que sean productivas y enriquecedoras para la organización y que consecuentemente apoyen en el

cumplimiento de misión, visión, objetivos empresariales, etc.... Es por ello que se puede afirmar que esta investigación se enfoca en satisfacer necesidades de tipo personal, laboral, familiar y demás presentes en cada uno de los roles del trabajador, asegurando que los procesos que desempeñe en su área de trabajo sean fructíferos y produzcan el resultado esperado por la compañía.

Por lo dicho anteriormente, esta investigación busca presentar una propuesta de mejoramiento en el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la empresa Calzado Vitola del municipio de Chinú Córdoba para el año 2024, donde se puedan implementar acciones y medidas claves que puedan dar garantía del cumplimiento legal de éste sistema, con el fin de que el equipo de trabajo logre beneficios de forma integral y a su vez brinde un rendimiento en la producción de sus tareas.

Por otra parte, se puede decir que este proyecto es realizado en pro de sentar precedentes sobre la necesidad de cumplir con los Estándares Mínimos en la empresa Calzado Vitola y en toda empresa legalmente constituida, pues el no cumplimiento de éstos devela debilidades internas en el área del recurso humano, afectando la productividad y desarrollo organizacional. Es por ello que se apunta a proponer una transformación de debilidades en oportunidades de cambio e implementación de actividades y compromisos que coadyuven a generar ventajas competitivas y a su vez credibilidad en la imagen de la empresa.

También, se puede decir que el beneficio de esta investigación se enfoca en el entorno de la organización, tiene una orientación de tipo social que pretende capacitar y educar personas para reaccionar y actuar ante el riesgo, que impacten su contexto social por medio de un ambiente sano y seguro, ante cualquier imprevisto no solo dentro, sino fuera del entorno laboral.

De igual manera las familias del personal de trabajo son beneficiarios directos de la seguridad social y demás beneficios que otorgue la empresa con el adecuado cumplimiento del SG-SST.

Objetivos

Objetivo General

Formular un plan de mejora para el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola del Municipio de Chinú Córdoba para el año 2024.

Objetivos Específicos

Identificar la situación actual en relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola del Municipio de Chinú Córdoba para el año 2024.

Plantear estrategias para el mejoramiento Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola para el año 2024.

Proponer un plan de acción que se enfoque en el cumplimiento de Estándares Mínimos para el mejoramiento integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola para el año 2024

Antecedentes

La seguridad y salud en el trabajo, siempre ha sido un pilar fundamental para lograr el éxito a nivel empresarial, por lo que no es de extrañarse que las empresas hoy en día inviertan dinero, tiempo y esfuerzo con la finalidad de optimizar sus sistemas de SST.

En primera instancia, se señala el trabajo de la Asociación Española de Normalización y Certificación (2007). en su investigación denominada “18001:2007 sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” la cual enfatiza su información en el estándar OHSAS el cual establece una serie de requisitos que las organizaciones deben seguir para lograr implementar un sistema SST con la estructura necesaria para no solo evitar riesgos y accidentes laborales, sino que también ayude a cumplir con los requisitos legales.

Esta investigación nos muestra como el estándar OHSAS 18001:2007 promueve las buenas prácticas de SST en base a las capacidades y necesidades socioeconómicas de las empresas, esto con la intención de mitigar barreras comerciales y disminuir las obligaciones legales. También se habla de que este estándar puede aplicarse a cualquier tipo de organización, sin importar el tipo, tamaño o cualquier otra variable, así mismo enfatiza en el compromiso y empeño de todas las áreas y niveles de la organización, en especial los altos mandos, son fundamentales para lograr que un sistema de SST tenga éxito.

Así mismo Sabadell-Bosch (2024) en su estudio “Teletrabajo y seguridad y salud en el trabajo: una exploración contextualizada desde la evolución del marco jurídico” menciona que: Las legislaciones y marcos jurídicos han jugado un papel importante en los sistemas de seguridad y salud en el teletrabajo. Este menciona que a medida que evolucionan los marcos jurídicos en

los países también las empresas deben optimizar varios procesos para cumplir y adaptarse a las nuevas regulaciones impuestas por sus gobiernos.

De igual forma Sabadell-Bosch (2024) resalta: La complejidad de implementar los SG-SST en el teletrabajo, ya que en este sector los empleados constantemente se encuentran expuestos a sufrir daños psico-sociales y emocionales (estrés, ansiedad, fatiga). Esto supone un reto ya que los sistemas de seguridad y salud en el trabajo se deben implementar de forma distinta como se hace en la mayoría de las empresas, de tal modo que no solo se vele por la integridad física de los empleados, sino que primordialmente se deben enfocar en garantizar la salud emocional de los empleados, para lograr así un entorno laboral seguro y saludable.

En un contexto similar Cienfuegos Gayo y Millas Alonso (2019) en su investigación titulada “Seguridad y salud en el trabajo para pymes según la Norma ISO 45001” detallan la manera en que las pequeñas y medianas empresas pueden implementar las normas ISO 45001 para mejorar y optimizar de forma estratégica sus procesos de seguridad y salud en el trabajo.

En el estudio se expone como los SST implementados en base a la norma antes mencionada puede ayudar a reducir los riesgos labores de forma eficaz y a cumplir con las normas legislativas. Así mismo se resalta la dificultad y desafíos que enfrentan las Pymes a la hora de implementar un sistema de SST efectivo que ayude a mejorar sus entornos laborales, esto debido a las limitaciones económicas y estructura organizacional deficiente que estas presentan, pero así como los autores resaltan estos desafíos también explican cómo estas pequeñas y medianas empresas pueden superar estos desafíos brindándoles información de cómo pueden diseñar e implementar procesos, políticas y procedimientos efectivos en base a la norma ISO 45001 la cual a través de su enfoque práctico, sistemático y flexible puede ayudar a las Pymes a crear sistemas de SST que se adapten a cada una de sus necesidades y

limitaciones, ayudándolas así a promover y crear una cultura organizacional en la que prevalezca el bienestar, la integridad y la salud de los empleados.

Por su parte Bernal & Santamaría (2022), en el desarrollo de su trabajo de grado “estado del arte de la implementación del SG-SST en Colombia 2018-2022” de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano analizan de forma detallada la implementación de este sistema en las empresas del país en el periodo de 2018 a 2022. A su vez revela cómo las empresas en el país tienen un sin número de problemas y falencias a la hora de implementar un sistema de SST, mostrando cifras que oscilan entre el 50% y el 70% de ineffectividad a la hora de aplicarlos, se expresa que esta falta de efectividad a la hora de aplicar un sistema de SST no sólo le atribuye a la falta de recursos, sino que también recae en la falta de compromiso y empatía por parte de las empresas. Por lo que incita a las empresas a tomar las medidas necesarias para implementar un sistema de SST que garantice la seguridad y bienestar de los empleados. Asimismo, este documento identifica diversos factores de riesgos en el entorno laboral del país, así como los obstáculos que impiden que en las empresas del país se implementen de forma estratégica y efectiva los sistemas de SST. Se muestra que las empresas más vulnerables a enfrentar estos obstáculos son las pymes, por lo que casi siempre suelen presentar dificultades para superar estos obstáculos, lo cual limita en gran medida la capacidad de estas para cumplir los requisitos legales establecidos en el decreto 1072 de 2015, Título 4 Capítulo 6.

Esta investigación también ofrece un resumen de la evolución de los indicadores relacionados con la seguridad y salud laboral en Colombia durante el período analizado. Se reporta una reducción promedio anual del 14% en los casos de accidentes de trabajo, pero hay un aumento significativo en las muertes por enfermedades profesionales. Estos datos muestran la dificultad y la importancia de mejorar la implementación de SG-SST en Colombia, destacando la

necesidad de abordar los problemas existentes y fortalecer las prácticas con el fin de garantizar entornos de trabajo más seguros y saludables para todos los trabajadores.

En este orden de ideas, Hernández, Monterrosa y Muñoz (2017), en su investigación *Cultura de Prevención para la Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito colombiano*, afirman que: “para realizar un trabajo de manera eficiente se hace necesario estar tranquilo, sano y seguro en el ejercicio laboral que ayuda al desarrollo integral de la persona en sus aspiraciones personales y laborales, en sus anhelos y en las garantías de protección e integración social”.

Esta investigación nos permite deducir que cuando no se cuentan con estas garantías, el trabajo que se desarrolle en presencia de posibles riesgos de accidentes o enfermedades laborales puede alterar el estado de tranquilidad, seguridad y confianza y consecuentemente su rendimiento productivo dentro de sus actividades diarias, ocasionando retrasos a la empresa también.

