

**Diseño de la fase de planeación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud
en el Trabajo**

Empresa

“Lavandería Helen Betancourt Pulido”

Luis Fernando Arias García

Santiago Carmona Loaiza

María Eugenia Hernández Duque

Nancy Edith Martínez Álzate

Jorge Iván Sánchez Quintero

Universidad Católica de Manizales

Facultad de Ciencias para la Salud

Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo

Segundo Semestre

Manizales, Colombia

2017

**Diseño de la fase de planeación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud
en el Trabajo**

Empresa

“Lavandería Helen Betancourt Pulido”

Luis Fernando Arias García

Santiago Carmona Loaiza

María Eugenia Hernández Duque

Nancy Edith Martínez Álzate

Jorge Iván Sánchez Quintero

Trabajo de Campo para optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en el
Trabajo

Universidad Católica de Manizales

Facultad de Ciencias para la Salud

Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo

Segundo Semestre

Manizales, Colombia

2017

Tabla de contenido

Resumen.....	7
Introducción.....	10
1. Planteamiento del Problema	12
1.1. Antecedentes del problema	12
1.2. Antecedentes de la empresa	18
1.3. Pregunta problema	19
2. Justificación	20
3. Objetivos	23
3.1. Objetivo General.....	23
3.2. Objetivos Específicos.....	23
4. Marco de referencia	24
4.1. Marco Teórico.....	24
4.1.1. Evolución de la seguridad y salud en el trabajo.....	24
4.2. Marco Conceptual.....	29
4.3. Marco Legal	35
4.4. Marco Institucional	36
4.4.1 Definición de Lavandería Institucional HBP	36
5. Metodología	40
5.1. Tipo de estudio	40
5.2. Población.....	40
5.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información.	40
6. Análisis e Interpretación de resultados.....	43
6.1. Matriz Legal.....	43
6.2. Identificación de Peligros, evaluación y valoración de riesgos.....	44
6.3. Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad	45
6.4. Efectividad de las medidas implementadas.....	47
6.5. Cumplimiento del programa de capacitación anual	48
6.6. Evaluación de puestos de trabajo según SVE.....	49
6.7. Descripción sociodemográfica - Análisis de enfermedad y accidentalidad	50
6.8. Seguimiento de indicadores	63
7. Conclusiones.....	68
8. Recomendaciones de Integración del Sistema de Gestión	70
9. Referencias Bibliográficas	71

Lista de Tablas

TABLA 1: ANÁLISIS DE AMENAZAS.	46
TABLA 2: ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD.	47
TABLA 3: PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL.	49
TABLA 4: ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD.	61
TABLA 5: ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO.	62
TABLA 6: SEGUIMIENTO INDICADORES.	63

Lista de Figuras

ILUSTRACIÓN 1: SELECCIÓN DE PRENDAS.	38
ILUSTRACIÓN 2: LAVADO DE PRENDAS	38
ILUSTRACIÓN 3: PLANCHADO DE PRENDAS.	39
ILUSTRACIÓN 4: REPARACIÓN DE PRENDAS DE PRENDAS	39
ILUSTRACIÓN 5: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA - GÉNERO.	50
ILUSTRACIÓN 6: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – EDAD.	51
ILUSTRACIÓN 7: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – ESTADO CIVIL.	53
ILUSTRACIÓN 8: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – ESCOLARIDAD.	54
ILUSTRACIÓN 9: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – ESTRATO SOCIOECONÓMICO.	55
ILUSTRACIÓN 10: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – TIPO DE VIVIENDA.	56
ILUSTRACIÓN 11: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – PERSONAS A CARGO.	57
ILUSTRACIÓN 12: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.	58
ILUSTRACIÓN 13: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – TIPO DE CONTRATO.	59
ILUSTRACIÓN 14: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – TIPO DE CARGO.	59
ILUSTRACIÓN 15: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – SECCIÓN EN LA QUE TRABAJA.	60
ILUSTRACIÓN 16: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – TIPO DE SALARIO.	60
ILUSTRACIÓN 17: DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – JORNADA LABORAL.	61
ILUSTRACIÓN 18: ACCIDENTALIDAD.	62

Lista de Anexos

Anexo 1: Evaluación de Estándares Mínimos.

Anexo 2: Evaluación Decreto 1072/2015.

Anexo 3: Evaluación OSHAS 18001.

Anexo 4: Matriz Documental.

Anexo 5: Plan de Implementación.

Anexo 6: Necesidades de Formación.

Anexo 7: Manual del SG-SST.

Anexo 8: Análisis e interpretación de los resultados.

Anexo 9: 5-HBP-OD-007 MATRIZ DE LEGALIDAD

Anexo 10: Plan de Trabajo con Base en Recomendaciones

Resumen

El presente trabajo consiste en el diseño de la planeación para la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO ubicada en la ciudad de Manizales, para lo cual se realizaron visitas presenciales con el fin de observar de manera directa las condiciones del trabajo y obtener información documentada como insumo para realizar la evaluación inicial del sistema de gestión conforme a lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de mayo de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015).

Para el desarrollo de estas actividades fue vinculado al personal interno mediante entrevistas; apoyados en los resultados de la evaluación de cumplimiento de la Resolución 1111 de marzo de 2017 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Resolución 1111 de 2017, 2017) cuyo resultado obtenido fue del 33.5% y el estándar OHSAS 18001:2007 (ICONTEC, 2007), con un porcentaje de cumplimiento del 47.06%.

Con base en lo anterior, se entregó un plan de trabajo a la alta dirección, encaminado al diseño de la fase de implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, acompañado de herramientas que permitirán la implementación del sistema, basados en el marco de los requisitos normativos que rigen la prestación del servicio de lavandería institucional HELEN BETANCOURT PULIDO.

Palabras Clave: Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo, accidente de trabajo, evaluación inicial, matriz de peligros.

Abstract

The present work consists in the design of the planning for the implementation of the system of management in safety and health in the work of the company LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO located in the city of Manizales, for which physical visits were made in order to observe Directly the working conditions and obtain documented information as input to carry out the initial evaluation of the management system in accordance with the provisions of Article 2.2.4.6.16 of Decree 1072 of May 2015 (Ministry of Labor of Colombia, Decree 1072 2015, 2015).

For the development of these activities it was linked to internal staff through interviews; Supported by the results of the evaluation of compliance with Resolution 1111 of March 2017 (Ministry of Labor of Colombia, Resolution 1111 of 2017, 2017), whose result was 33.5% and the OHSAS 18001: 2007 standard (ICONTEC, 2007). With a compliance rate of 47.06%.

Based on the above, a work plan was delivered to senior management, aimed at designing the implementation phase of the occupational safety and health management system, accompanied by tools that will allow the implementation of the system, based on the Framework of the regulatory requirements governing the provision of institutional laundry HELEN BETANCOURT PULIDO.

Key Words: Management System, Occupational Health and Safety, Work Accident, Initial Assessment, Hazard Matrix.

Introducción

Desde muchos años atrás se ha considerado el trabajo como la base y fundamento de la vida social e individual y por medio de la cual el hombre se relaciona con el entorno para satisfacer sus necesidades y desarrollarse a sí mismo.

En el ámbito laboral constantemente las personas interactúan con las condiciones de trabajo que pueden generar impactos positivos o negativos para lo cual es necesario entender que el aspecto laboral es un condicionante de salud y enfermedad gracias a la relación directa existente entre la salud y el trabajo.

Con base en lo anterior, se ha desarrollado el presente trabajo considerando las diferentes variables que inciden en la realización de las tareas y el entorno en la cual se realiza considerando diferentes factores como AMBIENTE, TAREA Y el TRABAJO que se realiza en cada una de las áreas de la empresa que de no ser adecuadas pueden ser condiciones que contribuyen a la presencia de accidentes e incidentes laborales.

Los efectos mayores de las condiciones de trabajo desfavorables son los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

La Seguridad y Salud en el Trabajo orientada en el marco legal busca con la interacción de varias disciplinas incluyendo la participación activa de todos los

niveles de la empresa, implementar medidas de promoción de la salud, prevención y control de los riesgos que contribuyan con el mantenimiento de las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora.

El Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo se ha entendido como un conjunto de actividades que de manera coordinada interactúan entre sí siguiendo el ciclo P-H-V-A (Planear – Hacer – Verificar – Actuar). Por todo lo anterior, se requiere la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basados en el resultado de la evaluación inicial requerida por el Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015) en la LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO.

1. Planteamiento del Problema

1.1. Antecedentes del problema

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) creada desde el año de 1919, en el año 2001 formula las directrices ILO-OSH 2001 (Organización Internacional del Trabajo, 2001) para la implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo planteando como finalidad primordial la protección de los trabajadores contra las enfermedades, dolencias y accidentes relacionados con el trabajo para lo cual este planteamiento se resume en el trabajo decente que en coherencia con la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe redundar en un trabajo seguro que aporta como factor positivo a la productividad y desarrollo económico.