Por último, Guerrero, (2020) en su investigación "Incidencia del Trabajo Informal en el Bienestar Laboral de los Fabricantes de Calzado del Municipio de Chinú – Córdoba, durante los años 2016 a 2019" identifica como el empleo informal afecta el bienestar y la integridad laboral de los fabricantes de calzado informal en Chinú Córdoba. Así mismo se puede identificar una conexión directa entre el trabajo informal y la carencia de bienestar laboral, como por ejemplo enfatiza en cómo la falta de sistemas formales de seguridad y salud en el trabajo pone en riesgo la integridad de estos trabajadores, los cuales constantemente están en constante contacto con sustancias químicas.

La investigación afirma que la relación entre el trabajo informal y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo es fundamental para abordar los desafíos relacionados con la falta de protección laboral en entornos informales como las fábricas de calzado de Chinú, así mismo los trabajadores pueden estar expuestos a peligros como accidentes mecánicos, exposición a químicos y lesiones musculares causadas por condiciones ergonómicamente inadecuadas.

En conclusión, podemos analizar que cada uno de estos informes, son valiosos a la investigación, pero que este proyecto puede complementar muchos vacíos que aún no se han tratado en el ámbito de la Salud y Seguridad en el Trabajo dentro de la industria del calzado, en específico en el municipio de Chinú, lugar donde se sitúa la empresa objeto de estudio, donde no se han llevado a cabo investigaciones sobre el tema, se evidencia un leve antecedente sobre el trabajo informal, el cual no se enfoca concretamente en las necesidades que presenta el SG-SST, lo cual requiere una valiosa intervención, por medio de estudios, análisis y comprobaciones sobre la importancia de mantener un ambiente sano, adecuado y agradable dentro del entorno laboral donde ocupan la mayor parte del día los empleados.

Marco teórico

Según Peláez & Armiñana (2009). Plantea: La salud y la seguridad en el trabajo han experimentado cambios considerables en los últimos tiempos, como el aumento de la demanda por parte de los trabajadores y la sociedad debido a la elevada cifra de accidentes laborales. A pesar de ello la investigación y evolución en este campo no está muy desarrollada, pero tiene el potencial de contribuir significativamente a fomentar una cultura de la seguridad que proporcione a todos los implicados formación e información suficientes.

Así mismo, Labour Organización (2024) resalta que la política del empresario consiste en salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores, así como asignar de forma estratégica los recursos necesarios y el personal requerido para satisfacer ese objetivo y de esa manera poder comprometerse a garantizar la participación de los trabajadores en su aplicación. La persona encargada de la seguridad y la salud en el trabajo es responsable de proporcionar un lugar de trabajo seguro, informar a la dirección sobre cómo se cumple esta responsabilidad y mantener informados a los trabajadores.

Por su parte, Business & Human Rights Navigator. (2024) afirma que la seguridad y salud el trabajo se rige a escala regional, nacional e internacional. La SST se aplica a todas las situaciones laborales, desde los trabajos históricamente peligrosos hasta las oficinas, y las normas obligan a los empresarios a adaptar el entorno laboral a la capacidad física y mental de sus empleados.

En contextos laborales más amplios y diversos la SST se integra con los sistemas de gestión para formar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, esta integración se fundamenta en la definición de Irma Peña (2018), la cual describe los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como un procedimiento estructurado y sistemático aplicado en

las empresas para evitar y controlar los riesgos laborales, aumentando así la salud y el bienestar de los trabajadores, el cual se basa en el ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), un proceso de mejora continua para identificar, evaluar y mitigar los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para implantarlo se sigue un procedimiento metódico, con el fin de prever, identificar, evaluar y gestionar los riesgos que podrían desarrollarse durante las operaciones regulares y poner en peligro la salud y la seguridad públicas. Este procedimiento metódico se adhiere al enfoque del ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de mejora continua, que incluye:

Planificar: En esta fase se evalúa el sistema actual, se elabora la matriz de riesgos, se definen los objetivos y el calendario de trabajo anual, se forma a los responsables, se crean indicadores para medir el rendimiento del sistema y se abordan otras cuestiones pertinentes para su empresa.

Hacer: Hay que crear un plan de trabajo que permita la creación de la gestión de riesgos, las evaluaciones médicas ocupacionales, la preparación y respuesta ante emergencias, la gestión del cambio, las adquisiciones y la contratación del personal necesario durante la segunda fase del ciclo.

Verificar: Durante esta fase, tiene que poner en marcha los procesos que le permitan confirmar que el SGSST se está aplicando de conformidad. Este deber conlleva todos los procedimientos de auditoría, la revisión de la gestión de su organización y la investigación de incidentes, accidentes laborales y enfermedades profesionales. Estas actividades le permiten identificar los puntos fuertes y débiles de la implantación y desarrollar acciones para la mejora continua.

Actuar: En este punto, deben establecerse todos los procesos organizativos para la mejora continua. Basándose en los resultados de la verificación y medición del SG-SST del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, lleve a cabo actividades preventivas, correctivas o de mejora.

Así mismo Correa (2023) menciona que:

La legislación colombiana exige la adhesión al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), un proceso cíclico cuyo objetivo es prevenir las enfermedades y los accidentes provocados por circunstancias laborales peligrosas, el cual a su vez implica la creación de un proceso sistemático y lógico que se basa en la mejora continua y que abarca desde la planificación hasta la auditoría y la documentación. Las siguientes ideas y conceptos son algunas de las más importantes que hay que destacar.

La Constitución.

La organización como fundamento para la prevención.

Planificación

Implementación y desarrollo

Evaluación continua

Auditoría

Acciones de mejora

Este mismo autor resalta que el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015 estableció las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6. Este permite a los contratistas o empleadores crear un proceso de mejora continua orientado a gestionar los riesgos y peligros que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Por su parte Arias (2021) menciona que existen 4 entradas clave para un SG-SST, los cuales son:

- Identificación de peligros prioritarios y evaluación de riesgos
- Identificación de peligros prioritarios (es decir, peligros relacionados con emergencias),
- Determinar qué sucesos, enfermedades y accidentes han ocurrido en la empresa (utilizando datos sobre enfermedades profesionales y accidentes laborales de la empresa y/o del sector económico de la actividad empresarial),
- Identificar las obligaciones contractuales y legales que debe cumplir una empresa.

El autor recalca la relevancia de recordar estos cuatro componentes a la hora de implantar la gestión documental dentro del SGSST. Por ejemplo, al crear perfiles de puestos de trabajo, éstos deben clasificarse en función de su grado de cumplimiento de estas cuatro entradas, ya que no todos los puestos están asociados por igual a riesgos, peligros o requisitos legales.

Este autor también afirma que hay 5 procedimientos obligatorios establecidos por la normatividad, y son los únicos procedimientos obligatorios requeridos por la normatividad, aunque se pueden tener más si se considera necesario. Entre estos procedimientos destacan los procedimientos internos del SG-SST, diagnóstico de salud de los trabajadores, prevención y control de amenazas, evaluación de impacto por cambios y procedimientos de compras.

Iniciando una nueva secuencia Blanquicet Flórez, E., & Díaz Rojo, J. (2021) mencionan que la importancia de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo radican en la capacidad que estos tienen para prevenir accidentes y enfermedades causados o derivados del entorno laboral, siendo la empresa responsable de prevenir las lesiones y enfermedades laborales, así como de promover y proteger la salud y el bienestar de los empleados.

Por su lado, Gonzales (2018) menciona que la empresa o el empleador deberá utilizar una metodología sistemática para la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la valoración. Esta metodología abarcará las actividades internas y externas, Las labores habituales y no habituales, así como el escrutinio de maquinaria y equipamiento, deben abarcar a la totalidad del personal. Este enfoque facilitará la detección de riesgos, la evaluación y valoración de peligros para la seguridad y la integridad ocupacional, lo cual facultará a los empleadores para priorizar y establecer medidas de control encaminadas a salvaguardar la salud de los trabajadores.

Así mismo, el Riesgo Laboral, definido por Feo (1981) “Se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional”. Pueden identificarse riesgos laborales relacionados globalmente con el trabajo en general, y además algunos riesgos específicos de ciertos medios de producción. Se clasifican en:

Riesgos del ambiente: Iluminación, ventilación, ruido, humedad, temperatura. Cada uno posee valores mínimos y máximo dentro de los cuales el trabajador puede laborar sin que ocurra deterioro de la salud.