Colombia como país miembro de la Comunidad Andina de Naciones – CAN adoptó la Decisión 584 de 2004 (Comunidad Andina de Naciones, Decisión 584 de 2004, 2004) Capítulo III artículos 11 al 17, y la Resolución 957 de 2005 (Comunidad Andina de Naciones, Resolución 957 de 2005, 2005) en donde se consagran directrices y políticas para implementar los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

En Colombia los antecedentes para la promoción de actividades encaminadas a la protección y bienestar de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo nacen con la ley 9 de 1979 en su título 3, artículo 81 (El Congreso de Colombia, 1979) el cual refiere que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son

actividades de interés social y sanitario en el que participan el Gobierno y los particulares”. Con la entrada en vigencia de la resolución 2400 de 1979 (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Resolución 2400 de 1979, 1979) se establecen disposiciones en el capítulo II, Artículo 2, punto d, estableciendo como requisito de los empleadores la organización y desarrollo de programas permanentes de medicina preventiva, de higiene y seguridad Industrial y crear los comités paritarios (patronos y trabajadores) de higiene y seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las actas respectivas a disposición de la División de Salud Ocupacional. En el Decreto 614 de 1984 (Presidencia de la Republica de Colombia, Decreto 614 de 1984 , 1984) en sus Artículos 28, 29 y 30 se establece la obligatoriedad de implementar programas de salud ocupacional en las empresas constituido por cuatro elementos básicos: actividades de medicina preventiva, actividades de medicina del trabajo, actividades de higiene y seguridad industrial y funcionamiento del comité de medicina, higiene y seguridad industrial de la empresa.

Al entrar en vigencia la resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Salud, 1989)se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país, en el artículo 5 se define que el programa de salud ocupacional de las empresas y lugares de trabajo será de funcionamiento permanente y estará constituido por: subprograma de medicina preventiva, subprograma de medicina del trabajo, subprograma de higiene y seguridad industrial y funcionamiento de comité de medicina, higiene y seguridad industrial de acuerdo con la reglamentación vigente.

Posteriormente a través de la ley 100 de 1993 (Congreso de la Republica de Colombia, Ley 100 de 1993, 1993) y el Decreto Ley 1295 de 1994 (Ministerio de Gobierno de Colombia, 1994) se creó el Sistema General de Riesgos profesionales en el que se establece un modelo de aseguramiento de los riesgos ocupacionales y su principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El primer acercamiento de Colombia con la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo se da con la formulación de la Ley 1562 de Julio de 2012 (Congreso de la Republica de Colombia, Ley 1562 de Julio de 2012 , 2012) mediante la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, es en esta ley donde se define que los programas de salud ocupacional se entenderán a partir de ese momento como el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Con base en lo anterior el Ministerio de Trabajo formula un nuevo Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo con vigencia 2013 -2021 (Ministerio del Trabajo, 2014) el cual busca alinear las políticas locales en seguridad y salud en el trabajo como una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la población trabajadora.

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021 (Ministerio del Trabajo, 2014) se estructura sobre cuatro líneas marco: Fomento de la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo en el conjunto de las políticas públicas, fortalecimiento institucional de la seguridad y la salud en el trabajo,

fortalecimiento de la promoción de la seguridad de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, optimización y garantía de reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el sistema general de riesgos laborales. Como una de las metas planteadas en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo alineado a la tercera línea marco esta lograr la estructuración de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en busca de la promoción de la seguridad y salud y mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales propendiendo por un trabajo decente.

Por lo anterior, se puede establecer que las exigencias actuales en materia de normativa como el Decreto 1443 de Julio de 2014 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1443 de 2014, 2014) mediante el cual se dictan las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y con la entrada en vigencia del Decreto 1072 de mayo de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015) se da mayor claridad para que los empresarios den inicio a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo independiente del número de colaboradores con los cuales cuenta la empresa; a pesar de su obligatoriedad de cumplimiento y al no existir definidos por parte del ministerio los estándares mínimos se generaron dificultades para que los empresarios iniciaran con su implementación sumándose a esto otra dificultad relacionada con los errores de interpretación normativos existentes generando confusiones por desconocimiento de las normas asociadas con la resolución 1016 de 1989 (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Salud, 1989).

Desde la entrada en vigencia del decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015) han surgido nuevas reglamentaciones que amplían su plazo de cumplimiento como fueron el Decreto 171 de febrero de 2016 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 171 de febrero de 2016 , 2016) el cual modificó el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y allí se da claridad en el parágrafo 2 del artículo primero que solo hasta que se venza el plazo establecido debe cumplirse con la resolución 1016 de 1989 (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Salud, 1989) .

Mediante el Decreto 052 del 12 de enero de 2017 (Ministerio del trabajo de colombia, 2017) se establece la obligatoriedad de la implementación por etapas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y hasta el 31 de mayo de 2017 se establece el plazo máximo para iniciar la migración al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El 28 de marzo de 2017, el Ministerio de Trabajo define los estándares mínimos que deben ser de obligatorio cumplimiento conforme lo establece el decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015).

Lo anterior determina la necesidad de analizar la normatividad aplicable, el impacto y beneficio que su implementación genera a la empresa y sus colaboradores; por tanto, se hace necesario la realización de una evaluación inicial para el diseño de la fase de planeación para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante el uso de herramientas diagnósticas que conlleven a la

organización al cumplimiento de los requerimientos legales y reglamentarios aplicables de una manera consciente.

El plan de desarrollo departamental de caldas 2016-2019 (Gobernacion de Caldas, 2017), plantea políticas públicas con el fin de mejorar las condiciones y calidad de vida en ámbitos laborales de los sectores de la economía formal e informal y se ha establecido alineado a los objetivos de desarrollo sostenible planteados para cumplirse en el año 2030 en relación con el objetivo 3 Salud y Bienestar el cual consiste en garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. “Lograr una cobertura universal de salud y facilitar medicamentos y vacunas seguras y eficaces para todos y todas. Apoyar la investigación y desarrollo de vacunas, además proporcionar medicamentos asequibles”. El objetivo 8 Trabajo decente y crecimiento económico se encuentra alineado con la OIT, en relación con el trabajo seguro donde se plantea como aspecto clave promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El Plan de Desarrollo Departamental involucra de manera transversal las políticas de salud para la prevención, mejora y atención de los habitantes. Los programas y políticas transversales que aplican en la línea estratégica de movilidad social. Para ello se ha establecido como indicador en el Plan de desarrollo departamental la prestación de asistencia técnica a las alcaldías y ESE del departamento de Caldas en la implementación y mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. De igual forma el plan de desarrollo departamental contempla la política transversal del Pacto para el trabajo decente y los programas sectoriales de Desarrollo Económico recogen las estrategias para fomentar el desarrollo sostenible de la región. Dentro de los

programas que le apuntan al logro de este objetivo están: Pacto por el trabajo decente, Fortalecer las capacidades tecnológicas de las empresas, Promover el desarrollo tecnológico y la innovación como motor de crecimiento empresarial y del emprendimiento.

1.2. Antecedentes de la empresa

La LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO inicia la prestación de sus servicios en el año 2002 con el cliente Servicios Especiales de Salud de Caldas-SES desarrollando su actividad comercial asumiendo como sede de trabajo su vivienda familiar donde padres e hijos desarrollaban las actividades de lavado a mano en canecas plásticas que se agitaban manualmente, secado al aire libre con ventiladores y sin planchas; de igual forma los operarios que eran contratados como apoyo ponían al servicio de la empresa equipos propios que debían traer de sus casas como requisito para el trabajo.

Dadas las condiciones del trabajo, de higiene y seguridad que exige la Dirección Territorial de Salud de Caldas, la empresa debió conseguir un local, lavadoras, plancha y secadoras industriales para el desarrollo de la actividad comercial que actualmente se desarrolla en la carrera 27A No 48-27 prestando los servicios de lavandería institucional a instituciones de salud, hoteles y centros médicos en general en tres turnos de 8 horas para lo cual cuenta con 3 trabajadores en el área administrativa y 12 en la parte operativa, y 2 contratistas.

1.3. Pregunta problema

¿Qué acciones debe emprender la LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO para diseñar la fase de planeación para la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y dar cumplimiento a las exigencias definidas en el decreto 1072 de mayo de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015) y los estándares mínimos definidos en la resolución 1111 de marzo 28 de 2017 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Resolución 1111 de 2017, 2017)?.

2. Justificación

Los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, hacen parte de acuerdos internacionales, que han sido suscritos y ratificados por nuestro país; desde este punto de vista se ha dado una evolución del trabajo más allá de un medio de sustento para el trabajador, pasando a ser un empleo en el cual se ven enmarcadas necesidades del empleado, tanto como trabajador y persona, viéndolo desde un punto salubrista como lo es la salud ocupacional, llegando a convertirse en lo que hoy conocemos como seguridad y salud en el trabajo, en donde se tienen en cuenta características claves, como lo es la integración de sistemas, siendo el estado útil laboral y de salud del empleado una línea base sobre la cual se debe regir la empresa.

La Organización Internacional del Trabajo desde el momento mismo de su creación ha procurado por brindar a los trabajadores derechos y garantías que le permitan ejercer dignamente su labor, validándolo más allá de ser una herramienta productiva para una empresa; en su artículo “TRABAJAR JUNTOS PARA PROMOVER UN MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE” desarrollado en la conferencia número 106ª, Reunión 2017 (Organización Internacional del Trabajo, 2017) establece lineamientos generales que están acordes con las políticas públicas de nuestra nación en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, las estadísticas internacionales indican que cada 15 segundos muere un trabajador a causa de un accidente o una enfermedad relacionados con el trabajo lo que representa 6300 fallecimientos al día y más de 2,3 millones al año. Además, más de 313 millones de trabajadores sufren lesiones profesionales no mortales cada año, lo que significa 860000 personas se lesionan cada día en su trabajo. Según

este estudio supone un gran impacto en la seguridad y salud en el trabajo inadecuadas ya que 4 por ciento del producto interno bruto mundial total (equivalente a 2,8 billones de dólares de los Estados Unidos), se pierde anualmente debido a costos relacionados con la pérdida de tiempo de trabajo, interrupciones de la producción, el tratamiento de lesiones y enfermedades profesionales, la rehabilitación profesional y la indemnización.

En nuestra región con el apoyo de la Comunidad Andina de Naciones - CAN se ha venido trabajando intensamente en la aplicación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo, aunque en cada país tienen un marco normativo distinto y una dinámica de funcionamiento diferente, van encaminadas al mismo punto, que es gestionar la salud de los trabajadores y propender por mejorar las condiciones laborales.

En Colombia desde la promulgación del Decreto 1072, decreto reglamentario único del sector trabajo (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015), más específicamente en su capítulo seis, donde nos habla del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, además de la Resolución 1111 del 2017 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Resolución 1111 de 2017, 2017) de estándares mínimos, se han enfocado en brindar a los trabajadores unos mínimos laborales irrenunciables y de obligatorio cumplimiento por parte del sector público y privado, que propenden garantizar la mínima afectación del trabajador al ejercer su rol laboral, además de mitigar los riesgos del sitio del trabajo, llevando esta función a un enfoque más que salubrista y reparativo, a uno preventivo.

Por lo anteriormente descrito, se hace necesario la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en todas las empresas, pues esto se verá reflejado en el mejor funcionamiento de los roles laborales, la productividad y disminución de los índices de enfermedad, accidentalidad y ausentismo; lo que a largo y mediano plazo disminuirá los costos de funcionamiento de la empresa, evitara posibles sanciones tanto legales como económicas e incluso el cierre de la empresa por la no adecuación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo que garantice unos mínimos laborales para los trabajadores; esta es la razón de ser del presente trabajo, puesto que en la empresa LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO no se cuenta con una metodología que permita el análisis estadístico del ausentismo, siendo esto un costo alto para la empresa, por las ausencias tanto injustificadas como justificadas, que disminuyen los tiempos hora/hombre laborada, con un déficit pecuniario para la producción; de allí la necesidad de generar la evaluación inicial del sistema de gestión implementado en la empresa LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO, que dará como resultado el plan de trabajo de las acciones de mejora que deberán ser implementadas para cumplir con los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tienen planteadas a la fecha de realización de este entregable.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Diseñar la fase de planeación para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de la LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO.

3.2. Objetivos Específicos

- Definir el estado inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO con base en el Artículo 2.2.4.6.16 del decreto 1072 de mayo de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015).
- Determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución 1111 de Marzo 28 de 2017 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Resolución 1111 de 2017, 2017) y la norma OHSAS18001:2007 (ICONTEC, 2007) para la LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO.
- Identificar los requisitos de formación aplicables según el marco legal y reglamentario con alcance en seguridad y salud en el trabajo para la empresa LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO.
- Proponer el Plan de trabajo anual con base en las acciones de mejora planteadas para corregir las debilidades encontradas en la evaluación inicial.

4. Marco de referencia

4.1. Marco Teórico

4.1.1. Evolución de la seguridad y salud en el trabajo

La Seguridad y Salud en el trabajo en nuestro país ha sufrido una serie de cambios en el tiempo que han permitido establecer una normalización que en la actualidad se encuentra referenciada en el decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015) como lineamiento clave para que todas las empresas independiente del número de trabajadores contratados desarrolle su implementación.

De igual forma desde 1919 año en que se fundó la OIT, se han venido desarrollando directrices que son el marco de referencia mundial para que todos los empleadores puedan implementar acciones que contribuyan en el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores en todo el mundo.

La OIT mediante la realización de sus conferencias anuales, y en especial la conferencia del año 2003 promueve a la generación de los programas de la Seguridad y Salud en el trabajo enfocados en la cultura de la prevención.

Nuestro país formalmente inicia sus caminos en Seguridad Laboral en el año de 1915 con la promulgación de la Ley 57 en la cual se hace referencia a las responsabilidades de los patronos con sus empleados.

La Ley 64 de 1946 (El Congreso de Colombia, 1946), promulga la creación del Instituto de Seguros Sociales encargado de realizar actividades de administración de la salud, las pensiones y los riesgos profesionales. Con la ley 9 de 1979 (El Congreso de Colombia, 1979) (Código Sanitario Nacional) define las medidas necesarias para prevenir los daños a los trabajadores causados por la exposición laboral a agentes nocivos reglamentada por el decreto 614 de 1984 (Presidencia de la Republica de Colombia, Decreto 614 de 1984 , 1984).

Con la resolución 1016 de 1989 (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Salud, 1989) se establece la forma como deben documentarse y establecerse los programas de salud ocupacional y mediante la resolución 2013 se define la creación de los COPASST y Vigía de la seguridad y salud en el trabajo.

Con la Ley 100 de 1993 (Congreso de la Republica de Colombia, Ley 100 de 1993, 1993) y el Decreto ley 1295 de 1994 se define la forma como se debe administrar y organizar el Sistema General de Riesgos profesionales y se da inicio a la participación de empresas privadas.

La ley 1562 de 2012 (Congreso de la Republica de Colombia, Ley 1562 de Julio de 2012 , 2012) y el decreto 1443 de 2014 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1443 de 2014, 2014) se establecen los lineamientos para el desarrollo e implementación de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo generando de esta forma el punto de partida para que los empresarios puedan desarrollarlos e implementarlos.

Por todo lo anterior, toda empresa acompañada de sus objetivos estratégicos relacionados con la productividad debe incorporar la seguridad como un gran objetivo ya que este se convierte en un factor determinante de calidad y productividad empresarial (Cortes Diaz, 2016); para lograr este objetivo es de vital importancia que las empresas se apoyen en normas como la NTC OHSAS 18001:2007 para el desarrollo de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo alineado con el decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015).

Para Caldas, las disposiciones emitidas por la Corporación Autónoma Regional de Caldas definen la ejecución de políticas, planes y programas en materia ambiental, alineados con las disposiciones del plan nacional de desarrollo, del plan nacional de inversiones y por supuesto con las directrices del ministerio de medio ambiente. En el ámbito local, su jurisprudencia da paso a ser la máxima autoridad local y regional en temas relacionados con el ambiente.

En los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, el accionar se soporta bajo los lineamientos emitidos por la Dirección Territorial de Salud de Caldas, quienes con el acompañamiento del ministerio de trabajo apoyan por medio de sus inspectores el cumplimiento de la legislación en pro de trabajo decente.

Las directrices emitidas por el ministerio de trabajo definen el actuar para procurar el bienestar de los trabajadores. El cumplimiento del decreto único reglamentario 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015) junto al cumplimiento de La Resolución 1111 de 2017 (Ministerio del Trabajo de Colombia,

Resolución 1111 de 2017, 2017). Son el referente nacional en materia de seguridad social y de obligatorio cumplimiento, apoyados en el decreto 0472 del 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 0472 de 2015, 2015), donde se definen las sanciones para las empresas y organizaciones que no cumplen las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.

El ministerio de trabajo de Colombia a través del Decreto 4108 de 2 de noviembre 2011 (Presidencia de la Republica de Colombia, Decreto 4108 de 2011, 2011) en su Artículo 1:

Objetivos. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones (Presidencia de la Republica de Colombia, Decreto 4108 de 2011, 2011).

En su Artículo 2:

9. Coordinar y evaluar las políticas y estrategias para enfrentar los riesgos en materia laboral, articulando las acciones que realiza el Estado, con la sociedad, la

familia y el individuo (Presidencia de la Republica de Colombia, Decreto 4108 de 2011, 2011).

10. Fijar las directrices para realizar la vigilancia y control de las acciones de prevención de riesgos profesionales en la aplicación de los programas permanentes de salud ocupacional (Presidencia de la Republica de Colombia, Decreto 4108 de 2011, 2011) .

De acuerdo con la guía para micro y pequeñas empresas, emitida por el ministerio de trabajo para la implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo es necesario tener en cuenta los siguientes pasos (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2016):

- Evaluación inicial del Sistema del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración de Riesgos y Gestión de los mismos.
- Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y asignación de recursos.
- Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

- Medición y evaluación de la gestión en SST.
- Acciones preventivas o correctivas.

4.2. Marco Conceptual

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

- **Autoreporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
 - **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
 - **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
 - **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
 - **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y

biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicas y psicosociales.

- **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir sus características.
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.
- **Seguridad y salud en el trabajo (SST):** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST):** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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 la salud en el trabajo.

4.3. Marco Legal

A continuación se enmarcan los principales requisitos legales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, en el Anexo N°9 HBP-OD-007 Matriz de legalidad se hace referencia a la totalidad del marco normativo aplicable a la actividad económica de la empresa a la fecha de realización de este trabajo.

- Ley 9 de 1979 (El Congreso de Colombia, 1979): Medidas Sanitarias aplicables a todo tipo y lugar de trabajo.
- Resolución 2413 de 1979 (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Resolución 2413 de 1979 , 1979): Reglamento HSI – Construcción.
- Decreto 614 de 1984 (Presidencia de la Republica de Colombia, Decreto 614 de 1984 , 1984): Bases para la organización y administración en salud ocupacional.
- Decreto 1295 de 1994 (Ministerio de Gobierno de Colombia, 1994).
- Ley 1562 de 2012 (Congreso de la Republica de Colombia, Ley 1562 de Julio de 2012 , 2012) Sistema general de riesgos laborales.
- Resolución 2013 de 1986 (Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y Salud, 1986): Organización y funcionamiento del COPASST.
- Resolución 1016 de 1989 (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Salud, 1989): Funcionamiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015): Por el cual se reglamenta el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

4.4. Marco Institucional

4.4.1 Definición de Lavandería Institucional HBP

La lavandería institucional HBP es una organización que se encarga de cubrir las necesidades de los clientes que busca un servicio rápido, fácil y eficaz para la presentación de su lencería sin tener que ellos mismos hacer tal labor; la actividad consiste específicamente en el lavado de ropa en forma higiénica y segura, con productos que garantizan el cuidado y preservación de las prendas. Los servicios allí prestados se definen en cuatro actividades fundamentales.