Riesgos contaminantes: Producidos por sustancias físicas, químicas o biológicas que por su naturaleza contaminan el ambiente y por lo tanto pueden afectar la salud del trabajador

Factores de inseguridad: Deficiencias en la construcción de los locales de trabajo, ausencia o deficiencia de mecanismos de seguridad, grado de peligro del tipo de trabajo y falta de protección.

Sobrecarga muscular: El trabajador debe realizar grandes esfuerzos y está sometido a una sobrecarga física o una situación de trabajo inadecuada. Su efecto inmediato es la fatiga

Sobrecarga mental: El trabajador puede sufrir cambios en el comportamiento, tales como agresividad, depresión o ansiedad, originados por el ritmo de trabajo, los horarios, la inseguridad, la monotonía, etc...

Otros riesgos: Riesgos que no son específicos de las condiciones laborales, sino que son comunes a toda la colectividad.”

Ortosa Brotons, a. i. t. (2019) Profundiza señalando que: Los riesgos laborales definidos como moderados, importantes o insoportables se deben principalmente a la falta de equipos de protección individual, como gafas para protegerse del polvo y las partículas pequeñas y guantes. Además, la ausencia de un sistema de extracción localizada durante la manipulación de productos químicos como disolventes y colas favorece la absorción de tóxicos por múltiples vías (dérmica, inhalatoria y estomacal). Estos peligros también están relacionados con el uso de determinadas máquinas.

Desde una perspectiva diferente pero complementaria Toro, R. (2024) enfatiza en la manera en cómo la norma OHSAS 18001 detalla de forma específica varias normas que se pueden incluir y llevar a cabo en un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Permite a una empresa desarrollar una política y unos objetivos relacionados con el tema. Tiene en cuenta los requisitos legales, así como la información sobre los peligros asociados a sus actividades. La norma OHSAS 18001 se aplica a los peligros para la salud y la seguridad, así como a los riesgos de gestión, porque pueden repercutir en las operaciones de la organización.

Caso similar es el de Group, O. P. (2007). Los cuales afirman que la norma OHSAS define y explica las normas para un SST, permitiendo a las empresas desarrollar e implementar de forma estratégica un plan y unos objetivos que tengan presentes los requisitos legales y los riesgos asociados. Está diseñada para adaptarse a cualquier modelo o tamaño de organización, así como a diferentes contextos geográficos, sociales, económicos y culturales. La eficacia del sistema depende de la dedicación de todas las áreas y departamentos involucrados en la empresa, en particular de la alta dirección. Una tecnología de este tipo permite a una organización crear una política de SST.

Marco Legal

Las normas que rigen a nivel nacional e internacional de forma determinada al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y que deben ser acatadas por las empresas están enmarcadas por una serie de Leyes, Resoluciones, Decretos y Convenios que amparan los derechos de los trabajadores y vigilan el cumplimiento de los deberes de las empresas de tal forma que se proteja el bienestar y el ambiente laboral mínimo que debe existir en un puesto de trabajo. Dentro de dicha norma se tiene:

Ley 9 de 1979, por lo cual se dictan medidas sanitarias, se establece en su Título III sobre Salud Ocupacional los derechos y obligaciones que tienen los empleadores de prevenir y proteger a las personas ante cualquier riesgo producido dentro de su entorno laboral,

“Artículo 84. a) todos los empleadores están obligados a Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro del proceso de producción” (Congreso de Colombia, 1979)

Ley 1562 de julio de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

“Artículo 1°. Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y 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 salud en el trabajo” (Congreso de Colombia, 2012)

Decreto 614 de 1984, Por lo cual se determinan las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país.

“Artículo 28. Programas de Salud Ocupacional en las empresas. Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos:

- a) El programa será de carácter permanente;
- b) El programa estará constituido por 4 elementos básicos
 1. Actividades de medicina preventiva;
 2. Actividades de medicina de trabajo;
 3. Actividades de higiene y seguridad industrial;
 4. Funcionamiento del comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa.
- c) Las actividades de medicina preventiva, y medicina del trabajo e higiene y seguridad industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada;
- d) Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo;
- e) La Organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social” (Presidente de la República de Colombia, 1984)

Decreto 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

“Artículo 1°. Objeto y Campo de Aplicación. El presente Decreto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión” (Presidente de la República de Colombia, 2014)

Decreto Ley 1295 de 1994, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

“Artículo 2°. Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales. El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:

a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.” (Ministro de Gobierno de la República de Colombia, 1994)

Resolución número 2400 de 1979, Por lo cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

“Artículo 1°. Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad reglamentadas en la presente Resolución, se aplican a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales,

para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.” (Ministerio de trabajo, 1979)

Resolución número 111 de 2017, por lo cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

El Ministerio del Trabajo (2017) considera: “Que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”(Ministerio de Trabajo, 2017)

ISO 45001:2018, Es una norma estándar internacional que determina aspectos importantes para la Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

“2. Objetivo de un sistema de Gestión de la SST: El propósito de un Sistema de Gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST. El objetivo y resultados previstos para el Sistema de Gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioros en la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es de importancia crítica para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces” (ISO45001, 2018)

OIT, Convenio C-155 de 1981. Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo.

“Artículo 19 Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a. los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- b. los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- c. los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- d. los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- e. los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;
- f. el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud”

(OIT, 1981)

OIT, Convenio C-187 de 2006. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

“Artículo 5. El programa nacional deberá:

- a) Promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;
- b) Contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo;
- c) Elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;
- d) Incluir objetivos, metas e indicadores de progreso, y
- e) Ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable” (OIT, 2006)

Metodología de la Investigación

Tipo de Investigación

Para este proyecto el tipo de investigación que se efectuó, es de carácter descriptivo, ya que su objetivo es describir las situaciones percibidas dentro de un grupo de individuos, así como lo afirma: Dankhe (1986) *“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”* (Dankhe, 1986)

Así mismo se puede decir que es Exploratorio, pues su interés se centra en examinar un tema desconocido, tal como lo afirma Hernández Sampieri (2014), *Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos* (Sampieri, 2014).

Es así como el propósito de esta investigación es conocer el ambiente laboral de la empresa Calzado Vitola, las condiciones del área de trabajo, y cada uno de los riesgos presentes, al igual que las acciones que ya se están implementando en pro de ello, lo cual es totalmente desconocido.

Enfoque de investigación

Para esta investigación el enfoque es mixto, pues se recolectarán datos cualitativos y cuantitativos, se puede hacer mención de Blasco y Pérez (2007), quienes definen que: *“la investigación cualitativa estudia la realidad de su contexto natural y como sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas”* Mientras que la investigación cuantitativa Para Sampieri, y otros, (2006) definen al enfoque cuantitativo como: *“Es un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio y cada etapa precede a la siguiente”*.

Es así como se hará uso de ambos enfoques, puesto que el interés de éste proyecto se centra en estudiar la realidad de Calzado Vitola frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la Matriz de Evaluación de Estándares Mínimos, de donde se interpretan impactos, resultados, riesgos, afectaciones y ventajas en el personal de trabajo como principales personas implicadas para proponer en sí acciones de mejora en el sistema.

Para ello se hace uso de instrumentos para recoger la información, tales como: entrevistas al personal de trabajo, por medio de visitas previas a la empresa, con el fin de establecer el estado actual del SG-SST y con ayuda de las fuentes bibliográficas determinar las necesidades de implementación en la empresa. A su vez se desarrollan observaciones e implementación de la Matriz de Evaluación de Estándares Mínimos dentro de Calzado Vitola.

A su vez hace uso de datos numéricos para llevar a cabo la investigación se puede decir que la información aportada es cuantificable, lo cual permite identificar que se emplea investigación cuantitativa, ya que se logró extraer algunas conclusiones generales a través del razonamiento de un conjunto de observaciones específicas. Así como lo afirma Hernández, Fernández y Baptista, (2014) *“La investigación cuantitativa considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medicación numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas”* (p.4)

Método de investigación

Para desarrollar esta investigación el método implementado es el método deductivo, teniendo en cuenta a: Gómez (2004): *“El método deductivo consiste en la totalidad de reglas y procesos, con cuya ayuda es posible deducir conclusiones finales a partir de enunciados*

supuestos llamados premisas si de una hipótesis se sigue una consecuencia y esa hipótesis se da, entonces, necesariamente, se da la consecuencia” (p. 17)

Ya que se busca obtener datos cualitativos, conceptos, análisis de comportamientos, etc... del grupo de empleados de la empresa Calzado Vitola, teniendo en cuenta teorías e investigaciones previas a este proyecto

Fuentes y técnicas de recolección de la información

Para llevar a cabo esta investigación, es importante saber qué tipo de técnica se empleará para recolectar los datos, pues según, Hernández Sampieri et al. (2006), *“Las fuentes de información son instancias de donde surgen las ideas de investigación, como materiales, escritos, audiovisuales, teorías, conversaciones, creencias, entre otros”* (p. 34).