Todas las actividades de la empresa se encuentran enmarcadas en el siguiente direccionamiento estratégico:

MISIÓN

Somos una empresa reconocida en la ciudad por la prestación del servicio en lavandería especializada, que apoyada en un equipo humano calificado trabaja en el mejoramiento de los procesos bajo estándares de calidad y cumplimiento que contribuyen a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes.

VISIÓN

Ser líderes en el servicio de lavandería especializada, con una amplia cobertura que asegure nuestra permanencia en el mercado; apoyados en una gestión por procesos, infraestructura moderna y personal altamente calificado; que nos permita

satisfacer las necesidades y expectativas propias y del cliente. Llevando con ahínco y respeto el propósito de nuestra misión.

POLÍTICA INTEGRAL EN CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nuestra efectividad se basa en:

- Lavado efectivo de ropa en forma higiénica y segura con productos especializados que cuidan y preservan la prenda.
- Desarrollar nuestras actividades bajo el cumplimiento del marco legal y reglamentario aplicable y, los estándares de calidad, seguridad y salud en el trabajo requeridos para prevenir enfermedades de índole laboral y accidentes de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de nuestros colaboradores.
- Entrega oportuna.
- Confección y reparación de ropa de manera ágil y oportuna.
- Mejorar continuamente el sistema integrado de gestión y los procesos organizacionales.

Las actividades que desarrolla la empresa enmarcadas en el direccionamiento estratégico son las siguientes:

Selección de prendas

La actividad consiste en la selección de prendas de acuerdo a su nivel de contaminación, evitando contaminación cruzada.

Ilustración 1: Selección de Prendas.



Lavado de prendas

Proceso por el cual las prendas se someten a productos de descontaminación procurando extraer en su totalidad agentes contaminantes.

Ilustración 2: Lavado de prendas



Planchado de prendas.

Actividad en la cual se actúa sobre la prenda con aire caliente, dando simetría a los dobleces de la prenda, para su disposición compacta.

Ilustración 3: Planchado de prendas.



Reparación de Prendas

Se hace la confección de partes de la prenda deteriorados, por medio de máquinas de coser determinando en la prenda una imagen de integralidad, procurando el aumento de la vida útil de la prenda.

Ilustración 4: Reparación de prendas



5. Metodología

5.1. Tipo de estudio

Estudio descriptivo de la empresa LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO para la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo conforme a los lineamientos establecidos en el decreto 1072 de mayo de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015), estándares mínimos de la resolución 1111 de marzo 28 de 2017 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Resolución 1111 de 2017, 2017) y la norma OHSAS 18001:2007 (ICONTEC, 2007). Este trabajo se centra en observación directa de las actividades desarrolladas por el personal de la empresa y en un análisis de la gestión documental desarrollada por la empresa al momento de la evaluación inicial.

5.2. Población

La población objetivo del trabajo de la LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO a la fecha de presentación del presente trabajo corresponde a:

Personal de planta: 15

Personal contratistas: 2

5.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Para el estudio descriptivo, se ha hecho uso de herramientas en campo, como métodos que se presentan a continuación:

1. Se hace un proceso de investigación bibliográfica que permita formular un punto base a nivel documental en lo referente a las disposiciones legales propias de las lavanderías institucionales enfatizando en el diagnóstico inicial

de la lavandería HBP

2. Visitas técnicas a las instalaciones de la lavandería HBP, obteniendo un diagnóstico preliminar de la infraestructura y demás elementos del centro de trabajo. Se sumó a la actividad la interacción con el equipo humano de la organización, proporcionando la información necesaria para validar los riesgos asociados con las labores que se desempeñan.
3. Visitas documentadas a la empresa, donde se realizó:
 - Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
 - Revisión de estándares mínimos.
 - Identificación de amenazas y vulnerabilidad.
 - efectividad de controles implementados.
 - Revisión documental.
 - Matriz legal.
 - Plan de capacitación anual.
 - Descripción sociodemográfica.
 - Ausentismo laboral.
 - Accidentalidad.
 - Indicadores.
4. Aplicación de listas de chequeo para evaluar el cumplimiento de cada uno de los requisitos OHSAS 18001:2007 (ICONTEC, 2007), Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015), Evaluación de estándares mínimos bajo la resolución 1111 de marzo de 2017 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Resolución 1111 de 2017, 2017).
5. Verificación y análisis de información documentada para la formulación de un plan de acción.

6. Consolidación de recomendaciones y entrega del plan de acción a la gerencia.

6. Análisis e Interpretación de resultados

La evaluación inicial se hace a través de las indicaciones de la normatividad vigente, Art 2.2.4.6.16 del decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2015) y la verificación del cumplimiento a la luz del decreto 1111 de 2017 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Resolución 1111 de 2017, 2017), dentro de esta normatividad se incluyen diferentes aspectos que se desarrollan a continuación.

Es claro que el objetivo de realizar la evaluación inicial, es priorizar los aspectos críticos en materia de seguridad que deben ser abordados en el plan de trabajo anual.

El desarrollo de la evaluación inicial obliga a realizar:

6.1. Matriz Legal

Dentro de este documento se encuentran las normatividad necesaria para el funcionamiento de la empresa LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO, actualizada a febrero del 2017. De la totalidad de la matriz legal se encuentra cumplimiento en aplicación de la normatividad sobre el 43,47% correspondiente a 30 items; dentro de este porcentaje se encuentran los procesos críticos de la empresa, que hacen parte de su eje misional. No se tiene cumplimiento o tiene un cumplimiento parcial en el 56,53 % de la matriz legal, correspondiente 39 items, que constituyen procesos de soportes u operativos.

El último proceso que se encuentra implementado es el definido por la resolución 1111 del 2017 (Ministerio del Trabajo de Colombia, Resolución 1111 de 2017, 2017), la cual define estándares mínimos, este inicio su proceso de implementación.

6.2. Identificación de Peligros, evaluación y valoración de riesgos

La matriz de peligro refleja varios riesgos críticos, que deben ser priorizados y mitigarlos de manera inmediata con el fin de prevenir una alta incidencia de accidentalidad laboral, los cuales se describen a continuación:

- Riesgo público: esté se encuentra evidenciado en la alta probabilidad accidentalidad ocasionada por automotores; desorden público y delincuencia derivado de su cercanía a sedes de entidades gubernamentales de nivel nacional y departamental
- Biomecánico: dada las actividades ejecutadas se encuentran incidencias de posturas prolongadas, movimientos repetitivos
- Biológico: La actividad principal de la empresa se centra en el lavado de prendas provenientes de hospitales, las cuales tienen contaminación con fluidos corporales, de allí el alto riesgo biológico, relacionado con virus, hongos y bacterias.

6.3. Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad

Dentro del panorama de amenazas de la empresa se observa una gran incidencia de amenazas de tipo antrópico, esto por su ubicación geográfica dentro del eje cafetero, en la ciudad de Manizales, por donde cruza la falla de romerales, dándole una clara posibilidad de presentarse catástrofes a raíz de sismo, puesto que es un área altamente tectónica. La ciudad se encuentra en influencia del volcán Nevado del Ruiz, en donde se han registrado a lo largo del tiempo caída de cenizas, temblor volcánicos y lahares, dando como consecuencia una amenaza volcánica alta. La topografía de la ciudad, siendo esta construida en las laderas de la cordillera central, con suelos altamente arcillosos, genera una alta probabilidad de deslizamientos y movimientos de tierra esto asociados a oleadas invernales en donde se registran alta pluviosidad, saturando los suelos y agilizando el movimiento de estos, en su gran mayoría ocasionando obstrucciones en las vías de la ciudad.

Tabla 1: Análisis de Amenazas.

IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS					
	TIPO	ORIGEN	DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	CALIFICACION	MEDIDAS DE CONTROL
NATURALES	SISMO	EXTERNO	FALLA DE ROMERALES	ALTO	NO INSTAURADAS
	INUNDACIÓN	EXTERNO	COLAPSO SISTEMA DE ALCANTARILLADO DE LA CIUDAD	ALTO	NO INSTAURADAS
	MOVIMIENTO EN MASA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	TORMENTA	EXTERNO	TEMPORADA INVERNAL. FENOMENO DE LA	ALTO	NO INSTAURADAS
	INCENDIO FORESTAL	INTERNO	TEMPORADA DE VERANO. FENOMENO DEL	MEDIO	NO INSTAURADAS
	AVENIDA TORRENCIAL	EXTERNO	TEMPORADA INVERNAL. FENOMENO DE LA	MEDIO	NO INSTAURADAS
	ERUPCIÓN VOLCÁNICA	EXTERNO	CERCANIA CON EL VOLCAN NEVADO DEL RUIZ	ALTO	NO INSTAURADAS
TSUNAMI	NO APLICA			NO INSTAURADAS	
TECNOLÓGICAS	INCENDIO	EXTERNO - INTERNO	VEHICULOS Y EQUIPOS	MEDIO	NO INSTAURADAS
	EXPLOSIÓN	INTERNO	POR EQUIPOS	MEDIO	NO INSTAURADAS
	ESCAPE DE PRODUCTO QUÍMICO PELIGROSO	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	ACCIDENTE DE TRANSPORTE	EXTERNO - INTERNO	MOVILIDAD DE VEHICULOS	ALTO	NO INSTAURADAS
	INUNDACIÓN POR ROMPIMIENTO DE REDES HIDRÁULICAS	EXTERNO	FUGAS EN RED HIDRAULICA	BAJO	NO INSTAURADAS
	INTOXICACIÓN MASIVA QUÍMICA O ALIMENTARIA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	COLAPSO ESTRUCTURAL	INTERNO	ESTRUCTURA LOCATIVA	BAJO	NO INSTAURADAS
SOCIALES	AGRESIÓN VERBAL	EXTERNO	Usuarios	MEDIO	NO INSTAURADAS
	AGRESIÓN FÍSICA	EXTERNO	Usuarios	BAJO	NO INSTAURADAS
	AMENAZA TERRORISTA	EXTERNO	CERCANIA A SEDES GUBERNAMENTALES	ALTO	NO INSTAURADAS
	INCIDENTE CON ARMAS	EXTERNO	CERCANIA A SEDES GUBERNAMENTALES	ALTO	NO INSTAURADAS
	INCURSIONES ARMADAS	EXTERNO	CERCANIA A SEDES GUBERNAMENTALES	BAJO	NO INSTAURADAS
	MANIFESTACIÓN	EXTERNO	CERCANIA A SEDES GUBERNAMENTALES	ALTO	NO INSTAURADAS
	PROTESTA COLECTIVA	EXTERNO	CERCANIA A SEDES GUBERNAMENTALES	ALTO	NO INSTAURADAS

En la parte de vulnerabilidad se puede observar poca preparación de la empresa ante emergencias, el personal no cuenta con capacitación en primeros auxilios, no se evidencia constitución de una brigada de emergencias o plan de capacitación para dichas personas, no se tienen claras rutas de evacuación, puntos de encuentro, ni tampoco existen salidas de emergencias. En general la empresa no tiene preparación ante emergencias, por lo cual en caso de presentarse un evento la respuesta por parte de su personal será mínima, ocasionando efectos negativos, en la estructura física, en el funcionamiento de la empresa y en la integridad de sus trabajadores.

Tabla 2: Análisis de Vulnerabilidad.

CONSOLIDADO ANALISIS DE VULNERABILIDAD	
EN LAS PERSONAS	
Organización	0,0
Capacitación	0,0
Dotación	0,1
TOTAL PERSONAS	0,1
INTERPRETACIÓN	BAJA
EN LOS RECURSOS	
Materiales	0,6
Edificación	0,0
Equipos	0,2
TOTAL RECURSOS	0,8
INTERPRETACIÓN	BAJA
SISTEMAS Y PROCESOS	
Servicios públicos	1,0
Sistemas alternos	0,0
Recuperación	0,0
TOTAL ADMINISTRATIVA	1,0
INTERPRETACIÓN	BAJA
CALIFICACION	RANGO
BAJO	0.0 - 1.0
MEDIA	1.1 - 2.0
ALTA	2.1 - 3.0

6.4. Efectividad de las medidas implementadas

A la fecha la empresa ha decidido contratar a una persona exclusiva para el desarrollo e implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; las medidas actuales se han basado en:

- Acompañamiento de la ARL: en este sentido por la prima que se paga la asistencia es mínima y solo se basa en dos o máximo tres visitas al año, lo cual no asegura una adecuada implementación del sistema de gestión.
- Las personas que actualmente lideran el sistema de gestión no cuentan con la competencia necesaria para la toma de decisiones y planificación adecuada del mismo.


Para mejorar las medidas implementadas, se debe tener en cuenta:

- Revisión y actualización del programa para control de riesgo Biológico.
- Inspecciones periódicas para asegurar que se cumpla con los protocolos de bioseguridad establecidos.
- Diseñar e implementar un programa de control operacional para el transporte vehicular de las prendas.
- Implementar el programa de capacitación al personal.
- Gestionar con el profesional experto las medidas de intervención con base en los resultados de aplicación de la batería de riesgo psicosocial e implementar el programa de riesgo psicosocial.

6.5. Cumplimiento del programa de capacitación anual

El plan de capacitación ha tenido un cumplimiento del 46.5% sobre lo planeado hasta la fecha, las capacitaciones se han centrado en la parte de calidad y auditoria y en la temática de riesgo biológico, teniendo en cuenta charlas acerca del manejo de elementos de protección personal.

Tabla 3: Plan de Capacitación Anual.

	LAVANDERIA HBP									
	PLAN DE CAPACITACION									
OBJETIVOS:										
Programar actividades mínimo bimestrales con el fin de analizar diferentes temas sobre el trabajo interno en la empresa, como requisito de la gestión gerencial de la empresa										
AÑO: 2017										
CAPACITACIONES A DESARROLLAR	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD									
		ene-16	feb-16	mar-16	abr-16	may-16	jun-16	jul-16	ago-16	
ANALISIS DE NO CONFORMIDADES, INCUMPLIMIENTOS AL CLIENTE.	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
NOTIFICACION Y PREPARACION AUDITORIA DE RENOVACION DE CERTIFICACION DE CALIDAD NTC	CALIDAD	P E								
ATENCION AL CLIENTE, AMBIENTE LABORAL E INCONFORMIDADES DE PRESTACION DEL SERVICIO CON EL CLIENTE	GERENCIAL	P E								
SOCIALIZACION REGLAMENTO LABORAL Y CAMBIO DE ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	GERENCIAL	P E								
NORMAS DE ORDEN Y ASEO Y USO DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL. DECRETO 1072	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
SOCIALIZACION BOLETIN DE CALIDAD	GERENCIAL	P E								
CAPACITACION DECRETO 1072 - BRIGADA/ PRIMEROS AUXILIOS	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
ACTIVIDAD RECREATIVA EMPLEADOS	GERENCIAL	P E								
SOCIALIZACION Y EVALUACION RESULTADOS AUDITORIA DE RENOVACION PROYECTO NTC	GERENCIAL	P E								
SEGUIMIENTO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
REVISION Y SOCIALIZACION DEL NUEVO PLAN DE TRABAJO OPERATIVO PARA EL 2017	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
ANALISIS DE PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTION, CALIDAD DEL PRODUCTO	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
MANEJO DE ELEMENTOS DE PROTECCION Y BIOSEGURIDAD	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
SENSIBILIZACION SENTIDO DE PERTENENCIA	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
RESPONSABILIDAD ADECUACIONES LOCATIVAS Y EQUIPOS	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
SOCIALIZACION POLITICA DE SEGURIDAD Y REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
ATENCION AL CLIENTE	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
NORMAS DEL REGLAMENTO DE TRABAJO - COMITÉ DE CONVIVENCIA	CALIDAD/GERENCIAL	P E								
CAPACITACION MANEJO DE PROTOCOLOS DE LAVADO-DETERQUIN	CALIDAD/GERENCIAL	P E								

6.6. Evaluación de puestos de trabajo según SVE

Durante el año 2016, se realizó un cambio significativo de las instalaciones de la lavandería, para lo cual se hizo una ruta de procesos con el fin de prevenir la contaminación cruzada, la cual se estimó como riesgo biológico elevado, realizando una separación de áreas determinando zonas específicas para:

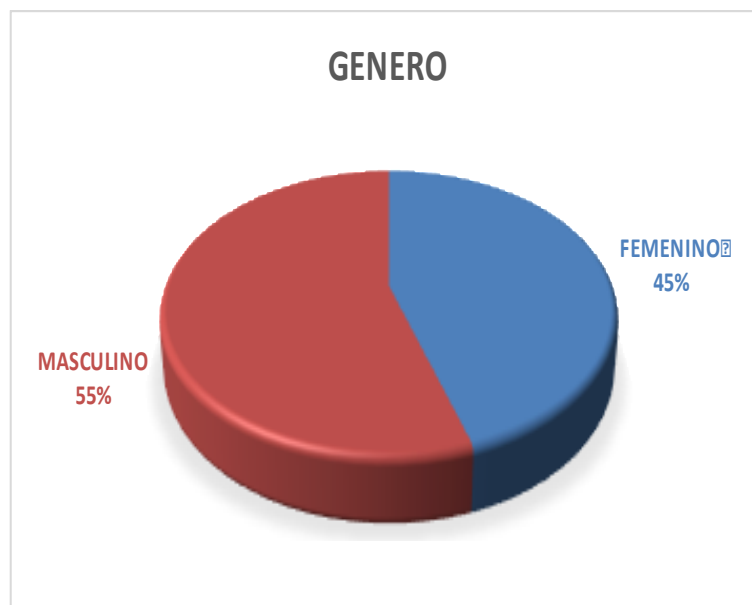
- Selección - Clasificación

- Lavado
- Planchado
- Doblado
- Despacho.

6.7. Descripción sociodemográfica - Análisis de enfermedad y accidentalidad

Datos personales

Ilustración 5: Descripción Sociodemográfica - Género.



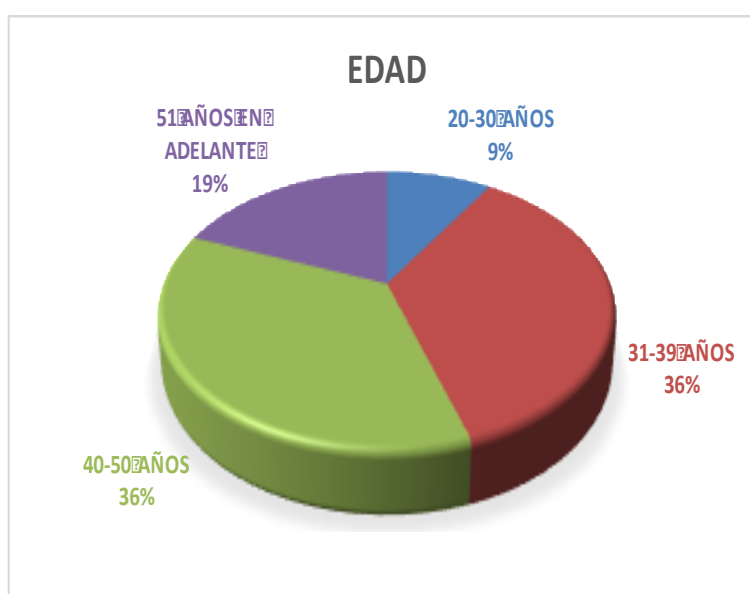
Género:

- Femenino: Frente a esta variable algunos estudios han mostrado que las mujeres informan más condiciones psicosociales negativas, además de sufrir en mayor medida estresores específicos como discriminación, estereotipos,

conflicto familia-trabajo. Además de las otras responsabilidades asumidas de manera extralaboral.