Por lo cual para este proyecto se harán uso de dos tipos de fuentes: primaria y secundarias

Fuentes Primarias

Según Hernández Sampieri et al. (2006) define las fuentes primarias de la siguiente manera: *“Constituyen el objeto de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura y proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que contienen los resultados de los estudios correspondientes”*. (P. 66), es así como se utilizarán encuestas dirigidas a los empleados de la empresa objeto de estudio, se tomarán muestras a partir de la observación realizada en el entorno de trabajo e información interna de la empresa, facilitada por Calzado Vitola para la investigación.

Para la recolección de datos dentro de esta investigación se utilizará el cuestionario como una herramienta que facilita recopilar datos cuantitativos que proporcionan información

importante para la realización del diagnóstico inicial del estado de la empresa, las apreciaciones de los empleados frente al bienestar laboral.

También se utiliza la observación como instrumento para recolectar la información de forma muy cercana, analizando el contexto y comportamiento del individuo frente a sus labores, de igual forma se analizan las condiciones de trabajo y el cumplimiento mínimo legal, según la norma establecida para el SG-SST, por medio de este instrumento se consigue el insumo para la implementación de la Matriz de Estándares Mínimos.

Fuentes Secundarias

Según Hernández Sampieri et al. (2006), *“Las fuentes de información secundaria son listas, compilaciones y resúmenes de referencias o fuentes primarias publicadas en un área de conocimiento en particular, las cuales comentan artículos, libros, tesis, disertaciones y otros documentos especializados”* (p. 66). Es por ello que se hará uso de fuentes secundarias como investigaciones, teorías de autores, trabajos de grado, leyes, decretos y normas establecidas y textos con credibilidad que darán soporte teórico a este proyecto.

Análisis y tratamiento de la información

Para llevar a cabo un análisis efectivo de la información recolectada, se realizará un cuestionario por medio de la herramienta “Cuestionario de google”, inmediatamente se exportará a Excel para dar tratamiento y análisis estadístico a ésta. De igual manera se hará uso de gráficas que tabulen y presenten la información debidamente concluida. También se hará uso de la herramienta Excel para recopilar los datos identificados en la empresa una vez se realice la observación para alimentar la Matriz de Estándares Mínimos del SG-SST.

Población

Según Tamayo (1997) *“La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”* (p. 114). En esta investigación la población son todos los empleados de la empresa Calzado Vitola ubicados en la sucursal principal en el municipio de Chinú – Córdoba, Equipo conformado por 30 empleados

Censo

Según Hernández, Sampieri (2006), *“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”*. Y que además Hernández, Sampieri (2006) afirma que: *“Muestra probabilística es un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos”*. Es por ello que se determinó para esta investigación el tipo de muestreo pirobalístico aleatorio simple, puesto que: Según López, (2010) *“Muestreo aleatorio simple es la selección de la muestra se realiza en una sola etapa, directamente y sin reemplazamientos. Se aplica fundamentalmente en investigaciones sobre poblaciones pequeñas y plenamente identificables, por ejemplo, cuando disponemos de la lista completa de todos los elementos del universo”* (López, 2010). Es así como se busca que cualquier empleado de Calzado Vitola pueda ser encuestado y de igual forma analizado para tomar la información requerida.

Muestra

Para hallar el tamaño de la muestra se identifican los siguientes valores:

Población: (N) = 30

Nivel de Confianza (C) = 95%

Nivel de Error (E) = 5%

Se utilizará la siguiente fórmula: $n = (N * z^2 * p * q) / ((N - 1) * E^2 + z^2 * p * q)$

Donde

n = Tamaño de la muestra

p = Proporción esperada de la población, se utilizará el 0.5

q = 1 - p

Es así que aplicando la fórmula tenemos

$n = (30 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5) / ((30 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)$

n = 28

Es así como la muestra a aplicar los instrumentos es de 28 personas.

Recolección de la información

En este proceso se hará uso de medios tecnológicos y herramientas de google para la realización de encuestas y tabulación de la información, también se utilizará la herramienta de Excel para recolectar los valores de evaluación del cumplimiento de estándares mínimos del SG-SST en la empresa Calzado Vitola

Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de datos se realizará por la plataforma tecnológica de Google Forms, y exportada a Excel donde se podrá analizar y concluir con los hallazgos realizados dentro de la

investigación a partir de las cifras e información recolectada. De igual manera la Matriz de Estándares mínimos del SG-SST se transcribirá a Excel donde se les dará valor y se obtendrá el resultado de la evaluación.

Resultados

Situación actual en relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola del Municipio de Chinú Córdoba para el año 2024.

Por medio de encuesta aplicada a 28 empleados de área de ventas y administrativa, se analiza así el conocimiento de estos sobre el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, verificando el cumplimiento de los Estándares Mínimos que establece la Resolución 0312 de 2019, arrojando los siguientes resultados.

Figura 1

Representante del SG-SST que cumpla con todas las responsabilidades del Sistema



Fuente: Elaboración propia

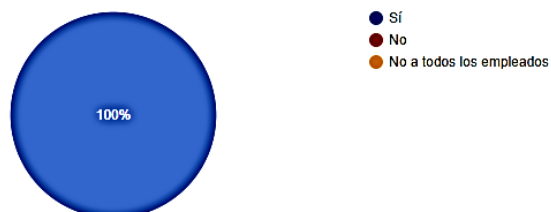
Ante este interrogante, los empleados de Calzado Vitola en un 92.9% conocen a una persona que representa el SG-SST, mientras que solo un 7.1% dice no tener conocimiento, esto claramente muestra que esta minoría no ha prestado su atención al funcionamiento y responsabilidades que requiere el sistema, no solo del empleador sino del empleado.

Figura 2

Afiliaciones al Sistema General de Riesgos Laborales

2. ¿Se cumple con las afiliaciones al Sistema General de Riesgos Laborales?

28 respuestas



Fuente: Elaboración propia

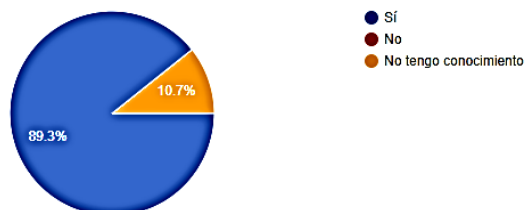
Se puede notar un total acuerdo y conocimiento en cuanto al estar afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, se evidencia un 100% del personal consciente de su afiliación e importancia dentro de sus labores

Figura 3

Conformación de COPASST y Comité de Convivencia Laboral

3. ¿Cuenta la empresa con la conformación de COPASST y Comité de Convivencia Laboral?

28 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la conformación del COPPAST Y CCL dentro de la empresa se tiene que un 89.3% coincide en tener conocimiento sobre el funcionamiento de estas figuras, mientras que un 10.7% admite no tener conocimiento, lo cual permite deducir que en las minorías o hay desinterés o no se ha dado la información sobre el tema, pero hay la certeza por medio de la mayoría de que si hay una conformación de dichos comités

Figura 4

Valoraciones medicas ocupacionales

4. ¿Se realizan valoraciones medicas ocupacionales?

28 respuestas

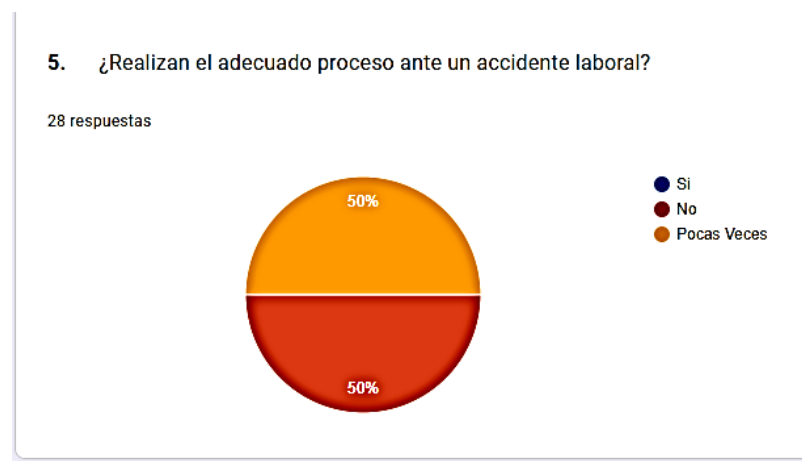


Fuente: Elaboración propia

Se puede notar un total acuerdo y conocimiento en cuanto a la realización de valoraciones médicas ocupacionales, se evidencia un 100% del personal.