- Masculino: Los hombres presentan mayores niveles de despersonalización (Burnout o síndrome del quemado en el trabajo) y de aburrimiento que las mujeres, en este sentido se presenta un riesgo más alto que puede estar relacionado con mayores demandas y menores recursos para afrontarlo.

Ilustración 6: Descripción Sociodemográfica – Edad.



Edad:

- Entre 18 y 29 años: Se constituye en una etapa exploratoria, en la que se busca probar nuevas y diferentes formas de vida, así mismo enmarca una serie de tensiones, retos y procesos de integración laboral. Las personas que se encuentran en este ciclo vital normalmente se caracterizan por las ganas de aprender, la motivación por el mundo corporativo, las habilidades tecnológicas/digitales, la adaptabilidad a los cambios y la curiosidad.

- Entre 30 y 40 años: Esta etapa de adultez temprana suele ser un periodo de posibilidades, muchas personas de esta edad por primera vez son autosuficientes, se hacen cargo de la casa que habitan y se ponen nuevos retos a nivel laboral y profesional, así mismo se toman una mayor cantidad de decisiones en cuanto relaciones íntimas y estilos de vida. Lo que puede generar una gran responsabilidad y la búsqueda de decisiones acertadas.
- Entre 41 y 65: Las personas que están en la etapa de adultez media se caracterizan por tener una competencia cada vez mayor para resolver los problemas de su campo, dado el conocimiento especializado, pericia y experiencia. En esta etapa suelen presentarse algunas dificultades de adaptación a las nuevas situaciones dado que a mayor edad se da un aumento natural de la resistencia a los cambios. Sería valioso que la organización lograra acompañar los procesos de jubilación revisando el proyecto de vida de las personas y teniendo en cuenta que en esta nueva etapa puede presentarse dificultades de orden emocional.

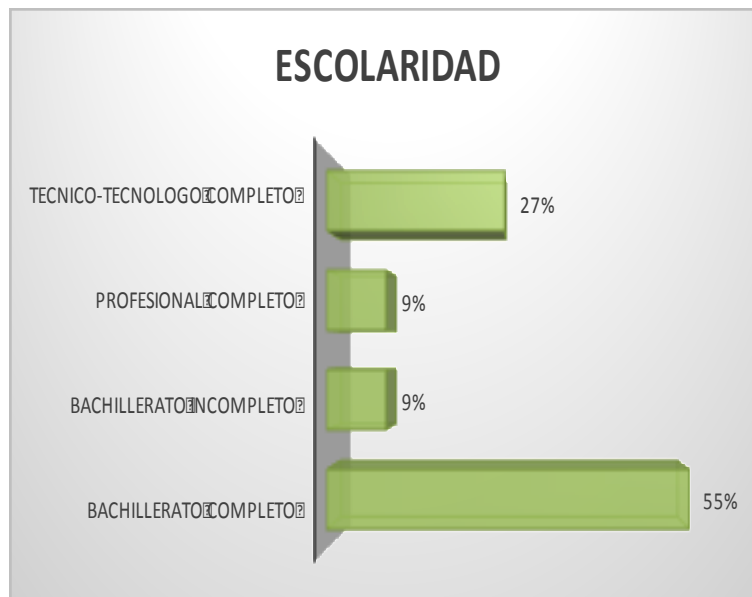
Ilustración 7: Descripción Sociodemográfica – Estado Civil.



Estado civil:

- Los Casados o personas que viven en unión libre: pueden representar mayores exigencias dada la responsabilidad que genera un grupo familiar, así mismo este aspecto puede indicar una toma de decisiones más centrada y planeada.
- Los Solteros: Tienen exposición frecuente a condiciones o actos inseguros. Para esta población adquiere relevancia los espacios que permitan fortalecer las redes de apoyo dentro de la organización toda vez que puede disminuir la vulnerabilidad del individuo ante problemas de orden emocional.

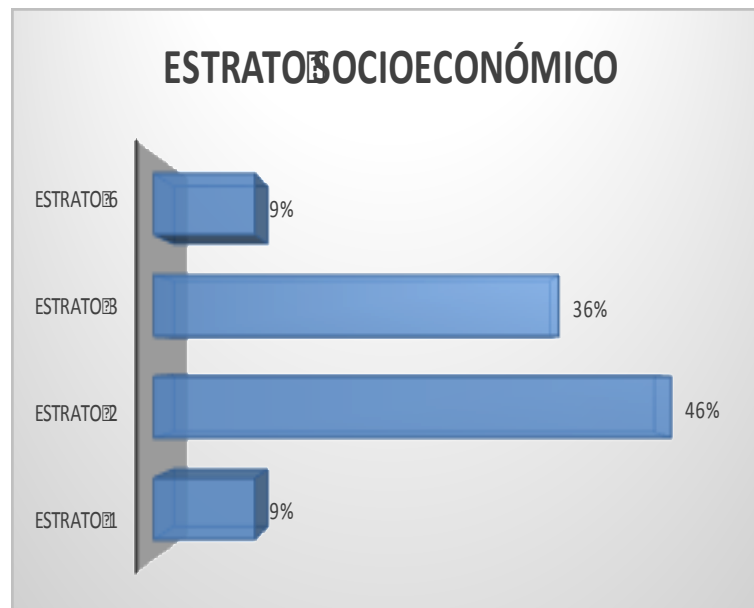
Ilustración 8: Descripción Sociodemográfica – Escolaridad.



Escolaridad:

- Bachiller incompleto, técnico, tecnológico: sería valioso que la organización realizara acciones enfocadas a motivar estos colaboradores para continuar con sus procesos de formación académica, dado que pueden presentarse situaciones que exijan un mayor esfuerzo cognitivo, en este sentido se beneficiaría el empleado a nivel de oportunidades y la empresa, toda vez que implicaría el aprendizaje de nuevas formas de trabajo.

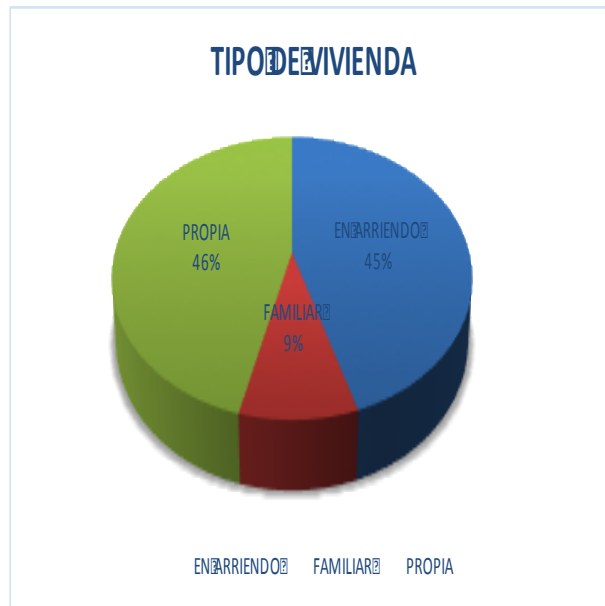
Ilustración 9: Descripción Sociodemográfica – Estrato Socioeconómico.



Estrato socioeconómico:

- Estrato socioeconómico 1, 2 y 3: posiblemente las viviendas estén ubicadas en zonas con más alto índice de inseguridad, así mismo puede indicar mayores dificultades de orden económico. Teniendo en cuenta lo anterior se sugiere promover desde la organización temas como el ahorro y la economía familiar.
- Estratos socioeconómicos 4, 5 y 6: probablemente estos colaboradores tengan un nivel considerable de poder adquisitivo asunto que puede indicar una mejor calidad de vida.

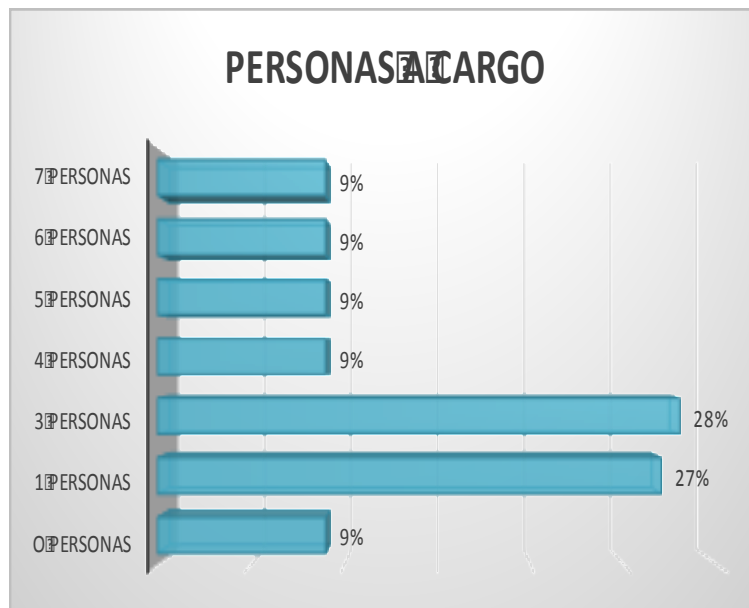
Ilustración 10: Descripción Sociodemográfica – Tipo de Vivienda.



Tipo de vivienda:

- Vivienda en arriendo: puede afectar la situación económica del grupo familiar y generar una percepción de inseguridad. Sería valioso que desde la organización se divulgaran los programas de beneficios relacionados con la adquisición de vivienda.
- Vivienda propia: genera sensación de tranquilidad y seguridad en los colaboradores, así mismo mejores posibilidades económicas.

Ilustración 11: Descripción Sociodemográfica – Personas a Cargo.

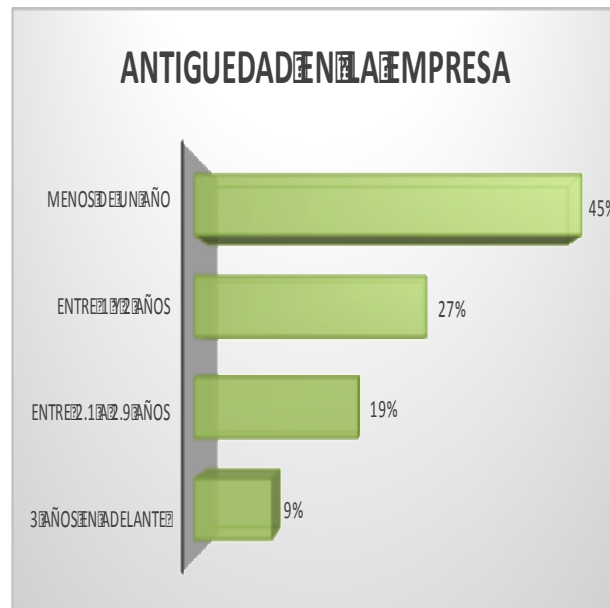


Número de personas que dependen económicamente:

- Si se tienen 3 o más hijos y 3 o más personas que dependen económicamente del trabajador existe mayor probabilidad de presentar dificultades económicas en el grupo familiar.
- Es importante aclarar que el hecho de que algunos colaboradores no tengan hijos o sean solteros, no implica que no tengan personas que dependen económicamente de ellos.

Datos ocupaciones:

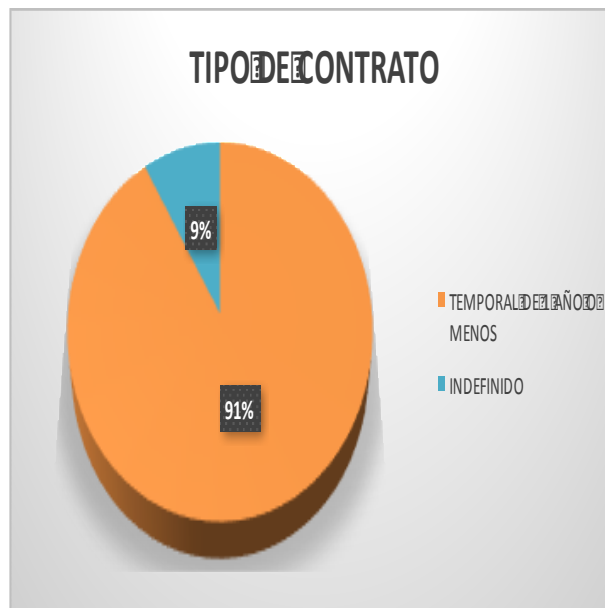
Ilustración 12: Descripción Sociodemográfica – Antigüedad en la Empresa.



Antigüedad:

- Tener menos de un año: proceso de adaptación a la organización, al entorno y a su rol lo que puede generar mayores niveles de estrés.
- Tener 1 o más años en la organización: la continuidad en la organización da un carácter de permanencia, sensación de seguridad y tranquilidad. Aspectos que contribuyen al bienestar y la satisfacción de los empleados.

Ilustración 13: Descripción Sociodemográfica – Tipo de Contrato.



Tipo de contrato:

- Término fijo: sensación de inestabilidad laboral y económica, así mismo dificultades para acceder a créditos y proyección de metas.
- Indefinido: percepción de estabilidad laboral permitiendo por un lado, disminuir los niveles de ansiedad e incertidumbre y por otro una mayor posibilidad de planeación y proyección.

Ilustración 14: Descripción Sociodemográfica – Tipo de Cargo.



Ilustración 15: Descripción Sociodemográfica – Sección en la que Trabaja.

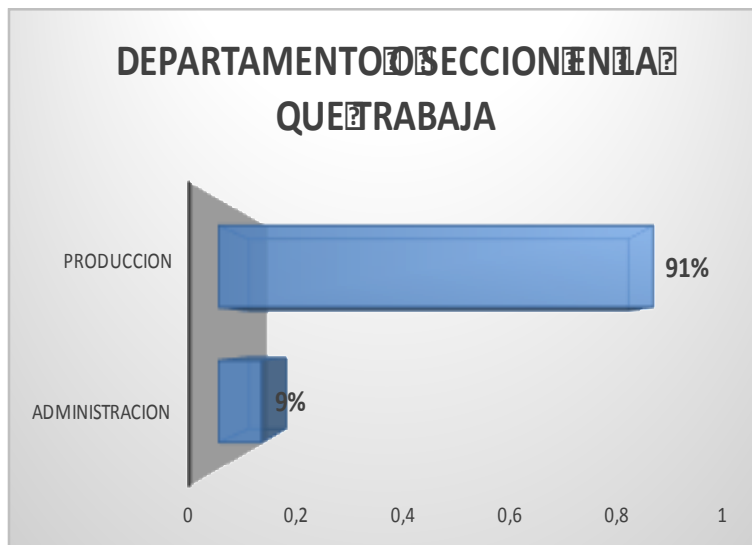
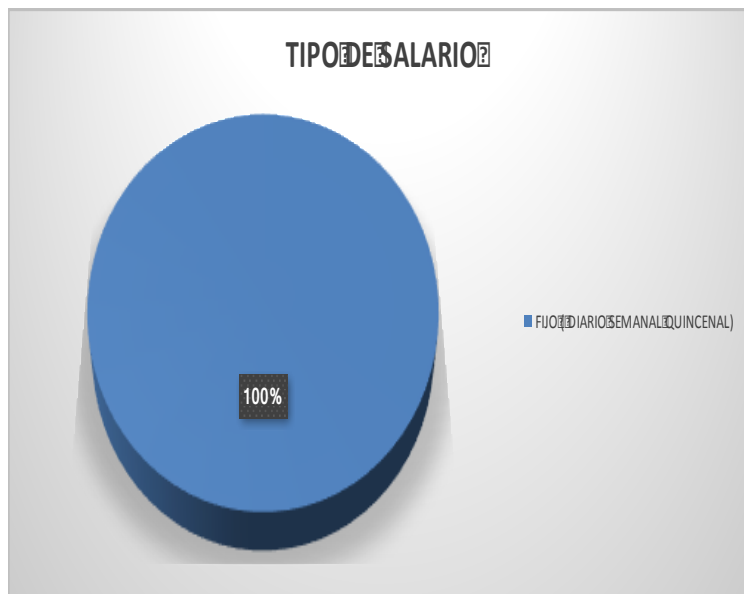


Ilustración 16: Descripción Sociodemográfica – Tipo de Salario.



Tipo de salario:

- El tipo de salario fijo le permite a los empleados proyectarse y planificar sus metas.

Ilustración 17: Descripción Sociodemográfica – Jornada Laboral.



Jornada Laboral:

Una jornada laboral que se mantiene sobre las 8 horas establecidas como reglamentarias, proporciona bienestar a los colaboradores, la jornada de 10 horas corresponde a personas con cargos administrativos que por el alcance de sus responsabilidades deben invertir en la ejecución este tiempo diario.

Tabla 4: Estadísticas de Accidentalidad.

	ACCIDENTES	INCIDENTES	INVESTIGACIONES
2015	5	0	5
2016	3	0	3
TOTAL	8	0	8

Ilustración 18: Accidentalidad.

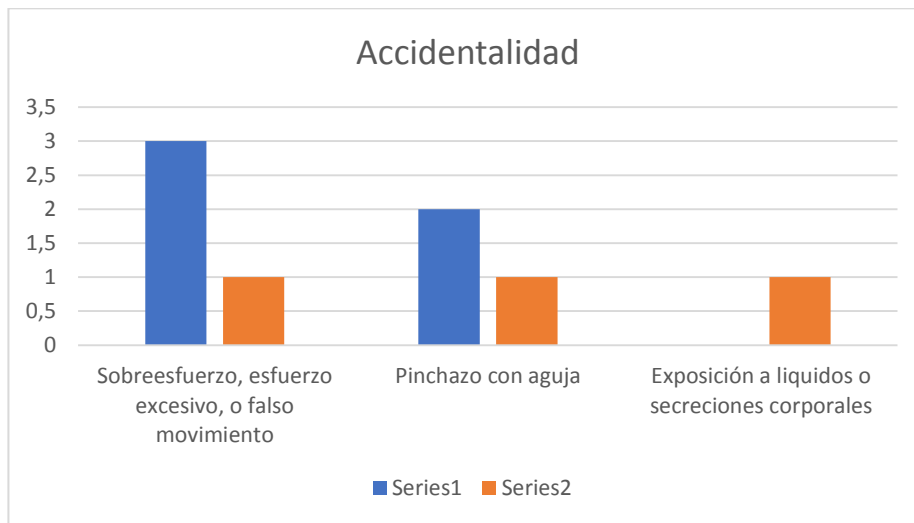


Tabla 5: Estadísticas de Ausentismo.