Figura 5

Proceso ante un accidente laboral



Fuente: Elaboración propia

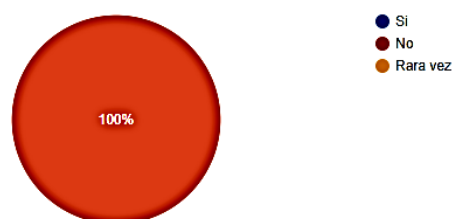
Ante este interrogante se encuentra un 50% que niega que se realice el adecuado proceso ante la presencia de accidentes laborales, mientras que el 50% afirma que pocas veces, esto permite comprender que no hay un cumplimiento total en este requerimiento, dado que no se cumple y si se hace se realiza pocas veces.

Figura 6

Mediciones de los riesgos ambientales, químicos, etc.

6. ¿Se realizan las debidas mediciones de los riesgos ambientales, químicos, etc.?

28 respuestas



Fuente: Elaboración propia

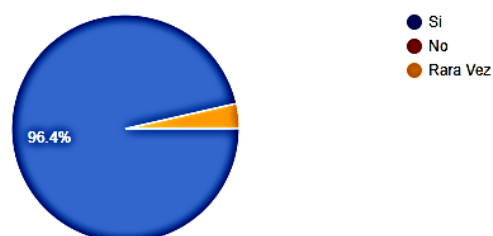
Ante esta consulta se halla un grupo de empleados conscientes del peligro al que están expuestos por no cumplir con las mediciones de los riesgos ambientales, químicos y demás, el 100% de encuestados afirma el no cumplimiento de este estándar. Por lo que las medidas de corrección deben ir encaminadas a lograr en su totalidad este requisito mínimo.

Figura 7

Elementos de Protección Personal dentro de las fechas legalmente establecidas

7. ¿Se hacen las debidas entregas de Elementos de Protección Personal dentro de las fechas legalmente establecidas?

28 respuestas



Fuente: Elaboración propia

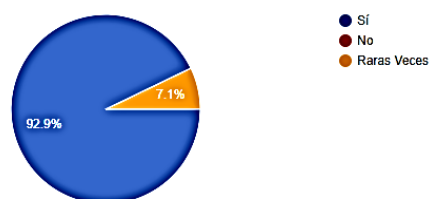
Ante este importante ítem, se logra evidenciar que la mayoría de encuestados, es decir el 96,4% está de acuerdo en que, si se cumple con la entrega de dotaciones dentro de las fechas requeridas, sin embargo, una minoría de 3,7% dice que rara vez, lo cual, aunque es minoría debe ser verificado, ya que quiere decir que hay una insatisfacción en las fechas de entrega de dichos elementos.

Figura 8

Mantenimiento a equipos, maquinaria e infraestructura periódicamente

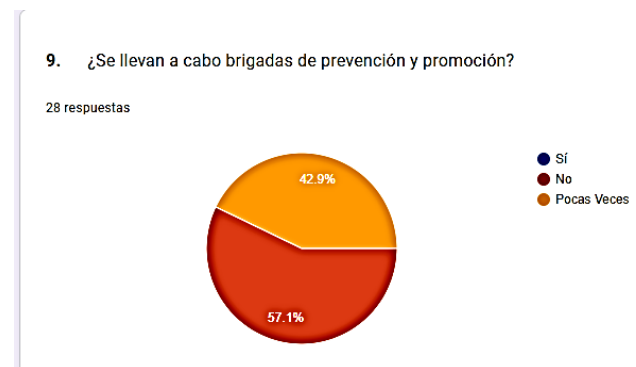
8. ¿Se realizan mantenimiento a equipos, maquinaria e infraestructura periódicamente?

28 respuestas



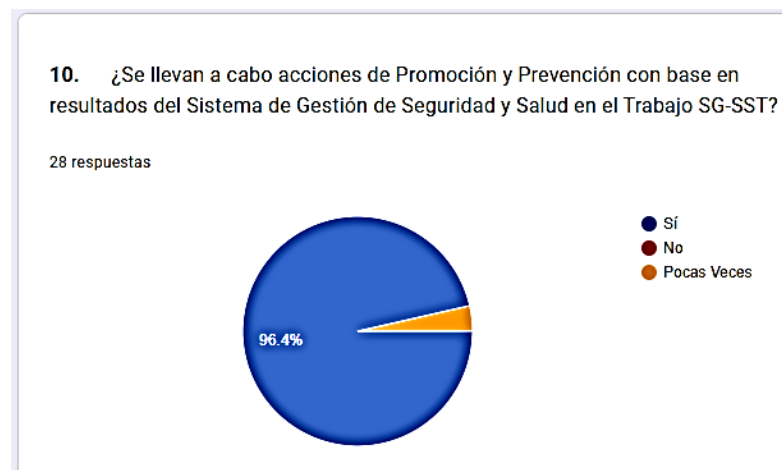
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la revisión de equipos, maquinaria e infraestructura, se tiene que el 92.9% está de acuerdo en que, si se realizan de forma periódica, pero el 7.1% afirma que rara vez, lo cual quiere decir que, si hay cumplimiento de este requerimiento, sin embargo, se deben verificar los tiempos en que se están realizando, con el fin de que no haya riesgo ante cualquier evento.

Figura 9*Brigadas de prevención y promoción*

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la realización de brigadas de prevención y promoción es evidente que no se realizan, como se requiere en la norma, pues hay un 42.9% de empleado que coincide en que se hace pocas veces, quiere decir que hay con cumplimiento parcial, por lo que se requiere implementar medidas correctivas para que su implementación sea total.

Figura 10*Acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG-SST*

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la realización de actividades de promoción y prevención según los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, encuentra un acuerdo en la mayoría de los empleados, un 96,4 afirma que existe cumplimiento, mientras que el 3,6% dice que pocas veces, esta respuesta debe ser corroborada con información proporcionada de la empresa, pues este ítem es sumamente importante y debe cumplirse en su totalidad, pues si se cumple parcial quiere decir que hay incumplimiento y deben aplicarse acciones correctivas.

Figura 11

Tabla de Matriz de Estándares Mínimos

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: CALZADO VITOLA							Número de trabajadores directos: 39		
NIT de la Entidad: 900974794_3							Número de trabajadores indirectos: 2		
Realizada por: Grupo 2							Fecha de realización: 15 de Abril de 2024		
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2				
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al	1	15	1			15
		2.2.1. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST	Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1			
		2.3.1. Evaluación inicial del SG-SST (1%)	Evaluación e identificación de prioridades	1		1			
		2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	Plan Anual de Trabajo (2%)	2		2			
		2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Conservación de la documentación (2%)	2		2			
		2.6.1. Rendición sobre el desempeño	Rendición de cuentas (1%)	1		1			
		2.7.1. Matriz legal	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y	2		2			
		2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Comunicación (1%)	1		1			
		2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y capacitación en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	Adquisiciones (1%)	1		1			
2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas		Contratación (2%)	2	2					
2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-		Gestión del cambio (1%)	1	1					
II. HACER		GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1		9	1		
	3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1						
	3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo		1	1					
	3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos		1	1					
	3.1.5. Custodia de Historias Clínicas		1	0					
	3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales		1	0					
	3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)		1	0					
	3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras		1	1					
	3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o peligrosos		1	1					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ABL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	6	2			0	
		3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0				
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
		3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
		3.3.2. Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
		3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			11	
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
		4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional: capacitaciones y otros)	3		0	3			
4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos		4	0						
4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros		2,5	2,5						
4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control		2,5	2,5						
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	15	2,5			15		
	4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5					
	4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5					
	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5					
	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5					
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	10	0			5		

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	2,5	10	2,5			7,5
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y	2,5			0		
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARI	2,5		2,5			
TOTALES					100				76,5
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:						MODERADAMENTE ACEPTABLE			

Fuente: Elaboración propia

Una vez recopilada la información a partir del instrumento de Observación en la empresa Calzado Vitola, se logró diligenciar la tabla de valores y calificación de los Estándares mínimos del SG-SST, encontrando en cada ciclo lo siguiente:

Planear: En la empresa Calzado Vitola, se evaluaron los veintidós Ítem correspondientes a este ciclo, encontrando un cumplimiento total de estos, identificando claramente una persona Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST asumiendo cada una de las responsabilidades que trae consigo dicho sistema. De igual manera se identifica una asignación presupuestal en los recursos para el funcionamiento del sistema.

A su vez se encuentra la gran mayoría de empleados afiliados a su ARL correspondiente, también se identificaron cada uno de los comités de trabajo, como son: COPPAST y Comité de Convivencia Laboral, los cuales son capacitados dentro de cada una de sus responsabilidades. De igual manera cuentan con su Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP y el Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST es capacitado por medio de curso de 50 horas.

Por otro lado, dentro de la Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se tiene que existe una Política del SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía según lo establece la norma. Así mismo hay claridad sobre objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados y revisados. De igual forma cada uno de los requisitos, planes y matrices legalmente exigidas por las leyes colombianas tales como: Evaluación e identificación de prioridades, Plan que identifica objetivos, metas,

responsabilidad, recursos con cronograma y firmado, Archivo o retención documental, Rendición sobre el desempeño, Matriz legal, Mecanismos de comunicación, auto reporte, Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios, Evaluación y selección de proveedores y contratistas y Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST

Lo anterior permite comprender que en ciclo de planear se cumple al 100% con lo establecido legalmente.

Hacer: En esta fase se halla un cumplimiento parcial de los estándares, en la cual se encuentra el no cumplimiento de algunos Ítem, tales como: Custodia de Historias Clínicas, Restricciones y recomendaciones médico laborales, Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros).

Así mismo se evidencia dentro la Gestión de Salud y Gestión de peligros y riesgos, se hallan algunas falencias, es decir la empresa Calzado Vitola no cumple con la Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral, de igual forma con el Registro y análisis estadístico, Medición de la severidad, Medición de la frecuencia, Medición de la mortalidad, Medición de la prevalencia, Medición de la incidencia, Medición del ausentismo, y Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos

Tampoco se evidencia la realización de Brigadas de prevención conformada, capacitada y dotada

Este análisis permite identificar un problema que puede trascender, dado que en esta fase es fundamental ser cuidadosos con la salud del empleado, en la prevención y control del riesgo

de accidentes y enfermedades laborales y si no se hace el proceso adecuado el recurso humano puede sufrir grandes fallas

Verificar: En esta fase la empresa Calzado Vitola se encuentra en total cumplimiento, pues se adelantan las verificaciones establecidas en los tiempos estipulados, revisando Indicadores estructura, proceso y resultado, auditoría por lo menos una vez al año, Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría y Planificar auditoría con el COPASST, esto indica que la alta gerencia participa activamente dentro de los procesos de verificación y auditorías internas de la empresa. Esto facilitaría el trabajo de que se logre detectar las amenazas que pueden aparecer por el no cumplimiento de algunos Ítem de la fase anterior.

Actuar: Para finalizar tenemos el ciclo o fase Actuar, en el cual se encuentra las acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST, donde se halla que la empresa cumple con la gran mayoría de los Ítem propuestos ya que Define acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG-SST, Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora, a su vez, Implementa medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL Solo se encuentra falencia en el ítem que comprende la ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, debido a que no se llevan a cabo en su totalidad los procesos para la prevención y tratamiento de accidentes y enfermedades laborales.

En conclusión, el resultado que se obtuvo de Calzado Vitola tiene una puntuación de 76.5 considerada al evaluarse como “moderadamente aceptable”, lo cual permite proponer algunas acciones para mejorar los procesos y requerimiento legales, con el fin de lograr un estado mejor puntuado y sobre todo lograr garantías para el personal de trabajo dentro del entorno laboral.

Ahora bien, teniendo en cuenta tanto los resultados en la encuesta y observación, se evidencia que los datos coinciden en los ítems con cumplimiento y no cumplimiento, es así como se deben implementar acciones sobre los siguiente: Custodia de historias clínicas, restricciones y recomendaciones médico laborales, estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), investigación de accidentes, incidentes y Enfermedad Laboral, registro y análisis estadístico, Medición de la severidad, medición de la frecuencia, medición de la mortalidad, medición de la prevalencia, medición de la incidencia, medición del ausentismo, realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos, realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos, brigada de prevención conformada, capacitada y dotada y ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Estrategias para el mejoramiento Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola para el año 2024.

A partir de lo analizado en el diagnóstico sobre la situación actual de la empresa Calzado Vitola, se pueden plantear algunas estrategias, basadas en las Oportunidades, Amenazas, Fortalezas y Debilidades, en busca de mejorar el funcionamiento del SG-SST y el cumplimiento de sus actividades, dando aprovechamiento a cada uno de los avances y ventajas que como empresa tiene hasta el momento.

Tabla 1*Matriz FODA Calzado Vitola*

	Oportunidades	Amenazas
Matriz FODA	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta a nivel nacional con un marco legal que dicta medidas para el funcionamiento adecuado del SG-SST • A nivel internacional se cuentan con normas como las ISO, que dan rigor al cumplimiento de estándares. • El ministerio de trabajo apoya y capacita para que se dé cumplimiento dentro de las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición a ser sancionados por el no cumplimiento de leyes, normas y decretos que amparan el SG-SST • Inestabilidad en el entorno laboral por falta de garantías en el Sistema
Fortalezas	Estrategias FO	Estrategias FA
<ul style="list-style-type: none"> • El recurso humano cuenta con conocimiento sobre el tema 	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar como referente el marco legal vigente para lograr cumplir en su 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover en el recurso humano las buenas prácticas de todas las actividades de

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Se cumple un 76.5% de Estándares Mínimos del SG-SST | <p>totalidad los Estándares Mínimos del SG-SST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar el conocimiento del recurso humano para incrementar el cumplimiento de actividades, de la mano del gobierno y las capacitaciones que se logren gestionar por medio de la alta gerencia. | <p>promoción, con el fin de mejorar la estabilidad del entorno laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disminuir el riesgo de exposición a ser sancionados, haciendo uso del 76.5% implementado, motivando al equipo de trabajo a cumplir el 23.5% faltante, con el apoyo de la alta gerencia. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Pone en prácticas actividades de promoción del cuidado de la salud del empleado y prevención de riesgos laborales | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de la alta gerencia en las actividades del Sistema. | | |

Debilidades

- Poco seguimiento en accidentes de trabajo
- Deficiencia en actividades preventivas como simulacros y brigadas
- Deficiencia en el seguimiento del estado de salud de los empelados

Estrategias DO

- Aprovechar la normatividad vigente para concientizar al personal encargado sobre la importancia de hacer seguimiento a los accidentes de trabajo.
- Establecer mecanismos de supervisión sobre el estado

Estrategias DA

- Aumentar el nivel de compromiso en el área del SG-SST, para cumplir las actividades, evitando sanciones y lograr una estabilidad en el entorno laboral.

- Baja asignación de presupuesto al SG-SST de salud de empelados, en base a la norma legal.
- Deficiencia en la gestión del riesgo.
- Asignar mayores recursos para dar cumplimiento a las actividades deficientes y con ayuda del ministerio de trabajo lograr su implementación total.
- Examinar la presencia de riesgos y gestionarlos debidamente, basados en las normas nacionales e internacional.

Fuente: Elaboración propia

Por medio de la anterior matriz, se puede concluir que los resultados obtenidos por la empresa a partir de su implementación, están relacionados con las falencias presentes en el SG-SST, las cuales son evidentes dentro del ciclo PHVA, específicamente en los ciclos HACER y ACTUAR

Por lo cual la estrategias de aprovechar el conocimiento del recurso humano para incrementar el cumplimiento de actividades, de la mano del gobierno y las capacitaciones que se logren gestionar por medio de la alta gerencia, esto ayuda a promover entre los empleados las buenas prácticas del Sistema, dando aprovechamiento al conocimiento y avance que tienen en la implementación, de igual manera se busca el cumplimiento total, es decir el 100% de los estándares mínimos, basados en la normativa legal que se tiene de parte de los entes reguladores.

Por otro lado, dando prioridad a los actores principales del sistema, tal como lo son el personal de trabajo, se pretende hacer uso de la participación efectiva de la alta gerencia, para hacer seguimiento y supervisión sobre el estado de salud de los empleados y en base a la norma legal.