	No. Incapacidades	Nuevas	Prorrogas	Días Perdidos
2015	5	SIN DATO	SIN DATO	SIN DATO
2016	3	SIN DATO	SIN DATO	195
2017	3	SIN DATO	SIN DATO	12
Total	11	SIN DATO	SIN DATO	207

A la fecha el ausentismo de la empresa solo se encuentra analizado en el número de días perdidos, no es posible realizar un análisis discriminado por origen, accidentalidad o enfermedad común como tampoco es posible determinar las causales de dicho ausentismo.

6.8. Seguimiento de indicadores

La empresa cuenta con indicadores definidos que permiten realizar el seguimiento a los procesos que se desarrollan en la empresa, los cuales tienen una periodicidad de revisión definida, estos indicadores son:

Tabla 6: Seguimiento Indicadores.

	CONSECUTIVO	TIPO DE INDICADOR	DEFINICIÓN / NOMBRE	METODO DE CALCULO
1	HBP-IND-01	Resultado	Tasa de accidentalidad	(No de Accidentes de Trabajo en el periodo / No de trabajadores en el periodo) x 100
2	HBP-IND-03	Resultado	Índice de severidad de accidentes de trabajo (ISAT)	(No de días de trabajo perdidos por Accidentes de Trabajo en el periodo / Total de horas hombre trabajadas en el periodo) x K
3	HBP-IND-07	Proceso	Distribución de la accidentalidad	(No de Accidentes de Trabajo ocurridos en el periodo por criterios de

				desagregación / Total de accidentes de trabajo ocurridos en el periodo) x 100
4	HBP-IND-15	Estructura	Cumplimiento de estándares mínimos del SGSST	(No de requisitos que cumplen en el periodo / No de requisitos evaluados en el periodo) x 100
5	HBP-IND-19	Estructura	Cumplimiento legal	(No de requisitos calificados como cumple + número de requisitos calificados como cumple parcialmente / No de requisitos evaluados) x 100
6	HBP-IND-25	Proceso	Distribución del ausentismo laboral	(No de casos de ausentismo ocurridos en el periodo por criterios de desagregación / Total de casos de ausentismo de trabajo ocurridos en



Un ejemplo de estos indicadores es el siguiente:

- Tasa de accidentalidad: (No de Accidentes de Trabajo en el periodo / No de trabajadores en el periodo) x 100. INDICADOR DE RESULTADO

$$3/17*100=17.64$$

Lo cual nos indica que de cada 100 trabajadores, 17.64 trabajadores se accidentan en un periodo de tiempo, ósea que según los registros en ese periodo, el 17.64% de los trabajadores es susceptible a sufrir un accidente de trabajo.

- Tasa de Ausentismo por Incapacidad (No de casos de ausentismo por incapacidad/total de ausentismo) *100. INDICADOR DE PROCESO

$$54/134*100 = 40,29$$

Se refiere a que el 40,29% de las ausencias, son ocasionadas por incapacidad general

- Tasa de Ausentismo por Retiro Voluntario (No de casos de ausentismo por Retiro Voluntario /total de ausentismo) *100. INDICADOR DE RESULTADO

$$30/134*100 = 22,38$$

Se refiere a que el 22,38% de las ausencias, son ocasionadas por Retiro Voluntario

- Tasa de Ausentismo por Despido (No de casos de ausentismo por Despido /total de ausentismo) *100. INDICADOR DE RESULTADO

$$17/134*100 = 12,686$$

De cada 100 ausencias, 12,6 son dadas por despido

- Tasa de Abandono de cargo (No de casos de ausentismo por Abandono de cargo /total de ausentismo) *100. INDICADOR DE RESULTADO

$$11/134*100 = 8,2$$

De cada 100 ausencias, 8.2 son Abandono de cargo

- Cumplimiento legal (No de requisitos calificados como cumple + número de requisitos calificados como cumple parcialmente / No de requisitos evaluados) x 100. INDICADOR DE ESTRUCTURA

$$30/69 * 100 = 43.47$$

Dentro del marco legal se ha dado cumplimiento al 43.47% de los estándares evaluados, es decir que menos de la mitad se encuentra cumplido o en fase de desarrollo.

7. Conclusiones

- Con el desarrollo de la evaluación inicial mediante lo establecido en el decreto 1072 de mayo de 2015 se logró el diseño de la fase de planeación para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme a los parámetros normativos de la empresa LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO.
- Durante el desarrollo del trabajo de campo de este estudio, se realizó la valoración inicial de cumplimiento de estándares mínimos según la resolución 1111 de 2017 permitiendo conocer el nivel de cumplimiento de la empresa clasificando dichos resultados según la resolución en crítico, moderadamente aceptable y aceptable obteniendo un resultado consolidado del 33% ubicando el nivel de cumplimiento global de la empresa en CRITICO.
- Dentro de la valoración realizada en la empresa a través de la herramienta OHSAS 18001:2007 se identificó un déficit en el cumplimiento del 52.94% dejando en evidencia que más de la mitad de la estructura de la empresa requerida por esta herramienta no se logra alcanzar.
- Durante el trabajo realizado se hizo un comparativo de las necesidades de formación requeridos por el decreto 1072, la resolución 1111, la norma OHSAS 18001 y el marco legal normativo en seguridad y salud en el trabajo con el fin de proponer el plan de capacitación anual para la empresa LAVANDERIA HELEN BETANCOURT PULIDO.
- Con base en lo anterior se establece el Plan de trabajo anual teniendo en cuenta las oportunidades de mejora detectadas durante el diseño de la fase de

planeación para la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

8. Recomendaciones de Integración del Sistema de Gestión

- Hacer un análisis del Decreto 1072 de 2015 y resolución 1111 de marzo de 2017 respecto a la norma OHSAS 18001:2007 a fin de determinar los elementos comunes para asegurar un sistema de gestión que cumpla con todos los componentes del sistema integrado.
- Establecer un plan de formación alineado a los diferentes componentes normativos para asegurar la cobertura en todos los niveles de la organización.
- Hacer un adecuado proceso de sensibilización en todos los niveles de la organización para lograr la interiorización de cada uno de los componentes del sistema.
- Realizar un seguimiento detallado de las actividades planteadas para asegurar que cumpla con las metas trazadas.
- Realizar de manera detallada la identificación de peligros y valoración de los riesgos de tal forma que se puedan desarrollar programas enfocados en los riesgos prioritarios.
- Prestar atención a los resultados de los indicadores establecidos de tal forma que se puedan plantear las mejoras necesarias para asegurar la evolución del sistema.

9. Referencias Bibliográficas

- Colombia, P. d. (2011). *Decreto 4108*.
- Comunidad Andina de Naciones. (2004). Decisión 584 de 2004.
https://www.libertycolombia.com.co/Empresas/ProdyServ/Biblioteca-de-Documentos/ARP/LEGISLACION%20Y%20ASPECTOS%20JURIDICOS/PR-ESTACION%20Y%20ASIS%20ECONOMICAS%20DEL%20SIS/DECISION_584_DE_LA_CAN.pdf.
- Comunidad Andina de Naciones. (2005). Resolución 957 de 2005.
http://www.ins.gob.pe/repositorioaps/0/0/jer/comite_sst/R%20Nro-957%20REGLAMENTO%20INSTRUMENTO%20ANDINO%20DE%20SST.pdf.
- Congreso de la Republica de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Colombia:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>.
- Congreso de la Republica de Colombia. (2012). Ley 1562 de Julio de 2012 .
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>.
- Cortes Diaz, J. M. (2016). Seguridad e Higiene del trabajo. En J. M. Diaz, *Seguridad e Higiene del trabajo* (pág. 592). Mexico: Editorial Alfa Omega Pagina.
- El Congreso de Colombia. (1946). Ley 64 de 1946. Colombia:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=269>.
- El Congreso de Colombia. (1979). Ley 9 de 1979. Colombia:
https://www.arsura.com/images/stories/ley_9.pdf.
- Gobernacion de Caldas. (2017). *Gobernacion de Caldas*. Obtenido de
<http://www.gobernaciondecaldas.gov.co/documentos/421/plan-de-desarrollo/>
- ICONTEC. (2007). OHSAS 18001.
- ICONTEC. (2008). OHSAS 18002.
- Ministerio de Gobierno de Colombia. (1994). Decreto Ley 1295 de 1994 . Colombia:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>.
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 - 2021*. Obtenido de
<http://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2014). Decreto 1443 de 2014. Colombia:
<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 0472 de 2015. Colombia:
https://arsura.com/files/decreto472_2015.pdf.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015. Colombia:
<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2016). Decreto 171 de febrero de 2016 . Colombia: https://www.arsura.com/files/decreto171_16.pdf.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2016). *Mintrabajo*. Obtenido de Mintrabajo:
<http://www.mintrabajo.gov.co/publicaciones-mintrabajo/5788-guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes.html>
- Ministerio del trabajo de colombia. (2017). Decreto 052 del 12 de enero de 2017 . Colombia:

- <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%2052%20DEL%2012%20ENERO%20DE%202017.pdf>.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2017). Resolución 1111 de 2017. Colombia:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res%201111%20de%202017%20Estandares.pdf>. Obtenido de
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res%201111%20de%202017%20Estandares.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (1979). Resolución 2400 de 1979. Colombia:
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>.
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (1979). Resolución 2413 de 1979 . Colombia:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2413-1979.pdf>.
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Salud. (1989). Resolución 1016 de 1989. Colombia:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>.
- Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y Salud. (1986). Resolución 2013 de 1986 . Colombia:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2001). ILO-OSH 2001.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2017). OIT. Ginebra: Suiza. Obtenido de
<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/lang--es/index.htm>
- Presidencia de la Republica de Colombia. (1984). Decreto 614 de 1984 . Colombia:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>.
- Presidencia de la Republica de Colombia. (2011). Decreto 4108 de 2011. Colombia:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=44622>.