Por último, se puede considerar un gran resultado el lograr dar cumplimiento a las actividades incumplidas, a través de una mejor asignación de recursos de igual forma recibir la ayuda del ministerio de trabajo lograr su implementación total.

Plan de acción que se enfoque en el cumplimiento de Estándares Mínimos para el mejoramiento integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola para el año 2024

Una vez se tienen claras las estrategias necesarias para lograr el objetivo principal de esta investigación, se propone un plan de acción que se direcciona a cumplir en su totalidad los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo. Por lo cual se plantean actividades muy específicas teniendo en cuenta el ciclo HACER y ACTUAR, los cuales son los que presentan incumplimiento.

Es así, como se plantean actividades dentro del ciclo HACER para establecer mecanismos que permitan a la empresa conocer el estado de salud de los empleados, al igual que promover campañas para desarrollar estilos de vida saludables. De igual forma dentro de dicho ciclo se establecen actividades para el seguimiento de accidentes y enfermedades laborales, acompañadas de acciones en pro de la disminución del ausentismo. Así mismo se propone hacer seguimientos a los riesgos ambientales, químicos, físicos y biológicos. De la misma forma, se determinan actividades para la gestión del riesgo ante posibles emergencias.

Ahora bien, teniendo en cuenta ciclo ACTUAR, se proponen acciones de mejoramiento a partir del análisis de indicadores de prevención y corrección en el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 2*Plan de Acción Calzado Vitola*

Plan de Acción											
Empresa: Calzado Vitola						Fecha: Julio de 2024					
Objetivo	Meta	Acciones	Recursos		Indicadores	Responsable	Avances (Trimestral)				
			Fís.	Financ.	Cualit.	Resp.	En e Ma r	Ab r Ju n	Jul Se p	Oc t Di c	
Conocer el estado de salud de los empleados, garantizando o aptitud laboral para desempeñar cargo asignado	Programar el desarrollo de los exámenes médicos ocupacionales de todos los empleados de la EMPRESA A	Realizar de Exámenes Periódicos Ocupacionales a los funcionarios según planificación y recursos de la EMPRESA	RR.HH.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Resp. del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
Promover y mantener el cuidado del estado de salud de los empleados de la EMPRESA.	Definir actividades e indicadores para cumplir con el 100% de las actividades programadas en cada SVE	Diseñar Sistema de Vigilancia Epidemiológica teniendo en cuenta informe de condiciones de salud, así como sus indicadores	RR.HH.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %

	Definir actividades e indicadores para cumplir con el 100% de las actividades programadas	Diseñar programa de medicina preventiva y estilo de vida saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la promoción y prevención	RR.HH.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
Gestionar riesgos derivados por enfermedades comunes o laborales.	Definir mecanismos para mantener tendencia de ausentismo por debajo del 1% de HHE	Diseñar mecanismo de registros de ausentismo por enfermedad laboral, enfermedad común y accidentes de trabajo.	RR.HH.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %

Gestionar el riesgo por el desarrollo de actividades al identificar de manera temprana condiciones o comportamientos que coloquen en peligro la integridad de los empleados de la EMPRESA.		Realizan inspecciones a las instalaciones, maquinaria o equipos, con la participación del COPASST	RR.HH.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
	Cumplir con el 100% de las inspecciones programadas	Realizar inspecciones de seguridad de extintores con participación del COPASST	RR.HH.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
		Realizar inspecciones de seguridad elementos de primeros auxilios con participación del COPASST	RR.HH.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %

		Realizar inspecciones de elementos de protección personal	RR.HH.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
Gestionar el riesgo por el desarrollo de actividades a partir de la identificación de peligros presentes en la EMPRESA	Determinar controles al 100% de los peligros identificados.	Elaborar mapa de riesgo de la instalación y ubicar en lugares visibles. Socializar a todo el personal	RR.HH.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
		Aplicar mecanismo de selección y evaluación de proveedores.									
		Aplicar procedimiento de gestión del cambio									
Gestionar el riesgo a partir de la preparación y atención de emergencias	Cumplir con el 80% de las actividades programadas para atención de emergencias	Diseñar y socializar plan de emergencia	RR.HH.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
		Conformar las Brigadas de Emergencias									
		Capacitar a las Brigadas de Emergencias.									

		Dotar a las Brigadas de Emergencias.	RR.H H.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
		Realizar simulacros	RR.H H.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
Gestionar el riesgo a partir del desarrollo de actividades de prevención de accidentes	Realizar el 100% de las investigaciones de accidentes que den lugar en la EMPRESA.	Diseño de mecanismo para la investigación de accidente de trabajo Realizar actividades de prevención de accidentes laborales.	RR.H H.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
Realizar Seguimiento al SGSST	Cumplir con el 100% de las reuniones gerenciales	Diseñar mecanismos de participación y revisión de la alta dirección	RR.H H.	Recursos para SG-SST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %

Generar acciones de mejoramiento a partir del análisis de indicadores	Cumplir con el 100% de las actividades de seguimiento al SGSST	Seguimiento a actividades programadas (diseño de programas operacionales, de apoyo, críticos, otros del SGSST)	RR.HH.	Recursos para SGSST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %
		Seguimiento a actividades de promoción y prevención (morbilidad, SVE, ausentismo laboral, PyP, riesgo psicosocial, otros)	RR.HH.	Recursos para SGSST	(Nº de Act. Ejecutadas / Nº de Act. Progr.) x 100	Responsable del SG-SST	25 %	25 %	25 %	25 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 *Presupuesto de Plan de Acción Calzado vitola*

Actividad		Costo
Exámenes Periódicos Ocupacionales a los funcionarios	\$	1.350.000
Sistema de Vigilancia Epidemiológica	\$	50.000
Programa de medicina preventiva y estilo de vida saludable y campañas de promoción y prevención.	\$	300.000
Inspecciones a las instalaciones, maquinaria o equipos	\$	200.000
Mapa de riesgo de la instalaciones	\$	200.000
Brigadas de Emergencias	\$	300.000
Simulacros	\$	200.000
Actividades de prevención de accidentes laborales	\$	100.000
Total	\$	2.700.000

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Luego de realizar la revisión detallada donde la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo encontramos que calzado Vitola muestra un cumplimiento del 100% en la fase de planificación del SG-SST. Esto incluye la designación de responsables, asignación de presupuesto, afiliación de empleados a ARL, y cumplimiento de requisitos legales y documentación de políticas y objetivos. Estas acciones establecen una base sólida para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

A pesar de los logros en la fase de planificación, la fase de implementación presenta áreas críticas de mejora. Hay deficiencias en la custodia de historias clínicas, el manejo de estilos de vida saludables, y la gestión de riesgos y salud laboral, incluyendo la investigación de accidentes y enfermedades laborales, así como la falta de mediciones y registros estadísticos completos, por lo cual se debe poner en marcha un plan de trabajo para minimizar estas falencias que son determinantes para mejorar el ambiente laboral y seguro de los empleados.

La empresa demuestra un cumplimiento total en la fase de verificación, lo cual es crucial para asegurar que se monitoreen y evalúen de manera efectiva y constante todos los procesos implementados, de tal manera que la participación activa de la alta dirección y la realización regular de auditorías internas son puntos positivos que contribuyen a la mejora continua del SG-SS.

Otro punto favorable y que ha tenido éxito dentro de la compañía Para mejorar su desempeño en el SG-SST, son las acciones correctivas y preventivas que ha tomado la empresa calzado Vitola basadas en los resultados obtenidos, también es determinante fortalecer la investigación de incidentes y accidentes laborales, mejorar los registros estadísticos y realizar

mediciones ambientales completas. Además, es vital formar y capacitar brigadas de prevención y asegurar la ejecución efectiva de todas las acciones planificadas.

Para finalizar podemos decir que Calzado Vitola ha establecido una base sólida para su SG-SST con una planificación exhaustiva y una verificación efectiva, es imperativo que priorice la implementación adecuada en la fase de Hacer y tome medidas correctivas y preventivas en la fase de Actuar para mejorar continuamente la seguridad y salud de sus empleados.

En síntesis:

Se logró realizar una revisión detallada del funcionamiento del SG-SST, de donde se diagnosticó la situación actual en la empresa Calzado Vitola del Municipio de Chinú Córdoba para el año 2024, de donde se encontró un cumplimiento del 76,5% de acciones, las cuales establecen una base sólida para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Se logró establecer estrategias para el mejoramiento Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola, en base a las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades presentes, proponiendo aumentar al 100% las actividades, aprovechando el conocimiento básico del equipo de trabajo y el apoyo de la alta gerencia y gobierno nacional.

Se logró la realización de un plan de acción enfocado en el cumplimiento de Estándares Mínimos para el mejoramiento integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Calzado Vitola, con actividades específicas a cada una de las que no se están cumpliendo, específicamente dentro de los ciclos HACER y ACTUAR, con el fin de completar el funcionamiento adecuado del sistema y apuntando a mejorar no solo el bienestar laboral sino la productividad empresarial.

Recomendaciones

Como recomendación principal e indispensable la empresa Calzado Vitola debe establecer dentro de su presupuesto los recursos tanto económicos como humanos y físicos para llevar a cabo cada uno de los requerimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, de igual manera el compromiso que debe existir entre las dos partes, empleador y empleado para poder realizar un proceso mancomunadamente.

Adicional a esto debe vigilar que se cumplan cada una de las responsabilidades según el área de trabajo, lo cual va a facilitar la promoción de un ambiente laboral sano y seguro, esto debe ir direccionado a promover el auto cuidado por medio de medidas de prevención y protección de la salud física y mental del empleado.

Teniendo en cuenta que una de las deficiencias es el bajo cumplimiento de la gestión del riesgo a partir de la preparación y atención de emergencias, se sugiere que las brigadas de emergencias cuenten con un conocimiento amplio principalmente de estos temas: Plan de prevención y respuesta a emergencias, Primeros auxilios, Evacuación, Uso de Extintores e Identificación de amenazas y vulnerabilidades

Estos temas son importantes tenerlos claros sin importar a que división pertenezcan, ya que en caso de una emergencia la idea es que todos los que conforman la brigada puedan actuar conforme a los conocimientos que tengan y se pueden apoyar para poder tener una mejor reacción y respuestas en el menor tiempo posible.

Estas actividades deben ser promovidas por la dirección, dado que el liderazgo es esencial y necesario para poder cumplir con este objetivo que beneficia a la empresa, los trabajadores y la

comunidad en general. Estas deben ser políticas institucionales formales que involucren partes interesadas para que sean efectivas.

Bibliografía

- Asociación española de normalización y certificación. (2007). *OHSAS 18001:2007 sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*: (ed.). AENOR – Asociación Española de Normalización y Certificación. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/53561>
- Asepoyo (2003) Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151. <https://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2017/01/prl-calzado.pdf>
- Blasco, J. E., Pérez, J. A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. España. Editorial Club Universitario.
Recuperado de: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html#google_vignette
- Bernal Gómez, J. Santamaría Jaimes, Y. (2022). *Caracterización del estado del arte sobre la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia durante los años 2018 – 2022*. Politécnico Grancolombiano. Recuperado de: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6792/Estado%20del%20arte%20implementaci%C3%B3n%20SG-SST%20en%20Colombia%202018-2022%20entrega%20final%201%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill. Quinta Edición. Recuperado de: <https://www.uv.mx/personal/mpadilla/files/2011/04/higiene-y-seguridad.doc>

- Cienfuegos Gayo, S. & Millas Alonso, Y. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo para pymes según la Norma ISO 45001*: (ed.). AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/123551>
- Dankhe, O. L. (1976). *Investigación y comunicación*, en C. Fernández—Collado y G.L. Dankhe (Eds): “La comunicación humana: ciencia social”. México, D.F: McGrawHill de México. Capítulo 13, pp. 385—454.
- Decreto Ley 1295 de 1994 [Con fuerza de ley]. *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 22 de junio de 1994. D.O. 41.405.*
- Decreto 1443 de 2014 [Con fuerza de ley]. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 31 de julio de 2014. D.O. 49229.
- Decreto 614 de 1984. [Con fuerza de ley]. *Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. 14 de marzo de 1984. D.O. 36561*
- Estrada, A. (2018). Guía para la Implementación Integral de un Sistema de Gestión Integral en la Empresa Optima de Urabá S.A.E.S.P. Signos, 10, (1).
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17970/ACTUALIZACION%20DE%20LA%20MATRIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Feo, O. Relación entre salud y trabajo. Universidad Carabobo, Venezuela, 1981. (Documento mimeografiado). Recuperado de: <http://hist.library.paho.org/Spanish/BOL/v98n1p20.pdf>

- Gálvez, L., & Galviz, J. (2021). Propuesta de un protocolo de SST enmarcado en el SARS-CoV-2, para las pymes manufactureras del municipio de Bucaramanga (Proyecto de Investigación) <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/8196>
- Gómez, Bernardo. (2004). La investigación-acción educativa y la construcción de saber pedagógico. *Educación y educadores*, ISSN 0123-1294, N°. 7, 2004, pág. 17
- Guerrero Dueñas, W. (2020). *Incidencia del Trabajo Informal en el Bienestar Laboral de los Fabricantes de Calzado del Municipio de Chinú Córdoba, durante los años 2016 a 2019*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/51669/wmguerrerod.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Palma, H. Monterrosa Assia, F & Muñoz Rojas, D. (2017). *Cultura de Prevención para la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Colombiano*. Recuperado de:
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Mc Grwall Hill Education
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ta edición). México: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.
- Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020
Ministerio del trabajo. (s. f.). <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>
- [Ingeniare. Revista chilena de ingeniería](#)

Irma Peña (2018) Proyecto de diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) para la empresa Inversiones F Y B, de Pereira, Risaralda

<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/186defab-7401-4491-8a35-b8965a04e82d/content>

ISO 45001. (2018) Norma Internacional. Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Primera Edición. Marzo de 2018

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012. D.O. 48488.

Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. 16 de julio de 1979. D.O. No. 35308.

López, R. (2010). Interpretación De Datos Estadísticos. Nicaragua.: Universidad de Managua.

Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/>

OIT, (1981) C155- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Núm.155.

Recuperado de:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO

OIT, (2006) C187- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. Núm.187. Recuperado de:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO

Resolución 111 de 2017 [Ministerio del Trabajo]. 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

Resolución 2400 de 1979. [Ministerio del Trabajo y seguridad social]. *Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.* 22 de mayo de 1979

Sabadell-Bosch, M. (2024). *Teletrabajo y seguridad y salud en el trabajo: una exploración contextualizada desde la evolución del marco jurídico*: (1 ed.). Dykinson. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/261598>

Sánchez, D. (2016) Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa ÍTEM JC CIA S.A.S.

<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/2246/TGT-787.pdf;jsessionid=E700F0541FDDF9A1D5570C2A39028C02?sequence=1>

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -. (2022, 10 enero). <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#tabs-1>

Tamayo y Tamayo, M. (1997). El proceso de la investigación científica. México: Editorial Limusa S. A.

Universidad Nacional de Colombia. (2009). Facultad de Enfermería Posgrados en Salud y Seguridad en el Trabajo. Bogotá: UNAL. Recuperado de: <https://librosaccesoabierto.uptc.edu.co/index.php/editorial-uptc/catalog/book/60>

Vásquez, J. (2018). Comportamiento de las Micro Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) en el Entorno Laboral y su Impacto en el Sistema Integrado de Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Militar de Nueva Granada

Apéndice

Apéndice A

Cuestionario

Cuestionario aplicado a 28 empleados de la empresa Calzado Vitola

1. ¿Cuenta la empresa Calzado Vitola con un representante del SG-SST que cumpla con todas las responsabilidades del Sistema?

Si

No

No tengo conocimiento

2. ¿Se cumple con las afiliaciones al Sistema General de Riesgos Laborales?

Si

No

No a todos los empleados

3. ¿Cuenta la empresa con la conformación de COPASST y Comité de Convivencia Laboral?

Si

No

No tengo conocimiento

4. ¿Se realizan valoraciones medicas ocupacionales?

Si

No

Pocas veces

5. ¿Realizan el adecuado proceso ante un accidente laboral?

Si

No

Pocas veces

6. ¿Se realizan las debidas mediciones de los riesgos ambientales, químicos, etc...?

Si

No

Rara vez

7. ¿Se hacen las debidas entregas de Elementos de Protección Personal dentro de las fechas legalmente establecidas?

Si

No

Rara vez

8. ¿Se realizan mantenimiento a equipos, maquinaria e infraestructura periódicamente?

Si

No

Rara vez

9. ¿Se llevan a cabo brigadas de prevención y promoción?

Si

No

Pocas veces

10. ¿Se llevan a cabo acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?

Si

No

Pocas veces